



**Universidad  
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA  
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN CENTRO  
QUIRÚRGICO**

**“CONDICIONES DE TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN  
LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA SALA DE  
OPERACIONES DEL HOSPITAL DEL NIVEL 2-2 DE SAN JUAN DE  
LURIGANCHO, LIMA 2021”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE ESPECIALISTA  
EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**

**PRESENTADO POR:**

**Lic. PEDRO VELA CASANOVA**

**ASESOR:**

**Mg. JAIME ALBERTO MORI CASTRO**

**LIMA – PERÚ**

**2021**



### **DEDICATORIA:**

A Dios, a mi madre por haber sido parte de este logro en mi vida profesional, mi esposa e hija que con su apoyo esto no hubiera sido posible, gracias por permitirme sacrificar ese tiempo que podría dedicarme a ustedes. El aliento permanente y la unión de grupo, nuevas amistades que van a perdurar en el tiempo ha hecho que este objetivo sea agradable.

### **AGRADECIMIENTO:**

A los docentes de la universidad por brindarnos lo mejor de sus conocimientos y adecuarse a esta nueva etapa de nuestras vidas que nos tocó afrontar, a mi asesor Mg. Jaime Alberto Mori Castro por ser un guía y así elaborar este proyecto de investigación que forma parte de unas mis metas trazadas en mi vida profesional.

**ASESOR:**

**Mg. JAIME ALBERTO MORI CASTRO**

**JURADO**

**Presidente** : Dra. Maria Hilda Cardenas De Fernandez

**Secretario** : Dr. Carlos Gamarra Bustillos

**vocal** : Mg. Yurik Anatoli Suarez Valderrama

## ÍNDICE

1.	EL PROBLEMA	11
1.1.	Planteamiento del problema	11
1.2.	Formulación del problema	5
1.2.1.	Problema general	5
1.2.2.	Problemas específicos	5
1.3.	Objetivos de la investigación	5
1.3.1.	Objetivo general	5
1.3.2.	Objetivos específicos	6
1.4.	Justificación de la investigación	6
1.4.1.	Teórica	6
1.4.2.	Metodológica	6
1.4.3.	Práctica	6
1.5.	Delimitaciones de la investigación	6
1.5.1.	Temporal	6
1.5.2.	Espacial	7
1.5.3.	Recursos	7
2.	MARCO TEÓRICO	8
2.1.	Antecedentes	8
2.2.	Base Teórica	9
2.3.	Formulación de hipótesis	11
3.	METODOLOGÍA	12
3.1.	Método de la investigación	12
3.2.	Enfoque de la investigación	12
3.3.	Tipo de investigación	12
3.4.	Diseño de la investigación	12
3.5.	Población, muestra y muestreo	13
3.6.	Variables y operacionalización	13
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.7.1.	Técnica	15
3.7.2.	Descripción de instrumentos	15
3.7.3.	Validación	15
3.7.4.	Confiabilidad	15
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	16

3.9. Aspectos éticos	16
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	17
4.1. Cronograma de actividades	17
4.2. Presupuesto	18
5. REFERENCIAS	19
Anexos	23
Matriz de consistencia	24

## **Resumen**

**Objetivo:** Determinar la relación entre las Condiciones de Trabajo y la Satisfacción Laboral de los profesionales de enfermería de la sala de operaciones del Hospital del nivel 2-2 de San Juan de Lurigancho, Lima 2021. **Método:** la metodología fue tipo básica, con un nivel descriptivo y correlacional y con un diseño no experimental, donde se tomó como técnica de investigación la encuesta, y se tomaron en cuenta dos cuestionarios como instrumentos de investigación para la variable condiciones de trabajo y para la variable satisfacción laboral, considerando como población a los profesiones de enfermería de la sala de operaciones del Hospital del nivel 2-2 de San Juan de Lurigancho, definiendo como muestra a 36 enfermeros, tomando el muestreo no probabilístico, para los resultados se tomara el programa estadístico SPSS versión 26.0 para analizar la información que permitirá mostrar el análisis descriptivo e inferencial de la investigación.

**Palabras claves:** Condiciones, Trabajo, Satisfacción, Enfermería y Laboral.

## **Abstract**

Objective: to determine the relationship between Working Conditions and Job Satisfaction of nursing professionals in the operating room of the Hospital level 2-2 of San Juan de Lurigancho, Lima 2021. Method: the methodology was basic type, with a descriptive and correlational level and with a non-experimental design, where the survey was taken as a research technique, and two questionnaires were taken into account as research instruments for the variable working conditions and for the variable job satisfaction, considering as population the nursing professions in the operating room of the Hospital of level 2-2 of San Juan de Lurigancho, defining as a sample 36 nurses, taking the non-probabilistic sampling, for the results the statistical program SPSS version 26.0 will be taken to analyze the information that will allow to show the descriptive and inferential analysis of the inv investigation.

Keywords: Conditions, Work, Satisfaction, Nursing and Labor.

## 1. EL PROBLEMA

### 1.1. Planteamiento del problema

El trabajo considera uno de los elementos más relevantes en la vida humana, haciendo que la persona pueda ofrecer sus habilidades de tipo intelectuales y físicas, permitiendo sentirse parte de una parte de la sociedad donde se valora su esfuerzo, dignificados por un ingreso económico y teniendo la oportunidad de desarrollar sus actitudes y/o aptitudes de una manera correspondida a su ambiente de trabajo (1).

Los especialistas de Enfermería tienen rol en sistemas de salud pública, cerca de 28 millones de personas son especialistas, donde el 30% desarrolla actividad en América, es 56% de fuerza laboral, se suma a farmacéuticos, médicos y dentistas. La pandemia puso ha descubierto la carencia de personal para la situación de emergencia, con pésimas condiciones laborales donde ejecutan funciones y otras que afectan los servicios de salud y el acceso a poblaciones vulnerables (2).

Hay particularidades que condicionan la manera de desempeño del especialista de enfermería en pandemia, como material de protección, producción limitada y escasos equipos de protección y cantidad de mascarillas, haciendo las condiciones laborales se agraven y el personal de salud es afectado y se exponga al contagio, contratación de personal no calificado en atención de pacientes COVID y protocolos incompletos que ponen en riesgo al profesional de enfermería esencialmente (3).

Las condiciones laborales de enfermería se exacerban en la emergencia sanitaria, por desigualdades entre mujeres y hombres exponiéndolos al riesgo de infección, alto estrés y otros riesgos. La carga de trabajo y jornadas en exceso, las enfermeras laboran más horas extras por jornada que los varones, profundizando la brecha salarial entre ambos y obligando a las enfermeras a recurrir al pluriempleo, que en el sector salud es muy común, ya que el 49,6% tienen más de un trabajo (4).

En el Perú, el Estado está obligado a formular, revisar y aplicar de manera periódica políticas de índole nacional que estén coherentes con minimizar los riesgos en accidentes laborales y enfermedades profesionales. No obstante, el déficit del personal es pronunciado, casi 12 mil enfermeras, según el Colegio de enfermeros,

han migrado por condiciones laborales más estables y mejores salarios al extranjero (5).

Todo causado por modalidades ofrecidas al personal carecen de compensaciones por tiempo de servicios, vacaciones, beneficios laborales y difícil acceso a seguro de vida aceptable, yendo en detrimento de labor del profesional, que, debido a la alta demanda en los centros de salud, atiende en turnos de hasta doce horas para asistir con el cuidado de hasta 20 personas, trae fatigas, tensiones psíquicas y físicas, afecta rendimiento a consecuencia del estrés de condiciones laborales (6).

Cuando un profesional percibe motivación en su ambiente de trabajo, brindan una atención de calidad, muy diferente al quien no lo percibe de esa manera. La ausencia de incentivos como salarios, ascensos, formación e independencia profesional, son entre todas las causas que ocasionan insatisfacción laboral (7).

En Perú, los niveles de satisfacción oscilan entre el tipo de trabajo, el cargo desempeñado y el tiempo laboral, siendo el personal de enfermería reconocido por la fuerza humana que ofrece cuidados a personas en varias fases de la vida, afrontando situaciones en el marco de las normativas institucionales e implementando mejoras en los servicios de salud (8).

El hospital San Juan de Lurigancho cuenta con 2 salas de operaciones, con un rendimiento de sala de 5.51 operaciones al día por sala, lo cual se encuentra por encima del estándar esperado por mes (150 cirugías por mes), demuestra eficiencia operacional de institución médica. En consultas externas con más recurrencias se encuentran infecciones agudas de vías respiratorias con 24.5%, enfermedades en la cavidad bucal con 10.6% y otras infecciones por vías respiratorias con 7.9%. Los profesionales de enfermería, suman 36 personas entre técnicos y enfermeras, que trabajan en sala de operaciones tienen quejas de condiciones laborales, como baja calidad de materiales de protección (mascarillas, faciales y guantes), horarios extenuantes de trabajo sin descanso entre jornadas, diferenciación de salarios por responsabilidad entre personal COVID y el activo del hospital, presentan retardos en cancelación del salario mensual y carencia de capacitación en la atención de pacientes COVID. Ello origina malestar entre el personal de enfermería, que pudiera afectar su satisfacción laboral en el hospital San Juan de Lurigancho.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación de las condiciones de trabajo con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de la sala de operaciones del Hospital del nivel 2-2 de San Juan de Lurigancho, Lima 2021?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación entre la regulación de la jornada de trabajo y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de la sala de operaciones del Hospital del nivel 2-2 de San Juan de Lurigancho, Lima 2021?
- ¿Cuál es la relación entre sueldos y salarios y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de la sala de operaciones del Hospital del nivel 2-2 de San Juan de Lurigancho, Lima 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la participación de los beneficios y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de la sala de operaciones del Hospital del nivel 2-2 de San Juan de Lurigancho, Lima 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la normativa laboral y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de la sala de operaciones del Hospital del nivel 2-2 de San Juan de Lurigancho, Lima 2021?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Analizar la relación de las condiciones de trabajo con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de la sala de operaciones del Hospital del nivel 2-2 de San Juan de Lurigancho, Lima 2021

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Determinar la relación entre la regulación de la jornada de trabajo y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de la sala de operaciones del Hospital del nivel 2-2 de San Juan de Lurigancho, Lima 2021

- Determinar la relación entre sueldos y salarios y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de la sala de operaciones del Hospital del nivel 2-2 de San Juan de Lurigancho, Lima 2021
- Determinar la relación entre la participación de los beneficios y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de la sala de operaciones del Hospital del nivel 2-2 de San Juan de Lurigancho, Lima 2021
- Determinar la relación entre la normativa laboral y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de la sala de operaciones del Hospital del nivel 2-2 de San Juan de Lurigancho, Lima 2021

#### **1.4. Justificación de la investigación**

##### **1.4.1. Teórica**

La presente investigación busca evidenciar la situación de los especialistas de enfermería que trabajan en el hospital San Juan de Lurigancho en cuanto a las condiciones de trabajo en la sala de operaciones del recinto de salud, a través de la revisión de fuentes bibliográficas que vinculen las condiciones de su entorno con la satisfacción laboral de los especialistas. De esta manera acercar a las autoridades competentes a la comprensión, mejora y sensibilización de la problemática del personal de enfermería, para que se den las acciones que contribuyan a superar la situación y se generen soluciones que reduzcan la sensación de insatisfacción laboral en los profesionales de enfermería.

##### **1.4.2. Metodológica**

La investigación pretende ser parte del acervo investigativo y científico de la Universidad, abordando temas que involucren a los profesionales de enfermería, sobre todo en las condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales que afecten su satisfacción laboral en el entorno donde desarrollan sus capacidades físicas y psicológicas el profesional de la salud.

##### **1.4.3. Práctica**

La investigación pretende vislumbrar las condiciones del trabajo que asumen los profesionales de enfermería en la sala de operaciones del hospital San Juan de

Lurigancho. De esta manera acercar a las autoridades competentes a la comprensión, mejora y sensibilización de la problemática del personal de enfermería, para que se den las acciones que contribuyan a superar la situación y se generen soluciones que reduzcan la sensación de insatisfacción laboral en el personal de salud.

## **1.5. Delimitaciones de la investigación**

En efecto, la delimitación de la presente investigación se establece en base a lo temporal, Espacial y de Recursos, tal como se presenta a continuación

### **1.5.1. Temporal**

Tendrá una duración de tres (3) meses para conocer y seguir con detalles la situación de los profesionales de Enfermería del hospital San Juan de Lurigancho, desde marzo a mayo del 2021.

### **1.5.2. Espacial**

Está referida al área geográfica donde laboran los profesionales de Enfermería, el cual es el hospital San Juan de Lurigancho, ubicado en el Distrito de San Juan de Lurigancho, Lima, Perú.

### **1.5.3. Recursos**

En cuanto a los recursos económicos, el investigador se hace responsables de los gastos inherentes al desarrollo de la investigación, desde fuentes propias, lo que garantiza la culminación del estudio. También se cuenta con el recurso humano necesario, en cuanto a su disponibilidad y acceso para el desarrollo de la investigación.

## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### **A nivel internacional:**

Senek y col., (2020), la investigación fue Transversal - Cualitativo y Exploratoria, se tuvo como resultado que aproximadamente dos tercios de los individuos que fueron encuestados se encontraban desmoralizados. Es decir, el personal de enfermería tenía una probabilidad mayor (OR 5,08, IC del 95%: 3,82–6,60) de estar con ese estado de desmoralización si notificaban que recibían atención, Concluyendo que una gran parte del personal notifico que no estaban satisfechas y la moral baja (9).

Ortega y col., (2017), en Colombia, en el año 2017, la investigación es Documental-Cualitativa y Descriptiva, concluyendo que el trabajo es necesario en los individuos, pero se puede convertir en un factor generador de enfermedad, favoreciendo la ocurrencia de un accidente laboral, evidenciándose que no hay forma de que se verifique si las industrias cumplen o incumplan con la dotación de los EPP (10).

Pujol y Dabos (2018), en Argentina, fue documental y descriptiva, donde la personalidad sobre satisfacción en área laboral se incrementa al uso de indicador para medir la personalidad en área laboral, forma de pensar y comportarse en el trabajo, concluye que necesidad de analizar profunda en los factores extrínsecos que tienen una vinculación con lo social y físico donde se desempeña la actividad es relevante para que haya una mejora en la satisfacción de trabajo (11).

Chiang y col., (2018) en Chile, fue transversal descriptivo cuantitativo correlacional, tuvo muestra de 184 colaboradores, se les aplico un cuestionario para recolectar datos, cuando aplicaron la prueba del alfa de Cronbach se tuvo como resultado que para la variable satisfacción laboral en un nivel de 0,653 y 0,921, para el estrés laboral entre 0,623 y 0,914, aceptando la confiabilidad de ambas, al haber satisfacción y aumento en control del trabajo, se reduce el estrés (12).

Sánchez y García (2018), en Colombia, la investigación fue cualitativa y arrojo como resultados que en la seguridad en el área laboral tiene cierto grado de similitud, Concluyendo que las compañías que fueron objeto de estudio tienen una condición laboral que generan satisfacción en el entorno de trabajo, determinando el grado

de percepción y las diversas expectativas que tienen los empleados con su ámbito de trabajo (13).

#### **A nivel nacional:**

Carvajal (2021), la investigación es básica-correlacional-descriptiva-deductiva-no experimental y transversal, tuvo como muestra de 72 empleados del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo. Se empleó como instrumento para la recolecta de datos el cuestionario y la encuesta, se hizo uso del programa estadístico SPSS para realizar respectivas gráficas e interpretación. Deduciendo que hay una correlación media en ambas variables cuyo nivel es de (Rho 0,439 y p-valor 0,000) (14).

Contreras (2017), estudio cuantitativo explicativo deductivo correlacional aplicativo, transversal; con muestra de 30 enfermeras de dicho policlínico, se hizo uso del cuestionario y encuesta para la recolecta de datos y se usó el SPSS para realizar sus respectivas gráficas e interpretaciones. Obteniendo como resultado que se aceptaron las hipótesis planteadas, donde concluyó que hay una correlación positiva entre ambas variables con un nivel (Rho 0,357 y p-valor 0,000) (15).

Vargas (2020), estudio descriptivo-transversal-correlacional-deductivo-cuantitativo y analítico, muestra de 26 empleados que laboran en la compañía, con encuesta para recolección de datos y para realizar las gráficas e interpretación Concluyendo que afectan de forma directa y positiva con proporcionalidad debido a que hay una influencia. Se tienen que tomar decisiones para mejorar las condiciones laborales y a su vez la satisfacción, repercutiendo en las actividades de los trabajadores (16).

Orellana (2018), el estudio fue Descriptivo-Cuantitativo y Correlacional, tuvo una población y muestra de 30 enfermeras que laboran en el área de emergencias, aplicaron el cuestionario y encuesta para la recolecta de datos. Se tuvo como resultado la aceptación de sus hipótesis planteadas y pudo concluir señalando que hay una correlación entre ambas variables según el Rho de Spearman, con un coeficiente de 0,573 (17).

Vallejo (2017). La investigación fue cuantitativa-básica-no experimental-explicativa y correlacional, población de 121 profesionales y muestra de 93, se utilizó el cuestionario para la recolecta de datos, se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach

generando como resultados de fiabilidad en la variable condiciones de trabajo de 0.846, cuyo porcentaje de 21.5% indica que es un nivel muy adecuado y en la variable satisfacción laboral de 0.906, con un porcentaje de 76.3% (18).

## **2.2. Base Teórica**

En este segmento se describen las teorías que brindaran sustento a la investigación en cuento a su variable de satisfacción laboral y condiciones de trabajo, que se mencionaran a continuación:

### **2.2.1. Primera variable Condiciones de Trabajo**

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dice que esta enlazada con la manera en que se halla el entorno de trabajo y también influye en el bienestar, desarrollo, salud, satisfacción y desempeño del empleado. Los daños causados en la salud ocasionados por accidente o enfermedad laboral son indicadores que hay mala condición laboral que involucra a diversos factores de riesgo en el sitio de donde se ejecutan las funciones laborales y una pésima organización laboral (19).

También se indica que son los diversos elementos que se encargan de determinar la realidad en la que el empleado ejecuta sus funciones, donde se incluyen el contenido y organización del trabajo, el bienestar social y las horas de trabajo; haciendo énfasis en que una mala condición de trabajo puede generar un bajo rendimiento, enfermedades y accidentes laborales, insatisfacción laboral, estrés, entre otras (20).

Existen diversos indicadores para las condiciones laborales: 1) condiciones relacionadas con el entorno como, por ejemplo: el espacio para realizar el trabajo, la iluminación, la maquinaria, herramientas, equipos de oficina, 2) Condiciones relacionadas con el riesgo entre ellas están la contaminación sónica y del aire, temperaturas elevadas, productos inflamables y riesgo eléctrico, 3) Condiciones relacionadas con servicios de compañía, guardería, comedor, entre otros (21).

Elementos de las condiciones de trabajo deben ser: a) Seguras: nivel en que cada individuo tiene percepción del entorno laboral; b) estéticas: nivel en cada persona percibe el orden, limpieza, entre otras, en su trabajo; c) Higiene: nivel de percepción de condición ambiental sobre la humedad, temperatura, otros, que afecta su salud

e impide que se pueda concentrar sus funciones y d) Ergonómicas: los diseños del trabajo y ubicación concuerdan con lo psicológico, entre otros del empleado (22).

### **Regulación de la jornada laboral**

Este punto tiene una mayor relevancia en los últimos años porque se ven involucrados factores como la salud y el ocio. La regulación del tiempo de trabajo es beneficioso para el empleado y a su vez para la sociedad, garantizando el desarrollo del individuo, la salud y trabajo. Sabiendo que hay una diferencia entre la jornada ordinaria de la compañía es fijada por la misma y no puede ser mayor que la jornada máxima legal debido a que está regulada en la ley laboral (23) peruana, es decir, no se puede fijar un periodo mayor. Asimismo, hay que tener presente que constitucional y supraconstitucionalmente, no se ha fijado un tiempo límite, pero si se reconoce el derecho a descansar y disfrute del empleado, es decir está acorde con los tratados internacionales suscritos en el Perú (24).

### **Sueldos y Salarios**

Es entendido como la remuneración total que se le realiza al trabajador por prestar sus servicios de forma periódica, en ella se encuentra el pago por labor diaria, las primas, gratificaciones y bonos. Es decir, todo lo que recibe el trabajador en términos económicos se considera salario (25).

También, es definido como aquella remuneración que recibe un individuo por realizar un trabajo. Haciendo énfasis en que el empleado se beneficia por colaborar en términos de esfuerzo y tiempo en la compañía que lo contrato, es decir, es el precio que se paga por el trabajo que ejecuta el empleado y es determinado por la demanda y oferta laboral, considerando las leyes del país (26).

### **Normativa laboral**

Hace referencia guías que sirven para que se oriente la forma de actuar de cada empleado, es decir, son los lineamientos generales que hay que considerarse para la toma de decisiones, entre los diversos elementos que integran las políticas del ambiente externo de la industria, se encuentran políticas y estrategias de la gestión institucional (27). Por lo que causan satisfacción o insatisfacción en los empleados, ya que la organización se debe regir por las mismas sin tener en cuenta las

vivencias que logaron en el transcurso del de los años. Teniendo en cuenta que las industrias forman parte de un sistema político por lo que tiene uno interno que lo caracteriza y es relevante para aquellos que van a tomar decisiones y no facilitan tan fácil a los trabajadores que recién ingresan a la compañía (28).

### **Participación de los beneficios**

Ayuda a fortalecer el compromiso de cada trabajador siendo relevante para que las compañías incrementen y mejoren su capacidad de organizar, fortaleciéndolas con el propósito de que compitan y asuman cada uno de los desafíos comerciales. Teniendo en consideración que los empleados tienen derecho a recibir sus gratificaciones, asimismo anima a que los mismos participen en las diversas áreas de producción, administración y prestación de servicios de la compañía (29).

### **2.2.2 Segunda variable la Satisfacción Laboral**

Esta hace referencia a percepción que tiene el individuo caracterizado por lo subjetiva, es el valor afectivo de las personas que laboran en la industria. Es importante hacer énfasis en que muchos autores han realizado y discutido estudios en las diversas especialidades como lo son la sociología, administración, psicología, enfermería, entre otras, concluyendo que es un indicador esencial para minimizar costos y para mejorar el desempeño del trabajador (30).

Pedraza Melo, Norma Angélica. (2018), indica que es el grado de conformidad que posee el empleado para cumplir sus expectativas y necesidades. Es por ello que las compañías están en el deber de ubicar los instrumentos para poder saber cuáles son las diferentes necesidades que tienen los empleados, con la finalidad de que el empleado aumente o estimule su productividad, mejorando su desempeño y se comprometa más con el trabajo (31).

Asimismo, existen elementos de la satisfacción laboral están vinculados con: a) La diversidad de destrezas: hace referencia al punto en que para ejecutar el trabajo es necesario tener varias habilidades; b) La identificación de la actividad: requerimientos para que el equipo identifique sus objetivos para alcanzarlos y ver los resultados; c) El significado de la tarea: se refiera a la manera en que impacta el trabajo en los individuos de forma interna y externa de la compañía (32); d) La

autonomía: hace referencia al nivel de libertad que tiene el individuo en el área laboral para poder controlar, organizar y tomar decisiones, es decir, para ejecutar actividades de dirección y e) La retroalimentación: se refiere al nivel en que el trabajo facilita a la persona información referente a los resultados y eficacia que alcanzó por su propia percepción de los mismos (33). A continuación, se mencionan dimensiones de la Variable Satisfacción laboral tomadas en cuenta para el estudio que son: Trabajo, Interacción con el jefe inmediato, Oportunidad de Progreso, Incentivo Laboral, Interacción con los compañeros de trabajo y Ambiente de trabajo.

### **Trabajo Actual**

Actividad que realiza los empleados para cumplir un objetivo, ya sea el de producir un bien o prestar un servicio, para poder satisfacer las necesidades de índole social o personal. El empleado hace uso de sus conocimientos y habilidades para cumplir con las metas de la compañía. Es por ello que el trabajo permite que la persona se sienta útil en la sociedad contribuyendo con su realización personal y profesional, a tener mejor autoestima y satisfacción personal (34).

### **Trabajo General**

Este se refiere a como el trabajador se siente a nivel general en su trabajo y por lo tanto la institución se preocupa por brindarle los recursos, materiales, herramientas, entre otras a fin de que pueda llevar sus actividades de la manera oportuna (35).

### **Interacción con el jefe inmediato**

Es fundamental que el empleado tenga una buena relación de trabajo con sus compañeros y más aún con el jefe debido a que trae muchas ventajas como ejecutar sus funciones en un ambiente laboral agradable, fomenta el trabajo en equipo, reduce el estrés y facilita que haya una buena comunicación siendo relevante para solucionar conflictos y solventar inquietudes, permitiendo que haya un mejor desempeño y desarrollo profesional (36).

### **Oportunidad de Progreso**

Esta permite al empleado que tenga la oportunidad de escalar siendo promovido a un nivel superior dentro de la compañía de acuerdo al desempeño que tenga al

ejecutar sus labores, al grado de compromiso, puntualidad y cumplimiento de los valores de la compañía, influyendo en la satisfacción en su trabajo (37).

### **Incentivo Laboral**

Indica que el estímulo dado a los empleados con la finalidad de que se alcancen las metas lo antes posible, mejorar el desempeño y elevar la producción, teniendo un reconocimiento o ganancia como recompensa por resultados que se obtuvieron. Con los incentivos se busca mantener a los empleados que son valiosos, atraer a personal capacitado, promueve el trabajo en equipo y a la vez hace que aquel trabajador que se encuentre cómodo en la compañía se retire de la compañía (38).

### **Interacción con los compañeros de trabajo**

Es fundamental en la compañía debido a que desde que se inicia la jornada laboral hasta que culmina, debe interactuar con sus compañeros y cada individuo tiene su forma de pensar, pueden aportar ideas para incrementar la productividad y colaborar para que desempeñen bien sus tareas. Considerando que las relaciones interpersonales dentro de la compañía son esenciales porque garantizan el desempeño del empleado, estimulando condiciones laborales favorables (39).

### **Ambiente de trabajo**

Está enfocado en entorno de trabajo donde existe armonía entre empleados y superiores, es el entorno donde desempeña sus funciones y donde se reflejan las características de dicho entorno influyendo en su forma de actuar. También, se manifiesta que son un grupo de cualidades que están latentes en el entorno laboral e influyen en la forma de comportarse del empleado generando habilidades favorables o desfavorables en su desempeño laboral y afecta a la compañía (40).

### **Teoría sobre las condiciones de trabajo para los profesionales de enfermería**

Las condiciones laborales en que se ejerce el cuidado de enfermería son de mucha debilidad en sus puestos de trabajo; dentro del contexto hay una persona que están enfrentando ambientes hostiles, que afectan su vida familiar y personal y que tienen un impacto en su desarrollo y calidad de vida en el ámbito del sector salud. Muchas

veces sus experiencias ni han sido comprendidas ni se les ha permitido observar su gran relevancia pertinente que es cuidar a un paciente (41).

Estudiar los significados que se producen alrededor del ejercicio del cuidado como una práctica social, desde lo personal y laboral, facilita comprender a los profesionales de enfermería como individuos que juegan papel primordial en el sistema social, político y económico de un país y el ver como interactúa el sistema en la vida laboral del enfermero, hace que se tenga una reflexión de todas las condiciones de (42) trabajo que enfrenta, busca desempeñar funciones en campo de salud en naciones desarrolladas o no. Para las condiciones de trabajo, a partir de visión del profesional de enfermería, tomar en cuenta elementos como: relación entre trabajadores, nivel salarial, beneficios socioeconómicos, gratificaciones, es necesario comprender las condiciones de trabajo de enfermeras en el ejercicio del cuidado de enfermería y en sus necesidades de desarrollo humano y calidad de vida (43).

### **2.3. Formulación de hipótesis**

**H1:** Hay relación significativa entre las Condiciones de Trabajo y la Satisfacción Laboral de los profesionales de enfermería de la sala de operaciones del Hospital del nivel 2-2 de San Juan de Lurigancho, Lima 2021.

**H0:** No existe una relación significativa entre las Condiciones de Trabajo y la Satisfacción Laboral de los profesionales de enfermería de la sala de operaciones del Hospital del nivel 2-2 de San Juan de Lurigancho, Lima 2021.

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Método de la investigación**

La investigación empleará el método deductivo, donde se planteará la situación de lo general a lo particular para brindar solución a la problemática abordada en el área de enfermería del hospital en estudio (44).

#### **3.2. Enfoque de la investigación**

El estudio estará enfocado en el tipo cuantitativo, ya que la información procesada por medio de determinados aspectos característicos que se evidenciaron, utilizando pruebas estadísticas. Este tipo de investigación tiene por objeto el de examinar la situación mediante cálculos numéricos, los cuales se analizaron con gráficos y tablas (45).

#### **3.3. Tipo de investigación**

La investigación que se realizará será de tipo descriptiva, porque trata de realizar una descripción de aquellos hechos observados por investigador. Asimismo, el estudio corresponde al tipo correlacional por que se fundamentó en vincular o relacionar las variables de condiciones de trabajo y satisfacción laboral (46).

#### **3.4. Diseño de la investigación**

En la investigación se apoyará en el diseño no experimental, debido a que solamente se procedió a analizar y observar el fenómeno de estudio sin llegar a realizar alguna intervención en la realidad abordada. En este tipo de diseño el investigador solo se circunscribe a observar la ocurrencia natural de los fenómenos sin maniobrar su desarrollo, asimismo, La investigación es de corte transeccional, ya que solo se tomaron los datos una sola vez (47).

#### **3.5. Población, muestra y muestreo**

##### **Población**

Es definida como el conjunto de elementos que se van a estudiar con la finalidad de dar respuesta a los objetivos planteados en la investigación. Este estudio se

tomó en consideración a los 36 profesionales en enfermería de la sala de operaciones del Hospital 2-2 de San Juan de Lurigancho (48).

### **Muestra**

Se define como la parte representativa de la población y que brindara la información clave para el estudio, en esta ocasión la muestra va hacer igual a población, debido que en su totalidad puede ser estudiada, siendo los 36 enfermeros del área estudiada (49).

### **Muestreo**

La investigación considerará el muestreo no probabilístico, ya que el investigador tomo en su totalidad a la población con la finalidad de adquirir la información necearía para el estudio.

### **Criterios de Inclusión**

Se considerará como criterio de inclusión los siguientes elementos: Licenciado en enfermería, enfermero perteneciente a la sala de operaciones y enfermero contrato y fijo.

### **Criterios de Exclusión**

Para los criterios de exclusión se decidir en el estudio: Enfermero que no laboren en la sala de operaciones.

## **3.6. Variables y operacionalización**

### **3.6.1. Variables de estudio**

**Primera Variable:** Condiciones de trabajo; **Segunda Variable:** Satisfacción Laboral.

**Definición conceptual de la primera variable principal Condiciones de Trabajo:** Es entendida como aquel conjunto de factores que vienen a determinar la situación en que el empleado lleva a cabo sus actividades, donde se toman en consideración, la organización del trabajo, las horas laboradas, el contenido de las labores, los servicios sociales en la empresa, normas del trabajo, entre otros (50).

**Definición operacional de la primera variable principal Condiciones de Trabajo:** como aquel conjunto de factores que vienen a determinar la situación en de los enfermeros de la Unidad de Cuidado del Hospital en estudio.

**Definición conceptual de la segunda variable principal Satisfacción Laboral:** Es definida como aquel estado emocional positivo que resulta de aquellas experiencias ocurridas en el trabajo; dicho estado es logrado satisfaciendo ciertos necesidades individuales y colectivas de su trabajo (51).

**Definición operacional de la segunda variable principal Satisfacción laboral:** estado emocional positivo que resulta las experiencias ocurridas en el hospital estudiado y que logra satisfaciendo ciertos necesidades individuales y colectivas del trabajo de los enfermeros de la Unidad de Cuidados.

### 3.6.2. Operacionalización de variables

Variables	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Condiciones de Trabajo	Como aquel conjunto de factores que vienen a determinar la situación en de los enfermeros de la Unidad de Cuidado del Hospital en estudio	Regulación de la jornada de trabajo	Enfermedad, Tareas, Riesgos y/o accidentes, Ritmo de trabajo, Funciones, Trabajo en equipo, Expectativas, Actitud del jefe inmediato, Aportes a la actividad, Plazos de ejecución, Horas extraordinarias, Equilibrio emocional	1) Bajo (11 - 19) (2) Regular (20 - 28) (3) Alto (29 - 37)
		Sueldos y Salarios	Necesidades primordiales Sistema de remuneración Justa retribución económica	(1) Bajo (2 - 4) (2) Regular (5 - 7) (3) Alto (8 - 10)
		Participación de los beneficios	Evaluaciones psicológicas Capacitación Concursos Evaluación del desempeño Reconocimiento Beneficios Calidad de vida Equidad	(1) Bajo (7- 12) (2) Regular (13 - 19) (3) Alto (20 - 25)
		Normativa laboral	Derechos del trabajador Tareas en contra de su voluntad Despido	(1) Bajo (2 - 4) (2) Regular (5 - 7) (3) Alto (8 - 10)
Satisfacción Laboral	estado emocional positivo que resulta las experiencias ocurridas en el hospital estudiado y que logra satisfaciendo ciertos necesidades individuales y colectivas del trabajo de los enfermeros de la Unidad de Cuidados	Trabajo Actual	Objetivos en el trabajo	(1) Bajo (7- 12) (2) Regular (13 - 19) (3) Alto (20 - 25)
		Trabajo en general	Adaptación a las condiciones Recursos necesarios Satisfacción	
		interacción con el jefe inmediato	Reconocen su trabajo Solucionan problemas Dominio técnico Toman decisiones Proporcionan información oportunamente	
		Oportunidad de progreso	Capacitación en desarrollo de habilidades Capacitación en desarrollo de desarrollo humano	
		Remuneración e incentivos	Remuneración adecuada Necesidades primordiales	
		Interrelación con los compañeros de trabajo	Dispuestos a ayudar Resolución de reclamos	
		Ambiente de trabajo	Políticas y normas Trato Expresa opiniones Nombre y prestigio	

### **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnica**

En este estudio se tomará como técnica la encuesta, que facilitará recolectar la información requerida con el fin de alcanzar los objetivos del estudio, tanto para la variable de condiciones de trabajo y para la variable satisfacción laboral (52).

#### **3.7.2. Descripción de instrumentos**

Para este estudio se empleará como instrumento de recolección de datos, el cuestionario que viene hacer una serie de interrogantes que tienen vinculación con cada una de las variables para medirlas mediante la opinión de los sujetos a los cuales se les aplicó dicho instrumento (53). En este estudio se tomó dos cuestionarios uno para la variable de condiciones de trabajo y otro para la variable de satisfacción laboral del autor Marco Antonio Alamina Perea, que a continuación se muestra su ficha técnica de cada cuestionario (54)

Tabla 3 Ficha del cuestionario de la variable condiciones de trabajo

Autor: Marco Antonio Akamine Perea. Año: 2017. La Significación: El cuestionario de “Condiciones de trabajo” tiene 4 dimensiones que son las siguientes: Regulación en la jornada de trabajo, salarios y/o remuneraciones, participación de los beneficios y Temporalidad de las normas laborales. Extensión: El instrumento consta 26 ítems. Administración: Individual. Duración: El tiempo de duración para desarrollar el cuestionario es de aproximadamente 15 minutos. Dirección electrónica: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22555> Puntuación: El Instrumento de “Condiciones de trabajo” utiliza la escala de Likert: Nunca A veces Siempre

Autor: Marco Antonio Akamine Perea Año: 2017 La Significación: El cuestionario de “Satisfacción laboral” tiene 7 dimensiones que son las siguientes: trabajo en general, interacción con el jefe inmediato, oportunidad de progreso, remuneración e incentivos, interrelación con los compañeros de trabajo y ambiente de trabajo. Extensión: El instrumento consta de 22 ítems. Duración: El tiempo de duración para desarrollar el cuestionario es de aproximadamente 15 minutos. Dirección electrónica: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22555> Puntuación: El Instrumento

de “Satisfacción Laboral” utiliza la escala de Likert. Totalmente en desacuerdo, Pocas veces de acuerdo Indiferente Mayormente de acuerdo Totalmente de acuerdo

### **3.7.3. Validación**

Los cuestionarios para la variable condiciones de trabajo y la variable satisfacción laboral cuentera con el proceso de validación de expertos, que fueron validado por tres especialistas de la universidad.

### **3.7.4. Confiabilidad**

Los cuestionarios para la variable condiciones de trabajo y la variable satisfacción laboral contar con una confiabilidad para el primer instrumento de 0.965 y para el segundo 0.975. concluyendo que ambos soy muy confiables para el estudio.

## **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

Para el estudio se realizará el siguiente plan que constó de las etapas que se describen: En la primera fase, se consideró un cuestionario tanto para la variable condiciones de trabajo como la variable satisfacción laboral, que fue tomado del autor Akimine (2017), el cual contaba ya con su validación confiabilidad. En la segunda fase, fue la aplicación a cada cuestionario a la sala de operaciones del Hospital de 2-2 de San Juan de Lurigancho. En la tercera fase, fue el análisis de los resultados. En la cuarta fase, fue la discusión de los resultados con las investigaciones previas. En la quinta fase y última fue el alcance de las conclusiones y recomendaciones del estudio.

En este estudio para lograr el análisis de los datos, se procederá a procesar los datos mediante el programa estadístico SPSS versión 26.0, donde se estableció en primer lugar el análisis descriptivo, a través de la interpretación de los tablas y gráficos tanto de la variable de condiciones de trabajo y la variable de satisfacción laboral, para darle respuesta a los objetivos de la investigación.

En segundo lugar, se realizó el análisis inferencial, que consistió en contrastación las hipótesis de la investigación, realizando la prueba de normalidad de Shapiro-Will, ya que los datos son mayores a 30, que posteriormente se logró establecer la

correlación mediante el coeficiente de Spearman, lo que permitió demostrar tanto la hipótesis general y específicas.

### **3.9. Aspectos éticos**

#### **Principio de autonomía**

En este estudio se entenderá, como el respeto a la privacidad y al derecho de autor de la información fidedigna y confidencial en el desarrollo de la investigación, es por ello que esta investigación se ubica con una carga ética, respetando cada una de las autorías y de las ideas de las citas llevadas, así como las ideas expuestas

#### **Principio de beneficencia**

El estudio beneficiara tanto la empresa como a otras investigaciones realizadas por otros estudiantes de la universidad.

#### **Principio de no maleficencia**

Esta investigación en ningún momento no perjudíquela a ninguna persona e institución.

#### **Principio de justicia**

La investigación estuvo cimentada sobre el respeto a los derechos y a la legislación vigente planteándose de esta forma el uso de principios éticos que caracteriza al investigador cumpliendo con las disposiciones jurídicas y con fuentes que sean confiables para emanar conocimientos dentro de los criterios éticos y morales.

#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2021																			
	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación de título																				
Elaboración del problema de estudio: planteamiento del problema, formulación del problema, objetivos de la investigación, justificación de la investigación y las delimitaciones de la investigación.				X																
Elaboración del marco teórico del estudio: antecedentes, base teórica y formulación de hipótesis.					X															
Elaboración de la metodología del estudio: método de investigación, enfoque de investigación, tipo de investigación, diseño de investigación, población, variables y Operacionalización, técnica e instrumentos de recolección de datos, plan de procesamiento y análisis de datos y aspectos técnicos.								X												
Elaboración de aspectos administrativos del estudio: cronograma de actividades y presupuesto.											X									
Elaboración de las referencias del estudio: revisión bibliográfica, anexos, matriz de consistencia.														X						
Aprobación del proyecto																	X			
Sustentación de proyecto																				X

## 4.2. Presupuesto

<b>POTENCIALES HUMANOS</b>	<b>REC. HUMANOS</b>		
	Asesorías	1	3,600.00
	Técnicos en digitaciones	1	120.00
	Encuestador	2	80.00
	Estadísticos	1	750.00
<b>RECURSOS MATERIALES</b>	<b>MATERIAL BIBLIOGRÁFICO</b>		
	Textos	Estimado	300.00
	Internet	Estimado	120.00
	Otros	Estimado	200.00
	<b>MATERIAL DE IMPRESIÓN</b>		
	Impresión y copia	Estimado	250.00
	Empastados de la Tesis	3 ejemplares	120.00
	USB	Unidad	40.00
	CD,	2 unidades	4.00
	<b>MATERIAL DE ESCRITORIO</b>		
	Papel bond A4 80 gramos	2 millar	50.00
	Papelote cuadriculado	10 unidades	4.00
	Cartulinas	10 unidades	5.00
	Cintas Adhesivas	2 unidades	2.00
Plumones	6 unidades	15.00	
<b>SERVICIOS</b>	<b>SERVICIOS</b>		
	Comunicaciones	Estimado	79.00
	Movilidad y Viáticos	Estimado	200.00
	Imprevistos	Estimado	200.00
	<b>Total, costo</b>		<b>6,139.00</b>
<b>RECURSOS FINANCIEROS</b>	<b>El proyecto será autofinanciado</b>		

## 5. REFERENCIAS

1. Organización Panamericana de la Salud. Estudio comparativo de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de la salud en: Argentina, Brasil, Costa Rica y Perú. 2016. (Documento en línea).
2. Cassiani M., Jiménez U., Ferreira P., Leija H. La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. 2020. (internet) Rev. Panam Salud Pública.; 44 (64). Recuperado de doi: <https://doi.org/26633/RPSP.2020.64>
3. Fuentes G. Condiciones de trabajo del personal de Enfermería del Servicio Extremeño de Salud durante la pandemia de COVID en España. 2020. Revista Nure Investigación. 17 (107) 1-7.
4. Fernández M., Alcantara E. Nivel de satisfacción laboral de los enfermeros serumistas, Chiclayo. 2019. ACC CIETNA: Revista de la Escuela de Enfermería, 7 (1): 54-64.
5. Fernández D., Revilla M., Kolevic L., Cabrejos I., Muchaypiñal., Sayas I. Clima organizacional y satisfacción del usuario externo en los servicios de hospitalización del Instituto Nacional de Salud del Niño, (internet) 2017. An. Fac. 80(2): 188-192. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.15381/anales.802.15745>.
6. Michaela S., Steven R., Tony R., Rachel K., Emily W., Bethany T. Determinants of nurse job dissatisfaction - findings from a cross-sectional survey analysis in the UK. (Internet) 2020. BMC Nursing, 19(1), 1–10. Recuperado de <https://doi.org/10.1186/s12912-020-00481-3>
7. Ortega J., Rodríguez R., Hernández H. Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. 2019. Revista Academia & Derecho, 8 (14), 155-176.
8. Pujol C., Dabos G. Satisfacción laboral: Una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. (Internet) 2018 Redalyc, 34(146), 3-18. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2125555002>

9. Chiang M., Riquelme G., Rivas Escobar P. Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. Cienc Trabo. [Internet]. 2018 Dic ; 20( 63 ): 178-186. Disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492018000300178&lng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492018000300178&lng=es). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>.
10. Sánchez M., García M. Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio Ciencia Et Technica, vol. 22, núm. 2, junio, 2017, pp. 161-166 Universidad Tecnológica de Pereira Pereira, Colombia.
11. Ignacio M. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en el ministerio de comercio exterior y turismo. 2021. Universidad Cesar vallejo (Tesis de Postgrado).
12. Contreras M. Condiciones de salud y satisfacción laboral según régimen laboral en enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez. 2017. (tesis de Postgrado). Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/4406>
13. Benites A. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en la empresa servicios y soluciones inteligentes B & V S.A.C. - Trujillo: (Tesis de internet). 2019. Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado de <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/16465>
14. Ccari N. Relación De La Satisfacción Laboral Del Personal De Enfermería Y Las Condiciones De Trabajo Hospitalario En Emergencia Del Hospital Regional Del Cusco. 2018. (Tesis de Posgrado) Universidad Cesar vallejo. Recuperado de (Consultado el 14 de abril de 2021) Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33844>
15. Maticorena J. Influencia de las condiciones de trabajo en el nivel de satisfacción laboral. 2016. (Tesis de Posgrado) Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/4312?locale-attribute=es>

16. Organización Internacional del Trabajo. Condiciones de trabajo. 2020. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang--es/index.htm>
17. Aspiazu E. Las condiciones laborales de las y los enfermeros en Argentina: entre la profesionalización y la precariedad del cuidado en la salud. 2017. Universidad Nacional de Santiago del Estero. Facultad de Humanidades. Recuperado de <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/71306?show=full>
18. Sánchez L., Jurado L., Simões M. Después del trabajo ¿qué significado tiene el ocio, el tiempo libre y la salud? Paradigma, 34(1), 031-051. 2013. Recuperado de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1011-22512013000100003&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1011-22512013000100003&lng=es&tlng=es).
19. Vaca J. Motivación Laboral en los servidores públicos de Ecuador. INNOVA. (internet) 2017 Research Journal, 2(7), 101-108. Recuperado de <http://201.159.222.115/index.php/innova/article/view/235>
20. Rascón A., Espinoza M., Peralta M. Estructura de sueldos: un ejemplo práctico para una microempresa. Competitividad Organizacional: Estudio de factores, (internet) 2019 76. Recuperado de <http://www.qartupi.com/2019/ORGANIZACIONAL.pdf#page=76>
21. Gutiérrez M., Arenas A., López M. La relación entre uso de beneficios y políticas trabajo-vida y satisfacción laboral: el rol mediador del conflicto trabajo-a-familia. (internet) 2020 Cuadernos de Gestión, 20(3). Recuperado de <https://ojs.ehu.eus/index.php/CG/article/view/22046>
22. Barrera D., Cárdenas D., Chaves P. Andrea. Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia a un teletrabajador. Ciencia y Trabajo. (internet) 2020. 17(1), 61-66. Recuperado de <https://rey.uniminuto.edu/handle/10656/11690>

23. Placencia M., Marín S. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado.(internet) 2017. Horizonte Médico, 17(4), 42-52. Recuperado de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1727-558x201700040008&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1727-558x201700040008&script=sci_arttext)
24. Pedraza N. El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. (internet) 2018. Revista Lasallista de Investigación, 15(1). Recuperado de <http://repository.lasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/2149/1/EI%20clima%20organizacional%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20la%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20desde%20la%20percepci%C3%B3n%20del%20capital%20humano.pdf>
25. Manrique G., Herrera A., Méndez F. "Validez y fiabilidad en Colombia del Font Roja." Revista Hacia la Promoción de la Salud 24.2 (2019): 46-59.
26. Corona M. El arduo proceso de reinserción laboral de los retornados en la periferia globalizada. 2018. Economía, sociedad y territorio, 18(57), 455-486. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-84212018000200455&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-84212018000200455&script=sci_abstract&tlng=pt)
27. Tena J. El impacto de la Renta Básica sobre los incentivos laborales. Andamios, (internet) 2018. 15(36), 265-286. <http://www.scielo.org.mx/pdf/anda/v15n36/1870-0063-anda-15-36-265.pdf>
28. Pérez D., Martínez J., Gavilán I., Martía O., Toscano C. "Las interacciones que surgen en el trabajo por rincones en Educación Infantil." IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation 7 (2017): 226-244.
29. Grass Y., Castañeda M., Pérez G., Rosell Leyxi., Roca L. El ruido en el ambiente laboral estomatológico. MEDISAN [Internet]. 2017 Mayo; 21( 5): 527-533. Disponible en:

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1029-30192017000500003&lng=es.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192017000500003&lng=es)

30. Arias J., Montiel Y., Osorio A. Estrategia de intervención para un ambiente laboral saludable. Trabajo y sociedad. (Internet) 2019. (16), 14-26. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3673/387358224657.pdf>
31. Gutiérrez M., Hernández J., Villanueva M. Significado que tienen las condiciones laborales actuales para la calidad de vida como forma de desarrollo humano. Promoción Salud. 2004;9:119-31. 21.
32. Castrillón C. La práctica de enfermería como objeto de estudio. Investigación y Educación en Enfermería [internet]. 1992;X(2). Recuperado de: <http://tone.udea.edu.co/revista/sep92/Lapractica.html>.
33. Fernando R. Diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud. Ecoe Ediciones, 2017.
34. Charris A., Chang M., Romero C. "Satisfacción Laboral en las Pyme colombianas del sector Textil-Confección." Revista Venezolana de gerencia 23.82 (2018): 392-406.
35. Azaña Y., Sánchez U. "Hacia el concepto de trabajador en el Derecho de la Unión Europea, en especial, en la Política Social propiamente dicha." FORO. Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales Nueva Epoca 20.1 (2017): 295-312. Recuperado de <https://core.ac.uk/reader/154286480>
36. Charris A., Moreno V., Muñoz E., Jenny R. "Satisfacción Laboral en las Pyme colombianas del sector Textil-Confección." Revista Venezolana de gerencia 23.82 (2018): 392-406.
37. Effa J. ¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una perspectiva [Internet]. Buenos Aires: Hvmánitas-Ceil; 2019
38. Benavides F., Zimmermann M., Campos J., Carmenate L., Baez I., Nogareda C. Conjunto mínimo básico de ítems para el diseño de cuestionarios sobre condiciones de trabajo y salud. Arch Prev Riesgos Labor. 2020;13(1):13-22.

39. EsSalud. Presentación de los principales Resultados de la encuesta nacional socioeconómica y de acceso a la salud de los asegurados de EsSalud 2015 [Internet]. Lima: EsSalud; 2016.
40. Cagua L., Carvajal H., Hernández N. Condiciones de trabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores de la plaza de mercado la Nueva Sexta, Cúcuta. *Revista Psicoespacios*, Vol. 11, N. 19, pp. 99-119, 2017. Disponible en <https://doi.org/10.25057/issn.2145-2776>
41. Sabastizagal I., Astete J., Benavides F. Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*. 2020;37(1):32-41. Doi: <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>
42. Hernández R., Fernández C., Baptista P. "Metodología de la investigación. 2014." McGrawHill, México (2018).
43. Carrasco S. Proyecto de Investigación Científica, San Marco. Perú.
44. Dihigo, J. *Metodología de la investigación para administradores*. Ediciones de la U, 2021.
45. Pinto J., Maldonado E. *Metodología de la investigación social: Paradigmas: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario*. Ediciones de la U, 2018.
46. Toscano F. *Metodología de la Investigación*. U. Externado de Colombia, 2018.
47. Viera P. "Ética e investigación." *Boletín Redipe* 7.2 (2018): 122-149.
48. Carhuacho M. "Metodología de la investigación holística." (2019).
49. Palacios M., Montes Z. Condiciones de trabajo y estrés en académicos universitarios. *Ciencia & trabajo* 19.58 (2017): 49-53.
50. Akamine M. Condiciones de Trabajo y Satisfacción Laboral en el Personal Administrativo del Hospital María Auxiliadora, 2017 (Tesis de Posgrado)

Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22555>

51. Cedillo G. "Los instrumentos y técnicas como cuestiones indisolubles en el corpus teórico-metodológico del accionar del Trabajador Social." *Recuperado el 12* (2017).
52. Plaza P., Bermeo C., Moreira M. "Metodología de la Investigación." *Universidad Técnica Estatal de Quevedo* (2019).
53. Ramírez J. "Metodología de la Investigación." *Revista Manuela Ramírez* 38.1 (2019): 51-62.

## **Anexos**

## ANEXO A CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

A continuación, se presentan un conjunto de preguntas relacionadas con la investigación titulada “Condiciones de trabajo y Satisfacción Laboral de los profesionales de enfermería de la sala de operaciones del Hospital del nivel 2-2 de San Juan de Lurigancho, Lima 2021”. Su opinión es importante, le pedimos que en el siguiente listado de preguntas seleccione una respuesta que mejor describa su experiencia en seguridad y salud en el trabajo y marque con un aspa (x) considerando la escala que se muestra a continuación.

Se muestra la escala

5= Totalmente de acuerdo

4= Mayormente de acuerdo

3= Indiferente

2= Pocas veces de acuerdo

1= Totalmente en desacuerdo

PREG.	QUE OPINION TIENE UD DE SU CENTRO LABORAL?	PUNTAJE				
<b>TRABAJO ACTUAL</b>						
1	Los objetivos de y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto se lo que se espera	5	4	3	2	1
2	El trabajo en mi servicio esta bien organizado	5	4	3	2	1
3	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados	5	4	3	2	1
4	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados	5	4	3	2	1
<b>TRABAJO EN GENERAL</b>						
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
<b>INTERACCION CON EL JEFE INMEDIATO</b>						
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 continuamente 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
<b>OPORTUNIDAD DEL ROGRESO</b>						
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
<b>REMUNERACIONES E INCENTIVOS</b>						

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
<b>INTER RELACION CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO</b>						
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
<b>AMBIENTE DE TRABAJO</b>						
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 del MINSA es gratificante para mí.	5	4	3	2	1

## ANEXO B CUESTIONARIO SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO

A continuación, se presentan un conjunto de preguntas relacionadas con la investigación titulada “Condiciones de trabajo y Satisfacción Laboral de los profesionales de enfermería de la sala de operaciones del Hospital del nivel 2-2 de San Juan de Lurigancho, Lima 2021”. Su opinión es importante, le pedimos que en el siguiente listado de preguntas seleccione una respuesta que mejor describa su experiencia en seguridad y salud en el trabajo y marque con un aspa (x) considerando la escala que se muestra a continuación.

Escala de medición

3= Siempre

2= A veces

1= Nunca

<b>Regulación de la Jornada de trabajo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1. ¿Ud. tiene o ha tenido alguna enfermedad que ha sido provocada y/o agravada en el trabajo?			
2. ¿Conoce exactamente las tareas que son de su responsabilidad?			
3. ¿Se le informa con Relación a los riesgos y/o accidentes que pudieran ocurrir en el trabajo?			
4. ¿Existe algún día, el cual existe un mayor ritmo de trabajo?			
5. ¿El jefe inmediato durante la jornada laboral muestra una actitud abierta respecto a los puntos de vista que usted tiene de cómo debe llevar sus funciones?			
6. ¿Se fomenta el desarrollo de trabajo en equipo en su ambiente laboral?			
7. ¿Cree Ud. Que el trabajo que desempeña cumple con las expectativas que la Institución requiere?			
8. Su jefe inmediato, ¿tiene una actitud abierta respecto a sus puntos de vista y escucha sus opiniones respecto a cómo llevar a cabo sus funciones?			

9. ¿Durante la jornada laboral con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para alcanzar los objetivos institucionales?			
10. ¿Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en las fechas solicitadas?			
11. ¿Considera Ud. Como trabajo forzoso la obligación de trabajar horas extras?			
12. ¿Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento?			

<b>Salario o remuneración</b>			
13. ¿Se preocupan por las necesidades primordiales del trabajador?			
14. ¿Existe en su trabajo sistema de remuneración mensual, habiendo incentivos económicos adicionales?			
15. ¿Considera que recibe una justa retribución económica por las labores desempeñadas?			
<b>Participación en los beneficios</b>			
16. ¿El personal que labora en su área, es sometido a evaluaciones psicológicas?			
17. ¿Existen incentivos para la capacitación del personal?			
18. ¿En su Institución existen concursos, tanto para incorporación como para promoción del personal?			
19. ¿Realizan evaluaciones constantes para verificar el desempeño del personal?			
20. ¿Cuándo introduzco una mejora de mi trabajo se me reconoce?			

21. ¿Considera Ud. que los Beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza?			
22. ¿Cree Ud. que una gama de beneficios diferentes a los que recibe actualmente podrían mejorar su Calidad de Vida Laboral?			
23. ¿Considera Ud. que los Beneficios que recibe son equitativos en relación con el trabajo que realiza?			
<b>Temporalidad de las normas legales</b>			
24. Considera Ud. que tiene los derechos del trabajador según normas laborales			
25. ¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?			
26. ¿Está preocupado(a) si en algún momento no le avisaran que habría despido de personal con el que trabaja y estuviera bajo algún cargo suyo?			

## ANEXO C MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACION DE PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
<p>Problema general</p> <p>¿De qué manera se relaciona las Condiciones de Trabajo y la Satisfacción Laboral de los profesionales de enfermería de la sala de operaciones del Hospital del nivel 2-2 de San Juan de Lurigancho, Lima 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Regulación de la Jornada de Trabajo y la Satisfacción Laboral de los profesionales de enfermería de la sala de operaciones del Hospital del nivel 2-2 de San Juan de Lurigancho, Lima 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre Sueldos y Salarios y la Satisfacción Laboral de los profesionales de enfermería de la sala de operaciones del Hospital del nivel 2-2 de San Juan de Lurigancho, Lima 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Participación de los Beneficios y la Satisfacción Laboral de los profesionales de enfermería de la sala de operaciones del Hospital del nivel 2-2 de San Juan de Lurigancho, Lima 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Normativa Laboral y la Satisfacción Laboral de los profesionales de enfermería de la sala de operaciones del Hospital del nivel 2-2 de San Juan de Lurigancho, Lima 2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre las Condiciones de Trabajo y la Satisfacción Laboral de los profesionales de enfermería de la sala de operaciones del Hospital del nivel 2-2 de San Juan de Lurigancho, lima 2021</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Establecer la relación entre la Regulación de la Jornada de Trabajo y la Satisfacción Laboral de los profesionales de enfermería de la sala de operaciones del Hospital del nivel 2-2 de San Juan de Lurigancho, lima 2021.</p> <p>Establecer la relación entre Sueldos y Salarios y la Satisfacción Laboral de los profesionales de enfermería de la sala de operaciones del Hospital del nivel 2-2 de San Juan de Lurigancho, lima 2021.</p> <p>Establecer la relación entre la Participación de los Beneficios y la Satisfacción Laboral de los profesionales de enfermería de la sala de operaciones del Hospital del nivel 2-2 de San Juan de Lurigancho, lima 2021.</p> <p>Establecer la relación entre la Normativa Laboral y la Satisfacción Laboral de los profesionales de enfermería de la sala de operaciones del Hospital del nivel 2-2 de San Juan de Lurigancho, lima 2021.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>H0: No existe una relación significativa entre las Condiciones de Trabajo y la Satisfacción Laboral de los profesionales de enfermería de la sala de operaciones del Hospital del nivel 2-2 de San Juan de Lurigancho, Lima 2021.</p> <p>H1: Hay relación significativa entre las Condiciones de Trabajo y la Satisfacción Laboral de los profesionales de enfermería de la sala de operaciones del Hospital del nivel 2-2 de San Juan de Lurigancho, Lima 2021.</p>	<p>Condiciones de Trabajo</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Básica</p> <p>Descriptivo – Correlacional</p> <p>Método y diseño de la investigación</p> <p>No experimental</p> <p>Población Muestra</p> <p>Hospital 2-2</p> <p>36 profesionales de enfermería</p>

## **ANEXO D. CONSENTIMIENTO INFORMADO**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA**

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

**Título del proyecto:**

**Nombre de los investigadores principales:**

Lic. PEDRO VELA

**Propósito del estudio:**

Analizar la relación entre el apoyo familiar y la calidad de vida del paciente adulto mayor hospitalizado en el Hospital María Auxiliadora Lima, 2021

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

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

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

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

**Consultas posteriores:** Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a Lic. PEDRO VELA

**Participación voluntaria:**

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

### **DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO**

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

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

Lima, junio del 2021

**\*Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

.....  
Firma del participante