



Universidad  
Norbert Wiener

Powered by Arizona State University

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

**Trabajo Académico**

Factores de riesgo y satisfacción laborales en el personal de enfermería de la central de esterilización del Hospital III Regional Honorio Delgado de Arequipa,  
2024

**Para optar el Título de**  
Especialista de Gestión en Central de Esterilización

**Presentado por:**

**Autora:** Perea Guevara, Maribel Milagros

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0009-1405-6682>

**Asesor:** Mg. Fernández Rengifo, Werther Fernando

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-7485-9641>

**Línea de Investigación General**

Salud, Enfermedad y Ambiente

**Lima – Perú**

**2024**

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

Yo, Perea Guevara, Maribel Milagros, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Gestión de Central de Esterilización de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Factores de riesgo y satisfacción laborales en el personal de enfermería de la central de esterilización del Hospital III Regional Honorio Delgado de Arequipa, 2024", Asesorado por el Docente Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando, DNI N° 05618139, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-7485-9641>, tiene un índice de similitud de 17 (Diecisiete) %, con código oid:14912:341684298, 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(a)  
 Perea Guevara, Maribel Milagros  
 DNI N° 41346844



.....  
 Firma del Asesor  
 Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando  
 DNI N° 05618139

Lima, 30 de Junio de 2023

## **DEDICATORIA**

Agradezco a Nuestro Padre Celestial por ser siempre mi guía, y me ha permitido brindarnos sabiduría, paciencia, comprensión y oportunidades por parte de nuestras familias; a mis padres quien siempre me guiaron en realizar buenas acciones y hacer de mí una gran persona; a bellos hijos Lucero, Antonella y Salvador por ser mi inspiración para superarme y mi fuerza, a mi esposo cesar por su gran amor y dedicación, a todos los que contribuyeron en el lograr de mis objetivos

## **AGRADECIMIENTO**

A los docentes de la Universidad Norbert Wiener, que en todo momento nos incentivan a ser motor de cambio en la mejora de nuestras instituciones.

**Asesor: Mg. Fernández Rengifo, Werther Fernando**  
**Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7485-9641>**

**JURADO**

**Presidente** : Dra. Uturunco Vera, Milagros Lizbeth  
**Secretario** : Dra. Gonzales Saldaña, Susan Haydee  
**Vocal** : Mg. Pretell Aguilar, Rosa Maria

## Índice de contenido

	<b>Pág.</b>
Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice de contenido .....	v
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
1. EL PROBLEMA.....	10
1.1. Planteamiento del problema.....	10
1.2. Formulación del problema.....	13
1.1.1 Problema general.....	13
1.1.2 Problemas específicos.....	14
1.3. Objetivos de la investigación.....	15
1.3.1 Objetivo general.....	15
1.3.2 Objetivos específicos.....	15
1.4. Justificación de la investigación.....	16
1.4.1 Teórica.....	16
1.4.2 Metodológica.....	16
1.4.3 Práctica.....	17

1.5. Delimitaciones de la investigación.....	17
1.5.1 Temporal.....	17
1.5.2 Espacial.....	17
1.5.3 Población o unidad de análisis.....	18
2. MARCO TEÓRICO.....	19
2.1. Antecedentes.....	19
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	19
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	21
2.1.3. Antecedentes regionales.....	24
2.2. Bases teóricas.....	25
2.2.1. Factores laborales.....	25
2.2.1.1. Definiciones conceptuales de Factores laborales.....	25
2.2.1.2. Teoría de Factores laborales.....	26
2.2.1.3. Factores laborales en el sector salud.....	27
2.2.1.4. Dimensiones de Factores laborales.....	28
2.2.2. Satisfacción laboral.....	31
2.2.2.1. Definiciones conceptuales de Satisfacción laboral.....	31
2.2.2.2. Teoría de satisfacción laboral.....	32
2.2.2.3. Satisfacción laboral en el sector salud.....	33
2.2.2.4. Dimensiones de satisfacción laboral.....	34
2.3. Formulación de hipótesis.....	39
2.3.1 Hipótesis general.....	39



2.3.2 Hipótesis específicas.....	39
3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	41
3.1. Método de investigación .....	41
3.2. Enfoque de la investigación.....	41
3.3. Tipo de investigación.....	41
3.4. Diseño de la investigación.....	41
3.5. Población, muestra y muestreo.....	42
3.6. Variables y operacionalización .....	44
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	49
3.7.1 Técnica.....	49
3.7.2 Descripción de instrumentos.....	49
3.7.3 Validación.....	51
3.7.4 Confiabilidad.....	51
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	52
3.9. Aspectos éticos.....	53
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	54
4.1. Cronograma de actividades.....	55
4.2. Presupuesto.....	57
5. REFERENCIAS.....	58
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	65
Anexo 2: Instrumentos.....	68

Anexo 3: Formato de consentimiento informado.....74

## Resumen

**Introducción:** los factores laborales han ido en aumento, pudiendo afectar el bienestar biológicos, químicos, ergonómicos, psicosociales y físicos del personal de enfermería, es por ello que se espera que el grado de satisfacción en el trabajo del personal de enfermería, se haya visto alterado. **Objetivo:** “Determinar cómo los factores de riesgo laboral se relacionan con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería de la Central de Esterilización del Hospital III Regional Honorio Delgado de Arequipa, 2024”. **Métodos:** estudio de tipo aplicado, cuantitativo, correlacional y transversal. La muestra censal estará constituida por 90 personales de enfermería entre licenciados y técnicos del servicio de central de esterilización de un hospital regional de la ciudad de Arequipa. Se usará la encuesta para aplicar el cuestionario semiestructurado de factores laborales, elaborado por Sofía Reymundez Puchare en Ayacucho, y fue validado en el año 2015, y el cuestionario de satisfacción laboral (SL-SPC) el cual fue elaborado por la psicóloga Sonia Palma Carrillos, ambos cuestionarios en escala de tipo Likert para la población objetivo, están validados y son confiables para medir las variables en cuestión. Los datos recolectados serán procesados en SPSS versión 23 y las hipótesis se probarán usando la prueba estadística del coeficiente de correlación de Spearman que determina la interacción entre las dos variables de análisis y sus elementos.

**Palabras claves:** factores laborales, satisfacción laboral, enfermería, central de esterilización.

## Abstract

**Introduction:** work factors have been increasing, and can affect the biological, chemical, ergonomic, psychosocial and physical well-being of nursing staff, which is why it is expected that the degree of job satisfaction of nursing staff has been seen altered. **Objective:** Determine the work factors related to the satisfaction of nursing staff in the central sterilization service of a regional hospital, Arequipa 2024. **Methods:** applied, quantitative, correlational and cross-sectional study. The census sample will consist of 90 nursing personnel, including graduates and technicians from the central sterilization service of a regional hospital in the city of Arequipa. The survey will be used to apply the semi-structured questionnaire of work factors, developed by Sofía Reymundez Puchare in Ayacucho, and was validated in 2015, and the job satisfaction questionnaire (SL-SPC) which was developed by the psychologist Sonia Palma Carrillos , both questionnaires on a Likert-type scale for the target population, are validated and reliable for measuring the variables in question. The collected data will be processed in SPSS version 23 and the hypotheses will be tested using the Spearman correlation coefficient statistical test that determines the interaction between the two analysis variables and their elements.

**Keywords:** work factors, job satisfaction, nursing, sterilization center.



## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

La situación actual de los factores de riesgo y la satisfacción laborales en el personal de enfermería es un tema de gran relevancia. Se ha identificado que el estrés laboral es un problema común y estos factores incluyen la demanda psicológica y la falta de control sobre el trabajo (1). El 75% de los profesionales de enfermería ha sufrido algún tipo de accidente biológico (cortes, pinchazos, etc.) en el ambiente laboral, el cual puede volverse inestable y amenazador por los factores laborales biológicos, químicos, ergonómicos, psicosociales y físicos presentes en el 90% de estos entornos, lo cual incide significativamente en su satisfacción laboral (2).

El bienestar y satisfacción laboral de las enfermeras está muy influido por factores como la dotación de personal, la presencia de un entorno de trabajo saludable y seguro y amplias oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional (3). Sin embargo, el profesional puede experimentar insatisfacción debido a diversos factores relacionados con las condiciones laborales, entre ellos el salario, la carga de trabajo excesiva, los turnos irregulares, los horarios desafiantes y la falta de reconocimiento profesional (4).

Durante una investigación realizada en Guatemala, se descubrió que una parte importante de las enfermeras, específicamente el 49%, expresa insatisfacción con su profesión, indicando malas calificaciones en áreas relativas al reconocimiento social y personal, así como a las condiciones o factores de riesgo laborales (5).

Los trastornos musculoesqueléticos son una dolencia laboral prevalente entre los trabajadores de Europa y España, especialmente en el ámbito de enfermería donde la prevalencia supera el 80%. La región lumbar, el cuello y los hombros son las zonas más comúnmente afectadas. Estos trastornos son causados principalmente por la manipulación manual de cargas,

movimientos repetitivos y posiciones prolongadas e incómodas. Además, existe una correlación significativa entre estos trastornos y el estrés psicológico. En consecuencia, las enfermeras experimentan efectos perjudiciales en su bienestar físico y psicosocial, lo que genera insatisfacción y desgaste laboral (6).

En el Perú, según el informe anual del Departamento del Trabajo, en el 2020 hubo 214 accidentes de trabajo mortales, más de 25,000 accidentes de trabajo no mortales y 7 casos de patología sindical. La preocupación nacional es que existan los mínimos riesgos que puedan afectar la salud del trabajador y que se alcance estándares mayores de satisfacción laboral, ya que solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo. Por ende, un trabajador feliz es hasta 40% más productivo y 80% más creativo e innovador (7).

Un estudio realizado en el Hospital Regional de Trujillo demostró que hay una correlación negativa significativa entre los factores psicosociales (control del trabajo, calidad de liderazgo y soporte social) y la satisfacción en el trabajo; siendo crucial realizar evaluaciones periódicas para identificar y mitigar los posibles riesgos laborales y promover la satisfacción laboral entre el personal de enfermería (8).

En las centrales de esterilización, los factores y la satisfacción laborales son temas de gran importancia. En cuanto a los riesgos laborales, se identificaron riesgos asociados a condiciones inseguras de trabajo, como iluminación deficiente, cambios bruscos de temperatura, ruido y dificultades con la calidad del aire; todos estos factores contribuyen a debilitar la satisfacción laboral de la enfermera en este servicio (9).

Es así como, un estudio realizado en el Hospital Rebagliati de Lima para explorar la correlación entre el ambiente laboral y la satisfacción laboral entre las enfermeras empleadas en el departamento de central de esterilización, reveló que el 87,3% del personal de enfermería expresó un deseo de mejorar el clima organizacional, mientras que el 42,9% informó niveles

moderados de satisfacción laboral. Además, el estudio indicó una conexión limitada entre las variables examinadas (10).

La central de esterilización del Hospital III Regional Honorio Delgado de Arequipa, es el corazón del hospital, su principal característica es descentralizada, lo cual podría ser desventajoso ya que los procesos de limpieza de material quirúrgico se realizan en el punto de uso (el cual hace referencia a cada servicio de la entidad hospitalaria). Además, su infraestructura fue adaptada para su funcionamiento del ambiente del ex servicio de emergencia, lo cual se concluye que no fue elaborada con los requisitos y normativas que debería tener una central de esterilización.

Pero su adaptación a dicho ambiente hace que funcione en condiciones básicas. Si bien se cuenta con las tres áreas roja, azul y verde. No se respeta las condiciones en el uso del EPP que debería tener el personal que labora en dichas áreas, y con ello hago referencia a los lentes protectores, los auriculares a prueba de ruido, maquinas que están en desuso por no tener mantenimiento, y la poca cantidad de personal especializado. Puede generar incomodidad, angustia, estrés y repercutir en la salud del personal, y en la satisfacción que siente al laborar en el servicio de central de esterilización.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cómo los factores de riesgo laboral se relacionan con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería de la Central de Esterilización del Hospital III Regional Honorio Delgado de Arequipa, 2024?

### **1.2.1. Problemas específicos**

a. ¿Cómo la dimensión “químicos de los factores de riesgo laboral” se relacionan con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería de la Central de Esterilización?

b. ¿Cómo la dimensión “biológicos de los factores de riesgo laboral” se relacionan con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería de la Central de Esterilización?

c. ¿Cómo la dimensión “ergonómicos de los factores de riesgo laboral” se relacionan con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería de la Central de Esterilización?

d. ¿Cómo la dimensión “físico de los factores de riesgo laboral” se relacionan con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería de la Central de Esterilización?

e. ¿Cómo la dimensión “psicosocial de los factores de riesgo laboral” se relacionan con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería de la Central de Esterilización?

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

#### **1.3.1 Objetivo general**

“Determinar cómo los factores de riesgo laboral se relacionan con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería de la Central de Esterilización del Hospital III Regional Honorio Delgado de Arequipa, 2024”.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

a. Identificar cómo la dimensión “químicos de los factores de riesgo laboral” se relacionan con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería de la Central de Esterilización.

b. Identificar cómo la dimensión “biológicos de los factores de riesgo laboral” se relacionan con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería de la Central de Esterilización.



c. Identificar cómo la dimensión “ergonómicos de los factores de riesgo laboral” se relacionan con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería de la Central de Esterilización.

d. Identificar cómo la dimensión “físico de los factores de riesgo laboral” se relacionan con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería de la Central de Esterilización.

e. Identificar cómo la dimensión “psicosocial de los factores de riesgo laboral” se relacionan con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería de la Central de Esterilización.

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

### **1.4.1. Teórica**

Los factores de riesgo laboral en el personal de enfermería de central de esterilización pueden ser físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales. Sin embargo, existe un vacío de conocimiento sobre la prevalencia y el impacto de estos factores en el personal de enfermería de esta área específica.

En ese sentido, este estudio es de interés teórico ya que contribuirá a llenar un vacío del conocimiento sobre la comprensión de los factores de riesgo y la satisfacción laborales del personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital regional de Arequipa. En ese sentido va a contribuir a la generación de un mejor y preclaro conocimiento sobre estos fenómenos para la toma de decisiones, desarrollo de estrategias, evidencia, mejora del lugar de trabajo del personal de enfermería. Además, en la región de Arequipa no se cuentan con trabajos relacionados con el tema de investigación, por lo que será de gran relevancia su aporte teórico.

Por otro lado, el presente trabajo está fundamentado en la teoría de Enfermería del autocuidado de la persona de la gran Dorothea Orem, esta teoría hace referencia a que cada

persona debe tener conciencia sobre su propio estado de salud física, mental, psicosocial y su propio rol de auto cuidado en el entorno o circunstancia en donde se encuentra.

Del mismo modo, se sostiene en la teoría de Herzberg, que hace referencia que la satisfacción o insatisfacción de la persona en el trabajo es producto de la relación con su empleo, y las actitudes frente al mismo. La teoría de las necesidades humanas de Maslow sustenta que una necesidad satisfecha no motiva ningún comportamiento; sólo las necesidades no satisfechas influyen en el comportamiento y lo encaminan hacia el logro de objetivos individuales.

#### **1.4.2. Metodológica**

El presente estudio cuantitativo permitirá conocer la correlación entre los factores de riesgo laboral y la satisfacción del personal de enfermería de los centros de esterilización en relación con sus tareas y funciones; permitirá de forma aplicada la generación de nuevos métodos que puedan influir en la mejora del servicio y futuros proyectos de investigación que llenen el vacío del conocimiento concurrente.

Se recolectarán datos transversales usando dos herramientas validadas, probadas y confiables. En todas las etapas de su desarrollo se seguirán los procedimientos metodológicos y técnicos establecidos en la normativa de investigación de la Universidad y se procurará el rigor científico en todos estos procesos. Por ello, será de base para otros trabajos.

#### **1.4.3. Práctica**

Se sabe que el personal de enfermería de central de esterilización está expuesto a riesgos físicos, como exposición a altas temperaturas, ruido, vibraciones y radiaciones. Sin embargo, no se conoce con exactitud la prevalencia de estos riesgos ni su impacto en la salud del personal. Lo mismo ocurre con los riesgos químicos, biológicos y ergonómicos. Se sabe que el personal de enfermería de central de esterilización está expuesto a productos químicos peligrosos,

microorganismos patógenos y posturas forzadas. Sin embargo, no se conoce con exactitud la prevalencia de estos riesgos ni su impacto en la salud del personal.

Los resultados de estas investigaciones pueden ayudar a mejorar las condiciones de trabajo y la salud del personal de enfermería de central de esterilización. Por ello, los resultados serán de utilidad para las autoridades hospitalarias y enfermeras del servicio de esterilización, donde se podrán identificar problemas con los factores de trabajo y satisfacción de las enfermeras del centro de esterilización, contribuyendo al mejoramiento de la calidad del trabajo y servicio del personal usuario de un hospital regional de Arequipa.

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

### **1.5.1. Temporal**

La presente iniciativa investigativa será desplegada entre los meses de enero a mayo del ejercicio anual 2024.

### **1.5.2. Espacial**

La presente iniciativa investigativa será implementada en el servicio de Central de Esterilización del Hospital III Regional Honorio Delgado, situado en el distrito de Arequipa, provincia y departamento de Arequipa.

### **1.5.3. Población o unidad de análisis**

La pesquisa en curso tendrá como unidad de análisis a las licenciadas en enfermería y personal técnico del servicio de central de esterilización del hospital regional de Arequipa.

## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### **Antecedentes Internacionales**

Venegas et al. (11) en Ecuador 2022, realizaron un estudio destinado a “identificar los factores laborales asociados a niveles de motivación y satisfacción del personal de enfermería en atención terciaria”. El estudio utilizó un enfoque descriptivo y transversal, recopilando datos a través de encuestas a una muestra de 200 enfermeras incluidas las de central de esterilización que trabajan en hospitales terciarios de Quito. Las encuestas incluyeron preguntas que abarcaron información sociodemográfica, el cuestionario de motivación de la "Encuesta de Diagnóstico Laboral de Hackman y Oldham" y el cuestionario de satisfacción de Sonia Palma Carrillo. Los resultados fueron estadísticamente significativos ( $p < 0,05$ ) e indicaron que el nivel promedio de motivación entre el personal fue del 61%, mientras que el nivel promedio de satisfacción laboral fue del 56%. De los encuestados, el 19% reportó bajos niveles de satisfacción laboral, mientras que sólo el 25% reportó niveles altos. El estudio identificó una serie de condiciones que impactaban la satisfacción laboral, incluida la falta de comunicación con los líderes y equipos de trabajo, así como la falta de reconocimiento por sus acciones.

Castro et al. (12), en México 2022, realizaron un estudio con el objetivo de “evaluar los factores asociados a la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en un hospital de la seguridad social”. La investigación consistió en un análisis de cohorte descriptivo, transversal, utilizando un método de muestreo no probabilístico por conveniencia, con un tamaño de muestra de 49 profesionales de enfermería. Para medir los niveles de satisfacción laboral se aplicó el cuestionario Font-Roja mediante una escala tipo Likert con evidencia significativa ( $p < 0,05$ ). Los resultados indicaron un nivel de satisfacción promedio general del 89,8% y la mayoría de los encuestados eran mujeres. El rango de edad de los expertos insatisfechos con los sindicatos fue

de 30 a 34 años, y se descubrió que cuanto más antigua era la organización, mayor era el nivel de insatisfacción. La competencia profesional, las relaciones interpersonales con superiores y las relaciones interpersonales con colegas fueron identificadas como las áreas con menores puntajes de satisfacción (grados III, VI y VII, respectivamente). Como resultado, los puntajes de satisfacción sindical de enfermeras en un hospital de segundo nivel se ubicaron en el rango medio.

Cabanilla et al. (13), en Ecuador 2019, realizaron un estudio destinado a “analizar el impacto de los riesgos ergonómicos en el estado de salud y la satisfacción del personal de enfermería que trabaja en el centro de esterilización del Hospital Dr. Especialidades “Abel Gilbert Pontón” de Guayaquil”. La investigación fue descriptiva, observacional y transversal que empleó la técnica de encuesta. Se estudió una muestra de 24 personas y se administraron dos cuestionarios, uno sobre factores laborales, ergonómicos y de salud y otro sobre satisfacción. La evidencia reveló una correlación significativa ( $p < 0,05$ ) entre los componentes ergonómicos del trabajo y la salud y satisfacción de los trabajadores. Aproximadamente el 54% de los participantes informó que el ambiente de trabajo era deficiente, mientras que solo el 33% expresó satisfacción con las condiciones, lo que indica que el ambiente de trabajo no proporciona condiciones de trabajo óptimas para las tareas diarias. Los trabajadores que no estaban equipados para manejar las demandas y desafíos de trabajar en esterilización central tenían una relación significativa con los componentes ergonómicos del trabajo.

Lamilla (14), en Ecuador 2019, realizó un estudio de investigación para “examinar los factores que contribuyen a la satisfacción laboral entre el personal de enfermería del Hospital Juan Tanca Marengo”. El estudio se realizó utilizando diversas técnicas de recolección de datos, como la aplicación de métodos cuantitativos, descriptivos, analíticos y de campo, transversales. El investigador empleó métodos de recogida de datos incluyendo el uso de cuestionarios y

entrevistas a L. Meliá y J. M. Peiró. El estudio, que involucró a 167 participantes incluidas las de central de esterilización, proporcionó evidencia significativa ( $p < 0,05$ ) de que varios factores influyen en la satisfacción del gremio de enfermería. Entre los factores más significativos se encuentra la sobreabundancia sindical, tanto en función como por exceso en los pacientes, lo que lleva a niveles de insatisfacción que se traducen en resultados negativos en el comportamiento organizacional. Además, también influyeron las ventajas de los sindicatos, la igualdad laboral, la falta de apoyo, la falta de reconocimiento y las condiciones laborales.

Juárez (15), en México 2019, realizó una investigación para “analizar la relación entre el nivel de satisfacción y los factores laborales que existen en los profesionales de enfermería de un hospital de Morelos”. Se realizó un análisis cuantitativo mediante un diseño transversal, observacional y descriptivo, utilizando la técnica de encuesta para examinar a 274 profesionales de enfermería incluyendo las de central de esterilización, con el cuestionario Font Roja. El cuestionario consta de dos secciones: una para datos sociodemográficos y otra para medir componentes internos y externos relacionados con la satisfacción sindical. Este último comprende nueve componentes, totalizando 24 ítems, y el estudio encontró evidencia significativa ( $p < 0,05$ ). El 53,85% del personal del sector quirúrgico informó insatisfacción con las propiedades externas. El investigador concluye que la satisfacción sindical depende del estado mental y de las experiencias de vida de un individuo y que las empresas institucionales no responden a la insatisfacción de los sindicatos de enfermería.

### **Antecedentes Nacionales**

Charún (16), en el 2021, realizó un estudio con el objetivo de “establecer una conexión entre los factores laborales y la satisfacción de las enfermeras que trabajan en el centro de esterilización del hospital Edgardo Rebagliatti Martins”. El estudio empleó un diseño experimental correlacional, transversal y utilizó técnicas de encuesta para recopilar datos de una

muestra de 80 técnicos de enfermería y enfermeras. Se aplicaron dos formularios: una encuesta Reymundez de 33 preguntas examinó la variable laboral, mientras que un instrumento del MINSA Sonia Palma de 36 preguntas evaluó la satisfacción sindical. Estos formularios fueron evaluados por expertos. El elemento sindical fue valorado altamente y considerado moderadamente satisfactorio por el 59% del personal de enfermería del centro de esterilización. Los resultados demuestran evidencia significativa ( $p < 0,05$ ) para apoyar la noción de que existe una interacción significativa entre los componentes del trabajo y la satisfacción sindical del personal de enfermería. Hallazgos adicionales revelan que existen interacciones cruciales entre los factores laborales ergonómicos, psicosociales, físicos, químicos y biológicos y la satisfacción sindical del personal de enfermería.

Holguín et al. (17) en el 2020, realizaron un estudio para “determinar los factores asociados a la satisfacción laboral del personal de enfermería en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María)”. La investigación reveló que el 28% de los participantes expresaron altos niveles de satisfacción laboral. Curiosamente, aquellos que habían trabajado durante tres años o menos informaron una mayor satisfacción laboral que aquellos con cuatro a seis años de servicio. De aquellos con menos de tres años de servicio, el 86% reportó un nivel de satisfacción medio a alto, mientras que sólo el 68% de aquellos con cuatro a seis años de servicio reportaron el mismo nivel. Los médicos, específicamente, reportaron el mayor grado de satisfacción con un 83%, contribuyendo al 28% con un alto nivel de satisfacción. Además, el 48% reportó un nivel medio de satisfacción.

Morales (18), en el 2019, realizó un estudio con el objetivo de “determinar el nivel de satisfacción laboral y sus factores prevalentes en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Universitario Belén Lambayeque”. La investigación se realizó mediante un enfoque cuantitativo, descriptivo, utilizando la técnica de encuesta con un tamaño de muestra de 19

profesionales de enfermería. El cuestionario de la encuesta fue validado mediante juicio de expertos y tuvo una confiabilidad de proporción de rangos (0,9). Del personal de enfermería encuestado, el 31,58% expresó su nivel de satisfacción laboral.

Cartagena et al. (19), en el 2019, su propósito fue “determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins-Essalud.Lima”. Se reportó un nivel moderado de satisfacción con su trabajo. Sin embargo, los datos revelaron que hubo factores importantes que contribuyeron a su insatisfacción. El porcentaje de insatisfacción fue particularmente elevado para el Factor Higiénico (extrínseco) en la remuneración (42,10%), y para el Factor Motivador (intrínseco) en la promoción y ascenso (36,84%). En contraste, el personal expresó mayores niveles de satisfacción en los factores motivadores de Reconocimiento (63,16%), Desarrollo Laboral (79%) y Responsabilidad (84,21%). En general, los resultados indicaron que sólo el 68,42% del personal de enfermería refirió estar satisfecho con su trabajo en el Centro Quirúrgico.

Ore et al. (20) en el año 2019, realizaron un estudio cuyo objetivo fue “establecer una correlación entre los niveles de satisfacción laboral y las condiciones laborales de las enfermeras”. Los resultados mostraron que el 68% de los participantes reportó un nivel medio de satisfacción laboral, mientras que el 28% reportó una satisfacción laboral alta. y el 3% informó baja satisfacción laboral. Las dimensiones del estudio revelaron que el nivel promedio de satisfacción laboral fue del 56% para un 46%, seguido por los niveles de satisfacción alto y bajo. En cuanto a las dimensiones de Desarrollo Personal, el 91% de los participantes expresaron un nivel de satisfacción medio y alto. En la dimensión Beneficios Sociales, el 67% reportó niveles de satisfacción altos, medios y bajos. El estudio también encontró que el 68% de los participantes



tenía condiciones laborales regulares, mientras que el 28% tenía buenas condiciones laborales y el 3% tenía malas condiciones laborales.

Rojas (21), en el 2019, realizó un estudio cuyo fin fue “determinar los factores institucionales relacionados con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería”. Los resultados mostraron que sólo el 2% del personal de enfermería estaba muy insatisfecho, mientras que el 9% estaba insatisfecho, el 19% estaba moderadamente insatisfecho, el 18% estaba indiferente, el 31% estaba moderadamente satisfecho, el 19% estaba satisfecho y el 3% estaba muy satisfecho. También se tuvieron en cuenta factores extrínsecos, siendo el 1% muy insatisfecho, el 8% medianamente insatisfecho, el 5% indiferente, el 36% medianamente satisfecho, el 42% satisfecho y el 7% muy satisfecho. También se evaluaron los factores intrínsecos, revelando que sólo el 1% estaba muy insatisfecho, el 3% estaba moderadamente insatisfecho, el 5% estaba indiferente, el 1% estaba medianamente satisfecho, el 49% estaba satisfecho y el 10% estaba muy satisfecho.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Factores de riesgo laboral**

#### **2.2.1.1. Definiciones conceptuales de los factores laborales:**

Se define a un factor de riesgo laboral como el elemento o conjunto de elementos que, estando presentes en las condiciones de trabajo pueden desencadenar una disminución en la salud del trabajador, pudiendo causar un daño en el ámbito laboral (21).

También se refiere que los factores laborales proporcionan información sobre el desarrollo, la mejora continua, la salud ocupacional, el bienestar del elemento humano en las organizaciones, verifica que factores como motivación, liderazgo y las relaciones

interpersonales; involucren la posibilidad de realizar el trabajo según los objetivos trazados por la organización (22).

Desde 1989, la práctica de reconocer los factores laborales se ha vuelto generalizada y obligatoria para priorizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores. A través de la experiencia, se ha aprendido que cada ambiente de trabajo posee una combinación única de variables que impactan directamente la aparición de problemas de salud. Estas variables, conocidas como factores laborales, desempeñan un papel importante en la determinación de la salud general de las personas en el lugar de trabajo (23).

Los factores de riesgo ocupacional abarcan una amplia gama de elementos que impactan a las personas, incluidos factores físicos, psicológicos, químicos, ambientales, sociales y culturales. La combinación y el impacto de estos factores contribuyen al desarrollo de enfermedades profesionales (24). Estos riesgos pueden identificarse a escala global en relación con el trabajo en general, así como riesgos específicos asociados con modos de producción particulares (25).

### **2.2.1.2. Teoría de los factores laborales:**

#### **Teoría de Factores de Herzberg o de la motivación e higiene**

La salud y estabilidad del personal médico de la organización hospitalaria es uno de los cimientos esenciales para mantener la solidez del sindicato correcto. Constituyen, por tanto, dos elementos en cuanto a asegurar las condiciones individuales, materiales y riesgos laborales en la limpieza y estabilidad del trabajo (26).

**Factores de higiene:** Cuando se trabaja en el sitio, su presencia no genera motivación y su ausencia genera insatisfacción. Se definen como “extrínsecas para funcionar por sí mismas e

integrar componentes como el salario y la seguridad laboral”. Se les llama limpieza porque son de mínima importancia.

**Factores motivadores:** Están relacionados con el trabajo y su ausencia no provoca insatisfacción, pero su presencia conduce a un estado de excelencia, a una persona perfecta, hecha y motivada para trabajar. Son inherentes al propio trabajo, integrando elementos tales como logro y reconocimiento.

Por ello, como requisito mínimo para hacer el trabajo, tenemos que proporcionar buenos componentes de limpieza. Esto brinda algunos beneficios a los trabajadores, pero los esfuerzos para aumentar la productividad deben concentrarse en los elementos esenciales del trabajo. Trabajar (26).

### **Teoría del Autocuidado de Dorothea Orem**

La teoría actual de enfermería define las iniciativas de autocuidado como contribuciones a la vida de un individuo a partir de tres pilares: autocuidado, situaciones de autocuidado y efectividad del autocuidado realizado por individuos con propósito. Proteger la vida, la salud y el confort (27).

Esta teoría es fundamental y se refiere al cuidado que los trabajadores de la salud tienen por sí mismos en cuanto al componente laboral de sus puestos de trabajo, la falta de práctica en el funcionamiento del componente laboral, la falta de práctica en la prestación de una atención en salud segura y de calidad describe la trascendencia y responsabilidad en el autocuidado de Servicio a clientes internos. Dorothea proponía diferentes formas de vida. Cuando se aplica a este marco de investigación un grupo de valores, reglas y comportamientos que interactúan con los componentes del trabajo y la satisfacción laboral, el personal de enfermería toma decisiones ocupacionales que enfatizan la salud y la comodidad (27).

### **2.2.1.3. Factores laborales en el sector salud**

Interactuando con los riesgos laborales, en una entidad hospitalaria, en los diversos servicios que lo conforman, son situaciones que generan riesgos físicos, psicológicos, psicosociales, etc. De un personal de salud, tanto en la antigüedad como en la actualidad, el peligro ha ido evolucionando con el tiempo, ahora puede encontrarse con peligros que van desde accidentes con punzo cortantes hasta accidentes que pueden causar la pérdida de la vida (28).

Los factores laborales, aparecen como una consecuencia de la condición en la que trabaja el personal de salud, lo cual puede iniciar enfermedades ocupacionales, accidentes de trabajo, efectos irreparables para la salud y/o temporales como fatiga y estrés (29).

### **2.2.1.4. Dimensiones de los factores de riesgo laboral**

#### **Dimensión 1: Químicos**

Se refiere a un peligro químico al que un enfermero puede estar expuesto o cree estarlo, se refiere a los productos químicos que pueden estar presentes en su lugar de trabajo, principalmente que pueden utilizar y que pueden causar algunos cambios en la salud del enfermero. o personal de trabajo, entre los químicos más frecuentes se encuentran el uso de detergentes, ambientadores, anestésicos, cantidades excesivas de vapores, drogas, alcoholes, yodo, incluido el cloro, que se utiliza principalmente para limpiar áreas contaminadas (30).

#### **Dimensión 2: Biológicos**

Considerando al personal de enfermería en cuanto a la situación de mayor riesgo, el riesgo biológico es el que predomina en la lista de riesgos que enfrenta el tipo de atención, es el que tiene mayor potencial en el ambiente hospitalario, porque se debe al cuidado y al contacto directo de la enfermera con el paciente, secreciones y fluidos corporales a los que tiene que estar expuesta. Representa una fuente de contaminación desproporcionada y abre muchas puertas a la contaminación directa, que puede contraerse a través de esta exposición, en medio de las

infecciones (SIDA, hepatitis, tuberculosis) o patologías más comunes, entre otras que la enfermera puede contraer al descuidar el autocuidado en su trabajo diario (30).

### **Dimensión 3: Ergonómicos**

Los riesgos ergonómicos, también llamados riesgos posturales, son creados por variaciones, alteraciones o excesos de movimientos que no son tradicionales para el organismo o su manejo habitual, especialmente aquellos movimientos que son efecto de esfuerzos que debe ejercer el cuerpo humano. un trabajo o realizar una función.

Solo la forma de moverse a una velocidad superior a la que el cuerpo humano no está acostumbrado puede causar lesiones y lesionar músculos o articulaciones, los problemas o complicaciones pueden aparecer instantáneamente o aumentar con el tiempo. con uso excesivo y/o movimiento que dañe la composición de músculos, articulaciones o nervios.

En las tareas diarias practicadas por las enfermeras, encuentra mucho trabajo por realizar, entre los que se encuentran los esfuerzos para movilizar a los pacientes, cambiar de postura, realizar la limpieza de rutina, cargar grupos pesados, llevar medicamentos diversos, levantar objetos pesados del piso, incluido el cuerpo posturas mal comportamiento mientras está sentado frente a una computadora o mientras está sentado en un escritorio, etc., que, si no se hace correctamente, corre el riesgo de lesionarse debido a movimientos incorrectos y, por lo tanto, riesgos ergonómicos (30).

### **Dimensión 4: Físicos**

Los peligros físicos son aquellos que tienen el potencial de alterar la salud de un individuo, la comunidad o el medio ambiente, y los peligros más frecuentes que pueden causar morbilidad son el sonido excesivo, la radiación, los cambios de temperatura, la falta de ventilación, la mala iluminación en el lugar de trabajo. ambiente, o humedad en el ambiente (30).

### **Dimensión 5: Psicosociales**

El riesgo psicosocial como tal puede entenderse como una circunstancia o condiciones manifestadas por un individuo, su entorno fuera del trabajo o el entorno intralaboral, que, en determinadas magnitudes y tiempos de exposición, crean consecuencias negativas para el trabajador. Estos peligros tienen la capacidad de modificar la salud del personal que pueda estar laborando en la organización, ya que determinadas situaciones tienen la capacidad de generar malestar, estrés y, en consecuencia, la posibilidad de desencadenar comorbilidades.

Además de estos puntos de vista anteriores, tenemos la oportunidad de agregar el acoso, ya sea físico, psicológico o sindical, incluida la mala organización, relacionado con lo que el sindicato se refiere, y varios trabajadores tienen la oportunidad de ser sometidos a esto sin tener que hacerlo (30).

## **2.2.2. Satisfacción Laboral**

### **2.2.2.1. Definiciones conceptuales de Satisfacción laboral:**

El concepto de satisfacción laboral gira en torno a la percepción y actitud personal de un individuo hacia su trabajo, que está influenciada por sus creencias y valores. Este punto de vista subjetivo tiene importancia ya que afecta directamente el desempeño general, la calidad del trabajo, la rentabilidad y la productividad de una empresa. Además, desempeña un papel crucial en la configuración de la perspectiva de los individuos hacia el trabajo, transformándolo de una mera obligación o medio de recompensa en un entorno propicio que contribuye a su felicidad (31).

La reacción emocional que los individuos sienten hacia su lugar de trabajo es lo que abarca la satisfacción laboral. Este sentimiento puede diferir entre los empleados y la percepción positiva o negativa está influenciada por las circunstancias internas y el nivel de facilidad con la que se realizan las tareas (32).

La satisfacción laboral se experimenta cuando una persona se siente motivada, contenta y realizada en su ocupación. Este estado de satisfacción surge cuando los empleados perciben una sensación de seguridad laboral, oportunidades de desarrollo profesional y un equilibrio armonioso entre el trabajo y la vida personal (33). Por último, la satisfacción laboral se puede describir como las actitudes generales que un individuo tiene hacia su trabajo (34).

#### **2.2.2.2. Teoría de satisfacción laboral**

##### **Teoría de la jerarquía de las necesidades:**

Maslow (1954-1975), “fundamentaba que las necesidades sociales no sólo eran las únicas responsables de la satisfacción laboral, sino que había una extensa gama de necesidades organizadas y estructuradas jerárquicamente, por lo que Maslow destaca la necesidad de crear un ambiente organizativo (35).

Maslow estructuraba estas necesidades en cinco niveles en función de su importancia:

1. Necesidades fisiológicas: son necesidades que son básicas para sobrevivir, como, por ejemplo: alimentos, líquidos, refugio, sexo y demás exigencias corporales.
2. Necesidades de seguridad: son las necesidades que se refieren a la protección, ausencia de miedos, orden y alcanzar una estabilidad en la vida.
3. Necesidades de amor y el sentido de pertenencia: son las necesidades sociales, como pueden ser: el afecto, cariño, sensación de pertenecer, aceptación y amistad.
4. Necesidades de estima: son las necesidades con las que se gana la confianza de uno mismo, de reconocimiento propio, capacidad de ser útil y necesario en el mundo (logros, autonomía, estatus, prestigio).

5. Necesidad de autorrealización: necesidad de crecer, llegar a desarrollar el máximo potencial que hay en cada uno, la auto-satisfacción. “El deseo a ser todo aquello en que uno es capaz de convertirse” (35).

### **Teoría de las Expectativas:**

Vroom (1964). Esta teoría es determinante en la satisfacción laboral en la conducta en el trabajo, partimos de la base de que la satisfacción de la conducta tanto laboral como humana depende de que un determinado comportamiento lleve al individuo a unos resultados previamente esperados y el valor que estos representan para el sujeto. Afirma que el hombre tiende a tener expectativas con relación a unos resultados (36).

Basa su teoría en tres conceptos:

1. El concepto de expectativa, la percepción de que un acto irá seguido de otro acto, y así sucesivamente. La probabilidad subjetiva de si un sujeto realiza un esfuerzo, alcanzará el resultado esperado.

2. Concepto de valencia, se basa en valor subjetivo de la recompensa y expresará la fuerza individual hacia un resultado.

3. Concepto de instrumentalidad, percepción del trabajador en conseguir resultados favorables, seguirá obteniendo otros resultados.

Según el Modelo establecido por Vroom, la satisfacción será la suma de las variables, por lo que la satisfacción del trabajador será alta cuánto más fácil le sea conseguir los resultados que él desea (36).



### **2.2.2.3. Satisfacción laboral en el sector salud**

En el personal de salud, la satisfacción laboral es importante porque su ausencia se asocia con trastornos mentales o psicosociales que influyen negativamente en la calidad de los servicios ofertados, repercuten afectando la satisfacción de los pacientes y disminuyen el rendimiento del sistema de salud. La motivación y satisfacción laboral son aspectos muy relacionados; en muchos casos, para Bravo, esta última, es un conjunto de actitudes, donde los individuos desarrollan respecto a asuntos particulares o de trabajo (37).

Es la respuesta del personal de salud a su propio trabajo, en términos de la funcionalidad de los elementos relacionados, como las vías de desarrollo personal, los beneficios laborales y de compensación que recibe, las políticas administrativas, la colaboración con otros miembros de la organización y las interacciones con la autoridad, física y social. condiciones materiales que posibiliten su trabajo y desempeño laboral (38).

### **2.2.2.4. Dimensiones de la satisfacción laboral**

#### **Dimensión 1: Condiciones físicas y/o materiales**

Los recursos físicos o de infraestructura sirven como facilitadores de las tareas diarias y como indicador de eficiencia y gestión. El bienestar de las personas es muy valorado en términos de condiciones físicas, que incluyen factores como ventilación, iluminación, limpieza y organización del ambiente en un centro de salud. Los trabajadores dan prioridad a la creación de un entorno sindical propicio y pacífico, reconociendo su impacto tanto en el bienestar personal como en el desempeño laboral. La tranquilidad engloba aspectos como amplitud, distribución, mobiliario adecuado, privacidad, usabilidad y disponibilidad de servicios (38).

Se encontró que el personal de enfermería está más distraído y estresado por factores como ruido, mala iluminación, limpieza y ventilación insuficientes, temperaturas incómodas y

olores desagradables. Además, trabajar con equipos y materiales de mala calidad contribuye aún más a su estrés. Según el artículo 11 (inciso d) de la Ley de Enfermería del Perú, es obligatorio que el enfermero cuente con un ambiente de trabajo bien mantenido que controle efectivamente su exposición a contaminantes y sustancias tóxicas. Además, también deberán contar con condiciones de bioseguridad adecuadas y aprobadas por las autoridades pertinentes en sus respectivas áreas de trabajo (38).

### **Dimensión 2: Beneficios laborales**

Son los sistemas de recompensa, salarios y ascensos que desempeñan un papel crucial en el dominio sindical y las opciones de satisfacción, ya que satisfacen diversas necesidades fisiológicas. Estos componentes sirven como símbolos de "estatus", que representan reconocimiento, estabilidad y mayor independencia en la vida. Además, brindan oportunidades para adquirir valores adicionales (38).

Cuando las recompensas son justas y equilibradas, hay una mayor sensación de satisfacción ya que los trabajadores perciben que sus recompensas son proporcionales a su desempeño. Por el contrario, si perciben que las recompensas son insuficientes en relación con la gestión, es probable que se produzca insatisfacción laboral, creando tensión en el trabajador. En un intento por rectificar esto, pueden modificar su comportamiento, lo que puede afectar negativamente a la productividad y erosionar la calidad del entorno laboral (38).

Según el Art. 9 (inciso e) de la Ley del Trabajo de la Enfermera(o), los enfermeros deben obtener una remuneración justa y actualizada, basada en una escala salarial proporcional a la jerarquía científica, calidad, responsabilidades y condiciones de trabajo que exige su práctica. Las guardias diurnas y nocturnas, cualquiera que sea su modalidad, serán remuneradas (38).

### **Dimensión 3: Políticas administrativas**

Se refiere al nivel de acuerdo sobre las políticas y normas que rigen la cooperación sindical, específicamente en lo que respecta a los trabajadores. Estas políticas deben ser transparentes, coherentes y adaptables a diversas situaciones, al mismo tiempo que abordan y previenen eficazmente problemas específicos. Es crucial establecer regulaciones claras y concisas que describan las áreas de responsabilidad. En nuestro medio, la perspectiva del director de Recursos Humanos cobra gran importancia en la implementación de los lineamientos estratégicos desarrollados por el Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos del Ministerio de Salud (38).

De acuerdo con el artículo 52 del Código de Ética y Deontología de la Escuela de Enfermería del Perú, la enfermera que asuma cargos directivos o responsabilidades administrativas debe ser superior, imparcial y esforzarse por ser correcta y justa con sus empleados aún en casos de discrepancia (38).

#### **Dimensión 4: Relaciones sociales**

El nivel de satisfacción de los individuos en una organización está directamente influenciado por sus interacciones con sus compañeros. Cuando hay una cooperación social e interpersonal positiva, se fomenta la confianza, la responsabilidad y la empatía. La comunicación eficaz desempeña un papel vital en la promoción de la comprensión, el respeto y el apoyo mutuo, que son cruciales para superar las debilidades, aprovechar las fortalezas y mejorar la coexistencia. Esto, a su vez, conduce al crecimiento de las personas, a un mejor funcionamiento y a beneficios para quienes utilizan los servicios de la organización. Actualmente, el ambiente laboral de la enfermería sigue un modelo ministerial, pero existe una creciente discusión en torno a la implementación de ejercicios de trabajo grupal. Sin embargo, los resultados de estas propuestas aún no se han observado debido a dificultades en las relaciones personales, que a

menudo dificultan la colaboración y el entendimiento mutuo, impidiendo así el compromiso de los expertos.

De acuerdo con el artículo 43 del Código de Ética y Deontología de la Escuela de Enfermería del Perú, la enfermera debe reconocer los costos de su personal como personas y como expertos y fomentar su desarrollo en el campo. personal y éticamente. Al igual que los demás miembros del equipo de salud, respetar los roles que cada uno tiene a su cargo (38).

### **Dimensión 5: Desarrollo personal**

Se destaca el potencial de las personas para participar en un trabajo significativo para el crecimiento personal. Las personas que llevan vidas ocupadas tienden a gravitar hacia ocupaciones que les permitan utilizar sus habilidades y destrezas, proporcionándoles una sensación de autonomía y retroalimentación sobre su desempeño. Estas características hacen que el trabajo intelectual sea más desafiante. La motivación de un individuo sano surge del deseo de cumplir sus propias aspiraciones y alcanzar su máximo potencial. Este deseo tiene sus raíces en el anhelo de actualizar el verdadero yo y esforzarse continuamente por alcanzar el crecimiento personal y la autorrealización (38).

Para garantizar servicios de alta calidad, los empleados deben poseer competencia tanto en sus tareas personales como en su desempeño laboral general. Esto supone un compromiso de mejora continua y formación continua para ampliar y mantener sus competencias profesionales. Es fundamental evitar la ineficiencia, la mediocridad y cualquier forma de mala conducta. Tal como lo establece el artículo 16 del Código de Trabajo de Enfermería, las enfermeras en el Perú tienen la oportunidad de realizar estudios de especialización en diversas áreas homologadas de la enfermería, tal como lo reconoce la Escuela Peruana de Enfermería (38).

### **Dimensión 6: Desempeño de tareas**

El concepto que se discute se refiere a la capacidad y aptitud para cumplir plenamente con las responsabilidades y obligaciones que conlleva un puesto de autoridad mientras se desempeñan actividades o tareas profesionales. En consecuencia, una gestión eficaz del trabajo requiere algo más que poseer las competencias, habilidades y conocimientos necesarios. No sólo requiere la ejecución adecuada de tareas específicas sino también la inclusión de otros elementos cruciales como el interés, la determinación y el propósito en el trabajo. Tal como lo establece el artículo 7, inciso c) de la Ley del Trabajo de Enfermería, el enfermero está obligado a brindar atención integral dentro de los establecimientos de salud y en los distintos niveles del Proceso de Atención de Enfermería (PAE), tanto en el ámbito público como en el privado (38).

### **Dimensión 7: Relación con la autoridad**

El concepto se refiere a la evaluación subjetiva que los empleados forman con respecto a sus interacciones con sus supervisores inmediatos y su experiencia general con sus tareas diarias. Los trabajadores se sienten atraídos por los líderes y sus roles correspondientes. Sin embargo, la percepción que el empleado tiene de su jefe suele estar influenciada tanto por las cualidades del jefe como por la propia disposición del empleado. El único comportamiento gerencial que afecta consistentemente la satisfacción de los empleados es el sentido de importancia.

Se ha demostrado que el comportamiento del jefe tiene un impacto negativo en la satisfacción laboral de sus subordinados, particularmente en términos de su satisfacción con el jefe. El nivel en el que los empleados perciben el comportamiento del jefe como una fuente de gratificación inmediata o futura determina si se considera aceptable (38).

## **2.3. Formulación de Hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis General**

**Hi:** Existe relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgo laboral con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería de la Central de Esterilización del Hospital III Regional Honorio Delgado de Arequipa, 2024.

**Ho:** No existe relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgo laboral con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería de la Central de Esterilización del Hospital III Regional Honorio Delgado de Arequipa, 2024.

### **2.3.2. Hipótesis Específicas**

**HiE1:** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión “químicos de los factores de riesgo laboral” con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería de la Central de Esterilización.

**HiE2:** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión “biológicos de los factores de riesgo laboral” con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería de la Central de Esterilización.

**HiE3:** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión “ergonómicos de los factores de riesgo laboral” con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería de la Central de Esterilización.

**HiE4:** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión “físico de los factores de riesgo laboral” con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería de la Central de Esterilización.

**HiE5:** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión “psicosocial de los factores de riesgo laboral” con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería de la Central de Esterilización.

### 3. METODOLOGÍA

#### 3.1. Método de la investigación

El enfoque de investigación elegido para este proyecto es hipotético-deductivo, ya que implica probar hipótesis. Implicará una combinación de razonamiento lógico (creación y deducción de hipótesis) y la observación y verificación de eventos o hechos que surjan (39).

#### 3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque adoptado es cuantitativo, utilizando la recopilación de información para examinar mediciones numéricas y realizar exploración estadística para identificar patrones de comportamiento y probar teorías (40).

#### 3.3. Tipo de investigación

La pesquisa es aplicada, ya que su finalidad es solucionar un problema definido o un enfoque particular, centrándose en la investigación y consolidación de la comprensión para su aplicación y, por lo tanto, para el enriquecimiento de los desarrollos culturales y de la ciencia (41).

#### 3.4. Diseño de la investigación

**De intervención** no experimental, ya que se ejecutará sin realizar alguna manipulación deliberada de nada que se pueda cambiar, solo se observarán y analizarán los fenómenos en su entorno natural. **Corte:** transversal, porque los datos serán recopilados de la población en un momento específico. **Nivel o alcance:** correlacional, porque mide dos o más variables las cuales se comprobará si están relacionadas o no en el objeto de investigación y después analizar la correlación (42).

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

**3.5.1. Población:** Estará integrada por todo el personal de enfermería de la central de esterilización incluyendo licenciadas en enfermería (35) y personal técnico de enfermería (65), haciendo un total de 90 personas, con turnos rotativos, distribuidas en las áreas roja, azul y verde que conforman la central de esterilización, las cuales laboran en turnos de 12 horas cumpliendo guardias diurnas y nocturnas (43).

**3.5.2. Muestra:** La muestra es censal, estará constituida por 90 personas las cuales son personal de enfermería entre licenciados y técnicos de enfermería que trabajan en el servicio de central de esterilización, incluye toda la población.

#### **Criterios de Inclusión y Exclusión**

##### **Criterios de Inclusión**

- Personal de enfermería del servicio de central de esterilización que aceptarán voluntariamente participar del presente estudio.
- Personal de enfermería del servicio de central de esterilización, que firmen el consentimiento informado.
- Personal de enfermería del servicio de central de esterilización, que no tengan limitación física para escribir.
- Personal de enfermería del servicio de central de esterilización, que se encuentre en el rol de turno.

##### **Criterios de Exclusión**

- Personal de enfermería del servicio de central de esterilización, que no acepten participar del presente estudio.



- Personal de enfermería del servicio de central de esterilización, que no firmen el consentimiento informado.
- Personal de enfermería del servicio de central de esterilización, que tengan limitación física para escribir.
- Personal de enfermería del servicio de central de esterilización, que no se encuentre en el rol de turno, por ser personal de apoyo.

### 3.6. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN

Variable Independiente	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicador	Escala de Medición	Escala Valorativa. Niveles
<b>V1: Factores de riesgo laboral</b>	Los factores de riesgo laboral en central de esterilización son aquellos que pueden causar daños a la salud o integridad física del personal que labora en este servicio. Estos factores pueden ser de origen físico, químico, biológico o psicosocial. Pueden desencadenar una disminución en la salud o integridad del trabajador, pudiendo causar un daño en el ámbito laboral (44).	Los factores de riesgo laboral son un conjunto de elementos que se miden con un Cuestionario de 33 preguntas que recogen la percepción de la exposición a estos factores que se subdividen en 5 dimensiones y tienen una escala valorativa de 3 niveles de riesgo laboral.	Químicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inóculos</li> <li>- Contaminantes</li> <li>- Gases</li> <li>- Desinfectantes</li> </ul>	Ordinal	Bajo: 20 – 46 pts.
			Biológicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- EPP</li> <li>- Bioseguridad</li> <li>- Fluidos</li> <li>- Microbios</li> </ul>		Medio: 47 – 73 pts.
			Ergonómicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Musculoesqueléticas</li> <li>- Posiciones</li> <li>- Accidentes</li> <li>- Ergonomía</li> </ul>		Alto: 74 – 100 pts.
			Físicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ruido</li> <li>- Iluminación</li> <li>- Vibraciones</li> <li>- Corrientes</li> <li>- Estrés</li> <li>- Relaciones</li> </ul>		
			Psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Violencia</li> <li>- Emociones</li> </ul>		

<b>Variable Dependiente</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicador</b>	<b>Escala de Medición</b>	<b>Escala Valorativa. Niveles</b>	
<b>V2: Satisfacción laboral</b>	La satisfacción laboral del personal de enfermería es un factor importante que puede influir en la calidad de la atención que brindan a los pacientes. Los profesionales de enfermería que están satisfechos con su trabajo tienden a ser más motivados, más comprometidos con su trabajo y más propensos a brindar una atención de calidad (45).	La satisfacción laboral en el personal de enfermería se refiere al grado en que un profesional de enfermería está satisfecho con su trabajo. Esta satisfacción se puede medir en una escala de 0 a 100, donde 20 representa una total insatisfacción y 100 una total satisfacción.	Condiciones Físicas y/o materiales	- Ambiente - Confort - Distribución - Salario	Ordinal	Bajo (insatisfecho): 20 – 46	
			Beneficios laborales	- Descuentos - Beneficios - Meritocracia			Medio (medianamente satisfecho): 47 – 73
			Políticas administrativas	- Incentivos - Bonificaciones			Alto (satisfecho): 74 – 100
			Relaciones sociales	- Compañerismo - Solidaridad - Confraternidad			
			Desarrollo personal	- Realización - Compromiso - Crecimientos			
			Desempeño de tareas	- Eficiencia - Eficacia - Responsabilidad			
			Relación con la autoridad	- Liderazgo - Responsabilidad - Reconocimiento			

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

#### **3.7.1 Técnica**

En la pesquisa se usará la técnica de la encuesta, como instrumento será el cuestionario para la variable independiente factores laborales, y para la variable dependiente satisfacción laboral.

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

##### **Instrumento variable 1: Factores de riesgo laboral**

Es un cuestionario que indaga sobre el conjunto de elementos que, estando presentes en las condiciones de trabajo pueden desembocar en disminuir la salud del personal de enfermería, pudiendo causar daño irreparable dentro del ámbito de trabajo. Estos elementos son los factores laborales químicos, biológicos, ergonómicos, físicos y psicosociales (46).

Este instrumento dirigido al personal de enfermería del servicio de central de esterilización es un cuestionario semiestructurado elaborado por Reymundez en el 2015 y modificado por Charún (16) en el 2021. Consta de 33 ítems que se agrupan en 5 dimensiones, con escala de Likert, fue sometido al juicio de expertos para su utilización.

Para analizar cada ítem, se tiene los puntajes de acuerdo con la categoría Likert, es decir: Siempre: 5 puntos; Casi siempre: 4 puntos; Algunas veces: 3 puntos; Muy pocas veces: 2 puntos; Nunca: 1 punto.

Para la categorización general del cuestionario: factores de riesgo laboral del personal de enfermería de central de esterilización, se tiene la siguiente clasificación de niveles de riesgo laboral: Bajo: 20 – 46, Medio: 47 – 73, Alto: 74 – 100 puntos (16).

### **Instrumento Variable 2: Satisfacción Laboral**

Es un cuestionario que indagará individualmente cuan satisfecho se siente la persona en su área de trabajo. Fue elaborado por la psicóloga Sonia Palma Carrillo, quien validó su instrumento, mediante juicio de expertos, en un estudio en la ciudad de Lima Metropolitana en 20 trabajadores en el año 2015. Consta de 36 ítems que se agrupan en 7 dimensiones. Escala Likert. Para analizar cada ítem, se tiene los siguientes puntajes de acuerdo con la categoría, es decir: Siempre: 5 puntos; Casi siempre: 4 puntos; Algunas veces: 3 puntos; Muy pocas veces: 2 puntos; Nunca: 1 punto.

Para la categorización general se tiene la siguiente clasificación:

- Bajo: 20 – 46 (insatisfecho)
- Medio: 47 – 73 (medianamente satisfecho)
- Alto: 74 – 100 (satisfecho)

### **3.7.3 Validación**

#### **Validez de instrumento 1: Factores de riesgo laboral**

Respecto a la validez el instrumento que mide la variable factores de riesgo laboral, la validez se determinó por juicio de expertos con la prueba binomial. Siendo  $P= 0,866$ , en una muestra de 33 trabajadores, como el promedio de las probabilidades es mayor que 0,60 entonces se concluye que el instrumento es válido por jueces de expertos (16).

#### **Validez de instrumento 2: Satisfacción Laboral**

Respecto a la validez del instrumento de satisfacción laboral, se realizó en una muestra de 20 trabajadores de Lima – Metropolitana, fue sometido a juicio de expertos. Así mismo, la validez se determinó mediante los estadísticos Prueba de adecuación muestral de “Káiser-

Mayer-Olkin” (KMO) y la “Prueba de esfericidad de Bartlett” aplicadas al total de la muestra. Los resultados (KMO = 0,723 / Bartlett (Sig.) = 0,000) determinaron su validez (16).

### **3.7.4 Confiabilidad**

#### **Confiabilidad de instrumento 1: Factores de riesgo laboral**

Para determinar la confiabilidad, se realizó una prueba piloto, y se utilizó el Coeficiente de Alfa de Cronbach aplicada a una muestra de 33 trabajadores. Se demostró su confiabilidad en una consistencia en un rango superior a 0,814 (16).

#### **Confiabilidad de instrumento 2: Satisfacción Laboral**

Para determinar la confiabilidad, en la variable satisfacción laboral, se utilizó el coeficiente de alfa de Cronbach, demostrando su confiabilidad con una consistencia interna de 0,890 (16).

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

Se solicitará autorización al director del hospital regional, en coordinación con el área de docencia e investigación para poder ejecutar el presente proyecto de investigación. Teniendo en cuenta los objetivos del estudio, las herramientas de estudio serán aplicadas al personal de enfermería del servicio de central de esterilización de un hospital regional de en horas de la tarde, ya que en ese horario se tiene la oportunidad de encuestar con mayor disponibilidad de tiempo.

El procesamiento de los datos recolectados con las herramientas para medir los dos cambios será similar y consistirá en tabular los datos y presentarlos en tablas de distribución de frecuencia, luego inferir y aplicar estadísticas de correlación. El tratamiento y estudio de los datos se realizará de forma electrónica mediante el programa estadístico SPSS versión 23 y el programa Excel para la elaboración de gráficos y cuadros. La prueba estadística que se utilizará en el análisis es el coeficiente de correlación de Spearman, que determina la interacción entre las dos variables de análisis y sus elementos.

### **3.9. Aspectos éticos**

En este plan de investigación se obtendrán puntos de defensa del personal de enfermería del Servicio Central de Esterilización de un hospital regional. Todo el proceso de investigación es inevitable. Imbuido de los principios de la ética biomédica, asegura una investigación de alta calidad y respeta las buenas prácticas. Por ello, se aplican los principios bioéticos de soberanía, justicia, benevolencia e inocuidad para regir la investigación (47).

#### **a) Principio de autonomía**

Al examinar al personal de enfermería del servicio central de esterilización, se respeta su elección de actuar libre y conscientemente por su propia voluntad, sin condicionantes externos. Los encuestados serán informados del propósito de la encuesta a través del consentimiento informado (48).

#### **b) Principio de beneficencia**

Al personal de enfermería del servicio de central de esterilización, se les comunicará sobre los beneficios propios y de forma grupal para su servicio (49).

#### **c) Principios de no maleficencia**

Se informará al personal de enfermería del servicio de central de esterilización que la presente investigación no ocasionará algún riesgo para su salud y/o que afecte su trabajo. (50)

**d) Principio de justicia**

Cada trabajador de central de esterilización será tratado con igualdad, mostrando respeto, confidencialidad, cordialidad y empatía (51).

## **4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS**

### **4.1. Cronograma de Actividades**



N°	ACTIVIDADES	2024																			
		Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo			
		5	12	19	26	9	16	23	30	6	13	20	27	4	11	18	25	2	9	16	23
01	Identificación del Problema	x																			
02	Búsqueda bibliográfica	x	x																		
03	Elaboración de la sección problema: Situación problemática, formulación del problema		x	x																	
04	Elaboración de la sección del problema: Objetivos de la investigación (general y específicos)			x	x																
05	Elaboración de la sección del problema: Justificación de la investigación (teórica, metodológica, prácticas)			x	x																
06	Elaboración de la sección del problema: delimitaciones de la investigación (temporal, espacial, unidad de análisis)				x																
07	Elaboración de la sección Marco teórico: Antecedentes, bases teóricas					x															
08	Elaboración de la sección Marco teórico: formulación de hipótesis (general, específicas)						x														
09	Elaboración de la metodología: Método, enfoque, tipo, diseño de la investigación							x	x												
10	Elaboración de la metodología: Población, muestra, variables y operacionalización									x	x										
11	Elaboración de la metodología: Técnicas e instrumentos de recolección de datos											x	x								
12	Elaboración de la metodología: Plan de procesamiento y análisis de datos													x	x						
13	Elaboración de la metodología: Aspectos éticos															x	x				
14	Elaboración de aspectos administrativo: cronograma de actividades, presupuesto																	x			
15	Elaboración de bibliografía																x				



## 4.2. Presupuesto

Se detallan los recursos a utilizarse para el desarrollo del presente estudio

<b>Recursos Humanos</b>	
<b>Cargo</b>	<b>Total</b>
Asesor	S/. 1000
Apoyo estadístico	S/. 500
<b>Sub total</b>	<b>S/. 1500</b>
<b>Recursos materiales</b>	
<b>Material de escritorio</b>	<b>Total</b>
Lapiceros	S/.10
Hojas bond A4	S/. 100
<b>Sub total</b>	<b>S/. 110</b>
<b>Material bibliográfico</b>	
Libros	S/.50
Fotocopias	S/.100
Impresiones	S/.300
Espiralado	S/.60
<b>Sub total</b>	<b>S/.510</b>
<b>Otros</b>	
Movilidad	S/.300
<b>Sub total</b>	<b>S/.300</b>
<b>Equipos</b>	
1 laptop	1500
USB	50
<b>Sub total</b>	<b>S/. 1550</b>
<b>Total</b>	<b>S/. 3970</b>

## 5. REFERENCIAS

1. Carrillo-García César, Ríos-Rísquez María Isabel, Escudero-Fernández Laura, Martínez-Roche María Emilia. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enferm. glob.* [Internet]. 2020 [citado 2024 Ene 10] ; 17( 50 ): 304-324. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412018000200304&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412018000200304&lng=es). Epub 14-Dic-2020. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.17.2.277251>.
2. Franco CM. Entorno laboral saludable y nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio polivalente del Sanatorio Concordia, Entre Ríos. Enero - Abril, 2020. 2021 [citado el 10 de enero de 2024]; Disponible en: <https://rephip.unr.edu.ar/items/54be0dd2-c62a-4644-a100-937b9ac6f504>
3. Barbastro N, Palau B, Amo C, Castán M, Per MP, Altadill R. La motivación laboral en el personal de enfermería [Internet]. *RSI - Revista Sanitaria de Investigación*. 2023 [citado el 10 de enero de 2024]. Disponible en: <https://revistasanitariadeinvestigacion.com/la-motivacion-laboral-en-el-personal-de-enfermeria/>
4. Gutiérrez A, Olivera E, Bastida E, Castillo M. Factores de satisfacción laboral en tiempos de crisis económica. Una revisión sistemática. *Vis Futuro* [Internet]. 2022 [citado el 10 de enero de 2024];26(26,2-2022):1–21. Disponible en: [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1668-87082022000200001&script=sci\\_abstract&tlng=en](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1668-87082022000200001&script=sci_abstract&tlng=en)
5. Avella PA, Naranjo HV. Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería en el Hospital Central de la Ciudad de Villavicencio [Trabajo de Grado]. 2021. Universidad Cooperativa de Colombia. Repositorio UCC de Campus Villavicencio. [citado el 10 de enero de 2024].

- Disponible en: <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/388d4c3e-a891-40c7-8600-46018279b051/content>.
6. Espiño F. Trastornos musculoesqueléticos en el personal de enfermería de atención hospitalaria: revisión bibliográfica. 2020.[Tesis de posgrado]. Universidade da Coruña. España. Respositorio de Escola Universitaria de Enfermaría de A Coruña. Disponible en: <http://hdl.handle.net/2183/27403>
  7. La República. La República. [Online].; 2020. Acceso 16 de diciembre de 2023. Disponible en: HYPERLINK "https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los.peruanos-son-felices-en-su-trabajo" [https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los.peruanos-son-felices-en-su-trabajo\\_](https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los.peruanos-son-felices-en-su-trabajo_).
  8. Leyva Quezada FMDP, Chunga Medina JJ. Capacidad de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de la red Trujillo. Sciéndo [Internet]. 7 de marzo de 2022 [citado 10 de enero de 2024];25(1):53-9. Disponible en: <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/4284> .
  9. Rodríguez MA. Riesgos laborales en la central de esterilización [Internet]. Ocronos - Editorial Científico-Técnica. 2020 [citado el 10 de enero de 2024]. Disponible en: <https://revistamedica.com/riesgos-laborales-central-esterilizacion/>
  10. Cartagena Egas YY, Peña Ayasta JL. “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins – ESSALUD. Lima. 2018”. Universidad Nacional del Callao; 2019. Repositorio UNC. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12952/4138> .
  11. Venegas B, Rodríguez MS, Abril RE, Calero GT. Factores laborales asociados a la motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel.

- Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies [Internet]. 2022;3(3):2–15.  
Disponibile en: <http://dx.doi.org/10.51798/sijis.v3i2.390>.
12. Castro V, Toxqui MJG, Álvarez I, Vega AE, Dimas B. Factores asociados a la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital de seguridad social de México. *Investig. innov.* [Internet]. 22 de agosto de 2022 [citado 10 de enero de 2024];2(2):21-9.  
Disponibile en: <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1488> .
  13. Cabanilla EA, Jiménez CL, Paz VY, Acebo M del R. Riesgos ergonómicos del personal de enfermería: central de esterilización del hospital de especialidades Dr. Abel gilbert pontón, guayaquil 2019. *Más Vita. Rev. Cienc. Salud* [Internet]. 3 de marzo de 2022 [citado 9 de enero de 2024];2(2):9-20. Disponibile en: <https://acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/81>
  14. Lamilla M, Geoconda M. Factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Juan Tanca Marengo “SOLCA” 2018. 2019 [citado el 10 de enero de 2024]; Disponibile en: [https://www.lareferencia.info/vufind/Record/EC\\_f71a2bb4cfc1d6c9bf93e667c685b615](https://www.lareferencia.info/vufind/Record/EC_f71a2bb4cfc1d6c9bf93e667c685b615) .
  15. Juárez M. Factores relacionados a la satisfacción laboral del profesional de enfermería en un Hospital de Morelos. *Diss. Tesis de Maestra en Enfermería*. México: Universidad Autónoma del Estado de Morelos: 2019 [Internet]. Disponibile en: <http://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/1775/JUBMRD0>.
  16. Charún M. Factores laborales relacionados con la satisfacción del personal de enfermería de la central de esterilización de un hospital nacional Lima, Perú 2021. *Tesis maestría*. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener. 2021. Disponibile en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/5175>

17. Holguin Y, Contreras C. Factores de la satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. Horiz. Med. [Internet]. 2020 Abr [citado 2024 Ene 09] ; 20( 2 ): e1238. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-558X2020000200009&lng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2020000200009&lng=es). <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09> .
18. Morales G. Satisfacción laboral y sus factores prevalentes en el personal de enfermería. Centro Quirúrgico - hospital Docente Belén Lambayeque-. Tesis segunda especialidad. Lambayeque: Universidad nacional Pedro Ruiz Gallo, Unidad de Posgrado. Repositorio UNPRG. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/5175>
19. Cartagena Y, Peña J. Clima organizacional y satisfaccion laboral del personal de enfermeria que labora en el servicio de central de esterilización del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins-Essalud.Lima. Tesis posgrado. Lima: Universidad Nacional Del Callao, Facultad ciencias de la salud. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/5175>
20. Ore R, Soto C. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el Servicio de Medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente. tesis de segunda especialidad. Lima: Universidad Norbert Wiener, Facultad de Ciencias de la salud. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/5175>
21. Rojas. Factores institucionales en el nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Tesis de pregrado. Lima: Universidad Norbert Wiener, Facultad de ciencias de la salud.
22. Campos G. , Sifuentes N. , Coras D.. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. Rev enferm Herediana. 2018; 1(11).
23. Cauna E. Síndrome de Bournot y satisfacción laboral en el personal de enfermería de los servicios de atención de urgencia en la región Tacna. Tesis Segunda Especialidad. Tacna:





clave-para-el-desarrollo-de-las-organizaciones/#:~:text=%C2%BFCu%C3%A1%20es%20la%20importancia%20de,sobre%20el%20trabajo%20que%20realiza.

32. Gomez D.. blog.hubspot. [Online]; 2022. Acceso 12 de Agosto de 2023. Disponible en:  
HYPERLINK "https://blog.hubspot.es/service/satisfaccion-laboral"  
https://blog.hubspot.es/service/satisfaccion-laboral.
33. Cortes N.. GeoVictoria. [Online].; 2022. Acceso 27 de Octubre de 2023. Disponible en:  
HYPERLINK "https://www.geovictoria.com/es-pe/blog/recursos-humanos/satisfaccion-laboral"  
https://www.geovictoria.com/es-pe/blog/recursos-humanos/satisfaccion-laboral.
34. Robbins S. , Judfe T.. Comportamiento Organizacional. Pearson Educación de México. 2013; 3(6).
35. Pacheco T.. SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA FELICIDAD E. Curso academico. Santa Cruz: Universidad de la Laguna, Departamento de psicología del trabajo y de las organizaciones.
36. Sara S.. Psicología Online. [Online]; 2020. Acceso 24 de Enero de 2023. Disponible en:  
HYPERLINK "https://www.psicologia-online.com/teoria-de-las-expectativas-de-vroom-formula-y-ejemplos-5118.html"  
https://www.psicologia-online.com/teoria-de-las-expectativas-de-vroom-formula-y-ejemplos-5118.html.
37. Ruiz P, Alcalde J, Landa J. Gestión clínica en cirugía. Primera ed. Arán G, editor. Madrid: Arán Ediciones ; 2016.
38. Monteza A, Monteza N. Nivel de estrés y satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico en la clínica Centenario Peruano Japonés. Tesis de segunda especialidad de enfermería. Lima: Universidad nacional del Callao, ciencias de la salud.

39. Hernandez , Fernandez C, Baptista P. Metodología De La Investigación. Sexta ed. INTERAMERICANA EDITORES SADCV, editor. Distrito Federal / México: McGRAW-HILL / ; 2014.
40. Sampieri R.. El proceso de investigación y los enfoques cuantitativo y cualitativo:hacia un modelo integral. Metodologia de la investigación. 2003; II(2).
41. Duoc UC. Duoc UC Bibliotecas. [Online]; 2022. Acceso 29 de Enero de 2023. Disponible en: HYPERLINK "https://bibliotecas.duoc.cl/investigacion-aplicada" <https://bibliotecas.duoc.cl/investigacion-aplicada> .
42. Monje C. Uv.mx. [Online]. Neiva; 2011. Acceso 26 de Enero de 2023. Disponible en: HYPERLINK "https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf" <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf> .
43. Jefatura de Enfermería. Rol de turno de personal de enfermería. Rol de Turno. Tacna: Hospital Regional de Tacna, Departamento de Enfermería.
44. Grupo Esginnova. ISOtools Excellence. [Online]; 2015. Acceso 6 de Noviembre de 2022. Disponible en: HYPERLINK "https://www.isotools.us/2015/09/10/riesgo-laboral-definicion-y-conceptos-basicos/" <https://www.isotools.us/2015/09/10/riesgo-laboral-definicion-y-conceptos-basicos/> .
45. Den Springs España,SAU. Eden. [Online]; 2018. Acceso 12 de diciembre de 2022. Disponible en: HYPERLINK "https://www.aguaeden.es/blog/satisfaccion-laboral-factores-de-influencia-positivos-y-negativos" <https://www.aguaeden.es/blog/satisfaccion-laboral-factores-de-influencia-positivos-y-negativos> \l  
":~:text=La%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20es%20el,niveles%20de%20rentabilidad%20y%20productividad." [https://www.aguaeden.es/blog/satisfaccion-laboral-factores-de-influencia-positivos-y-](https://www.aguaeden.es/blog/satisfaccion-laboral-factores-de-influencia-positivos-y-negativos)



# ANEXOS

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Factores de riesgo y satisfacción laborales en el personal de Enfermería de la Central de Esterilización del Hospital III Regional Honorio Delgado de Arequipa, 2024.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Operacionalización de Variable		Diseño Metodológico
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable Independiente	Dimensión	Tipo de investigación
¿Cómo los factores de riesgo laboral se relacionan con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería de la Central de Esterilización del Hospital III Regional Honorio Delgado de Arequipa, 2024?	“Determinar cómo los factores de riesgo laboral se relacionan con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería de la Central de Esterilización del Hospital III Regional Honorio Delgado de Arequipa, 2024”.	Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgo laboral con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería de la Central de Esterilización del Hospital III Regional Honorio Delgado de Arequipa, 2024.	Factores de riesgo laboral	- Químicos - Biológicos - Ergonómicos - Físicos - Psicosociales	Aplicada
Problemas específicos	Objetivo Específico	Hipótesis Específicas	Variable Dependiente	Dimensión	Método y diseño de la investigación
a. ¿Cómo la dimensión “químicos de los factores de riesgo laboral” se relacionan con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería de la Central de Esterilización?	a. Identificar cómo la dimensión “químicos de los factores de riesgo laboral” se relacionan con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería de la Central de Esterilización.	HiE1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión “químicos de los factores de riesgo laboral” con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería de la Central de Esterilización.	Satisfacción laboral	-Condiciones Físicas y/o materiales	Estudio cuantitativo, hipotético deductivo, diseño no experimental, de corte transversal, correlacional. <hr/> <b>Población y Muestra</b> <hr/> La población será de 90 personas. La muestra es censal, conformada por 90 personas.
b. ¿Cómo la dimensión “biológicos de los factores de riesgo laboral” se relacionan con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería de la Central de Esterilización?	b. Identificar cómo la dimensión “biológicos de los factores de riesgo laboral” se relacionan con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería de la Central de Esterilización.	HiE2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión “biológicos de los factores de riesgo laboral” con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería de la Central de Esterilización.		-Beneficios laborales	
c. ¿Cómo la dimensión “ergonómicos de los	c. Identificar cómo la dimensión “ergonómicos	HiE3: Existe relación estadísticamente significativa		-Políticas administrativas -Relaciones sociales -Desarrollo personal -Desempeño de tareas -Relación con la autoridad	

<p>factores de riesgo laboral” se relacionan con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería de la Central de Esterilización?</p> <p>d. ¿Cómo la dimensión “físico de los factores de riesgo laboral” se relacionan con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería de la Central de Esterilización?</p> <p>e. ¿Cómo la dimensión “psicosocial de los factores de riesgo laboral” se relacionan con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería de la Central de Esterilización?</p>	<p>de los factores de riesgo laboral” se relacionan con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería de la Central de Esterilización.</p> <p>d. Identificar cómo la dimensión “físico de los factores de riesgo laboral” se relacionan con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería de la Central de Esterilización.</p> <p>e. Identificar cómo la dimensión “psicosocial de los factores de riesgo laboral” se relacionan con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería de la Central de Esterilización.</p>	<p>entre la dimensión “ergonómicos de los factores de riesgo laboral” con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería de la Central de Esterilización.</p> <p>HiE4: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión “físico de los factores de riesgo laboral” con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería de la Central de Esterilización.</p> <p>HiE5: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión “psicosocial de los factores de riesgo laboral” con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería de la Central de Esterilización.</p>			<p>Para la variable 1 (Factores laborales) se utilizará el cuestionario elaborado por Sofía Reymundez Puchare, el cual consta de 33 ítems.</p> <p>Para la variable 2 (satisfacción laboral) se utilizará el cuestionario elaborado por Sonia Palma Carrillo, el cual consta de 36 ítems.</p> <p><b>Técnica</b> La técnica a emplear será la encuesta</p>
---	--	--	--	--	--

## ANEXO 2

### INSTRUMENTO 1. “FACTORES DE RIESGO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN”

Estimado (a) personal de enfermería, buenos días, soy la Lic. ...., alumna de la Universidad Privada Norbert Wiener. La presente encuesta tiene el propósito de recoger información sobre los factores laborales del personal de central de esterilización de un hospital regional. Se guardará total confidencialidad en los resultados, por ello se requiere que marque su respuesta con total responsabilidad y sinceridad.

Muchas gracias.

**Instrucciones:** Lea y marque con una X en el casillero de la respuesta que crea que es la correcta.

**Datos generales:**

Edad: .....

Sexo: (F) (M)

Formación académica:

Profesional: ( ) Técnico: ( )

Para cada ítem, marcar con una “X” en el casillero correspondiente según la siguiente escala:

Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Muy pocas veces	Nunca
5	4	3	2	1

Nº	ITEMS	5	4	3	2	1
	<b>QUÍMICOS:</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1	Ha recibido vacunas contra la Hepatitis B					
2	Ha recibido vacunas contra el tétano.					
3	Se realiza las pruebas serológicas.					
4	Cómo personal de enfermería de la central de esterilización considera estar expuesta(o) a contaminación con enfermedades de tipo infectocontagiosas como hepatitis, tuberculosis, sida, entre otras					
5	En el ejercicio de sus actividades está en riesgo de sufrir intoxicaciones por gases tóxicos, vapores por manipulación de sustancias químicas					
6	En el ejercicio de sus actividades laborales está expuesto a desinfectantes, Antisépticos					
	<b>BIOLÓGICOS:</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
7	Cómo personal de enfermería del área de la central de esterilización utiliza guantes al manipular material contaminado utilizado en los pacientes de hospitalización recibidos en el área de recepción					
8	Dispones en tu servicio de envases apropiados para desechar agujas, Jeringas, bisturí y otros objetos punzocortantes.					
9	Utiliza cubre boca o mascarilla al recibir material contaminado en el área de recepción.					
10	Cómo personal de enfermería de la central de esterilización, en sus actividades diarias realiza el lavado de mano antes y después de sus actividades en cada área de la central de esterilización.					
11	En la central de esterilización se implementan métodos de trabajo seguros para prevenir el contacto con líquidos biológico potencialmente infecciosos					
12	Utiliza batas o delantales impermeables, ante la posibilidad de salpicaduras y Líquidos orgánicos					

13	En la central de esterilización existe contacto directo y permanente con sangre y fluidos corporales					
14	Está expuesto a manipulación y contacto con microorganismos patógenos: bacterias, virus, protozoos, hongos, otros					
	<b>ERGONÓMICOS:</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
15	Al realizar sus actividades en la central de esterilización alguna vez sufrió De: lesiones osteomuscular					
16	Al realizar sus actividades en la central de esterilización, alguna vez sufrió De: Alteraciones circulatorias					
17	En sus actividades laborales en la central de esterilización sufrió lumbalgias					
18	En sus actividades laborales sufrió lesiones de discos intervertebrales, Hernias discales					
19	Ante un accidente laboral busca atención médica y comunica al jefe Inmediato					
20	En la central de esterilización, está expuesta a tareas o posturas prolongadas que le genere problemas musculares					
	<b>FÍSICO:</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
21	En el desempeño de sus actividades está expuesto a ruidos que perturben su tranquilidad					
22	Considera que las condiciones de circulación del aire del departamento o servicio donde usted labora son adecuadas					
23	En su área laboral, está expuesto a altos niveles de humedad					
24	La iluminación del área o servicio donde usted labora es adecuada para las actividades que realiza					
25	En su área laboral, está expuesto a bajos o altos niveles de temperatura					
26	Durante su trabajo está usted expuesto a vibraciones					
27	Durante la jornada laboral está expuesto a corrientes de aire					
	<b>PSICOSOCIAL:</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
28	El proceso de su trabajo genera en usted estrés laboral					
29	En el desempeño de sus labores existen buenas relaciones con sus compañeros de trabajo					
30	Considera que tiene sobrecarga laboral físico o mental que le produzca fatiga, u otros síntomas					
31	En el desarrollo de sus actividades laborales existe riesgo de agresión o amenazas por parte del jefe hacia subalternos					
32	En el desarrollo de sus actividades existe riesgo de agresión verbal por parte del personal del servicio					
33	Se siente emocionalmente agotado por su trabajo					



## INTRUMENTO 2. “CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA CENTRAL DE ESTERILIZACION”

Estimado (a) personal de enfermería, buenos días, soy la Lic. ...., alumna de la Universidad Privada Norbert Wiener. La presente encuesta tiene el propósito de recoger información sobre la satisfacción laboral del personal de central de esterilización de un hospital regional. Se guardará total confidencialidad en los resultados, por ello se requiere que marque su respuesta con total responsabilidad y sinceridad.

Muchas gracias.

**Instrucciones:** Lea y marque con una X en el casillero de la respuesta que crea que es la correcta.

Datos generales:

Edad: .....

Sexo: (F) (M)

Formación académica: Profesional: ( ) Técnico: ( )

Para cada ítem, marcar con una “X” en el casillero correspondiente según la siguiente escala:

Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Muy pocas veces	Nunca
5	4	3	2	1

N°	ITEMS	5	4	3	2
1.	La distribución física de ambiente de trabajo facilita la Realización de sus labores.				
2.	Su sueldo es bajo en relación a la labor que realizo.				
3.	El ambiente creado por sus compañeros es el ideal para Desempeñar sus funciones.				
4.	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.				
5.	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.				
6.	Mi (s) jefe (s) es comprensivo (s)				
7.	Me siento mal con lo que hago				
8.	Siento que doy más de lo que recibo de la institución.				
9.	Me agrada trabajar con mis compañeros.				
10.	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.				
11.	Me siento realmente útil con la labor que realizo				
12.	Es grata la disposición de mi jefe cuando realizo alguna consulta sobre mi trabajo				
13.	El ambiente donde trabajo es confortable				
14.	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.				
15.	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando				
16.	Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.				

17.	Me disgusta mi horario.				
18.	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.				
19.	Las tareas que realizo, las percibo como algo sin importancia.				
20.	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo.				
21.	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable				
22.	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.				
23.	El horario de trabajo me resulta incómodo.				
24.	La solidaridad es una virtud característica de nuestro grupo de trabajo.				
25.	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.				
26.	Mi trabajo me aburre.				
27.	La relación que tengo con sus superiores es cordial.				
28.	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.				
29.	Mi trabajo me hacer sentir realizado profesionalmente.				
30.	Me gusta el trabajo que realizo.				
31.	No se siento a gusto con mi(s) jefe(s).				
32.	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diaria (materiales y/o inmueble).				
33.	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.				
34.	Haciendo mi trabajo me siento, bien conmigo mismo.				
35.	Me siente complacido con la actividad que realizo.				
36.	Mi (s) jefe(s) valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.				

## HOJA DE DATOS GENERALES

**Indicaciones:** Marque Ud. Con una X en cada pregunta, seleccionando solo una respuesta

### I. DATOS GENERALES

1. **Sexo:** a) Femenino b) Masculino

2. **Edad** (colocar los años cumplidos): \_\_\_\_\_

- a) menores de 20 años
- b) 20 a 30 años
- c) 30 a 40 años
- d) 40 a 50 años
- e) 50 años a 60
- f) 60 años a más

3. **Estado Civil:**

- a) Soltero
- b) Casado/a
- c) Divorciado/a
- d) Conviviente
- e) Separado/a
- f) Viudo/a

4. **¿Usted tiene hijos/ as?**

- a) Si
- b) No

De la pregunta anterior, si la respuesta es **SI**, colocar el número de hijos/as: \_\_\_\_\_

5. **¿Cuál es su labor como personal de salud?**

- a) Enfermero(a)
- b) Técnico en enfermería

6. **¿En cuál área de central de esterilización labora?**

- a) Área roja
- b) Área azul
- c) Área verde

7. **¿Cuántos años de servicio tiene usted en central de esterilización?**

- a) < 1 Año
- b) 2 a 5 años
- c) 6 a 10 años
- d) >10 años

8. **¿Cómo es su horario de trabajo?**

- a) Turnos de 12 ó 6 hrs
- b) Turnos de GD/GN
- c) Turnos continuos de 24 hrs
- d) Otro: \_\_\_\_\_

9. **¿Cuál es el número de profesionales por turno?** \_\_\_\_\_

10. **¿La institución le brinda alimentación?**

- a) Si
- b) No

### ANEXO 3

## FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

## Título del Estudio: [Título del Estudio]

### Investigador Principal: [Nombre del Investigador Principal]

Estimado/a [Nombre del Participante],

Le invitamos a participar en un estudio de investigación llamado [Título del Estudio]. Antes de decidir si desea participar, es importante que comprenda por qué se realiza la investigación y qué implicará su participación. Por favor, tómese el tiempo necesario para leer la siguiente información con atención.

## Propósito del Estudio

El propósito de este estudio es [describir el propósito del estudio].

## ¿Qué Implica la Participación en el Estudio?

Si decide participar, [describir lo que se le pedirá al participante que haga].

## Posibles Riesgos y Beneficios

Como con cualquier estudio de investigación, puede haber riesgos desconocidos. Se espera que los riesgos de participar en este estudio sean mínimos. [Describir cualquier riesgo conocido para el participante].

Es posible que no se beneficie directamente de este estudio. Sin embargo, la información que obtengamos nos ayudará a entender mejor [describir el beneficio potencial para la sociedad].

## Confidencialidad

Su participación en este estudio es confidencial. [Describir cómo se protegerá la confidencialidad del participante].

## Participación Voluntaria

Su participación en este estudio es completamente voluntaria. Si decide no participar, no habrá ninguna penalización. Además, puede decidir dejar de participar en cualquier momento sin ninguna penalización.

Por favor, pregunte si tiene alguna duda sobre el estudio o si hay algo que no está claro. Si decide participar, se le pedirá que firme este formulario de consentimiento y se le dará una copia de este.

Agradezco sinceramente su consideración de mi solicitud.

Atentamente,

[Nombre del Investigador Principal]

## Reporte de similitud TURNITIN

### ● 17% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 3% 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	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Internet	2%
2	<b>uwiener on 2023-10-08</b> Submitted works	1%
3	<b>uwiener on 2024-03-22</b> Submitted works	1%
4	<b>uwiener on 2023-04-24</b> Submitted works	<1%
5	<b>repositorio.unac.edu.pe</b> Internet	<1%
6	<b>uwiener on 2023-02-26</b> Submitted works	<1%
7	<b>uwiener on 2023-11-29</b> Submitted works	<1%
8	<b>uwiener on 2023-10-13</b> Submitted works	<1%