



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Trabajo Académico

“Factores laborales relacionados con la satisfacción del personal de enfermería del servicio de central de esterilización de un hospital regional, Tacna 2023”

Para optar el título de

Especialista de Gestión en Central de Esterilización

Presentado por:

Autor: Ascencio Cauna, Angie Lisset Del Carmen

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8660-702X>

Asesor: Mg. Camarena Chamaya, Luis Miguel


Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0147-5011>

Línea de investigación:

Cuidados de Enfermería

Lima – Perú

2023

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

Yo,... **ASCENCIO CAUNA ANGIE LISSET DEL CARMEN** egresado de la Facultad deCiencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“FACTORES LABORALES RELACIONADOS CON LA SATISFACCIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN DE UN HOSPITAL REGIONAL, TACNA 2023”**

Asesorado por el docente: Lic. Camarena Chamaya Luis Miguel DNI ...46992019 ORCID... <https://orcid.org/0000-0002-4147-5011> tiene un índice de similitud de (20) (veinte) % con código __oid:__ oid:14912:338626697_____ verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



Firma de autor 1

Firma de autor 2

ASCENCIO CAUNA ANGIE LISSET DEL CARMEN Nombres y apellidos del Egresado

DNI:70668190

DNI:



Firma

Lic. Camarena Chamaya Luis Miguel

DNI:46992019

Lima, 10 de marzo de 2024

“Factores laborales relacionados con la satisfacción del personal de enfermería del servicio de central de esterilización de un hospital regional, Tacna 2023”

Dedicatoria

A Dios que ilumina mi camino, y a mis abuelos
Ignacia y Remigio que velan por mi desde el cielo.

Agradecimiento

A mis colegas Carmen Julia y Marina

de Central de Esterilización

por su cariño y enseñanzas

Índice de contenido

	Pág.
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.....	13
1.3. Objetivos de la investigación.....	14
1.3.1 Objetivo general.....	14
1.3.2 Objetivos específicos.....	14
1.4. Justificación de la investigación.....	15
1.4.1 Teórica.....	15
1.4.2 Metodológica.....	16
1.4.3 Práctica.....	16
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.....	17
2. MARCO TEÓRICO.....	18
2.1. Antecedentes.....	18
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	18
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	20
2.2. Bases teóricas.....	23
2.2.1. Factores laborales.....	23
2.2.1.1. Definiciones conceptuales de Factores laborales.....	23
2.2.1.2. Teoría de Factores laborales.....	24
2.2.1.3. Factores laborales en el sector salud.....	25
2.2.1.4. Dimensiones de Factores laborales.....	26
2.2.2. Satisfacción laboral.....	28
2.2.2.1. Definiciones conceptuales de Satisfacción laboral.....	28
2.2.2.2. Teoría de satisfacción laboral.....	29
2.2.2.3. Satisfacción laboral en el sector salud.....	31
2.2.2.4. Dimensiones de satisfacción laboral.....	32
2.3. Formulación de hipótesis.....	37
2.3.1 Hipótesis general.....	37
2.3.2 Hipótesis específicas.....	37
3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	38
3.1. Método de investigación	38

3.2. Enfoque de la investigación.....	38
3.3. Tipo de investigación.....	38
3.4. Diseño de la investigación.....	39
3.5. Población, muestra y muestreo.....	39
3.6. Variables y operacionalización.....	41
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	46
3.7.1 Técnica.....	46
3.7.2 Descripción de instrumentos.....	46
3.7.3 Validación.....	48
3.7.4 Confiabilidad.....	48
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	49
3.9. Aspectos éticos.....	50
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	51
4.1. Cronograma de actividades.....	52
4.2. Presupuesto.....	54
5. REFERENCIAS.....	56
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 los factores laborales relacionados con la satisfacción del personal de enfermería del servicio de central de esterilización de un hospital regional, Tacna 2023. **Métodos:** estudio de tipo aplicado, cuantitativo, correlacional y transversal. La muestra censal estará constituida por 50 personales de enfermería entre licenciados y técnicos del servicio de central de esterilización de un hospital regional de la ciudad de Tacna. 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, Tacna 2023. **Methods:** applied, quantitative, correlational and cross-sectional study. The census sample will consist of 50 nursing personnel, including graduates and technicians from the central sterilization service of a regional hospital in the city of Tacna. 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 Carrillodos , 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

Numerosas organizaciones de todo el mundo, como la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Consejo Internacional de Enfermeras (IEC) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), han logrado identificar los factores relacionados con el trabajo que afectan la salud física y la satisfacción laboral general de los trabajadores. personal de enfermería, que incluye auxiliares, técnicos y enfermeras (1). Gran parte lo influye el ambiente donde labora el personal de enfermería, el cual puede volverse inestable, y amenazador, en esencia, la posibilidad de que un personal sufra daños como consecuencia de su trabajo. Nos referimos a accidentes laborales que pueden ir desde lesiones a patologías y enfermedades derivadas del ámbito profesional. A nivel internacional, un estudio realizado en México con una muestra de 82 enfermeras obtuvo como resultado que el 82% presentaba factor de riesgo psicosocial, el 81% riesgo ergonómico, el 79% riesgo biológico, el 76% riesgo físico y el 48% riesgo químico (2).

La satisfacción de los profesionales sanitarios repercute directamente en sus valoraciones personales dentro de sus grupos de trabajo, permitiéndoles alcanzar la realización personal en sus respectivos campos. Esto da como resultado una actitud positiva y satisfactoria hacia sus tareas diarias. Es considerado el nivel de felicidad que un personal de salud logra con su trabajo y, por lo tanto, le permite desarrollar su mejor desempeño. Es importante señalar que las motivaciones y áreas de trabajo deben permanecer iguales para una excelente comunicación y desempeño laboral (3).

A lo largo de los años se han estudiado factores químicos, psicosociales, físicos, biológicos y ergonómicos del trabajo, que de alguna manera se relacionan con la satisfacción del personal que labora en una institución hospitalaria. En Ecuador en el año 2021, se han realizado estudios sobre los factores relacionados con afectaciones en la salud mental en el personal de salud, donde el factor psicosocial estuvo alterado, el personal de enfermería presentó síntomas de ansiedad, 23,7% síntomas de depresión y 16,3% insomnio. La UNESCO indica que, en uno de los países en desarrollo como Brasil, se enfrenta a un problema importante en las orientaciones y políticas del personal de enfermería con oportunidades y desarrollo con adecuados criterios laborales, control de los componentes laborales; y la satisfacción en el trabajo diario, sin embargo, todavía no es suficiente (4).

En Perú en el año 2021, según el informe anual del Departamento del Trabajo, hubo 214 accidentes de trabajo mortales, más de 25,000 accidentes de trabajo no mortales y 7 casos de patología sindical (5). En la actualidad, los componentes del trabajo y la satisfacción sindical están interrelacionados la preocupación primordial será que existan los mínimos riesgos que puedan afectar su salud (5). Según la última encuesta de satisfacción laboral nacional del año 2020, solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo. Un trabajador feliz es hasta 40% más productivo y 80% más creativo e innovador (6).

En la ciudad de Trujillo en el año 2022, el 29,4% de enfermeras tuvieron regular satisfacción en su labor asistencial y/o administrativa. En la ciudad de Lima en el año 2021, se han realizado trabajos afines a los factores laborales y satisfacción, donde el 59 % de las enfermeras de los centros de esterilización valoran muy positivamente el elemento sindical y siguen estando moderadamente satisfechas, con una correlación significativa entre ambas variables (7).

La Central de Esterilización, constituye un área operativa, brinda el servicio de procesamiento y entrega de materiales e instrumental estéril al usuario interno, la conforma el personal de enfermería y técnicos de enfermería, quienes laboran en las tres áreas de la central (área roja, azul y verde), en cada una de ellas el personal debe cumplir con el uso adecuado del Equipo de protección personal (EPP), que requiere según el área, para así evitar algún riesgo laboral. Cumple un papel fundamental en la prevención de infecciones nosocomiales. Por lo tanto, el personal que trabaja en esta área tiene una gran responsabilidad, por lo que el centro de esterilización debe contar con personal especializado en manejo central y personal que conozca los kits ubicados en su centro laboral (8).

La complejidad de un centro de esterilización se logra comparar con una gran fábrica, con varios factores de trabajo que afectan la salud del personal de enfermería que trabaja en él, la necesidad de control, el crecimiento del material a procesar, la necesidad de materiales y personal y la centralización del proceso, genera malestar e insatisfacción (9).

La central de esterilización del hospital regional de Tacna, 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.

Es por ello que, conociendo las condiciones de la central de esterilización del hospital regional de la ciudad de Tacna, es que se tiene, el propósito de este estudiar y establecer la relación entre las variables factores laborales y satisfacción laboral, del personal de enfermería del servicio de central de esterilización de un hospital regional, Tacna 2023.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre los factores laborales con la satisfacción del personal de enfermería del servicio de central de esterilización de un hospital regional, Tacna 2023?

1.2.1. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la dimensión biológicos de los factores laborales con la satisfacción del personal de enfermería del servicio de central de esterilización de un hospital regional, Tacna 2023?

¿Cuál es la relación entre la dimensión químicos de los factores laborales con la satisfacción del personal de enfermería del servicio de central de esterilización de un hospital regional, Tacna 2023?

¿Cuál es la relación entre la dimensión ergonómicas de los factores laborales con la satisfacción del personal de enfermería del servicio de central de esterilización de un hospital regional, Tacna 2023?

¿Cuál es la relación entre la dimensión psicosociales de los factores laborales con la satisfacción del personal de enfermería del servicio de central de esterilización de un hospital regional, Tacna 2023?

¿Cuál es la relación entre la dimensión físicos de los factores laborales con la satisfacción del personal de enfermería del servicio de central de esterilización de un hospital regional, Tacna 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar los factores laborales relacionados con la satisfacción del personal de enfermería del servicio de central de esterilización de un hospital regional, Tacna 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar la relación entre la dimensión biológicos de los factores laborales con la satisfacción del personal de enfermería del servicio de central de esterilización de un hospital regional, Tacna 2023.

Identificar la relación entre la dimensión químicos de los factores laborales con la satisfacción del personal de enfermería del servicio de central de esterilización de un hospital regional, Tacna 2023.

Describir la relación entre la dimensión ergonómicos de los factores laborales con la satisfacción del personal de enfermería del servicio de central de esterilización de un hospital regional, Tacna 2023.

Identificar la relación entre la dimensión psicosociales de los factores laborales con la satisfacción del personal de enfermería del servicio de central de esterilización de un hospital regional, Tacna 2023.

Describir la relación entre la dimensión físicos de los factores laborales con la satisfacción del personal de enfermería del servicio de central de esterilización de un hospital regional, Tacna 2023.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Este estudio es de interés teórico ya que contribuirá a la comprensión de los factores laborales y la satisfacción del personal de enfermería del servicio de central de esterilización de un hospital regional, Tacna 2023, así como contribuir a la toma de decisiones, desarrollo de estrategias, evidencia, mejora del lugar de trabajo del personal de enfermería. En la región de Tacna y su Hospital regional no cuentan con trabajos relacionados con el tema de investigación. El presente trabajo está fundamentado en la

teoría de Dorothea Orem, sobre el autocuidado, donde hace referencia que cada personal de enfermería debe tener conciencia sobre su propio estado de salud física, mental, psicosocial, su propio cuidado, la teoría de Herzberg, 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 permitirá conocer la relación entre los factores laborales y la satisfacción del personal de enfermería de los centros de esterilización en relación con sus tareas y funciones; innovación de nuevos métodos que puedan influir en la mejora del servicio y futuros proyectos de investigación. Se utilizarán dos herramientas probadas y fiables. 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 los procesos.

1.4.3. Práctica

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 Tacna.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

La investigación será aplicada al personal de enfermería del servicio de central de esterilización de un hospital regional de Tacna, en el mes de noviembre.

1.5.2. Espacial

La investigación se realizará en el servicio de central de esterilización de un hospital regional, ubicado en el distrito de Tacna, provincia de Tacna, Región Tacna.

1.5.3. Población o unidad de análisis

La presente investigación tendrá como unidad de análisis a las licenciadas en enfermería y personal técnico del servicio de central de esterilización de un hospital regional de Tacna.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Venegas, et al., (10) en el año 2022, realizaron un estudio de investigación destinado a identificar los 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 administradas a una muestra de 200 enfermeras 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, (11) en el año 2022, realizaron un estudio con el objetivo de evaluar los niveles de 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.

Cabanillas, et al., (12) en el año 2019, realizaron un estudio destinado a analizar el impacto de los riesgos ergonómicos en el estado de salud 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.

Antecedentes Nacionales

Charún, (13) en el año 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.

Holguin y Contreras (14) en el año 2020, realizaron un estudio enfocado en profesionales de la salud. 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 (15) en el año 2019, realizó un estudio con el objetivo de determinar el nivel de satisfacción laboral del 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 y Peña, (16) en el año 2019, El personal de enfermería del Centro Quirúrgico 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 y Soto (17) en el año 2019, realizaron un estudio centrado en la satisfacción laboral entre los profesionales de enfermería. El estudio tuvo como objetivo 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 (18) en el año 2019, realizó un estudio que involucra al personal de enfermería y su nivel de satisfacción laboral. 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 laborales

2.2.1.1. Definiciones conceptuales de Factores laborales:

Romero S. define a factor 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 (19).

Uribe, 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 (20).

Díaz P, refiere que la expresión de factores laborales se ha hecho habitual desde 1989, se convirtió en una obligación, en relación con la seguridad y salud de los trabajadores. La experiencia enseña que en toda situación de trabajo se identifican un conjunto de variables propias de la situación de trabajo cuyo valor influye en la aparición de problemas de salud; estas variables reciben el nombre de factores laborales.

Montalvo R. define que se entiende por factor laboral al conjunto de factores físicos, psíquicos, químicos, ambientales, sociales y culturales que actúan sobre el individuo; la interrelación y los efectos que producen esos factores dan lugar a la enfermedad ocupacional.

Pueden identificarse riesgos laborales relacionados globalmente con el trabajo en general, y además algunos riesgos específicos de ciertos medios de producción.

2.2.1.2. Teoría de 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 (21).

- a) **Factores de higiene:** Cuando se trabaja en el sitio, su presencia no genera motivación y su ausencia genera insatisfacción. Griffin & Moorhead (2010) las 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.
- b) **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 (21).

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 (22).

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 (22).

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 (23).

Los factores laborales, aparecen como una consecuencia de la condición en la que trabaja el personal de salud, lo cual puede dar inicio a enfermedades ocupacionales, accidentes de trabajo, efectos irreparables para la salud y/o temporales como fatiga y estrés (24).

2.2.1.4. Dimensiones de Factores laborales

Según Díaz, los riesgos laborales se bosquejan en 5 grupos, los cuales son:

a) 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 (25).

b) 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 (25).

c) 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 (25).

d) 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 (25).

e) **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. Pruébalo (25).

2.2.2. Satisfacción Laboral

2.2.2.1. Definiciones conceptuales de Satisfacción laboral:

Hernández G. define la satisfacción laboral como una percepción subjetiva, que lleva a una persona a adoptar una actitud hacia su trabajo, basándose en sus creencias y valores sobre el trabajo que realiza. En este sentido, es importante porque está directamente relacionada con la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad. Y, sobre todo, porque contribuye a que las personas no vean el trabajo solo

como obligación o para tener recompensas, sino como un entorno que las ayuda a ser más felices (26).

Gomez D. define la satisfacción laboral como la respuesta emocional que experimentan los empleados en la empresa para la que trabajan. Esta puede variar de un colaborador a otro, y la buena o mala percepción depende de las condiciones internas que existan y la facilidad que tengan las personas para realizar sus actividades (27).

Cortes N. define la satisfacción laboral cuando un trabajador se siente motivado, contento y dichoso con su trabajo. La satisfacción laboral ocurre cuando un empleado siente que está teniendo estabilidad laboral, crecimiento profesional y un cómodo equilibrio entre el trabajo y la vida (28).

Robbins, S., & Judge, T., (2013) lo define como un conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo (29).

2.2.2.2. Teoría de satisfacción laboral

Teoría de la jerarquía de las necesidades:

Maslow, “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 (30).

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”.

Teoría de las Expectativas

El autor de la teoría Vroom, refiere que 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 en relación a unos resultados (31).

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 (31).

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 y cols, esta última, es un conjunto de actitudes, donde los individuos desarrollan respecto a asuntos particulares o de trabajo (32).

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 (33).

2.2.2.4. Dimensiones de satisfacción laboral

a) Dimensión 1: Condiciones Físicas y/o materiales

Según Robbins, indica que los recursos físicos o de infraestructura se definen como un medio para facilitar la realización de las tareas diarias y como un indicador de eficiencia y gestión. En cuanto a las condiciones físicas, se valora el bienestar, que viene dado por las condiciones de descanso que se dan en un establecimiento de salud, tales como: B.: ventilación e iluminación, limpieza y orden del ambiente, etc. Los trabajadores se preocupan por su entorno sindical tanto por su tranquilidad personal como por el buen desempeño de su trabajo. La tranquilidad se refiere a los temas de amplitud, disposición y mobiliario adecuado, Privacidad, usabilidad y disponibilidad del servicio.

Para el autor Salvo, citado por Fernández, descubrió que el ruido, la iluminación, la mala limpieza y ventilación, las temperaturas inadecuadas y los nefastos olores, además de tener que trabajar con equipos y materiales deficientes, eran los factores que más distraían y estresaban al personal de enfermería. De acuerdo al artículo 11 (inciso d) de la Ley de Enfermería del Perú, las enfermeras deben contar con un ambiente de trabajo bien acondicionado para controlar la exposición a contaminantes y sustancias tóxicas y además contar con las condiciones de Bioseguridad adecuadas aprobadas por el área en la que se desempeña (33).

b) Dimensión 2: Beneficios laborales

Según Gonzales, indica que son los sistemas de recompensas, salarios, así como a los ascensos, teniendo enorme importancia como componentes de las decisiones de dominación y satisfacción gremial, pues satisfacen una serie de necesidades fisiológicas del sujeto; es un

símbolo de "estatus", que significa reconocimiento y estabilidad; proporcionan una mayor independencia en la vida humana; ya través de ellos tienen la posibilidad de adquirir otros valores (33).

Según Marriner, indica que, si las recompensas son justas y equitativas, entonces se ejerce mayor satisfacción, porque los trabajadores sienten que perciben recompensas en proporción a su desempeño. Por otro lado, si piensan que las recompensas son inadecuadas para el nivel de gestión, es probable que surja insatisfacción en el trabajo, desarrollando tensiones en el trabajador que espera resolver ajustando su comportamiento, lo que probablemente perjudique la productividad y genere un deterioro en la calidad del ambiente sindical.

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 (33).

c) **Dimensión 3: Políticas administrativas**

Según Marriner, hace alusión al grado de consenso respecto de las políticas o normas institucionales destinadas a regular la cooperación sindical que están directamente relacionadas con los trabajadores. Las políticas deben ser lo suficientemente abiertas, estables y flexibles para ser aplicadas en diferentes circunstancias, al mismo tiempo que sean coherentes y ayuden a resolver o prevenir problemas específicos. Implementar reglas claras y concisas que definan áreas de responsabilidad. De esta forma, en nuestro medio, la perspectiva

del Director General de Recursos Humanos es fundamental para la aplicación de los lineamientos sobre los que ha trabajado estratégicamente el Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos del Ministerio de Salud.

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 (33).

d) **Dimensión 4: Relaciones sociales**

Según López, es el nivel de autosatisfacción con la interacción con otros miembros de la organización con los que se comparte el trabajo diario. La buena cooperación social o interpersonal genera confianza, responsabilidad y empatía. La comunicación positiva es fundamental donde el razonamiento, la comprensión, el respeto y el apoyo mutuo son importantes para superar las debilidades, consolidar fortalezas que conduzcan a la convivencia, al incremento de las personas, a la calidad del funcionamiento y al beneficio que reciben quienes utilizan sus servicios. En la organización del trabajo de enfermería predomina el modelo ministerial y se empieza a hablar de propuestas de ejercicios de trabajo en grupo, de los que aún no se ven resultados, por los inconvenientes de las relaciones personales, que generalmente no permiten la colaboración y 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. personalmente y éticamente. Al igual

que los demás miembros del equipo de salud, respetar los roles que cada uno tiene a su cargo (33).

e) **Dimensión 5: Desarrollo personal**

Según Kennet, señala que existe la posibilidad de que el trabajador tenga que dedicarse a ocupaciones significativas para su autorrealización. Las personas ocupadas tienden a preferir trabajos que les permitan utilizar sus habilidades y capacidades y que les ofrezcan una secuencia de actividades, autonomía e información sobre su desempeño. Estas cualidades hacen que el trabajo de la mente sea más exigente. “Un hombre saludable está motivado principalmente por sus necesidades de desarrollar y realizar todo su potencial y habilidades”, “se refiere al deseo de cumplir nuestros propios deseos más profundos, es decir, realizar lo que potencialmente somos”. ... es el deseo de ser cada vez más lo que uno es, para llegar a ser lo que uno puede llegar a ser”.

Los empleados deben ser competentes en sus tareas personales y en sus puestos de trabajo. Las responsabilidades que deben tener son: trabajar en su perfeccionamiento y progreso en materia de capacitación y actualización constante para ampliar y mantener su competencia profesional para brindar servicios de calidad. Evitar a toda costa la ineficiencia, la mediocridad y la mala conducta. Según el artículo 16 del Código del Trabajo de Enfermería, el enfermero tiene la opción de cursar estudios de especialización en los diferentes campos de la enfermería aprobados por la Escuela de Enfermería del Perú (33).

f) **Dimensión 6: Desempeño de tareas**

Según Ramos, se refiere a la capacidad o habilidad para desarrollar plenamente los deberes u obligaciones inherentes a un puesto de responsabilidad a lo largo del desempeño de

una actividad o tarea profesional. Por lo tanto, la gestión del trabajo requiere algo más que competencias, habilidades, conocimientos, etc. No sólo es necesario para la correcta ejecución de una determinada tarea, sino que la participación de otros conceptos como interés, voluntad y finalidad del trabajo es importante y rudimentaria. De conformidad con el artículo 7, inciso c) de la Ley del Trabajo de Enfermería, las enfermeras están obligadas a brindar una atención integral con base en los centros de salud y en los distintos niveles del Proceso de Atención de Enfermería (PAE), tanto en el ámbito público como en el privado. dificultades hospitalarias (33).

g) **Dimensión 7: Relación con la autoridad**

Según Ramos, se refiere a la apreciación evaluativa que hacen los trabajadores de sus interacciones con sus líderes inmediatos y sus relaciones con su trabajo diario. Los trabajadores se sienten atraídos por los líderes y las responsabilidades. Sin embargo, la actitud del empleado hacia el jefe suele depender no solo de las características del jefe, sino también de las suyas. El único comportamiento de los gerentes que tiene un impacto predecible en la satisfacción de los empleados es la importancia.

Para House y Desseley citado por Ayala, indica que el comportamiento del jefe socava la satisfacción laboral de los subordinados, especialmente la satisfacción de su jefe. “El comportamiento de un jefe se considera aceptable en un nivel en el que los empleados ven ese comportamiento como una fuente de gratificación inmediata o como un medio de gratificación futura”. necesidad (33).

2.3. Formulación de Hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores laborales con la satisfacción del personal de enfermería del servicio de central de esterilización de un hospital regional, Tacna 2023.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los factores laborales con la satisfacción del personal de enfermería del servicio de central de esterilización de un hospital regional, Tacna 2023.

2.3.2. Hipótesis Específica

Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión biológicos de los factores laborales con la satisfacción del personal de enfermería del servicio de central de esterilización de un hospital regional, Tacna 2023.

Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión físicos de los factores laborales con la satisfacción del personal de enfermería del servicio de central de esterilización de un hospital regional, Tacna 2023.

Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión químicos de los factores laborales con la satisfacción del personal de enfermería del servicio de central de esterilización de un hospital regional, Tacna 2023.

Hi4: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión ergonómicos de los factores laborales con la satisfacción del personal de enfermería del servicio de central de esterilización de un hospital regional, Tacna 2023.

Hi5: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión psicosociales de los factores laborales con la satisfacción del personal de enfermería del servicio de central de esterilización de un hospital regional, Tacna 2023.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El método de investigación del presente trabajo será hipotético – deductivo, porque se trabajará con la comprobación de hipótesis. Se realizará la combinación entre los episodios razonables (la creación de hipótesis y deducción) y la observación de los sucesos o hechos que se manifiestan (la observación y la verificación), según Sampiere (34).

3.2. Enfoque de la investigación

Tendrá un enfoque Cuantitativo, ya que la recopilación de información se utiliza para probar posibles respuestas basadas en mediciones numéricas y exploración estadística para identificar patrones de comportamiento y probar teorías, según Hernández Sampiere (35).

3.3. Tipo de investigación

El tipo de investigación será aplicada porque 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 (36).

3.4. Diseño de la investigación

Será un estudio 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, según Fernández y Baptista (37).

- **Corte:** Será transversal, porque los datos serán recopilados de la población en un momento específico, según Hernández Sampiere (37).

- **Nivel o alcance:** Será un estudio 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, según Hernández Sampiere (37).

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 (15) y personal técnico de enfermería (35), haciendo un total de 50 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 (38).

3.5.2. Muestra:

La muestra es censal, estará constituida por 50 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
Factores laborales	Conjunto de elementos que, estando presentes en las condiciones de trabajo pueden desencadenar una disminución en la salud o integridad del trabajador, pudiendo causar un daño en el ámbito laboral (39).	Es el conjunto de los factores laborales biológicos, químicos, ergonómicos, físicos y psicosociales que están presentes en las condiciones del personal de enfermería de central de esterilización.	Químicos	<ul style="list-style-type: none"> - Vacuna Hepatitis B. - Vacuna Tétano - Pruebas serológicas - Exposición a contaminación - Riesgo de intoxicaciones. - Desinfectantes, antisépticos 	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> -Bajo: 20 – 46 - Medio: 47 – 73 -Alto: 74 – 100
			Biológicos	<ul style="list-style-type: none"> - Utilización de Equipo de protección personal - Desecho de material contaminado. 		

				<ul style="list-style-type: none"> - Contacto con sangre y fluidos - Exposición a microorganismos patógenos. 		
			Ergonómicos	<ul style="list-style-type: none"> - Lesiones osteomusculares - Alteraciones circulatorias - Lumbalgias - Lesión de discos intervertebrales - Accidente laboral - Posturas inadecuadas 		
			Físicos	<ul style="list-style-type: none"> - Ruido - Ventilación - Humedad - Iluminación 		

				<ul style="list-style-type: none"> - Temperatura - Vibraciones - Corrientes de aire 		
			Psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> - Estrés laboral - Relaciones interpersonales - Sobrecarga laboral físico o mental - Riesgo de agresión o amenazas por jefe y personal - Agotamiento emocional 		

Variable Dependiente	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicador	Escala de Medición	Escala Valorativa
Satisfacción laboral	Grado de conformidad del individuo respecto a su entorno de trabajo (40).	Es el grado de conformidad que el personal de enfermería del servicio de central de esterilización, tiene respecto a las condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales,	Condiciones Físicas y/o materiales	Distribución física, ambiente laboral confortable	Ordinal	Bajo(insatisfecho): 20 – 46 Medio (medianamente satisfecho): 47 – 73 Alto(satisfecho): 74 – 100
			Beneficios laborales	Remuneraciones expectativas económicas		
			Políticas administrativas	Reconocimiento por la institución. Disgusto con horario Normas de la 7 NS		
			Relaciones sociales	Entorno con los compañeros de relaciones personales con colegas. Solidaridad en el ambiente de trabajo		

		desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad.	Desarrollo personal	Sentirse realizado Sentirse bien consigo mismo		
			Desempeño de tareas	Sentirse útil, aburrimiento de trabajo		
			Relación con la autoridad	Relaciones con sus superiores. Valoración de su trabajo por su superior		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

En la siguiente investigación se utilizará 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

Descripción de Instrumento 1: Factores Laborales

El instrumento factores laborales (Anexo 2) 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 (41).

Se aplicará el instrumento “factores laborales” al personal de enfermería del servicio de central de esterilización de un hospital regional de Tacna. El cuestionario semiestructurado fue elaborado por Sofía Reymundez Puchare en Ayacucho, y fue validado en el año 2015, lo aplico en el personal de enfermería de la red de salud de Huamanga. Fue modificado por Charún Paredes de Balvin María Justinay, en el año 2021. El instrumento está conformado por 33 ítems que se agrupan en 5 dimensiones, con escala de Likert, y fue sometido al juicio de expertos.

Para analizar cada ítem, se tiene los siguientes puntajes de acuerdo a 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 del cuestionario: factores laborales del personal de enfermería de central de esterilización, se tiene la siguiente clasificación:

- Bajo: 20 – 46
- Medio: 47 – 73
- Alto: 74 – 100

Descripción de Instrumento 2: Satisfacción Laboral (SL-SPC)

El instrumento satisfacción laboral (Anexo 2), es un cuestionario que indagará individualmente cuan satisfecho se siente la persona en su área de trabajo.

Consistirá en la aplicación del instrumento el cual 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. Se le denomina inventario SL-SPC, estableciendo la capacidad del instrumento para medir lo que se busca el dominio específico de contenido

Para analizar cada ítem, se tiene los siguientes puntajes de acuerdo a 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 del cuestionario: satisfacción laboral del personal de enfermería de central de esterilización, 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 Laborales:

Respecto a la validez el instrumento que mide la variable factores laborales, 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.

Validez de instrumento 2: Satisfacción Laboral (SL-SPC):

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 la validez del instrumento

3.7.4 Confiabilidad

Confiabilidad de instrumento 1: Factores Laborales:

Para determinar la confiabilidad, se realizó una prueba piloto, y se utilizó el Coeficiente de Alfa de Conbranch aplicada a una muestra de 33 trabajadores.

Se demostró su confiabilidad en una consistencia en un rango superior a 0,814.

Confiabilidad de instrumento 2: Satisfacción Laboral (SL-SPC):

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

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Se solicitará autorización al director del hospital regional de Tacna, 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 Tacna 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. Para la confiabilidad y validez de los instrumentos se utilizará el coeficiente de Alfa de Cronbach.

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 de Tacna. 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 (42).

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 (43).

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 (44).

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 (45).

d) Principio de justicia

Cada trabajador de central de esterilización, será tratado con igualdad, mostrando respeto, confidencialidad, cordialidad y empatía (46).

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de Actividades

N°	ACTIVIDADES	2023																			
		JULIO				AGOSTO				SETIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE			
		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

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

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Hellin M, Ruiz J, Ibañez F, Seva A.. Relación entre la Satisfacción Laboral y la Carga de Trabajo de Enfermeras en Unidades de Internación de Adultos. *Int J Environ Res Salud Pública* [Internet]. 2022; 19(18), 89-25.
2. Santana C. , Gomez M. , Altamirano B. , Martinez M. Factores de riesgo en el personal de enfermería en un hospital en de segundo nivel. *Ciencia Latina Rev. Cientif. Multidisc.* [Internet]. 2021; 5(4), 4575-4566. [Consultado el 08 de enero de 2024]. Disponible en: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.640
3. Gutierrez A, Bastida E, Olivera E, Castillo M. Factores de Satisfacción Laboral en Tiempos de Crisis Económica. Una Revisión Sistemática. *Vis. de Futur.* [Internet]. 2019; 26(2), 1-21. [Consultado el 15 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://visiondefuturo.fce.unam.edu.ar/index.php/visiondefuturo/article/view/513/742>
4. Organización Internacional del Trabajo. Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domesticos y actores claves en la economía del cuidado de las personas. 1ª ed. Ginebra: Martinedoucet;2022. 517 p.
5. Jesus S. *Economia 3. Satisfacción laboral: ¿Qué es y cómo influye en la productividad?* [Internet]. [Consultado el 04 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://economia3.com/satisfaccion-laboral/>.
6. La República. Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo. [Internet]. Lima: La Republ; 24 de enero 2020. [Consultado el 16 de octubre de 2023].Disponible en: <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo>
7. Leyva F, Chunga J. Capacidad de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de la red Trujillo. *Sciéndo.* [Internet]. 2022; 25(1), 53-59. [Consultado el 20 de octubre de 2023].

- Disponible en:
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/4284/4758>
8. Brunelli M, Bonorino C, Cingolani P, Galli M, kitashima N, Rocca M. Condiciones Laborales y sus Consecuencias en la Satisfacción Laboral en un Hospital de Emergencia. Horiz. en Enferm. [Internet]. 2021; 33(01), 33-48. [Consultado el 21 de octubre de 2023]. Disponible en:
<https://horizonteenfermeria.uc.cl/index.php/RHE/article/view/44363/39743>
9. Hospital San José Callao. Central de Esterilización. [Internet]. [Consultado el 13 de julio de 2023]. Disponible en:
https://www.hsj.gob.pe/servicios/enfermeria/central_esterilizacion.html
10. Venegas B, Rodriguez M, Beltrán R, Calero G. Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. [Archivo pdf]. Sapienza, 09 de junio de 2022; [Consultado el 7 de agosto de 2023]. Disponible en:
<file:///C:/Users/Admin/Downloads/1.+Motivaci%C3%B3n+y+satisfacci%C3%B3n+de+l+personal+de+Enfermer%C3%ADa+en+la+atenci%C3%B3n+de+tercer+nivel.pdf>
11. Castro V, Toxqui M, Álvarez I, Vega A, Altamirano B. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital de seguridad social de México. Inv. e Innov: Revist. Cientif. de Enferm. [Internet]. 2022; 2(2),21-29. [Consultado el 13 de julio de 2023]. Disponible en:
<https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/citationstylelanguage/get/associacao-brasileira-de-normas-tecnicas?submissionId=1488&publicationId=1432>
12. Cabanilla E, Jimenez C, Paz V, Acebo M. Riesgos ergonómicos del personal de enfermería: central de esterilizacion del Hospital de especialidades del Dr. Abel Gilbert

- Pontón. Guayaquil. Rev. Mas Vit. [Internet].2019; 2(2), 9-20. [Consultado el 14 de julio de 2023]. Disponible en: <https://doi.org/10.47606/ACVEN/MV0006>
13. 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 para optar el grado de maestro de Gestión en salud]. Lima: Universidad Norbert Wiener, 2021. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5175/T061_2561089_4_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
14. Holguin Y, Contreras C. Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. Horiz.Med. [Internet]. 2019; 2(20), 1-8. [Consultado el 14 de julio de 2023]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09>
15. Morales G. Satisfacción laboral del personal de enfermería. Centro Quirúrgico- Hospital Docente Belén Lambayeque. 2019. [Tesis para optar el título de Segunda Especialidad en Centro Quirúrgico]. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo;2019. Disponible en: https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9127/Morales_Castillo_Glendy_Zoilita.PDF?sequence=1&isAllowed=y
16. Cartagena Y, Peña J. 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. 2019. [Tesis para optar el grado de maestro de Gerencia en salud].Lima: Universidad Nacional Del Callao; 2019. Disponible en: https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/4138/Pe%c3%b1a%20y%20Cartagena_POSGRADO_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

17. Ore R. , Soto C. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el Servicio de Medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima - 2018. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Enfermería].Lima: Universidad Norbert Wiener; 2019. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/2973/TESIS%20Or%c3%a9%20Erik%20-%20Soto%20Cecilia.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
18. Rojas Y. Nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2019. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Enfermería]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2019. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/3115/TESIS%20Rojas%20Yohon.pdf?sequence=1>
19. Romero S. Factores de riesgo laboral. [Internet]. [Consultado el 20 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.coordinacionempresarial.com/factores-de-riesgo-laboral/>.
20. Uribe J.. Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales. [Internet]. 1.^a edición. México: El manual moderno E-book; 2014; [Consultado el 27 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.dheducacion.com/wp-content/uploads/2019/02/Clima-y-ambiente-organizacional.pdf>
21. Madero S. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Acta Univ. [Internet]. 2019; 29(11),1-18. [Consultado el 12 de enero del 2024]. Disponible en <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
22. Prado L, Gonzalez M, Gómez N, Romero K. La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Orem punto de partida para calidad en la atención. Rev Med Electron. [Internet]. 2014;

- 36(6), 835-845. [Consultado el 12 de enero del 2024]. Disponible en <http://scielo.sld.cu/pdf/rme/v36n6/rme040614.pdf>
23. Diaz P. Prevención de riesgos laborales. Seguridad y salud laboral. [Internet]. 1.^a en Paraninfo. Madrid: Nobel; 2009. [Consultado el 12 de marzo del 2023]. Disponible en: https://books.google.co.ve/books?id=8yg_KPZK4ukC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false
24. Cabaleiro B. Prevención de riesgos laborales. [Internet]. 2.º en S.L.G. España: Vigo; 2006. [Consultado el 12 de marzo del 2023]. Disponible en: https://www.google.com.pe/books/edition/Prevenci%C3%B3n_de_riesgos_laborales/NwnrURxI3woC?hl=es&gbpv=1&dq=Cabaleiro+B.+Prevenci%C3%B3n+de+riesgos+laborales&printsec=frontcover
25. Sanchez M, Coello S. Factores de riesgo físicos, químicos, biológicos y ergonómicos a los que están expuestos el personal profesional de enfermería del hospital Manuel Ygnacio Monteros-IESS. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Enfermería]. Ecuador: Universidad Nacional de Loja; 2015. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/437231645/Factores-de-Riesgos-Fisicos-Quimicos-Biologicos-y-Ergonomicos>
26. Hernández G. La satisfacción laboral es clave para el desarrollo de las organizaciones. [Internet]. [Consultado el 15 de marzo del 2023]. Disponible en: <https://www.udep.edu.pe/hoy/2023/08/la-satisfaccion-laboral-es-clave-para-el-desarrollo-de-las-organizaciones/#:~:text=%C2%BFcu%C3%A1%20es%20la%20importancia%20de,sobre%20el%20trabajo%20que%20realiza>.

27. Gomez D. Qué es la satisfacción laboral (y cómo medirla y mejorarla). [Internet]. [Consultado el 15 de marzo del 2023]. Disponible en: <https://blog.hubspot.es/service/satisfaccion-laboral>
28. Cortes N. GeoVictoria. Todo sobre la satisfacción laboral. [Internet]. [Consultado el 16 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.geovictoria.com/es-pe/blog/recursos-humanos/satisfaccion-laboral>
29. Robbins S. , Judfe T. Comportamiento Organizacional. [Internet]. 13.^a edición en Pearson. México: Cámara Nacional de la Industria; 2013. [Consultado el 30 de julio de 2023]. Disponible en: https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
30. Pacheco T. Satisfacción laboral y su relación con la felicidad en el trabajo. [Tesis para optar el título profesional de Psicólogo]. España: Universidad de la laguna; 2017. Disponible en: <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/6297/SATISFACCION%20LABORAL%20Y%20SU%20RELACION%20CON%20LA%20FELICIDAD%20EN%20EL%20TRABAJO..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
31. Sanchis S. Psicología Online. [Internet]. [Consultado el 25 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.psicologia-online.com/teoria-de-las-expectativas-de-vroom-formula-y-ejemplos-5118.html>
32. Ruiz P, Alcalde J, Landa J. Gestión clínica en cirugía. [Internet]. Madrid:Arán Ediciones; [Consultado el 7 de julio de 2023]. Disponible en: <https://medicina.ucm.es/gestion-clinica-en-cirugia>

33. Monteza N. Nivel de estrés y satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico en la clínica Centenario Peruano Japones 2018. [Tesis para optar el título profesional de Especialista en Centro Quirúrgico]. Lima: Universidad Nacional del Callao; 2018. Disponible en: https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/4098/MONTEZA%20HERRERA_TESIS2DAESP_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
34. Hernandez R, Fernandez C, Baptista P. Metodología De La Investigación. [Internet]. 6 1.ª edición en SADCV. México: Interamericana ; 2014. [Consultado el 29 de julio de 2022]. Disponible en: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
35. Sampieri R.. El proceso de investigación y los enfoques cuantitativo y cualitativo:hacia un modelo integral. [Archivo en PDF]. UBA, 6 de septiembre de 2003. [Consultado el 7 de agosto de 2023]. Disponible en: <http://metodos-comunicacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/219/2014/04/Hernandez-Sampieri-Cap-1.pdf>
36. Duoc UC Bibliotecas. Investigación Aplicada. [Internet]. [Consultado el 22 de julio de 2023]. Disponible en: <https://bibliotecas.duoc.cl/investigacion-aplicada>.
37. Monje C. Uv.mx. Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa guía didáctica. [Archivo en pdf]. Neiva, 2011. [Consultado el 16 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>.
38. Reunión mensual de jefatura de enfermería. Rol de turno de personal de enfermería. Diciembre de 2023.

39. ISOtools Excellence. Riesgo laboral: definición y conceptos básicos. [Internet]. [Consultado el 4 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.isotools.us/2015/09/10/riesgo-laboral-definicion-y-conceptos-basicos/>
40. Den Springs. Satisfacción laboral: factores de influencia positivos y negativos. [Internet]. [Consultado el 19 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.aguaeden.es/blog/satisfaccion-laboral-factores-de-influencia-positivos-y-negativos#:~:text=La%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20es%20el,niveles%20de%20rentabilidad%20y%20productividad.>
41. Moreno B. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Med Segur Trab* [Internet] . 2011; 1(57),1-19. [Consultado el 12 de enero del 2024]. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
42. Martín S. Aplicación de los principios éticos a la metodología de investigación. *Enferm Cardiol*. [Internet]. 2013; 20(1), 58-59. [Consultado el 12 de enero del 2024]. Disponible en: https://enfermeriaencardiologia.com/wp-content/uploads/58_59_02.pdf
43. Beca J.. La autonomía del paciente en la práctica clínica. *Rev. Chil. de Enf. Resp.* [Internet]. 2017; 33(4), 269–271. [Consultado el 12 de enero del 2024]. Disponible en: <https://revchilenfermrespir.cl/index.php/RChER/article/view/199>
44. Siurana J.. Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. *Rev. Veritas*. [Internet]. 2010; 2(22), 1-37. [Consultado el 12 de enero del 2024]. Disponible en: <https://www.scielo.cl/pdf/veritas/n22/art06.pdf>
45. Siurana J. Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. *Rev. Veritas*. [Internet]. 2010; 122(22), 1-18. [Consultado el 12 de enero del 2024]. Disponible en: <https://www.scielo.cl/pdf/veritas/n22/art06.pdf>
46. Siurana J.. Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. *Rev. Veritas*. [Internet]. 2010; 124(22), 1-5. [Consultado el 11 de enero del 2024].

Disponibile en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-92732010000100006

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Factores laborales relacionados con la satisfacción del personal de enfermería del servicio de central de esterilización de un hospital regional, Tacna 2023.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Operacionalización de Variable		Diseño Metodológico
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable Independiente	Dimensión	Tipo de investigación
¿Cuál es la relación entre los factores laborales con la satisfacción del personal de enfermería del servicio de central de esterilización de un hospital regional, Tacna 2023?	Determinar los factores laborales relacionados con la satisfacción del personal de enfermería del servicio de central de esterilización de un hospital regional, Tacna 2023.	<p>- Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores laborales con la satisfacción del personal de enfermería del servicio de central de esterilización de un hospital regional, Tacna 2023.</p> <p>- Ho: No existe relación entre los factores laborales con la satisfacción del personal de enfermería del servicio de central de esterilización de un hospital regional, Tacna 2023.</p>	Factores Laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Químicos - Biológicos - Ergonómicos - Físicos - Psicosociales 	Aplicada

Problemas específicos	Objetivo Específico	Hipótesis Específicas	Variable Dependiente	Dimensión	Método y diseño de la investigación
<p>- ¿Cuál es la relación entre la dimensión biológicos de los factores laborales con la satisfacción del personal de enfermería del servicio de central de esterilización de un hospital regional, Tacna 2023?</p> <p>- ¿Cuál es la relación entre la dimensión químicos de los factores laborales con la satisfacción del personal de enfermería del servicio de central de esterilización de un hospital regional, Tacna 2023?</p> <p>- ¿Cuál es la relación entre la dimensión ergonómicos de los factores laborales con la satisfacción del</p>	<p>-Identificar la relación entre la dimensión biológicos de los factores laborales con la satisfacción del personal de enfermería del servicio de central de esterilización de un hospital regional, Tacna 2023.</p> <p>- Describir la relación entre la dimensión físicos de los factores laborales con la satisfacción del personal de enfermería del servicio de central de esterilización de un hospital regional, Tacna 2023.</p> <p>- Identificar la relación entre la dimensión químicos de los factores laborales con la</p>	<p>- Hi1: Existe relación entre la dimensión biológicos de los factores laborales con la satisfacción del personal de enfermería del servicio de central de esterilización de un hospital regional, Tacna 2023.</p> <p>- Hi2: Existe relación entre la dimensión físicos de los factores laborales con la satisfacción del personal de enfermería del servicio de central de esterilización de un hospital regional, Tacna 2023.</p> <p>- Hi3: Existe relación entre la dimensión químicos de los factores laborales con la satisfacción del personal de enfermería del servicio de central</p>	<p>Satisfacción laboral</p>	<p>-Condiciones Físicas y/o materiales</p> <p>-Beneficios laborales</p> <p>-Políticas administrativas</p> <p>-Relaciones sociales</p> <p>-Desarrollo personal</p> <p>-Desempeño de tareas</p> <p>-Relación con la autoridad</p>	<p>Estudio cuantitativo, hipotético deductivo, diseño no experimental, de corte transversal, correlacional.</p> <hr/> <p>Población y Muestra</p> <p>La población será de 19 personas.</p> <p>La muestra es censal, conformada por 19 personas.</p> <hr/> <p>Instrumento</p> <p>Para la variable 1 (Factores laborales) se</p>

<p>personal de enfermería del servicio de central de esterilización de un hospital regional, Tacna 2023?</p> <p>- ¿Cuál es la relación entre la dimensión psicosociales de los factores laborales con la satisfacción del personal de enfermería del servicio de central de esterilización de un hospital regional, Tacna 2023”?</p> <p>- ¿Cuál es la relación entre la dimensión físicos de los factores laborales con la satisfacción del personal de enfermería del servicio de central de esterilización de un hospital regional, Tacna 2023”?</p>	<p>satisfacción del personal de enfermería del servicio de central de esterilización de un hospital regional, Tacna 2023.</p> <p>- Describir la relación entre la dimensión ergonómicos de los factores laborales con la satisfacción del personal de enfermería del servicio de central de esterilización de un hospital regional, Tacna 2023.</p> <p>- Identificar la relación entre la dimensión psicosociales de los factores laborales con la satisfacción del personal de enfermería del servicio de central de esterilización de un hospital regional, Tacna 2023.</p>	<p>de esterilización de un hospital regional, Tacna 2023.</p> <p>- Hi4: Existe relación entre la dimensión ergonómicos de los factores laborales con la satisfacción del personal de enfermería del servicio de central de esterilización de un hospital regional, Tacna 2023.</p> <p>- Hi5: Existe relación entre la dimensión psicosociales de los factores laborales con la satisfacción del personal de enfermería del servicio de central de esterilización de un hospital regional, Tacna 2023.</p>			<p>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>Técnica</p> <p>La técnica a emplear será la encuesta</p>
--	---	---	--	--	--

ANEXO 2

**INSTRUMENTO DE FACTORES LABORALES
ENCUESTA DE RECOLECCION DE DATOS**

**“FACTORES LABORALES DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE CENTRAL DE
ESTERILIZACIÓN DE UN HOSPITAL REGIONAL, TACNA 2023**

Estimado (a) personal de enfermería, buenos días, soy la Lic. Angie Ascencio Cauna, 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 de Tacna.

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

N°	ITEMS	5	4	3	2	1
	QUÍMICOS:	5	4	3	2	1
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					
	BIOLÓGICOS:	5	4	3	2	1
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					
	ERGONÓMICOS:	5	4	3	2	1
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					
	FÍSICO:	5	4	3	2	1
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					
	PSICOSOCIAL:	5	4	3	2	1
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 DE SATISFACCIÓN LABORAL

ENCUESTA DE RECOLECCION DE DATOS

SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA CENTRAL DE ESTERILIZACION DE UN HOSPITAL REGIONAL, TACNA 2023

Estimado (a) personal de enfermería, buenos días, soy la Lic. Angie Ascencio Cauna, 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 de Tacna.

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 RECOLECCIÓN DE DATOS

FACTORES LABORALES RELACIONADOS CON LA SATISFACCIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN DE UN HOSPITAL REGIONAL, TACNA 2023

Estimado (a) personal de enfermería

Buenos días, soy la Lic. Angie Ascencio Cauna, alumna de la Universidad Privada Norbert Wiener. La presente encuesta tiene el propósito de recoger información sobre datos generales del personal de central de esterilización de un hospital regional de Tacna.

Se guardará total confidencialidad en los resultados, por ello se requiere que marque su respuesta con total responsabilidad y sinceridad.

Muchas gracias.

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

Buen día, estimado personal de enfermería

Se le invita a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decir participar o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados:

Título del proyecto: **“FACTORES LABORALES RELACIONADOS CON LA SATISFACCIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN DE UN HOSPITAL REGIONAL, TACNA 2023**

Nombre del investigador principal:

ASCENCIO CAUNA, ANGIE LISSET DEL CARMEN

Propósito del estudio: Determinar los factores laborales relacionados con la satisfacción del personal de enfermería del servicio de central de esterilización de un hospital regional, Tacna 2023.

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

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se pedirá responder dos cuestionarios.

Confidencialidad: la información que usted proporcione estará protegido, solo el investigador podrá conocerla. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

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

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede realizarlas en cualquier momento.

Participación voluntaria:

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

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

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

Nombre y apellido del participante o apoderado.	Firma o huella digital
N° de DNI	
N° de teléfono fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellido del investigador	
Angie Lisset Del Carmen Ascencio Cauna	
N° de DNI	
70668190	
N° de teléfono móvil	
952027766	

Tacna, 10 de noviembre del 2023

“certifico que he recibido una copia del consentimiento informado”.

.....
Firma del participante

Reporte de similitud

● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 20% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	uwiener on 2023-01-19 Submitted works	2%
2	repositorio.uss.edu.pe Internet	2%
3	uwiener on 2023-10-16 Submitted works	1%
4	Universidad Wiener on 2023-03-19 Submitted works	1%
5	uwiener on 2023-02-26 Submitted works	<1%
6	Submitted on 1692329810419 Submitted works	<1%
7	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-15 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2023-01-26 Submitted works	<1%