



Universidad  
Norbert Wiener

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA  
SEGUNDA ESPECIALIDAD DE GESTIÓN EN CENTRAL DE  
ESTERILIZACIÓN**

**Trabajo Académico**

Factores laborales y satisfacción del profesional de enfermería de la central de esterilización de un hospital público de Jaén, 2024

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

**Presentado por:**

**Autora:** Vera Fernández, Arelis Araseli


**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0005-7515-7322>

**Asesor:** Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>

**Lima – Perú**

**2025**

|  |   |                                    |                         |
|--|---|------------------------------------|-------------------------|
| <br>Universidad<br>Norbert Wiener | <b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b> |                                    |                         |
|  | <b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>   | <b>VERSIÓN: 01</b><br>REVISIÓN: 01 | <b>FECHA: 10/102025</b> |

Yo, **Vera Fernández, Arelis Araseli**, egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad de Gestión en Central de Esterilización**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación **“Factores Laborales y Satisfacción del Profesional de Enfermería de la Central de Esterilización de un hospital público de Jaén, 2024”** Asesorado por el docente: Mg. Marcos Antonio Montoro Valdivia DNI 09542548, ORCID N°: 0000-0002-6982-7888 tiene un índice de similitud de 22 (veintidós) % con código **oid: 14912:510830230** verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

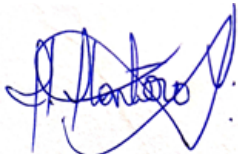
Así mismo:

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


**Vera Fernández, Arelis Araseli**  
DNI: 46012526



.....  
Firma de asesor

Marcos Antonio Montoro Valdivia  
DNI: 09542548

Lima, 10 octubre 2025

|  |   |                                    |                         |
|--|---|------------------------------------|-------------------------|
| <br>Universidad<br>Norbert Wiener | <b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b> |                                    |                         |
|  | <b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>   | <b>VERSIÓN: 01</b><br>REVISIÓN: 01 | <b>FECHA: 10/102025</b> |

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. EN caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

El resultado de la similitud general muestra un 2% como excedente; asimismo, en la primera fuente primaria existe un 2% excedente. Esto corresponde a los instrumentos, matriz de consistencia y consentimiento informado que se encuentran en los anexos lo que constituye aspectos metodológicos.

**DEDICATORIA**

Al todopoderoso, mis padres y esposo, quienes han sido mi apoyo, sustento y guía para poder cumplir mi meta trazada ya que con su comprensión y tiempo me facilitaron avanzar y culminar con éxito mi segunda especialidad.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis padres por darme la vida.

A mi esposo por ser parte motivadora e inspiradora, por su amor y comprensión y por ser ejemplo de superación día a día.

Agradezco a mi asesor de proyecto de tesis por orientarme en el desarrollo y revisión de este proyecto de investigación porque sin su apoyo no hubiera sido posible la culminación y aprobación de éste.

**JURADOS:**

Presidente: Dra. Giovanna Elizabeth Reyes Quiroz  
Secretario : Mg. Elsa Magaly Yaya Manco  
Vocal : Dr. Rodolfo Amado Arévalo Marcos

**ÍNDICE**

Dedicatoria

iii

|   |    |
|---|----|
| Agradecimiento                          | iv |
| Índice                                  | vi |
| Resumen                                 | ix |
| Abstract                                | x  |
| 1. El problema                          | 1  |
| 1.1. Planteamiento del problema         | 1  |
| 1.2. Formulación del problema           | 4  |
| 1.1.1 Problema general                  | 4  |
| 1.1.2 Problemas específicos             | 4  |
| 1.3. Objetivos de la investigación      | 4  |
| 1.3.1 Objetivo general                  | 4  |
| 1.3.2 Objetivos específicos             | 4  |
| 1.4. Justificación de la investigación  | 5  |
| 1.4.1 Teórica                           | 5  |
| 1.4.2 Metodológica                      | 6  |
| 1.4.3 Práctica                          | 6  |
| 1.5. Delimitaciones de la investigación | 7  |
| 1.5.1 Espacial                          | 7  |
| 1.5.2 Temporal                          | 7  |
| 1.5.3 Población o unidad de análisis    | 7  |
| 2. Marco Teórico                        | 8  |
| 2.1. Antecedentes                       | 8  |
| 2.2. Bases teóricas                     | 12 |

|  |    |
|--|----|
| 2.3. Formulación de hipótesis                        | 22 |
| 2.3.1 Hipótesis general                              | 22 |
| 2.3.2 Hipótesis específicas                          | 22 |
| 3. Metodología                                       | 23 |
| 3.1. Método de la investigación                      | 23 |
| 3.2. Enfoque de la investigación                     | 23 |
| 3.3. Tipo de investigación                           | 23 |
| 3.4. Diseño de la investigación                      | 23 |
| 3.5. Población, muestra y muestreo                   | 24 |
| 3.6. Variables y operacionalización                  | 25 |
| 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 26 |
| 3.7.1 Técnica  | 26 |
| 3.7.2 Descripción de instrumentos                    | 26 |
| 3.7.3 Validación                                     | 27 |
| 3.7.4 Confiabilidad                                  | 28 |
| 3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos       | 28 |
| 3.9. Aspectos éticos                                 | 29 |
| 4. Aspectos Administrativos                          | 30 |
| 4.1. Cronograma de actividades                       | 30 |
| 4.2. Presupuesto                                     | 31 |
| 5. Referencias                                       | 32 |
| Anexo 1: Matriz de consistencia                      | 44 |
| Anexo 2: Instrumentos                                | 46 |

|  |    |
|--|----|
| Anexo 3: Formato de consentimiento informado | 50 |
| Anexo 4: Informe de Turnitin                 | 51 |

**RESUMEN**

Los sindicatos internacionales y otros grupos afirman que los factores laborales como: factores químicos, biológicos, psicológicos, ergonómicos y físicos se encuentran en el 90% de los casos discutidos en las asambleas. Esto quiere decir que dichos factores supondrán un peligro para el entorno laboral. En consecuencia, el objetivo del presente estudio será el siguiente: **Objetivo General:** “Determinar cuál es la relación entre los factores laborales y la satisfacción del profesional de enfermería de la Central de Esterilización de un hospital público de Jaén en el año 2024”. **Método:** La investigación empleó un enfoque cuantitativo, no experimental, con un diseño correlacional y transversal. La muestra se conformará por 80 enfermeros que pertenecen al área de esterilización de un hospital público en Jaén. Asimismo, los instrumentos para medir las variables fueron obtenidos del estudio de Charún del año 2021 quien utilizó la encuesta en forma de dos cuestionarios. Para la validación de los dos instrumentos, se estableció la validez con la prueba de Pearson; para el caso de la variable 1, resultó  $r > 0,20$  y para la variable 2 con la prueba Kaiser-Mayer-Olkin. En cuanto a la confiabilidad, por medio del coeficiente alfa de Cronbach para ambas variables del estudio, se determinó los siguientes valores: 0,814 y 0,890, respectivamente. Para analizar los datos se recurrirá a un programa de análisis estadístico como SPSS v.25.0 y para mostrar los hallazgos se utilizarán tablas, gráficos y diagramas. Asimismo, se empleará el coeficiente de correlación de Spearman para evaluar de forma cuantitativa la conexión entre ambas variables.

**Palabras Clave:** Factores Laborales, Satisfacción, Central de Esterilización, Personal de Enfermería.

## ABSTRACT

International unions and other groups claim that workplace factors such as chemical, biological, psychological, ergonomic, and physical factors are present in 90% of the cases discussed at the meetings. This means that these factors will pose a danger to the work environment. Consequently, the objective of this study is as follows: General Objective: “To determine the relationship between work-related factors and the satisfaction of nursing staff in the Sterilization Unit of a public hospital in Jaén in 2024”. Method: The research used a quantitative, non-experimental approach, with a correlational and cross-sectional design. The sample consisted of 80 nurses working in the sterilization department of a public hospital in Jaén. Likewise, the instruments to measure the variables were obtained from Charún study of 2021 who used the survey in the form of two questionnaires. For the validation of the two instruments, validity was assessed using Pearson's R test, in the case of variable 1, resulting in  $r > 0.20$  and for variable 2 with Kaiser-Mayer-Olkin test. Reliability was assessed by means of Cronbach's alpha coefficient for both study variables, with values of 0.814 and 0.890, respectively. To analyze the data, a statistical analysis program such as SPSS v. 25.0 will be used, and tables, graphs, and charts will be used to display the findings. Spearman's correlation coefficient will also be used to quantitatively evaluate the connection between both variables.

**Key words:** Work Factors, Satisfaction, Central Sterilization, Nursing Staff,

## **1. EL PROBLEMA**

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

En la actualidad, diferentes organizaciones como la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS), han llevado a cabo investigaciones donde se demuestra la importancia de los factores ocupacionales, los cuales incluyen riesgos laborales biológicos, químicos, ergonómicos, psicológicos y físicos que suponen una amenaza constante en el lugar de trabajo debido a la naturaleza del proceso de trabajo (1).

Por su parte, la OPS considera que en el siglo XXI debe prestarse gran atención a la promoción de la salud en el lugar de trabajo. Según esta organización los recursos más preciados para la población en general, incluyendo las comunidades y todos los países, son la salud laboral y los entornos saludables (2).

De la misma manera, la OIT estima que la probabilidad de sufrir una enfermedad profesional es cuatro veces mayor que la de sufrir un accidente mortal, lo que la convierte en el riesgo más frecuente con el que se encuentran los trabajadores de la salud. Los peligros en el trabajo son mayores, en particular en sectores específicos como el de esterilización, donde se utilizan máquinas que producen temperaturas elevadas (como las autoclaves de vapor) y temperaturas mínimas (como la esterilización con gas de peróxido de hidrógeno), además de contar con altos niveles de ruido, iluminación constante intensa, manejo de objetos afilados, esfuerzo físico excesivo y movimientos reiterativos (3).

De acuerdo a investigaciones realizadas en Estados Unidos, se indican que los elementos que más impactan en la satisfacción laboral son las largas jornadas laborales, remuneraciones insuficientes, relación con los superiores, pasión por las tareas y las posibilidades de promoción.

Mas adelante, se manifiestan deseos de dejar el empleo debido a la insatisfacción provocada por la rutina en el trabajo, el reto para elegir opciones, la ausencia de oportunidades novedosas y la limitación en la comunicación (4).

En otra perspectiva, se llevó a cabo una investigación en el año 2020 donde reveló que aproximadamente el 90 % de las Asociaciones Nacionales de Enfermeras (ANE) del Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) expresaban inquietudes sobre la falta de recurso tanto humanos como materiales, las elevadas cargas de trabajo, el estrés y el cansancio que padecen los profesionales de enfermería. Esto les provoca insatisfacción en su labor y les impulsa a dejar sus empleos (5).

El entorno laboral de los enfermeros puede volverse inestable y amenazador, lo que conlleva a una gran insatisfacción. Nos referimos a accidentes laborales, que pueden incluir lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo. En un ámbito global, una investigación efectuada en México con un grupo de 82 enfermeras mostraba riesgo: psicosocial, 79% biológico, 81% ergonómico, 48% químico y el 76% físico (6).

En Guatemala, a través de una investigación, se encontró que un porcentaje significativo de las enfermeras, concretamente el 49%, manifiesta descontento con su trabajo, reflejando calificaciones bajas en aspectos relacionados con el reconocimiento personal y social, así como también en las condiciones o riesgos laborales (7).

De acuerdo con el reporte anual del Ministerio de Trabajo del Perú, durante el 2021 ocurrieron 214 incidentes laborales fatales, más de 25,000 incidentes laborales no fatales y se registraron 7 casos de enfermedades vinculadas al trabajo. La inquietud a nivel nacional radica en que se logren niveles más altos de contenido laboral y que se establezcan riesgos mínimos que

puedan perjudicar la salud del empleado, dado que solamente el 24 % se siente satisfecho en su puesto laboral. Por eso un empleado satisfecho puede ser un 40% más eficiente y un 80% más imaginativo e innovador (8).

De forma similar, entidades como el Ministerio de Salud (Minsa) indica que el ambiente laboral en la gerencia central del Minsa se evaluó como susceptible de mejora, mientras que la satisfacción general fue calificada con una puntuación de 3.42 sobre un mínimo de 3.04 y un máximo de 4.04; el aspecto que generó más descontento fue la remuneración (9).

En un estudio del 2022 en Trujillo, el 29.4% de las enfermeras manifestó una satisfacción regular en relación con su actividad de atención o labores administrativas. En Lima, durante el año 2021, se llevaron a cabo estudios relacionados con los aspectos laborales y el nivel de satisfacción, donde en los centros de esterilización el 59% de las enfermeras evaluaron de manera muy favorable el aspecto sindical y mostraron una satisfacción moderada (10).

Finalmente, la Central de Esterilización (CE) del hospital público de Jaén, es un servicio centralizado por lo que enfrenta problemas referente a satisfacción del personal y factores laborales del personal de enfermería debido a la carga excesiva de trabajo, equipamiento y suministros inadecuados, escasez de personal con las habilidades y conocimientos necesarios, ambiente laboral desfavorable, falta de reconocimiento y aprecio, conflicto con otros departamentos debido a la demanda de suministros estériles, presión para cumplir con la entrega oportuna de materiales estériles y exposición a riesgos biológicos, químicos, físicos, ergonómicos y psicológicos, entre otros problemas.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre los factores laborales y la satisfacción del enfermero de la Central de Esterilización de un hospital público de Jaén, 2024?

#### **1.2.1 Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre la dimensión biológicos con la satisfacción del enfermero de la Central de Esterilización?

¿Cuál es la relación entre la dimensión químicos con la satisfacción del enfermero de la Central de Esterilización?

¿Cuál es la relación entre la dimensión ergonómicos con la satisfacción del enfermero de la Central de Esterilización?

¿Cuál es la relación entre la dimensión físicos y la satisfacción del enfermero de la Central de Esterilización?

¿Cuál es la relación entre la dimensión psicológicos y la satisfacción del enfermero de la Central de Esterilización?

## **1.3. Objetivos de investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar cómo se relacionan los factores laborales con la satisfacción del enfermero de la Central de Esterilización de un hospital público de Jaén.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Establecer cómo se relacionan la dimensión biológicos con la satisfacción del enfermero de la Central de Esterilización.

Establecer cómo se relacionan la dimensión químicos con la satisfacción del enfermero de la Central de Esterilización

Establecer cómo se relacionan la dimensión ergonómicos con la satisfacción del enfermero de la Central de Esterilización.

Establecer cómo se relacionan la dimensión físicos con la satisfacción del enfermero de la Central de Esterilización.

Establecer cómo se relacionan la dimensión psicológicos con la satisfacción del enfermero de la Central de esterilización.

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

##### **1.4.1. Teórica**

Los factores de riesgo laboral para el personal de enfermería de la central de esterilización incluyen biológicos, químicos, físicos, ergonómicos y psicosociales. No obstante, la información acerca de la frecuencia y la influencia de estos elementos en el equipo de enfermería de esta zona particular es bastante escasa, Así, esta investigación presenta relevancia teórica ya que facilitará un entendimiento más profundo para la formulación de decisiones y la creación de tácticas. Además, en la región de Jaén no existe investigaciones relacionadas con el tema de investigación, por lo que su contribución teórica será crucial.

En otro aspecto, este estudio se basa en la teoría propuesta por Maslow de las necesidades humanas, se menciona que la satisfacción de las necesidades humanas fundamentales está vinculada a la satisfacción en el trabajo, incluyendo aspectos como la seguridad, el reconocimiento y el desarrollo personal. También se hace referencia a la teoría propuesta por Dorothea Orem del

autocuidado, la cual sostiene que todo el personal de enfermería debe estar al tanto de su propio bienestar físico, mental y psicosocial; así como de la importancia de cuidarse a sí mismos. De manera similar según la teoría de Herzberg la relación entre la persona, su empleo y sus actitudes hacia él determinan su nivel de satisfacción o insatisfacción en el trabajo.

#### **1.4.2. Metodológica**

Este análisis investigará como los aspectos laborales impactan en la satisfacción de los enfermeros en el área de esterilización en relación a sus funciones y labores, esto lo hará innovador para nuevos focos de investigación que puedan mejorar los servicios y proyectos en el futuro. Asimismo, esta investigación será correlacional, transversal y cuantitativa, lo que permitirá alcanzar los efectos deseados en concordancia con el propósito del estudio. Se aplicará la técnica de la encuesta, utilizando dos cuestionarios, los cuales están validados, probados y confiables cuyo autor fue Charún el 2021.

#### **1.4.3. Práctica**

Somos conscientes de que el equipo de enfermería que trabaja dentro del área de esterilización se encuentra expuesto a factores de tipo biológico, químico, físico, ergonómico y psicosocial. Sin embargo, la frecuencia de estos factores y su impacto en la salud del personal son desconocidos con precisión.

La investigación brindará al gremio y a las diferentes instituciones de salud las medidas correctivas que les permitirá orientar, conocer, sensibilizar e implementar estrategias preventivas y de control para mejorar las condiciones de trabajo que puedan afectar negativamente la capacidad o desempeño del personal de enfermería, esta es la justificación práctica del estudio. Además,

permitirá establecer un vínculo entre variables (factores laborales y satisfacción del personal de enfermería) con respecto a sus deberes y responsabilidades, la resolución creativa de problemas para obtener ideas nuevas que puedan afectar al desarrollo del servicio y las iniciativas de investigación prospectivas.

## **1.5 Delimitación de la investigación**

### **1.5.1. Temporal**

De manera similar, el periodo identificado para reunir los datos requeridos para esta investigación será desde agosto hasta diciembre de 2024.

### **1.5.2. Espacial**

Para la recolección de la información necesaria de este estudio, el lugar objeto será el servicio de Central de Esterilización de un hospital público de Jaén- Perú.

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

Asimismo, para obtener los datos requeridos de este estudio, se seleccionará a un grupo de 80 enfermeros que laboran en el departamento de Central de Esterilización de un hospital público de Jaén.

## **2. MARCO TEORICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1. A nivel internacional**

Orbea, (11) en el año 2024, en Ambato Ecuador, publicó un artículo científico con el objetivo de “Analizar evidencia científica sobre riesgos laborales en el personal de enfermería de unidades quirúrgicas.” Tipo de investigación sistemática, cualitativa. De 80 artículos relacionados se eligieron 17 por el método PRISMA. Resultados: El entorno laboral en centros quirúrgicos conlleva a riesgos laborales (biológicos, ergonómicos, psicosociales y químicos). Donde se concluye la existencia y complejidad de los riesgos laborales en enfermería quirúrgica.

Mariel et al., (12) año 2022, en Argentina, desarrolló un trabajo de investigación con la finalidad de “Examinar la correspondencia entre los factores laborales y la satisfacción de los enfermeros”. El estudio fue descriptivo, cuantitativo y transversal. La muestra incluyó 97 participantes. Utilizaron el Cuestionario de Contenido del Trabajo y el Cuestionario de Font-Roja. El 73,2% de los participantes encuestados eran mujeres. El promedio de años era de 44, se demostró que el nivel de estrés laboral de los encuestados aumentaba a medida que avanzaban en su estudio. Conclusión, se encontró que, estadísticamente hablando, la satisfacción laboral era más baja cuanto más tiempo había estado trabajando en la institución, pero más tiempo había estado trabajando allí.

Venegas et al., (13) en el año 2022, realizó un trabajo de investigación en Ecuador con la finalidad de “Identificar los factores laborales asociados a niveles de motivación y satisfacción del personal de enfermería en atención terciaria”. Enfoque descriptivo y transversal; muestra de 200 enfermeras, técnica encuesta. Los hallazgos mostraron importancia estadística ( $p < 0,05$ ) y revelaron que la motivación media entre los empleados se ubicó en el 61 %, mientras que la

satisfacción laboral promedio se registró en el 56%. Del total de encuestados, un 19% indicó sentir poca satisfacción en su trabajo, mientras que únicamente el 25% mencionó tener un alto nivel de satisfacción.

Calderón et al., (14) en 2021, realizó en Cuba un trabajo de investigación con la finalidad de “Describir la relación entre los factores laborales y el nivel de estrés laboral en enfermeras de centros quirúrgicos”. Investigación cuantitativa, correlacional y descriptiva con una población de 70 enfermeras. Como instrumentos un cuestionario. Los resultados indicaron la presencia de factores de presión, demanda y contenido, como un entorno de trabajo acelerado (54,30 por ciento), factores organizativos, como la sobrecarga de trabajo (78,60 por ciento), y factores ambientales, como la mala temperatura (67,10 por ciento). El resultado de la prueba chi-cuadrado ( $X^2$ ) fue de 4,14. Sólo los factores de sobrecarga laboral, exigencia y contenido del trabajo afectan significativamente al personal de enfermería elevando los niveles de estrés.

Yagual, (15) en el 2021, una investigación realizada en Ecuador, con finalidad de “Identificar los peligros físicos que afectan la salud de los enfermeros”. Estudio transversal, cuantitativo, descriptivo, no experimental. Muestra de 28 participantes. Se utilizó un cuestionario. Resultados, el ruido representa el 82% de los peligros físicos a los que se exponen los enfermeros. Además, el personal de enfermería ha presentado en los últimos tres meses diversas manifestaciones clínicas características de las vinculadas a la exposición a los peligros físicos inherentes a una instalación de esterilización, destacando la cefalea y la hipoacusia con un 79% cada una. En conclusión, los riesgos físicos a los que se enfrentan los miembros del personal de enfermería mientras trabajan en los hospitales son corrientes.

### **2.1.2. A nivel nacional**

Castellanos, (16) en 2024, desarrolló una investigación en Junín con el objetivo de: “Evaluar el grado de satisfacción laboral en el equipo profesional de enfermería que labora en el área de centro quirúrgico”. Método: Estrategia cuantitativa, descriptiva, transversal y prospectiva; la población total incluyó 9 enfermeros. Técnica encuesta, instrumento la Escala de satisfacción laboral se Sonia Palma. Resultados: Los enfermeros mostraron un grado de satisfacción moderado, 5 enfermeros con un 55.6% en el nivel medio y 4 enfermeros con un 44.4% alcanzando un nivel alto de satisfacción. Se concluye que los trabajadores del área quirúrgica exhiben un nivel medio de satisfacción en su labor. Las interacciones sociales, la realización de las labores, y las relaciones con la dirección obtuvieron un alto grado de satisfacción.

Ynoquio, (17) en 2023, en Chiclayo, llevó a cabo un trabajo de investigación el objetivo de: “Determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en época de pandemia COVID en Centro Quirúrgico de un hospital”. Tipo cuantitativa, descriptiva simple, transversal. Conformada por 15 profesionales de enfermería mediante encuesta y la escala de satisfacción laboral. Resultados: se obtiene un 41% (nivel muy alto) y un 26% (nivel alto) de satisfacción laboral; sin embargo, en la tercera parte de profesionales este es medio y bajo. Se concluye que, aunque ciertos enfermeros tienen grado razonable de satisfacción en su trabajo hay un número considerable que se siente insatisfecho en sus labores.

Hoyos, (18) en el 2022, en Bagua Grande realizaron un trabajo de investigación con la finalidad de “Comprobar el nivel de satisfacción laboral de los enfermeros”. Investigaciones cuantitativas, observacionales, descriptivas y transversales. Se entregó un cuestionario a una muestra de veinte enfermeras. Los resultados indicaron que existe satisfacción laboral en nivel medio, con satisfacción laboral baja un 25% y con satisfacción laboral alta un 15%. El 53,4% de

las enfermeras de las regiones críticas dijeron que estaban satisfechas con su trabajo en un nivel medio. Podemos deducir que las enfermeras que trabajan en urgencias están satisfechas en general.

Román, (19) en el 2022, en Huacho, llevó a cabo una investigación con la finalidad de “Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del enfermero en centro quirúrgico. Investigación de tipo no experimental, correlacional, descriptiva y transversal. Población: 20 profesionales de enfermería de centro quirúrgico. Un 78% de las enfermeras que reportaron una alta satisfacción en su trabajo identifican un buen ambiente organizacional. Por otro lado, un 55% de las enfermeras con baja satisfacción laboral manifiestan un mal clima organizacional. Se determina que hay una relación moderada y significativa entre el ambiente laboral y el bienestar profesional de las enfermeras que trabajan en el área quirúrgica.

Charún, (20) en el 2021, Lima, hizo un trabajo de investigación con la finalidad de “Determinar la relación entre los factores laborales y la satisfacción del personal de enfermería de la central de esterilización”. El enfoque basado en datos numéricos y de tipo trasversal y experimental; muestra: 80 enfermeros. Resultados, el 59% de las enfermeras que trabajan en la unidad de esterilización califican de bueno el componente laboral y afirman sentirse algo felices. Donde se da por concluido que hay una estrecha relación entre la satisfacción laboral y los factores laborales de las enfermeras.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Primera variable: Factores Laborales**

#### **a. Definición de Factores laborales**

Los factores laborales son condiciones del proyecto que afectan la productividad. Esto a veces se denomina factor de trabajo. La productividad laboral es un factor de alta impacto para las instituciones y empresas, ya que se centran el desarrollo a través de la fabricación. La mano de obra debe tenerse en cuenta según el tipo específico de proyecto, entorno e instalación (21).

En cuanto a las preocupaciones laborales, se comprende que la cantidad de tensión que siente cada persona es diferente y esta influenciada por las particularidades de cada tarea. Cuando una actividad responde a sus capacidades y expectativas, el confort psicológico y la motivación de un profesional coinciden. Las normas de empleo poco claras, la responsabilidad excesiva, la falta de conocimiento de los objetivos de rendimiento, los hábitos de trabajo, los despidos, la falta de aumentos salariales e incentivo son las causas de la ambigüedad de funciones en el trabajo. Dos factores psicológicos influyen en el estrés laboral: el entorno de trabajo y la personalidad propia (22).

#### **b. Teoría de Higiene y Salud en el Trabajo**

La OMS no se limita a definir a la salud como la ausencia de la enfermedad, sino que incluye el bienestar biopsicosocial de una persona. Al cultivar, utilizar y preservar los talentos y las capacidades, cada acción emprendida dentro de una organización es crucial para garantizar la eficacia organizativa. Sostener un equipo adecuado se basa principalmente en el bienestar y la protección de los trabajadores. Por esta razón, es fundamental proteger los espacios laborales personales, insumos y riesgos mediante la salud y la seguridad laboral. (23).

### **c. Dimensiones de Factores Laborales**

#### **➤ Dimensión 1: Factor Biológico**

El motivo por el que algunas personas no desarrollan una ludopatía peligrosa puede deberse a causas biológicas. Estos elementos podrían ser genéticos, hereditarios o estar influidos por elementos ambientales como las dificultades tempranas. Existen numerosos estudios que describen distinciones biológicas entre individuos con problemas de ludopatía y grupos de comparación sanos, como la química y la estructura del cerebro varían (24)

En la irrigación del entorno quirurgico pueden surgir infecciones tanto agudas como crónicas, originadas por diversos microorganismos, incluyendo bacterias, virus y otros tipos intermedios, así como enfermedades causadas por hongos. Los estudios genéticos aportan pruebas sólidas de que existe una vulnerabilidad genética al juego perjudicial, pero no está tan claro qué genes y neurotransmisores específicos están implicados y cómo se expresan los mecanismos que afectan a estos genes (25) .

#### **➤ Dimensión 2: Factor Químico**

El peligro químico es el peligro asociado al uso o a la proximidad de productos químicos potencialmente nocivos. Si una sustancia química presenta uno o varios de los siguientes rasgos, se considera peligrosa: - Supone una amenaza para la salud humana. Las sustancias químicas peligrosas para la salud humana se denominan peligros tóxicos (26).

El peligro resulta de la mezcla entre la posibilidad de que ocurra un suceso y los efectos adversos que derivan de estar expuesto a una sustancia química en una situación específica. El riesgo también puede referirse a productos químicos específicos, como quemaduras en la piel, efectos negativos en la salud a largo plazo, daño ambiental duradero, incendios o incluso

explosiones. Cuando una persona o grupo se conectan con alguna sustancia química en el medio ambiente, se habla de exposición (27).

➤ **Dimensión 3: Factor Ergonómico**

Los peligros ergonómicos son el resultado de posturas inadecuadas, acciones continuas y repetidas de fuerzas y manipulación manual de cargas en el trabajo que pueden provocar trastornos musculoesqueléticos (TME) en el trabajador (28).

Los entornos laborales que ponen al cuerpo en riesgo de sufrir lesiones y desgaste se conocen como factores de riesgo ergonómicos. Consisten en monotonía, movimientos antinaturales, posturas forzadas, quietud, presión directa, vibraciones, calor sofocante, ruido y estrés laboral (29).

➤ **Dimensión 4: Factor Físico**

Se refiere a todos los factores ambientales que afectan a la constitución física de una persona, como conocer la luz, las radiaciones ionizantes, el ruido, las radiaciones no ionizantes, las vibraciones y la temperatura elevada, que pueden tener un impacto negativo en sus tejidos y órganos del cuerpo del trabajador, ambos susceptibles de sufrir consecuencias negativas con respecto a la gravedad de la exposición y la duración (30).

Los riesgos corporales son cosas o elementos que ponen en peligro su seguridad corporal. Son los más frecuentes y pueden verse ocasionalmente en la mayoría de los lugares de trabajo. Consisten en situaciones de riesgo que pueden provocar daños, mala salud e incluso la muerte (31).

### ➤ **Dimensión 5: Factor psicológico**

Son un grupo de riesgos laborales que influyen en la salud física o mental de un empleado; estos problemas físicos o psicológicos tienen un verdadero impacto en la empresa y sus operaciones, ya que pueden incapacitar a los empleados para ejecutar sus tareas con éxito. Los riesgos psicológicos incluyen la producción de estados afectivos negativos como ansiedad, depresión, culpa, shock y pérdida de autoestima y alteración del comportamiento. La privación sensorial, la privación del sueño, el uso de la hipnosis, el engaño o el estrés mental son ejemplos de riesgos psicológicos (32).

El factor psicológico trata de aquellas circunstancias presentes en el trabajo que pueden repercutir en la realización de un trabajo, así como en la salud del trabajador, relacionado con alguna actividad, su contenido y su realización (33).

## **2.2.2. Segunda variable: Satisfacción laboral**

### **a. Definición de Satisfacción laboral**

Se caracteriza por una reacción emocional de alegría que se tiene al realizar las tareas o estar presente en la oficina, pero es un indicador no cuantificable. Dado que las principales empresas intentan medir la satisfacción laboral, la mayoría de las empresas realizan encuestas de satisfacción laboral de forma regular. Los niveles de contento laboral de los trabajadores reflejan cuánto placer encuentran en su trabajo. En otras palabras, alude a una valoración subjetiva que el empleado hace de su propio empleo, ya sea en su conjunto o en relación con sus diversos componentes (34).

En relación con ellos, la satisfacción laboral tiene un significado más positivo, se define de forma más subjetiva y tiene un mayor énfasis empírico. También está relacionada con la idea

sociológica de alienación y con el concepto económico de (des)utilidad obtenida del empleo. Los factores gerenciales que más retos plantea hoy en día a los directivos es la satisfacción en el trabajo. Numerosas investigaciones han demostrado que el estímulo de los trabajadores está influido por el bienestar laboral, y que el nivel de motivación afecta a la productividad y, en consecuencia, a la eficacia de la organización empresarial (35).

De esta manera, hablar de satisfacción es difícil porque es un tema subjetivo y emocional que hace referencia al éxito o el fracaso de un trabajo realizado y se encuentra íntimamente vinculados con la efectividad, la calidad de la atención y los servicios ofrecidos en un sistema de salud, así como incentivar al personal de enfermería en ese sistema, dejando claro el agrado como principal reto que deben superar los administradores sanitarios. Es poco probable conseguir que una persona exprese su satisfacción de esta manera (36).

### **b. Teorías de Satisfacción laboral**

#### **➤ Teoría de los factores de Herzberg 1989**

Hace referencia en primer lugar a la falta de condiciones de trabajo, como factores de mantenimiento en lugar de cambios de comportamiento del trabajador. En cuanto al segundo requisito, los entornos laborales que fomentan la satisfacción laboral y la motivación atraen a los elementos relacionados con el trabajo (37).

#### **➤ Teoría de Maslow 1943**

Considera cómo aumentan las necesidades de los seres humanos. Esta hipótesis se organizó en una pirámide de necesidades que tenía dos niveles principales y dos niveles secundarios. En el segundo nivel, tenía en cuenta las necesidades fisiológicas de sentirse protegido y seguro, hasta el

punto de desarrollar normas restrictivas en cuanto al orden, pero sin dejar de dar prioridad a los aspectos fisiológicos de alimentarse, dormir y respirar (38).

### **c. Satisfacción laboral en los enfermeros**

En Perú, el ámbito laboral para las enfermeras y sus condiciones no parecen brindar un alto grado de satisfacción profesional, lo que genera agotamiento mental, limitadas opciones de educación avanzada, tristeza y problemas en la vida personal de los trabajadores. La sobrecarga laboral, la excesiva demanda de servicios, las bajas remuneraciones obligan a aceptar trabajos secundarios forzosos y las largas jornadas laborales contribuyen al estrés. Todos estos escenarios tendrán un impacto adverso en la vida privada y familiar del personal sanitario, lo que afectará la atención brindada a los pacientes. (39).

### **d. Central de esterilización**

La Central de Esterilización desempeña un papel crucial y se considera una parte vital de los centros de salud palpitante. Como es de conocimiento general, este departamento es responsable de procesar y distribuir material médico quirúrgico estéril a los diversos servicios del hospital, el cual será utilizado por los diferentes pacientes que acuden a recibir atención médica. La central de esterilización está dividida en tres áreas bien definidas, cada una de las cuales está destinada a un propósito específico. Un área roja se utiliza para los materiales contaminados, mientras que las otras dos áreas son para los suministros estériles. Las tres áreas están destinadas a materiales estériles porque el flujo de trabajo es unidireccional. Para garantizar la inocuidad de los materiales médicos, se requieren una serie de procedimientos, lo que expone a los empleados a riesgos biológicos, químicos, ergonómicos, físicos y psicosociales como resultado de la forma

en que se organiza el trabajo. Si no se abordan estos riesgos, en ocasiones pueden causar discapacidad o incluso la muerte (40).

De este modo, la existencia de riesgos laborales varía en función de la institución, ya que depende de factores como: un entorno adecuado o insuficiente, un equipo técnico en condiciones óptimas de actividad, en caso opuesto, instrumentales necesarios y los EPI que lleva correctamente el personal. Esto puede determinar si existe un cierto grado de peligro o no; por ejemplo, ciertas instituciones pueden tener un alto riesgo biológico, mientras que otras pueden tener problemas físicos, químicos, ergonómicos o psicológicos (41).

Por otra parte, las diferentes investigaciones estudiadas en Europa demuestran que la satisfacción en el trabajo sirve de medición en el nivel de agrado al empleado y, por tanto, para aumentar su entusiasmo, además de prestar servicios de calidad que contribuyan al éxito y al progreso de la institución. El profesional enfermero puede experimentar problemas de sanitarios personales que podrían afectar a su estabilidad general si no está satisfecho con su empleo. La rotación de personal es más probable cuando un empleado está insatisfecho, lo que lleva a que los miembros restantes del personal tengan un comportamiento improductivo que mengua la calidad de atención (42).

Así, el centro de esterilización es uno de los departamentos más cruciales de un hospital, ya que provee todos los insumos necesarios para el crecimiento y funcionamiento del establecimiento, convirtiéndose en el centro de administración y control de insumos y equipos para la prevención de infecciones. Debido a que la capacidad y la formación del capital humano son cruciales para lograr calidad y calidez en la atención, es importante conocer con la mayor el nivel de complacencia de los usuarios (43).

### **e. Dimensiones de satisfacción laboral**

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

Las circunstancias del espacio laboral se refieren a diversos factores que pueden afectar a la salud de un trabajador, incluidos los factores medioambientales y tecnológicos. También se refiere al entorno en el que un trabajador desempeña sus funciones y se siente satisfecho con su trabajo. Estos factores incluyen la compensación económica, las oportunidades de promoción y el entorno laboral. Otros autores, en cambio, toman nota de elementos ajenos al lugar de trabajo, como los antecedentes personales y profesionales del trabajador, su edad, sexo, cultura, nivel de estudios, etc (44).

#### **➤ Dimensión 2: Beneficios Laborales y/o Administrativos**

Son los beneficios económicos indirectos que se ofrecen a los empleados, junto con los planes de seguridad, vacaciones, jubilación y educación. Son ventajas que la empresa ofrece a sus empleados como compensación específica por el puesto desempeñado, con el fin de disipar temores. Los beneficios se consideran así recompensas no monetarias a las que el empleado tiene derecho. En consecuencia, la responsabilidad social de la empresa está estrechamente relacionada con los beneficios sociales (45).

#### **➤ Dimensión 3: Relaciones Sociales**

A través de la dinámica de construcción y reconstrucción en curso, se crean interacciones sociales. Éstas pueden entenderse comparando las categorías de acción, estrategia e institución, teniendo en cuenta también cómo se relacionan estas tres categorías con la idea de poder. Se puede crear una tipología más especializada de los fenómenos sociales identificando ciertas cualidades únicas de las conexiones sociales tal y como se perciben en general. Ante todo, una institución es un sistema que funciona para modificar el comportamiento de los individuos de conformidad con

unas normas ya establecidas. Las instituciones organizan el modo de vida de un grupo social mediante el ejercicio del poder (46).

➤ **Dimensión 4: Políticas Administrativas Relaciones Sociales**

Se trata de un plan de acción detallado en el que se expone cómo va a desempeñar sus funciones para los miembros de su organización. Está formado por personas que desempeñan diversas funciones de liderazgo y se encargan de ejercer sus asignaciones. La finalidad principal del proceso es cumplir los objetivos fijados por la empresa (47).

➤ **Dimensión 5: Desarrollo Personal.**

La superación personal es el énfasis en el crecimiento personal, que aumenta el conocimiento de uno mismo, la autoestima y los niveles de habilidad, así como los objetivos. Cuando una persona está a gusto consigo misma, con su entorno en casa y en el trabajo, es más productiva. El trabajador goza de buena salud física y mental y desempeña bien sus funciones (48).

➤ **Dimensión 6: Desempeño de Tareas**

Mediante evaluaciones anuales y reuniones con los empleados bajo su supervisión, los responsables del proceso de selección y los especialistas en recursos humanos realizan un seguimiento de los progresos. Por otra parte, Chiavenato afirma que las circunstancias materiales y/o físicas son un componente interdisciplinar estrechamente relacionado con la eficacia, la seguridad y la salud del entorno de laboral. Las condiciones del entorno laboral se refieren a las múltiples facetas del trabajo que podrían causar problemas de salud al empleado; también incluye los factores tecnológicos y ambientales del lugar de trabajo (49).

### ➤ **Dimensión 7: Relación con la Autoridad**

Es el tipo de vínculo que desarrollamos con nuestro superior inmediato, que puede ser favorable o desfavorable en función de cómo nos traten y cómo nos perciban. La satisfacción de los empleados en su trabajo es un asunto profesional. Se requiere una gran cantidad de conocimientos cuando la salud de un paciente está en riesgo porque es la diferencia entre vivir o morir. Cada miembro del equipo sanitario experimenta la felicidad laboral como resultado de estos rasgos, que también estimulan el trabajo como fuente constante de crecimiento profesional. Sin embargo, estos rasgos también pueden provocar accidentes, patologías y una pérdida de satisfacción laboral (50).

#### **2.2.3. El modelo de Callista Roy**

La noción de adaptación Callista Roy se basa en presupuestos culturales, científicos y filosóficos. El modelo de Roy se basa en la teoría de adaptación de Helson (1964) y la teoría general de sistemas de Bertalanffi (1968). Roy es consciente de que es necesario modificar las aplicaciones de la teoría para que sea más efectiva y aplicable a la diversidad cultural. Como resultado, desarrolló el concepto de verdad (de la palabra latina veritas) que tiene sus raíces en un deseo creativo y decidido por un bien común que defienda la dignidad de todos los grupos de personas y el carácter sagrado de nuestra humanidad compartida. La verticidad es un concepto inherente a la naturaleza humana (51).

Del mismo modo, los programas de cuidados de enfermería deben tener una base lógica. El entorno en el que trabajan las enfermeras en los centros sanitarios sigue siendo peligroso para su bienestar, como lo demuestran los niveles cada vez mayores de angustia moral y agotamiento. Los programas que brindan apoyo teórico son esenciales para el bienestar general, la moral y la retención del personal de enfermería. La creación y evaluación de un programa hospitalario creado

para satisfacer las necesidades del personal médico puede guiarse por la teoría del afrontamiento de Roy (52).

## **2.3. Formulación de hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis general**

**Hi:** Existe relación estadísticamente significativa entre factores laborales con la satisfacción del enfermero de la Central de Esterilización de un hospital público de Jaén, 2024.

**Ho:** No existe relación estadísticamente significativa entre factores laborales con la satisfacción del enfermero de la Central de Esterilización de un hospital público de Jaén, 2024.

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

**Hi1:** Existe relación estadísticamente significativa de la dimensión biológicos con la satisfacción del enfermero de la Central de esterilización.

**Hi2:** Existe relación estadísticamente significativa de la dimensión químicos con la satisfacción del enfermero de la Central de esterilización.

**Hi3:** Existe relación estadísticamente significativa de la dimensión ergonómicos con la satisfacción del enfermero de la Central de Esterilización.

**Hi4:** Existe relación estadísticamente significativa de la dimensión físicos con la satisfacción del enfermero de la central de esterilización.

**Hi5:** Existe relación estadísticamente significativa de la dimensión psicológicos con la satisfacción del personal de enfermería de la Central de esterilización.

### **3. METODOLOGIA**

#### **3.1. Método de investigación**

Se utilizará el hipotético deductivo, el cual requiere la deducción lógica para demostrar que una hipótesis es errónea, la metodología científica del trabajo de investigación es lo que comprueba una hipótesis amplia y contrasta hechos reales para demostrar la importancia de ambas variables (53).

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

Se trata de una técnica de investigación cuantitativa que recoge datos para demostrar una hipótesis mediante evaluación numérica y análisis estadístico, definir patrones de comportamiento y poner a prueba ideas. Cada etapa se ordena secuencialmente, se revisa la literatura y se desarrolla un marco o enfoque teórico (54).

#### **3.3. Tipo de investigación**

Esto será un estudio práctico, que, al comprender la importancia de la variable alternativa, el apoyo puede decidir si una variable es significativa. Este tipo de estudio examina la asociación y la descripción real entre dos o más variables, conceptos o jerarquías (55).

#### **3.4. Diseño de investigación**

Se llevará a cabo un estudio no experimental, de tipo transversal y con un enfoque de correlación, dado que, en este tipo de investigaciones no experimentales, se utilizan diseños transversales que examinan las conexiones entre las variables de interés, es decir, correlacionales, se utilizan diferentes estrategias de estudio. El estudio no experimental reúne información en un solo instante, en un único momento, con la finalidad de detallar las variables y evaluar su efecto en ese instante; sin una alteración deliberada de las variables, lo correlacional examina los eventos al ver como se desenvuelven en su estado natural relacionando las variables analizadas (56).

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

De manera similar, para reunir los datos requeridos para esta investigación, se seleccionará a un grupo de 80 profesionales de enfermería que laboran en central de esterilización de un hospital estatal en Jaén. (57).

#### **Criterios de Inclusión:**

- Enfermeros que decidan participar de manera voluntaria y así mismo firme el formulario de consentimiento informado.
- Enfermeros que pueden escribir y sin limitaciones físicas.
- Enfermeros contratados.

#### **Criterios de exclusión:**

- Enfermero que no decida participar voluntariamente y asimismo no firme el formulario de consentimiento informado.
- Enfermeros que no pueden escribir y con limitaciones físicas.
- Enfermeros no contratados.

### 3.6. Variables y operacionalización de variables

| Variable   | Definición conceptual  | Definición operacional  | Dimensiones                              | Indicadores       | Escala de medición   | Escala valorativa   |
|--|--|---|--|-------------------|--|---------------------|
| <b>V1</b><br><b>Factores Laborales</b>                               | La posibilidad de que un empleado experimente un cierto tipo de daño como resultado de su trabajo. Situaciones que pueden amenazar el bienestar físico o emocional de los profesionales de la enfermería y desencadenar la aparición de dolencias en el equipo de enfermería (25). | Un conocimiento profundo de los componentes biológicos, químicos, ergonómicos, psicológicos y físicos de la instalación de esterilización por parte del personal de enfermería.   | Factor Químico                           | Del ítem 1 al 6   | Ordinal  | 33 – 77<br>(Bajo)   |
|  |  |   | Factor Biológico                         | Del ítem 7 al 14  | Siempre:5<br>Casi Siempre: 4<br>Algunas Veces:3<br>Muy pocas veces:2           | 78 – 121<br>(Medio) |
|  |  |   | Factor Ergonómico                        | Del ítem 15 al 20 | Nunca:1  | 122 – 165<br>(Alto) |
|  |  |   | Factor Físico                            | Del ítem 21 al 27 |  |                     |
|  |  |   | Factor psicológico                       | Del ítem 28 al 33 |  |                     |
| <b>V2:</b><br><b>Satisfacción laboral del Personal de enfermería</b> | La satisfacción laboral se caracteriza por una reacción emocional de alegría que se tiene al realizar las tareas o estar presente en la oficina (34).  | El grado de adhesión del personal de enfermería al lugar de trabajo puede evaluarse en función de sus aspectos, cada uno de los cuales se calificará en una escala ordinal con un intervalo de 1 a 5 y se evaluará mediante una escala Likert de 36 ítems del cuestionario. | Condiciones Físicas y/o materiales       | 1,13,21,28,32     | Ordinal  | 36 – 84<br>(Bajo)   |
|  |  |   | Beneficios Laborales y/o Administrativos | 2,7,14,22         | Siempre:5<br>Casi Siempre:4<br>Algunas Veces:3<br>Muy pocas veces:2<br>Nunca:1 | 85 – 132<br>(Medio) |
|  |  |   | Políticas Administrativas                | 1815,17,23,33     |  | 133 – 180<br>(Alto) |
|  |  |   | Relaciones Sociales                      | 3,9,16,24         |  |                     |
|  |  |   | Desarrollo Personal                      | 4,10,18,25,29,34  |  |                     |
|  |  |   | Desempeño de Tareas                      | 5,11,19,26,30,35  |  |                     |
|  |  |   | Relación con la Autoridad                | 6,12,27,31,36     |  |                     |

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

#### 3.7.1. Técnica

Se utilizará la técnica de la encuesta debido a su metodología y simplicidad. Este enfoque de investigación es ampliamente utilizado porque facilita la recolección y evaluación de información de manera rápida y eficiente (58).

#### 3.7.2. Descripción de instrumentos

##### Variable 1

Se tomó en cuenta el trabajo de Charún, 2021 (16), se empleó un instrumento compuesto por 33 ítems, en escala de Likert (Nunca:1 punto, Muy pocas veces:2 puntos, Algunas veces:3, Casi Siempre:4 puntos, Siempre:5 puntos) divididos en 5 dimensiones:

Factor Biológico: 8 Ítems (7-8-9-10-11- 12-13-14)

Factor Químico: 6 ítems (1-2-3-4-5-6)

Factor Ergonómico: 6 Ítems (15-16-17-18-19-20)

Factor Físico: 7 (Ítems 21-22-23-24-25-26-27)

Factor psicológico: 6 Ítems (28-29-30-31-32-33)

La escala de valoración ser la siguiente:

33 – 77 = (Bajo)

78 – 121 = (Medio)

122 – 165 = (Alto)

##### Variable 2

Para esta variable se tomó en cuenta el trabajo de Charún en 2021 (16), se empleó un instrumento compuesto por 36 ítems, en escala de Likert (Nunca:1 punto, Muy pocas veces:2

puntos, Algunas veces:3 puntos, Casi siempre:4 puntos, Siempre:5 puntos), divididos en 7 dimensiones:

Condiciones físicas y/o materiales (5 Ítems 1-13-21-28-32)

Beneficios laborales y/o administrativos (4 ítems 2-7-14-22)

Políticas administrativas (5 Ítems 18- 15-17-23-33)

Relaciones sociales (4 Ítems 3-9-16-24)

Desarrollo personal (6 Ítems 4-10-18-25-29-34)

Desempeño de tareas (6 Ítems 5-11-19-26-30-35)

Relación con la autoridad (6 Ítems 6-12-27-31-36)

La escala de valoración ser la siguiente:

36 – 84 = (Bajo)

85 – 132 = (Medio)

133 – 180 = (Alto)

### **3.7.3. Validación**

#### **Validación de instrumento 1**

En esta variable se tomó en cuenta el trabajo de Charún, 2021 (16), La validez se determinó aplicando las R de Pearson a toda la muestra; si r es superior a 0,20, el instrumento aplicado tiene validez en cada uno de los ítems.

#### **Validación del instrumento 2**

Para esta variable se tomó en cuenta el trabajo de Charún, 2021 (16), la validez se estableció mediante la prueba de esfericidad de Bartlett y el análisis KMO realizadas sobre la totalidad de la muestra.

### **3.7.4. Confiabilidad**

#### **Confiabilidad de instrumento 1**

Para esta variable se tomó en cuenta el trabajo de Charún, 2021 (16). Para un rango superior a (0,814), se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach para evaluar la consistencia de esta herramienta.

#### **Confiabilidad del instrumento 2**

Para esta variable se tomó en cuenta el trabajo de Charún, 2021 (16). Para un rango superior a (0.890), se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach para evaluar la consistencia de esta herramienta.

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

Sucesivamente luego de haber sido aprobado el proyecto, se llevará a cabo la autorización a la institución (departamento y/o servicio) de estudio para recoger la información necesaria para la investigación. Después de informar a todo el personal sobre las condiciones de la recolección de datos para el estudio y recibir su consentimiento informado, se realizará la encuesta correspondiente a cada participante, la cual tendrá una duración estimada de 20 minutos con cada uno.

Se emplearán software estadístico como SPSS.25.0 para el análisis de los datos, y los resultados se evidenciarán mediante gráficos, tablas y figuras. Se utilizará la Rho de Spearman para comprobar de manera estadística la correlación existente entre variables.

### 3.9. Aspectos éticos

- **Principio de autonomía:** Se informará a los encuestados del procedimiento que seguirá la investigación y de su libertad para participar del estudio.
- **Principio de beneficencia:** Se informará a los encuestados del procedimiento que seguirá la investigación y de los beneficios que le llevará al participar de este estudio.
- **Principio de no maleficencia:** Se dará informe sobre las ventajas de formar parte del presente estudio a todos los encuestados.
- **Principio de justicia:** Los encuestadores serán informados de que serán tratados con equidad, respeto y cortesía, evitando prejuicios y preferencias.

#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1. Cronograma de actividades

| ACTIVIDADES                    | 2024   |   |   |   |           |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |           |   |   |   |
|--------------------------------|--------|---|---|---|-----------|---|---|---|---------|---|---|---|-----------|---|---|---|-----------|---|---|---|
|                                | AGOSTO |   |   |   | SETIEMBRE |   |   |   | OCTUBRE |   |   |   | NOVIEMBRE |   |   |   | DICIEMBRE |   |   |   |
|                                | 1      | 2 | 3 | 4 | 1         | 2 | 3 | 4 | 1       | 2 | 3 | 4 | 1         | 2 | 3 | 4 | 1         | 2 | 3 | 4 |
| DESIGNACIÓN DEL TITULO         | x      | x | x | x |           |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |           |   |   |   |
| PROBLEMA PLANTEADO             | x      | x | x | x | x         | x |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |           |   |   |   |
| FORMULACION                    | x      | x | x | x | x         | x | x |   |         |   |   |   |           |   |   |   |           |   |   |   |
| OBJETIVOS                      | x      | x | x | x | x         | x | x | x |         |   |   |   |           |   |   |   |           |   |   |   |
| JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIONES | x      | x | x | x | x         | x | x | x | x       | x | x |   |           |   |   |   |           |   |   |   |
| MARCO TEÓRICO                  | x      | x | x | x | x         | x | x | x | x       | x | x | x | x         | x | x |   |           |   |   |   |
| METODOLOGÍA DE ESTUDIO         | x      | x | x | x | x         | x | x | x | x       | x | x | x | x         | x | x | X |           |   |   |   |
| REFERENCIAS                    | x      | x | x | x | x         | x | x | x | x       | x | x | x | x         | x | x | X | x         |   |   |   |
| APROBACIÓN DEL PROYECTO        | x      | x | x | x | x         | x | x | x | x       | x | x | x | x         | x | x | X | x         | x |   |   |
| SUSTENTACIÓN DEL PROYECTO      | x      | x | x | x | x         | x | x | x | x       | x | x | x | x         | x | x | X | x         | x | x | x |

## 4.2. Presupuesto

| <b>RECURSOS</b>         | <b>DESCRIPCIONES EN CANTIDADES</b> |         |         |         |         |         |            |            |
|-------------------------|------------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|------------|------------|
| <b>Hoja Bond<br/>A4</b> |                                    |         |         |         |         | S/. 15  | S/. 15.00  |            |
| <b>Laptop</b>           |                                    |         |         |         |         |         | S/.1869.00 |            |
| <b>Internet</b>         | S/. 110                            | S/. 110 | S/. 110 | S/. 110 | S/. 110 | S/. 110 | S/. 660.00 |            |
| <b>Lapiceros</b>        | S/. 2                              |         |         |         |         | S/. 4   | S/. 6.00   |            |
| <b>Impresiones</b>      |                                    |         |         |         |         | S/. 54  | S/. 54.00  |            |
| <b>Fotocopias</b>       |                                    |         |         |         |         | S/. 20  | S/. 20.00  |            |
| <b>Espiralado</b>       |                                    |         |         |         |         | S/. 14  | S/. 14.00  |            |
| <b>Anillados</b>        |                                    |         |         |         |         | S/. 10  | S/. 10.00  |            |
| <b>Movilidad</b>        | S/ 30                              | S/ 30   | S/ 30   | S/ 30   | S/ 30   | S/ 30   | S/. 180.00 |            |
| <b>Llamadas</b>         | S/. 30                             | S/. 30  | S/. 30  | S/. 30  | S/. 30  | S/. 30  | S/. 180.00 |            |
| <b>Alimentos</b>        | S/. 15                             | S/. 15  | S/. 15  | S/. 15  | S/. 15  | S/. 15  | S/. 90.00  |            |
| <b>TOTAL</b>            |                                    |         |         |         |         |         |            | S/.3098.00 |

## 5. REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud (OMS). Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo. [Internet]. Suiza: OMS/OIT;2022 [Consultado 13 setiembre 2023]. Disponible en: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_819802/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang--es/index.htm)
2. Hurtado N. Riesgos Laborales en la Central de Esterilización del Hospital General Ambato Periodo Enero / junio 2018. [Tesis para optar el grado de maestro en Ciencias de la Enfermería con mención en Gestión de los Servicios Hospitalarios]. Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Andes; 2018. Disponible en: <https://Dspace.Uniandes.Edu.Ec/Bitstream/123456789/9404/1/Tuaxcommgh007-2018.Pdf>
3. Valeriano N. Riesgo Laboral del Personal de Enfermería en el Servicio de Esterilización del Hospital Seguro Social Universitario Gestión 2017. [Tesis para optar el grado de maestro en Ciencias de la Salud con mención en Enfermería Medico Quirúrgica]. Bolivia: Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho; 2019. Disponible en: <https://Repo.Uajms.Edu.Bo/Index.Php/Tesisdegrado/Article/View/191/211>
4. Zelada R. Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja [Internet]. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2015. [consultado 26 julio 2024]. Disponible en: <http://hdl.handle.net/123456789/4738>
5. Consejo Internacional de enfermeras. Escasez mundial de enfermería y retención de enfermeras. [Internet]. Suiza: CIE; 2021 [consultado 26 julio 2024]. Disponible en: [https://www.icn.ch/sites/default/files/2023-04/ICN%20Policy%20Brief\\_Nurse%20Shortage%20and%20Retention\\_SP.pdf](https://www.icn.ch/sites/default/files/2023-04/ICN%20Policy%20Brief_Nurse%20Shortage%20and%20Retention_SP.pdf)

6. Santana C, Gómez M, Altamirano B, Martínez 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): p.4575-4566. Disponible en: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i4.640](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.640)
7. Avella PA, Naranjo HV. Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería en el Hospital Central de la Ciudad de Villavicencio [Trabajo de Grado]. Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia; 2021. Disponible en: <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/388d4c3e-a891-40c7-8600-46018279b051/content>
8. La República. Encuesta de satisfacción laboral nacional. [Internet] Perú; 2020. [Consultado 26 julio 2024]. Disponible en: HYPERLINK <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-delos.peruanos-son-felices-en-su-trabajo>
9. Ministerio de Salud. Plan de acción de clima organizacional [Internet]. Perú: Minsa; 2022. [Consultado 26 julio 2024]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/2887482-054-2022-minsa>
10. Leyva F, Chunga J. Capacidad de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de la red Trujillo. *Revista SCIENDO.* [Internet] 2022; 25(1): p.53-59. Disponible en: <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/4284/4758>
11. Orbea C. Riesgos laborales en el personal de enfermería de Unidades quirúrgicas. Un análisis teórico. [Artículo científico previo a la obtención del grado Académico de magister en enfermería con mención en enfermería quirúrgica]. Ambato Ecuador. Universidad Regional Autónoma de los Andes; 2024. Disponible en: <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/18612/1/UA-MQI-EAC-111-2024.pdf>

12. Mariel S, González J. Sobrecarga de trabajo y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina. [Internet] 2022; 38: p.1226. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1996-35212022000200008&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-35212022000200008&lng=es)
13. Venegas B, Rodríguez MS, Abril RE, Calero GT. Factores laborales asociados a la motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies [Internet]. 2022;3(3):2–15. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.51798/sijis.v3i2.390>.
14. Calderón G, Rivas L. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centros quirúrgicos. Revista Cuban Enfermer [Internet] 2021; 37(4): p.4143. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192021000400013&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400013&lng=es).
15. Yagual N. Riesgos físicos que influyen en la salud del personal de enfermería que labora en la central de esterilización del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor 2020 -2021. [Tesis para obtener el grado de Licenciado en enfermería]. La Libertad-Ecuador: Universidad Estatal Península de Santa Elena; 2021. Disponible en <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/handle/46000/6067>
16. Castellanos J. Satisfacción laboral del profesional de enfermería del área del Centro Quirúrgico del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki Satipo – Junín 2023. [Trabajo académico para optar el título de Segunda Especialidad en enfermería en Centro Quirúrgico]. Junín. Universidad San Martín de Porres; 2024. Disponible en: [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/15380/castellanos\\_aj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/15380/castellanos_aj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

17. Ynoquio C. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en época de pandemia COVID 19 en Centro Quirúrgico del Hospital Las Mercedes de Chiclayo, 2021. [Tesis para obtener el grado de Segunda Especialidad Profesional Área del Cuidado Profesional Especialista en Centro Quirúrgico]. Chiclayo. Universidad Pedro Ruiz Gallo; 2023. Disponible en: <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/12585?show=full>
18. Hoyos W. Satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Luján, Bagua 2022. [Tesis para optar el grado de Licenciado en Enfermería]. Bagua-Perú: Universidad Politécnica Amazónica; 2022. Disponible en: [https://repositorio.upa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12897/123/TESIS\\_HOYOS QUIROZ W ILMER\\_JES%C3%9AS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12897/123/TESIS_HOYOS QUIROZ W ILMER_JES%C3%9AS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
19. Román D. Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en centro quirúrgico en tiempos de Covid-19, Hospital Gustavo Lanatta Lujan- Huacho, 2020. [Trabajo académico para optar el título de Segunda Especialidad en enfermería en Centro Quirúrgico]. Huacho Lima. Universidad San Martin de Porres; 2022. Disponible en: [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/10977/Roman\\_ODC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/10977/Roman_ODC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
20. Charun 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 en Ciencias de la Enfermería con mención en Gestión en Salud]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2019. Disponible en: [https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5175/T061\\_25610894\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5175/T061_25610894_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

21. Cabanilla E, Jiménez C, Paz V, Acebo M. Riesgos ergonómicos del personal de enfermería: central de esterilización del hospital de especialidades Dr. Abel Gilbert Pontón, Guayaquil 2019. Revista Científica Institucional [Internet] 2022; 2(2): p.9-20. Disponible en: <https://acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/81>
22. Guerra J. Riesgos biológicos presentes en el personal que trabaja en el centro quirúrgico y central de esterilización del Hospital San Luis De Otavalo, 2018 [Tesis para optar el grado de licenciado en Enfermería]. Otavalo-Ecuador: Universidad Técnica del Norte; 2018. Disponible en: <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/948b8faf-2d7e-4696-a61e-0e0c018aa596/content>
23. Briseño C, Herrera R, Enders J, Fernández A. Estudio de riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en el personal de enfermería. Revista de Salud Pública (Córdoba) [Internet] 2019; 9(1): p53-9. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/6781>
24. Azma, Amin N. Relationship between psychosocial risk factors and work-related musculoskeletal disorders among public hospital nurses in Malaysia. Annals of occupational and environment medicine [Internet] 2014; 26: p.1-9. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1186/s40557-014-0023-2>
25. Benavides G, García A, Ronda E. 20 años de investigación en salud ocupacional. Artículo Riesgos Laborales [Internet] 2018; 1(2): p.78-79. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.12961/apr.2018.21.02.2>.
26. Siegrist, J. Work Stress and Altered Biomarkers: A Synthesis of Findings Based on the Effort-Reward Imbalance Model. International journal of environmental research and public health [Internet] 2018; 14(11): p.1373. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/ijerph14111373>

27. Do, T. How spirituality, climate and compensation affect job performance. *Social Responsibility Journal* [Internet] 2019; 14(2): p. 396-409. Disponible en: <https://doi.org/10.1108/SRJ-05-2016-0086>
28. Fordjour G, Chan A. Historical review of occupational psychological health research and philosophy. *Journal of Neurology Research* [Internet] 2020; 2(1): p.11- 22. Disponible en: [https://ira.lib.polyu.edu.hk/bitstream/10397/81900/1/Fordjour\\_Occupational\\_Psychological\\_Health.pdf](https://ira.lib.polyu.edu.hk/bitstream/10397/81900/1/Fordjour_Occupational_Psychological_Health.pdf)
29. Siegrist J. Adverse health effects of high effort-low rewards conditions at work. *J Occ Health Psychol* [Internet] 2019; 1: p.27-43. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
30. Labrague L, Leocadio M, Van P, Cummings G. Stress and ways of coping among nurse managers: An integrative review. [Internet] 2019; 27(7-8): p.1346-1359. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29148110/>
31. Matabanchoy J, Díaz F. Riesgos laborales en trabajadores latinoamericanos del sector agrícola: Una revisión sistemática. *Univ. Salud* [Internet] 2021; 23(3): p.337-350. Disponible en: <https://doi.org/10.22267/rus.212303.248>
32. Oré E. Prevención de riesgos laborales y derecho penal. *Derecho PUCP* [Internet] 2021; (81): p.197-225. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.18800/derechopucp.201802.007>
33. Capa L, Flores C, Sarango Y. Evaluación de factores de riesgos que ocasionan accidentes laborales en las empresas de Machala-Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad* [Internet] 2019; 10(2): p.341-345. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202018000200341&lng=es&tlng=es.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200341&lng=es&tlng=es)

34. Rodríguez J. Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral Del Enfermero Serums Equivalente 2021, De La Red De Salud Ventanilla – Callao. [Tesis para optar el grado de Licenciado en administración]. Callao-Perú: Universidad señor de Sipán; 2021. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10194/Rodriguez%20Villanueva%20C%20Jose%20Luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
35. Duche A, Rivera G. Satisfacción y felicidad laboral en enfermeras peruanas. Enfermo. globo [Internet] 2019; 18 (54): p.353-373. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>.
36. Mejia C, Chacon J, Enamorado O, Garnica L, Chacón S, García Y. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de América Latina. Rev Asoc Esp Espec Med Trab [Internet] 2019; 28(3): p.204-211. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552019000300004&Ing=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004&Ing=es)
37. Holguín Y, Contreras C. Satisfacción laboral del personal del Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. Artículo Horizonte Médico. [Internet] 2020; 20(2): p.1238. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09>.
38. Pirino M, Nascimento S, Dini A. Professional satisfaction in nursing during the COVID-19 pandemic. Rev. Latino-Am. Enfermagem. [Internet] 2023; 31: p.3894 Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.6364.3894>
39. Pirino M, Nascimento S, Dini A. Satisfacción profesional en enfermería durante la pandemia de COVID-19. Rev Latino-Am Enfermagem [Internet] 2023; 31: p3893. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.6364.3893>

40. Cayllahua R, Gaspar J. Riesgo Laboral en el Personal de Enfermería en Central de Esterilización del Hospital Regional Zacarías Correa Valdivia De Huancavelica – 2022. [Tesis para optar el grado de Especialista en Ciencias de la Salud con mención en Enfermería en Centro Quirúrgico]. Perú: Universidad Nacional del Callao; 2022. Disponible en: <http://Repositorio.Unac.Edu.Pe/Bitstream/Handle/20.500.12952/7473/Tesis-Fcs-Cayllahua-Gaspar.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y>
41. García K. Nivel De Conocimiento y Factores de Riesgo Laboral que está Expuesto los Enfermeros del Servicio Central de Esterilización, Hospital Regional Virgen De Fátima Chachapoyas, Amazonas, 2020. [Tesis para optar el grado de Licenciado en Ciencias de la Salud con mención en Enfermería]. Amazonas-Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2020. Disponible en: [http://Repositorio.Uigv.Edu.Pe/Bitstream/Handle/20.500.11818/6985/Tesis\\_Garc%C3%8da%20rodr%C3%8dquez.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y](http://Repositorio.Uigv.Edu.Pe/Bitstream/Handle/20.500.11818/6985/Tesis_Garc%C3%8da%20rodr%C3%8dquez.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y)
42. Vásquez A. Riesgos Laborales que Presentan el Personal de Central de Esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo. [Tesis para optar el grado de Especialista en Ciencias de la Salud con mención en Enfermería en Central de Esterilización]. Lima-Perú: Universidad Privada Norbert Wiener; 2021. Disponible en: [https://Repositorio.Uwiener.Edu.Pe/Bitstream/Handle/20.500.13053/5824/T061\\_41564755\\_S.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y](https://Repositorio.Uwiener.Edu.Pe/Bitstream/Handle/20.500.13053/5824/T061_41564755_S.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y)

43. Aspiazu E. Las condiciones laborales de las y los enfermeros en Argentina: entre la profesionalización y la precariedad del cuidado en la salud. Revista Trabajo y sociedad [Internet] 2017; (28): p.13-31. Disponible en: <https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/28%20DOSSIER%2002%20ASPIAZU%20ELIANA%20Enfermeras.pdf>
44. Guerra F, Lama R, Guerra M, Elera R. Clima organizacional del personal de salud y satisfacción de los usuarios atendidos por el Servicio de Atención Móvil de Emergencia (SAMU) en el contexto del COVID-19, Piura 2021. Horizonte Medicina. [Internet] 2023; 23(1): p. 2147. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2022.v23n1.04>.
45. Muñoz M, Grant T, Hechenleitner M, Plummer K. Satisfacción de los estudiantes de enfermería con la implementación a distancia de la metodología de aprendizaje y servicio para el fortalecimiento de las competencias profesionales. FEM (Ed. Impreso) [Internet] 2023; 26(2): p.75-81. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.33588/fem.262.1267>.
46. Vargas M, Vallejo G, Cañas L, Dávila, Salazar M, Cencio E, Gómez, J. Relaciones sociales y prácticas cotidianas del habitante de calle en Medellín, Colombia. Psicología em Pesquisa [Internet] 2019; 13(1): p.33-41. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.24879/2018001200300478>
47. Correa E, Samudio M. Percepción del personal de enfermería sobre clima organizacional en el Hospital de Trauma Prof. Dr. Manuel Giagni en el 2022. Rev. cient. cienc. soc. [Internet] 2022; 5(1): p.09-23. Disponible en: [https://www.upacifico.edu.py:8043/index.php/PublicacionesUP\\_Sociales/article/view/346](https://www.upacifico.edu.py:8043/index.php/PublicacionesUP_Sociales/article/view/346)

48. Muñoz D, Vázquez P, Roque K, Aguilar M, Cajero A, Delgado José G, et al. Satisfacción laboral en relación con compromiso organizacional en suplentes de enfermería de un hospital general. Ene [Internet] 2022; 16(2): p.1330. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1988-348X2022000200004&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2022000200004&lng=es).
49. Cubre Y, Apaza Y, Carrillo G, Espinoza T. Inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital Regional de Arequipa. Rev. Cuban Enfermer [Internet] 2021; 37(1): p.3531. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192021000100003&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000100003&lng=es).
50. Vieira G, Granadeiro D, Raimundo D, Silva J, Hanzelmann R, Passos J. Satisfação profissional e qualidade de vida de enfermeiros de um hospital brasileiro. av.enferm. [Internet] 2021; 9(1): p.52-62. Disponible en: <https://doi.org/10.15446/av.enferm.v39n1.85701>.
51. Blanco F, Caro C, Gómez O, Cortaza L. Una mirada al ser: análisis de una narrativa de enfermería según el modelo de adaptación de Roy. Ene [Internet] 2019; 13 (1): p.13110. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1988-348X2019000100010&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2019000100010&lng=es).
52. Sánchez J, Rodríguez E, Zambrano F, Martínez R. Modelo de gestión del cuidado de enfermería en servicios de atención primaria en salud. Salud y Vida [Internet] 2023; 7(13): p.50-59. Disponible en: <https://doi.org/10.35381/s.v.v7i13.2418>.
53. Cabezas E, Andrade N, Torres J. Introducción a la metodología de la investigación científica (1ra ed.). Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas; 2019. Disponible en: <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>

54. Corona L, Fonseca M. Acerca del carácter retrospectivo o prospectivo en la investigación científica. Revista Medisur [Internet] 2021; 19(2): p.338. Disponible en: <http://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4501>
55. Cvetkovic A, Maguiña J, Soto A, Lama J, López L. Estudios transversales. Rev. Fac. Med. Hum. [Internet] 2021; 21(1): p.179-185. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-05312021000100179&lng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000100179&lng=es)
56. Condori P. Universo población y muestra. Curso taller sesión 4 Perú [Internet] 2020. Disponible en: <https://www.aacademica.org/cporfirio/18>
57. Herrero L. Modelo predictivo para la selección de técnica de medición de la opinión pública. The Anáhuac journal, [Internet] 2022; 21(2): p.50-77. Disponible en: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2683-26902021000200050](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2683-26902021000200050)
58. Quispe A, Pinto F, Huamán R, Bueno M, Valle A. Metodologías cuantitativas: Cálculo del tamaño de la muestra con STATA y R. Rev. Medicina Corporal. HNAA [Internet] 2020; 13(1): p.78-83. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2227-47312020000100012&lng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2227-47312020000100012&lng=es).

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

### Título: “Factores laborales y la satisfacción del personal de enfermería de la Central de Esterilización de un hospital público de Jaén, 2024”

| Formulación del problema   | Objetivo   | Hipótesis  | Variables   | Diseño/Metodológico  |
|--|--|--|---|--|
| <p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre los factores laborales y la satisfacción del personal del enfermero de la Central de esterilización de un hospital público de Jaén, 2024?</p>   | <p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar cómo se relacionan los factores laborales con la satisfacción del enfermero de la Central de Esterilización de un hospital público.</p>   | <p><b>Hipótesis general</b></p> <p><b>Hi:</b> Existe relación estadísticamente significativa entre los factores laborales con la satisfacción del enfermero de la Central de Esterilización de un hospital público de Jaén, 2024.<br/> <b>Ho:</b> No existe relación estadísticamente significativa entre los factores laborales y la satisfacción del enfermero de la Central de esterilización de un hospital público de Jaén, 2024.</p>   | <p><b>V1</b></p> <p><b>FACTORES LABORALES</b></p> <p>Dimensiones:</p> <p>Factor Biológico<br/> Factor Químico<br/> Factor Ergonómico<br/> Factor Físico<br/> Factor psicológico)</p>  | <p><b>Método:</b><br/>Hipotético-deductivo</p> <p><b>Enfoque:</b> cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> aplicada</p> <p><b>Diseño:</b><br/>No experimental<br/>Transversal<br/>Correlacional</p> <p><b>Población:</b> 80 enfermeros que laboran en la Central de Esterilización de un hospital público de Jaén.</p> |
| <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión biológicos con la satisfacción del enfermero de la Central de Esterilización?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión químicos con la satisfacción del enfermero de la Central de Esterilización?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión ergonómicos con la satisfacción del enfermero de la Central de Esterilización?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión físicos con la satisfacción del enfermero de la Central de Esterilización?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión psicológicos con la</p> | <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Establecer cómo se relacionan la dimensión biológicos con la satisfacción del enfermero de la Central de Esterilización.</p> <p>Establecer cómo se relacionan la dimensión químicos con la satisfacción del enfermero de la Central de Esterilización</p> <p>Establecer cómo se relacionan la dimensión ergonómicos con la satisfacción del enfermero de la Central de Esterilización.</p> <p>Establecer cómo se relacionan la dimensión físicos con la satisfacción del enfermero de la Central de Esterilización.</p> <p>Establecer cómo se relacionan la dimensión psicológicos con la</p> | <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p><b>Hi1:</b> Existe relación estadísticamente significativa de la dimensión biológicos con la satisfacción del enfermero de la Central de esterilización.<br/> <b>Hi2:</b> Existe relación estadísticamente significativa de la dimensión químicos con la satisfacción del enfermero de la Central de esterilización.<br/> <b>Hi3:</b> Existe relación estadísticamente significativa de la dimensión ergonómicos con la satisfacción del enfermero de la Central de Esterilización.<br/> <b>Hi4:</b> Existe relación estadísticamente significativa de la dimensión físicos con la satisfacción del enfermero de la central de esterilización.<br/> <b>Hi5:</b> Existe relación estadísticamente significativa de la dimensión psicológicos con la satisfacción del</p> | <p><b>V2</b></p> <p><b>SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA</b></p> <p>Dimensiones:</p> <p>Condiciones Físicas y/o materiales<br/> Beneficios Laborales y/o Administrativos<br/> Políticas Administrativas<br/> Relaciones Sociales<br/> Desarrollo Personal</p> | <p><b>Técnicas e instrumentos:</b><br/>Técnica: Encuestas<br/>Instrumentos: dos cuestionarios para cada variable.</p>  |

¿Cuál es la relación entre la dimensión psicológicas y la satisfacción del enfermero de la Central de Esterilización?

satisfacción del enfermero de la Central de esterilización.

personal de enfermería de la Central de esterilización.

Desempeño de Tareas  
Relación con la  
Autoridad

## Anexo 2. Instrumentos

### CUESTIONARIO DE FACTORES LABORALES

**Instrucciones:** Lea y coloque una X en el recuadro según considere correcta.

**Datos generales:**

**Edad:**

**Formación académica:** Profesional: ( ) Técnico: ( )

**Sexo:** (M) (F)

Para cada elemento, coloque una X en el espacio asignado de acuerdo a la siguiente escala:

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

| DIMENSIONES / ÍTEMS  | Valoración |   |   |   |   |
|--|------------|---|---|---|---|
|  | 1          | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>QUÍMICOS</b>  |            |   |   |   |   |
| 1. Se ha colocado la vacuna contra la Hepatitis B.   |            |   |   |   |   |
| 2. Se ha colocado la vacuna contra el tétano (DT).   |            |   |   |   |   |
| 3. En el desempeño de sus labores diarias está en riesgo de padecer intoxicaciones por gases tóxicos y vapores por manipulación de sustancias químicas.                                      |            |   |   |   |   |
| 4. En el ejercicio de sus labores está expuesto a desinfectantes, Antisépticos.  |            |   |   |   |   |
| 5. Se ha realizado las pruebas serológicas.  |            |   |   |   |   |
| 6. Cómo personal de enfermería del servicio de central de esterilización califica estar propenso a contraer enfermedades de tipo infectocontagiosas como hepatitis, tuberculosis, sida, etc. |            |   |   |   |   |
| <b>BIOLÓGICOS</b>  |            |   |   |   |   |
| 7. Utiliza guantes al recepcionar y manipular el material contaminado proveniente de los servicios de hospitalización.   |            |   |   |   |   |
| 8. Se coloca mascarilla o cubre boca en el momento de recepción del material contaminado.  |            |   |   |   |   |
| 9. Utiliza mandiles impermeables, ante la exposición a salpicaduras de líquidos contaminantes.   |            |   |   |   |   |
| 10. Cuentan en tu servicio con recipientes adecuados para eliminar jeringas, agujas, bisturí y otros objetos punzo cortantes.  |            |   |   |   |   |

|   |          |          |          |          |          |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 11. Se implementan métodos de trabajo seguros para prevenir el contacto con líquidos biológico potencialmente infecciosos.  |          |          |          |          |          |
| 12. Cómo personal de enfermería de la central de esterilización, en sus labores diarias realiza la práctica del lavado de manos antes y después de sus actividades. |          |          |          |          |          |
| 13. Está expuesto a manipulación y contacto con microorganismos patógenos: bacterias, virus, protozoos, hongos, otros.  |          |          |          |          |          |
| 14. Están expuestos directamente con materia orgánica, sangre y fluidos corporales.   |          |          |          |          |          |
| <b>ERGONÓMICOS</b>  | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 15. En sus labores diarias sufrió alguna vez de lumbalgias.   |          |          |          |          |          |
| 16. En sus actividades laborales sufrió lesiones de discos intervertebrales, hernias discales.  |          |          |          |          |          |
| 17. Al realizar sus labores diarias alguna vez sufrió De: lesiones osteomusculares.   |          |          |          |          |          |
| 18. Al realizar sus labores alguna vez sufrió De: Alteraciones circulatorias.   |          |          |          |          |          |
| 19. Está expuesta a tareas o posturas repetitivas y prolongadas que le genere problemas musculares.   |          |          |          |          |          |
| 20. Ante un accidente laboral comunica al jefe inmediato y busca atención médica.   |          |          |          |          |          |
| <b>FÍSICO</b>   | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 21. Considera que las condiciones de circulación del aire del servicio donde usted labora son adecuadas.  |          |          |          |          |          |
| 22. La iluminación del servicio donde usted labora, es adecuada para las actividades que realiza.   |          |          |          |          |          |
| 23. En el desempeño de sus labores diarias está expuesto a ruidos que perturben su tranquilidad.  |          |          |          |          |          |
| 24. En su área laboral, está expuesto a altos niveles de humedad.   |          |          |          |          |          |
| 25. En su área laboral, está expuesto a bajos o altos niveles de temperatura.   |          |          |          |          |          |
| 26. Durante la jornada laboral está expuesto a corrientes de aire.  |          |          |          |          |          |
| 27. Durante su trabajo está usted expuesto a vibraciones.   |          |          |          |          |          |
| <b>PSICOSOCIAL</b>  | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 28. En el desempeño de actividades de su trabajo genera en usted estrés laboral.  |          |          |          |          |          |
| 29. En el desempeño de sus labores existen buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.  |          |          |          |          |          |
| 30. Siente que realiza jornadas de 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.  |          |          |          |          |          |

## CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

**Instrucciones:** Lea y coloque una X en el recuadro de la opción que considere correcta.

**Datos generales:**

**Edad:**

**Formación académica:** Profesional: ( )      Técnico: ( )

**Sexo:** (M) (F)

Para cada elemento, coloque una X en el espacio asignado de acuerdo a la siguiente escala:

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

| DIMENSIONES / ÍTEMS   | Valoración |   |   |   |   |
|---|------------|---|---|---|---|
| QUÍMICOS  | 1          | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores.<br>2. Su remuneración es baja en relación a la labor que realiza.<br>3. El ambiente laboral es el ideal para desempeñar sus funciones.<br>4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.<br>5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.<br>6. Mi (s) jefe (s) es comprensivo (s).<br>7. Me siento insatisfecho con lo que hago.<br>8. Siento que doy más de lo que recibo de la institución.<br>9. Me agrada trabajar con mis compañeros.<br>10. Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.<br>11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.<br>12. Es grata la disposición de mi jefe cuando realizo alguna consulta sobre mi trabajo.<br>13. El ambiente donde trabajo es confortable.<br>14. Siento que la remuneración que percibo es bastante aceptable.<br>15. Siento que en mi trabajo me están explotando.<br>16. Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.<br>17. Estoy insatisfecho con mi horario de trabajo.<br>18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.<br>19. Las tareas que realizo, las percibo como algo sin importancia.<br>20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo.<br>21. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.<br>22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas. |            |   |   |   |   |

|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| <p>23. El horario de trabajo me resulta incómodo.</p> <p>24. La solidaridad es una virtud característica de nuestro grupo de trabajo.</p> <p>25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.</p> <p>26. Mi trabajo me aburre.</p> <p>27. La relación que tengo con sus superiores es cordial.</p> <p>28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.</p> <p>29. Mi trabajo me hacer sentir realizado profesionalmente.</p> <p>30. Me gusta el trabajo que realizo.</p> <p>31. No se siento a gusto con mi(s) jefe(s).</p> <p>32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diaria (materiales y/o inmueble).</p> <p>33. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.</p> <p>34. Haciendo mi trabajo me siento, bien conmigo mismo.</p> <p>35. Me siente satisfecho con la actividad que realizo.</p> <p>36. Mi (s) jefe(s) valora el esfuerzo que hago en mi trabajo</p> |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|

### Anexo 3. Formato de consentimiento informado

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE-VRI

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores : Vera Fernández, Arelis Araseli

Título : “Factores Laborales y Satisfacción del Personal de Enfermería de la Central De Esterilización de un hospital público de Jaén, 2024”

**Propósito del presente estudio:** Le extendemos una invitación para que forme parte de una investigación denominada: “Factores Laborales y Satisfacción del Personal de Enfermería de la Central De Esterilización de un hospital público de Jaén, 2024”. Este trabajo ha sido realizado por una investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener *Vera Fernández, Arelis Araseli* El propósito es: “Determinar cómo se relacionan los factores laborales y la satisfacción del personal de enfermería de la central de esterilización de un hospital público de Jaén, 2024.”

#### Procedimientos:

Si opta por involucrarse en esta investigación, le pediremos lo siguiente:

- Leer con atención todo el contenido y participar de manera voluntaria.
- Contestar todas las preguntas que aparecen en la encuesta.
- Proporcionar su firma en el consentimiento informado.

El cuestionario podría tardar entre 20 a 30 minutos, y los resultados serán proporcionados de manera individual o se guardarán manteniendo la privacidad y el anonimato.

**Riesgos:** Ninguno, simplemente se le solicitará completar el cuestionario.

Su implicación en la investigación es totalmente opcional y puede desistir en cualquier instante.

**Beneficios:** Obtendrá ventajas al informarse sobre los hallazgos de la investigación a través de los canales más apropiados, ya sea de forma individual o colectiva, lo cual puede ser muy valioso en su labor profesional.

#### Costos e incentivos

No tendrá que abonar ninguna cantidad por participar. De igual forma, no obtendrá estímulos monetarios ni fármacos a cambio de su involucramiento.

#### Confidencialidad:

Mantendremos los datos usando códigos en lugar de nombres. En caso de que los hallazgos de esta investigación sean divulgados, no se revelará ninguna información que pueda identificarlo. Sus documentos no serán compartidos con personas que no formen parte del estudio.

#### Derechos del participante:

Si en algún momento se siente incómodo mientras completa el cuestionario, puede optar por abandonarlo cuando lo desee, o no participar en una sección del estudio sin ningún problema. Si tiene alguna pregunta o se siente inquieto, siéntase libre de consultar al equipo de investigación. Puede comunicarse con la Lic. **Vera Fernández, Arelis Araseli** y/o al Comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. 7065555 anexo 3285. [comité.etica@uwiener.edu.pe](mailto:comité.etica@uwiener.edu.pe)

#### CONSENTIMIENTO

Acepto de manera voluntaria formar parte de esta investigación, reconozco los posibles eventos que pueden surgir al unirme al proyecto, así como también comprendo que tengo la opción de no participar, aun habiendo aceptado participar, y que por lo tanto también puedo renunciar al estudio en cualquier momento. Se me brindará una copia firmada de este consentimiento.

---

**Participante**

**Nombres:**

**DNI:**

---

**Investigadora**

**Nombre:**

**DNI:**

**Anexo 4. Informe del asesor de Turnitin**




# 22% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

## Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

## Fuentes principales

- 20%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 21%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

## Fuentes principales

- 20% Fuentes de Internet
- 5% Publicaciones
- 21% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Fuentes principales

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

|    |                     |                                  |     |
|----|---------------------|----------------------------------|-----|
| 1  | Internet            | repositorio.uwiener.edu.pe       | 6%  |
| 2  | Trabajos entregados | Universidad Wiener on 2025-04-16 | 3%  |
| 3  | Internet            | repositorio.urp.edu.pe           | 3%  |
| 4  | Trabajos entregados | uwiener on 2024-02-25            | 2%  |
| 5  | Trabajos entregados | uwiener on 2024-06-14            | <1% |
| 6  | Trabajos entregados | Universidad Wiener on 2025-04-16 | <1% |
| 7  | Internet            | repositorio.umb.edu.pe           | <1% |
| 8  | Internet            | hdl.handle.net                   | <1% |
| 9  | Trabajos entregados | uwiener on 2023-11-08            | <1% |
| 10 | Trabajos entregados | Universidad Wiener on 2025-03-31 | <1% |
| 11 | Internet            | repositorio.ucv.edu.pe           | <1% |