



Universidad
Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN CENTRO
QUIRÚRGICO

Trabajo Académico

Condiciones laborales y satisfacción laboral del personal de enfermería del
centro quirúrgico de un hospital III-1 de Ayacucho, 2025

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico

Presentado por:


Autora: De La Cruz Gómez, Flor Odalis

Asesor: Mg. Gallegos Pacheco, Rutsmy Angel Manuel

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5426-398X>

Lima – Perú

2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 25/02/2026

Yo, FLOR ODALIS DE LA CRUZ GOMEZ, egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Programa Académico de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación “Condiciones laborales y satisfacción laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un Hospital III-1 de Ayacucho, 2025” Asesorado por el docente: Mg. Rutsmy Angel Manuel Gallegos Pacheco, DNI: 45525049 ORCID 0000-0001-5426-398X. tiene un índice de similitud de (dieciséis) 16% con código OID: 14912:560534776 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
 Flor O. De la Cruz Gómez
 DNI: 70048133



.....
 Firma
 Nombres y apellidos del Asesor: Rutsmy Angel Manuel Gallegos Pacheco
 DNI: 45525049

Lima, 25 de febrero de 2026

DEDICATORIA

A Dios que siempre guía mis pasos, A mis queridos padres, por su amor incondicional, su ejemplo de esfuerzo y sus palabras de aliento en cada paso de este camino.

AGRADECIMIENTO

Agradezco, en primer lugar, a Dios, por darme la salud, la fortaleza y la sabiduría necesarias para llevar a cabo este proyecto.

A mis padres, por su amor incondicional, su apoyo constante y sus sacrificios a lo largo de mi formación académica.

A mis docentes y asesores, por su orientación, paciencia y valiosos aportes durante el desarrollo de esta tesis.

JURADOS :

Presidente :

Secretario :

Vocal :

ÍNDICE

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Jurados	v
Resumen	ix
Abstrac	ix
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.1 Problemas específicos	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	5
1.4.3 Práctica	6
1.5. Delimitaciones de la investigación	7
1.5.1 Temporal	7
1.5.2 Espacial	7
1.5.3 Población o unidad de análisis	7
2. MARCO TEÓRICO	7
2. Antecedentes	7
2.2. Bases teóricas	11
2.2.1. Variable 1: Condiciones Laborales	11
2.2.2. Variable 2: Satisfacción en el Trabajo (Satisfacción Laboral)	15
2.2.3 Teoría de Enfermería	19
2.3. Formulación de hipótesis	20
2.3.1 Hipótesis general	20
2.3.2 Hipótesis específicas	20
3. METODOLOGÍA	21
3.1. Método de la investigación	21
3.2. Enfoque de la investigación	21
3.3. Tipo de investigación	21
3.4. Diseño de la investigación	22
3.5. Población, muestra y muestreo	22

3.6. Variables y operacionalización	24
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.7.1 Técnica	25
3.7.2 Descripción de instrumentos	25
3.7.3 Validación	27
3.7.4 Confiabilidad	27
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	27
3.9. Aspectos éticos	28
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	29
4.1. Cronograma de actividades	29
4.2. Presupuesto	30
5. REFERENCIAS	31
ANEXOS	39
Anexo 1. Matriz de consistencia	39
Anexo 2. Instrumentos	40
Anexo 3. Consentimiento informado	42
Anexo 4. Informe del Asesor de Turnitin	44

RESUMEN

Introducción: El personal de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico enfrenta múltiples retos que afectan su bienestar en el entorno laboral. Entre los factores más relevantes se encuentran la sobrecarga de trabajo, la escasez de recursos adecuados y las bajas remuneraciones, los cuales generan una notable insatisfacción en sus funciones.

Objetivo: Determinar cómo las condiciones laborales se relacionan con la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital III – 1 de Ayacucho, 2025. **Metodología:** La investigación se desarrollará bajo un enfoque cuantitativo, utilizando el método hipotético-deductivo, con un diseño no experimental, de corte transversal y correlacional. **Población:** estará conformada por 50 profesionales de enfermería de Centro Quirúrgico del hospital III-1 de Ayacucho. Para la recolección de datos se aplicarán encuestas, utilizando como instrumentos dos cuestionarios previamente validados. El cuestionario sobre condiciones laborales fue validado por cinco expertos en la tesis de maestría de Chugnas, obteniendo un coeficiente V de Aiken de 0,90, lo que indica una alta validez. Por su parte, el cuestionario sobre satisfacción laboral fue validado por cinco expertos en la tesis de Nieto y Tacuri, alcanzando un coeficiente V de Aiken de 0,95, también considerado muy válido. El análisis de los datos se realizará mediante el software estadístico SPSS, presentando los resultados en gráficos y tablas.

Para procesar y presentar los datos sobre cada una de las dimensiones de las variables del estudio en forma de gráficos y tablas. Para la correlación de variables se utilizará la prueba de Spearman.

Palabras clave: satisfacción, condiciones laborales, cuestionarios ,etc.

ABSTRACT

Introduction: The nursing staff working in the Surgical Center faces multiple challenges that affect their well-being in the workplace. Among the most relevant factors are work overload, lack of adequate resources, and low remuneration, all of which generate notable dissatisfaction in their duties. **Objective:** To determine how working conditions are related to job satisfaction among the nursing staff of the Surgical Center at a Level III-1 Hospital in Ayacucho, 2025. **Methodology:** The research will follow a quantitative approach, using the hypothetical-deductive method, with a non-experimental, cross-sectional, and correlational design. **Population:** The population will consist of 50 nursing professionals from the Surgical Center of the Level III-1 Hospital in Ayacucho. Data will be collected through surveys, using two previously validated questionnaires as instruments. The questionnaire on working conditions was validated by five experts in Chugnas' master's thesis, obtaining an Aiken's V coefficient of 0.90, indicating high validity. Meanwhile, the job satisfaction questionnaire was validated by five experts in the thesis by Nieto and Tacuri, reaching an Aiken's V coefficient of 0.95, also considered highly valid.

Data analysis will be carried out using SPSS statistical software, with the results presented in charts and tables. To process and present data on each dimension of the study variables, graphical and tabular formats will be used. Spearman's test will be applied to analyze the correlation between variables.

Keywords: satisfaction, working conditions, questionnaires, etc.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El trabajo clínico en el quirófano se considera desafiante, ya que es complejo, dinámico y, a menudo, limitado en tiempo y recursos. Incluso la Organización Mundial de la Salud (OMS), refiere que las condiciones laborales y la satisfacción en el trabajo en estos entornos de alta demanda son factores cruciales que influyen directamente en la calidad de la atención brindada a los pacientes, la seguridad del paciente y el bienestar del propio personal (1).

De acuerdo con algunos estudios del 2021, en países como China se evidencian altos niveles de estrés laboral (70,3%) entre el personal de enfermería de quirófano, asociados a jornadas laborales extensas, alta carga de trabajo y escasez de recursos. La prevalencia del agotamiento profesional debido a las condiciones de trabajo alcanza un 40%, impactado en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, aumentando la intención de abandono del puesto o la carrera (2).

Del mismo modo, la situación es preocupante en Europa, estudios en Polonia el 2021, develaron que condiciones de una cultura laboral exigente y la alta competitividad contribuyen a un ambiente laboral estresante para el personal de enfermería en el quirófano. Se reportó una alta incidencia de burnout laboral, trastornos del sueño (60 y 50%) y problemas de salud mental, como ansiedad y depresión (40 y 30%), lo cual impactaba en su calidad de vida laboral (3).

En tanto, la escasez de recursos humanos y materiales en muchos países africanos impacta negativamente en las condiciones laborales del personal de enfermería en el quirófano. Un estudio realizado en Sudáfrica el 2020, reveló que un 80% de enfermeras presentaban insatisfacción y falta de motivación laboral, debido a las condiciones de trabajo, la sobrecarga laboral, la falta de reconocimiento profesional y las limitadas oportunidades de desarrollo (4).

En contraste a ello, en países con quirófanos de alta complejidad, la preocupación por la seguridad del paciente ha llevado a una mayor regulación y control de los procesos en el centro quirúrgico, condiciones que pueden generar mucha presión y estrés en el personal de enfermería. Incluso, estudios realizados en Suecia el 2020 señalan que la fatiga y el agotamiento emocional son factores predictivos de eventos adversos en el quirófano (5).

Sin embargo, no es de soslayar que, las condiciones laborales en el quirófano son preocupantes, así lo confirman estudios en Irán el 2021, en donde se encontró que el nivel de riesgo laboral fue alto ($m=3,12 \pm DS 0,45$). Entre las dimensiones del riesgo laboral, el riesgo ergonómico fue reportado como el más. Además, el total de riesgo laboral se correlacionó significativamente con la edad, estado civil, educación, experiencia laboral, puesto organizacional, turnos y situación laboral (6).

Por otra parte, en EE. UU, a pesar de tener avances tecnológicos y la disponibilidad de recursos, el estudio sobre satisfacción laboral de la *Certified Registered Nurse Anesthetists (CRNA)* del 2021, desentraña que las enfermeras de quirófano también enfrentan desafíos relacionados con las condiciones laborales. Factores como el estrés, la sobrecarga administrativa y la presión por cumplir con indicadores de desempeño afectan la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería en centros quirúrgicos (7).

Asimismo, en América Latina, las condiciones laborales del personal de enfermería, en especial las de centros quirúrgicos, están influenciadas por desafíos económicos y estructurales. Según el estudio de revisión efectuado el 2022, la mayoría de los países latinoamericanos han reportado que la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras mayoritariamente está en niveles medio a bajo, y que factores sociodemográficos y laborales como los bajos salarios y la sobrecarga de pacientes contribuyen a una disminución en la satisfacción laboral (8).

En el Perú, la situación del personal de enfermería en centro quirúrgico no es ajena a la problemática internacional, de acuerdo con un estudio del 2022, se tiene un déficit de enfermeras del 30% de la necesidad nacional, que se traduce en una mayor carga laboral; habiéndose encontrado que, el 70% del personal de enfermería de quirófano presenta niveles moderados a altos de estrés, asociados a factores como la falta de personal, la sobrecarga y la exposición a situaciones de alto riesgo en el entorno laboral (9).

Sin duda, la insatisfacción laboral no solo afecta al personal de enfermería sino también a la calidad del cuidado que reciben los pacientes; es el caso que, las enfermeras satisfechas tienen menos probabilidades de cometer eventos adversos o errores y son más propensas a brindar una atención centrada en el paciente. Por lo tanto, invertir en mejores condiciones laborales es esencial para garantizar la seguridad y la eficacia en los entornos quirúrgicos (10).

En el contexto del hospital III-1 el personal de enfermería de centro quirúrgico también enfrenta desafíos significativos. Factores como la sobrecarga de trabajo, la falta de recursos adecuados y las bajas remuneraciones son detonantes de la insatisfacción laboral. Por ello, es fundamental investigar y comprender la relación entre estos dos fenómenos de estudio, ya que, permitirá identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias efectivas para optimizar las condiciones laborales. Esto no solo beneficiará al personal de enfermería, sino que también mejorará la calidad de la atención.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo las condiciones laborales se relacionan con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital III – 1 de Ayacucho, 2025?

1.2.1 Problemas específicos

- ✓ ¿Cómo las condiciones laborales en su dimensión condición física se relacionan con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital III – 1?
- ✓ ¿Cómo las condiciones laborales en su dimensión condición psicológica se relacionan con la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital III – 1?
- ✓ ¿Cómo las condiciones laborales en su dimensión condición social se relacionan con la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital III – 1?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar cómo las condiciones laborales se relacionan con la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital III – 1.

1.3.2 Objetivos específicos

- ✓ Determinar cómo las condiciones laborales en su dimensión condición física se relacionan con la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital.
- ✓ Determinar cómo las condiciones laborales en su dimensión condición psicológica se relacionan con la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital.

- ✓ Determinar cómo las condiciones laborales en su dimensión condición social se relacionan con la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Este estudio permitirá llenar un vacío importante en la literatura científica respecto al entorno laboral del personal de enfermería en contextos quirúrgicos. En este sentido, la teoría que mejor argumentará este trabajo es la teoría de Florence Nightingale que se centra en la importancia del entorno para la salud y la recuperación del paciente. Donde se consideraba que las enfermeras desempeñaban un papel fundamental en la creación y mantenimiento de un entorno saludable para los pacientes(51).

De igual manera de Virginia Henderson, considera que el ser humano necesita satisfacer 14 necesidades básicas para mantener su independencia y salud. En este marco teórico, el rol de la enfermería no solo se limita al cuidado directo del paciente, sino que también debe considerar el bienestar integral del profesional que brinda dicho cuidado(51).

Este estudio contribuirá también a fortalecer los principios éticos y humanísticos de la profesión de enfermería, promoviendo un entorno de trabajo digno, justo y saludable para quienes desempeñan un rol fundamental en la atención quirúrgica

1.4.2 Metodológica

Esta indagación nos permitirá describir las características de las condiciones laborales y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico, analizar la relación entre ambas variables sin manipularlas, lo que es propio de un estudio correlacional, recolectar datos en un momento específico, característico de los estudios transversales, facilitando la

evaluación del estado actual de los fenómenos estudiados y el método hipotético-deductivo nos permitirá formular hipótesis basadas en teorías existentes y contrastarlas empíricamente, fortaleciendo la validez científica del estudio.

Este enfoque metodológico es respaldado por investigaciones previas en el campo de la enfermería que han utilizado diseños similares para explorar relaciones entre variables laborales y psicosociales. Es importante destacar que, el uso instrumentos novedosos de tipo cuestionarios adecuados de escalas universales y que han sido validados últimamente a nuestro entorno nacional sanitario de la enfermería, condescenderá a obtener datos de apertura a nuevas brechas en el conocimiento que deberán ser abordados en estudios futuros.

1.4.3 Práctica

La realización de este proyecto de investigación tiene implicaciones prácticas significativas para el personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital III – 1 de Ayacucho y el sistema de salud, ya que al identificar cómo las condiciones laborales afectan la satisfacción del personal de enfermería, se pueden implementar estrategias para mejorar el ambiente de trabajo, lo que repercutirá positivamente en la atención al paciente.

Del mismo modo, una mayor satisfacción laboral suele asociarse con menor rotación de personal y ausentismo, lo que beneficia la continuidad y eficiencia de los servicios quirúrgicos. Los hallazgos podrán informar y sustentar la creación de políticas, planes y programas orientados a optimizar las condiciones laborales, promoviendo el bienestar del personal y la sostenibilidad de la institución y del entorno quirúrgico.

Finalmente, este estudio aportará evidencia actualizada al campo de la enfermería de quirófono basada en evidencia, sirviendo como referencia para futuras investigaciones y prácticas profesionales.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

La investigación se realizará entre julio y diciembre de 2025. Durante este lapso se recopilarán los datos e información necesarios para dar respuesta a las preguntas planteadas en el estudio.

1.5.2 Espacial

La pesquisa se ejecutará en un hospital nivel III-1 de Ayacucho, Perú.

1.5.3 Población o unidad de análisis

La población objeto de estudio estará constituida por el personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital nivel III-1 de Ayacucho.

2. MARCO TEÓRICO

2. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional:

Mahoney et al. (11), en EE. UU el 2021, tuvo como objetivo: “Identificar la influencia de las condiciones laborales y factores personales en la satisfacción laboral, el agotamiento laboral y las intenciones de rotación en enfermeros anestésistas de quirófanos”. Metodología: Estudio cuantitativo, transversal y correlacional multivariable realizado en una muestra de 180 enfermeros registrados y certificados por la Asociación Estadounidense de Enfermeros Anestésistas (AANA), seleccionadas al azar mediante un muestreo probabilístico a quienes se les aplicó cinco cuestionarios validados creados para medir las variables de estudio y cuyos datos fueron analizados usando modelos de ecuaciones estructurales. Resultados: La

satisfacción laboral se asoció positivamente con la condición laboral autonomía y el factor de personalidad amabilidad ($p < 0.001$). El agotamiento en el trabajo estuvo relacionado de manera negativa con una mayor autonomía laboral, la variedad de habilidades que se utilizan, y ciertas características de la personalidad como la amabilidad, la estabilidad emocional y la apertura a nuevas experiencias ($p < 0.001$). Por otro lado, se encontró una relación positiva entre el agotamiento y el número de horas trabajadas por semana ($p < 0.005$). Además, las ganas de cambiar de trabajo estuvieron vinculadas a una menor satisfacción laboral y niveles más altos de agotamiento ($p < 0.001$). Conclusión: Las condiciones laborales influyen positivamente en la satisfacción laboral y negativamente en el agotamiento y rotación, a mejores condiciones laborales mayor satisfacción.

Lee et al. (12), en Canadá el 2021, tuvieron como objetivo: “Investigar las condiciones laborales (entorno laboral, carga de trabajo y agotamiento emocional) asociados con la satisfacción laboral de las enfermeras perioperatorias y su intención de abandonar el puesto de centro quirúrgico”. Metodología: Pesquisa de cuantitativa, transeccional y correlacional multivariado sobre los entornos laborales de las enfermeras de una provincia de Canadá. Se administró una herramienta de encuesta electrónica, que constaba de escalas validadas, a una muestra aleatoria estratificada de 113 enfermeras perioperatorias que trabajaban en hospitales de cuidados agudos. Resultados: Un modelo de regresión lineal multivariable explicó el 49% (R^2 ajustado) de la varianza en la satisfacción laboral de las enfermeras, y una regresión logística multivariable explicó el 19% (R^2 de McFadden) de la varianza en su intención de abandonar el trabajo. Después de controlar el estado laboral y otros predictores, la relación enfermera-médico se relacionó significativamente con la satisfacción laboral de las enfermeras, y el agotamiento emocional fue el predictor clave para ambas variables de resultado. Conclusión: Las condiciones laborales se relacionan de forma directa con la satisfacción laboral e indirecta con la intención de abandonar el puesto en enfermeras de centro quirúrgico.

Sillero-Sillero et al. (13), en España el 2021, tuvieron como objetivo: “Investigar cómo las condiciones laborales del perioperatorio afectan la satisfacción laboral, el agotamiento profesional y la percepción de la calidad de la atención sobre la intención de abandonar el trabajo de las enfermeras de centro quirúrgico”. Metodología: Estudio cuantitativo, observacional, transversal y correlacional explicativo realizado en una muestra intencional de 130 enfermeras perioperatorias que laboraban en el área quirúrgica de un hospital público universitario de alta tecnología en España. A estos profesionales se les aplican diversas encuestas: la escala PES-NWI para evaluar las condiciones laborales, el Maslach Burnout Inventory (MBI) para medir el agotamiento, el RN4CAST para valorar la calidad de la atención, y el cuestionario Font-Roja para determinar la satisfacción. Los resultados mostraron que el 20% de las enfermeras perioperatorias manifestaron su intención de dejar el trabajo. Además, las condiciones laborales desfavorables se relacionaron estrechamente con la insatisfacción y el agotamiento emocional ($p < 0.05$), constituyéndose en factores que predicen la intención de abandonar el empleo. Conclusión: Las malas condiciones laborales se relacionan significativamente con la insatisfacción laboral y la intención de abandono del trabajo en las enfermeras del área quirúrgica.

2.1.2. A nivel Nacional:

Gonzales (14), en Cajamarca 2024, realizó un estudio en el Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, con el objetivo de “determinar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico”. Metodología: Se utilizó un enfoque cuantitativo no experimental, de tipo descriptivo correlacional con diseño transversal. La muestra estuvo conformada por 25 enfermeras. La información se recopiló mediante una escala autoadministrada para evaluar las condiciones laborales y el Cuestionario Font Roja para medir la satisfacción laboral. El análisis se llevó a cabo con el software SPSS

26, presentándose los resultados en tablas simples y de doble entrada. Para determinar la relación entre las variables se aplicó la prueba Chi cuadrado (X^2) de Pearson. Los resultados mostraron que solo el 21% del personal de enfermería percibía condiciones laborales aceptables, mientras que un 4% las consideraba riesgosas. En cuanto a la satisfacción laboral, el 12% reportó un nivel alto, el 68% un nivel medio y el 20% un nivel bajo. Se concluyó que existe una relación significativa entre las condiciones laborales y el nivel de satisfacción en el trabajo del personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital José Hernán Soto Cadenillas ($\chi^2 = 7,65$; $p = 0,0219$).

Jaime (15), en Trujillo 2023, realizó un estudio en el Hospital Víctor Lazarte Echegaray de Trujillo con el objetivo de “Establecer la influencia de las condiciones laborales en la satisfacción laboral de las enfermeras de Centro Quirúrgico”. Metodología: Se realizó un estudio básico, descriptivo correlacional y de diseño transversal con una muestra de 20 enfermeras. Para la recolección de datos se emplearon dos cuestionarios validados que evaluaban tanto las condiciones laborales como la satisfacción laboral. Los resultados revelaron una percepción diversa de las condiciones de trabajo: el 40% de las enfermeras las calificaron como "regulares", un 20% como "buenas" y otro 20% como "malas". En relación con la satisfacción laboral, el 55% manifestó estar "medianamente satisfecho", el 40% se demostró "satisfecho" y solo el 5% declaró estar "insatisfecho". La conclusión indicó que existe una relación positiva entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, lo que sugiere que mejores condiciones de trabajo se asocian con una mayor satisfacción laboral.

Hurtado (16), en Lima 2022, llevó a cabo un estudio en un hospital de Lima con el objetivo de “Determinar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de Centro Quirúrgico”. Metodología: Investigación de tipo

básica, de diseño no experimental, descriptivo correlacional y de corte transversal. La población fue de 60 profesionales de enfermería. Se usó la encuesta como técnica de recolección de datos con 2 cuestionarios universales validados. Resultados: Los datos mostraron que el 71.7% del personal de enfermería percibía sus condiciones de trabajo como "regulares", mientras que el 96.7% reportó un nivel "medio" de satisfacción laboral. Contrario a lo esperado, el estudio no encontró correlación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral ($p\text{-valor} = 0.121 > 0.05$). Esta ausencia de correlación se mantuvo incluso al analizar las condiciones de trabajo individuales, intralaborales y extralaborales. Conclusión: En este estudio se apoyó la hipótesis nula, que sostiene que no existe relación entre las variables, y se rechazó la hipótesis planteada por la investigadora. Esto indica que las condiciones de trabajo no se relacionaron de manera significativa con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: Condiciones Laborales

a. Conceptualización de la variable

Las condiciones laborales se refieren al conjunto de factores y circunstancias en las que se desarrolla el trabajo de los profesionales, incluyendo aspectos físicos, psicológicos y sociales (17). En el contexto de la enfermería en centros quirúrgicos, estas condiciones abarcan el ambiente físico de trabajo, la carga laboral, las relaciones interpersonales, la remuneración, la seguridad laboral y el apoyo organizacional. Las condiciones laborales influyen directamente en el bienestar del personal de enfermería, afectando su satisfacción laboral, desempeño profesional y calidad de atención brindada a los pacientes (18).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2020, las condiciones laborales son fundamentales para garantizar un trabajo decente y productivo. En el ámbito sanitario, y específicamente en enfermería, unas condiciones laborales óptimas son esenciales para enfrentar los desafíos de un entorno de alta exigencia como es el centro quirúrgico (19).

b. Evolución Histórica

Históricamente, las condiciones laborales han evolucionado desde la Revolución Industrial, cuando las jornadas laborales eran extensas y las condiciones inseguras, hasta la actualidad, donde se promueve el bienestar y la seguridad en el trabajo. En el campo de la enfermería, a mediados del siglo XX, se comenzaron a reconocer los derechos laborales de las enfermeras, incluyendo jornadas laborales razonables, descansos y ambientes de trabajo seguros (20).

En las últimas décadas, con el avance de la legislación laboral y el reconocimiento de la importancia del capital humano en las organizaciones, se ha enfatizado en mejorar las condiciones laborales para aumentar la satisfacción y retención del personal. En el ámbito sanitario, esto se ha traducido en políticas para reducir la sobrecarga de trabajo, mejorar la remuneración y fomentar un ambiente laboral positivo (21).

c. Teorías y Teóricos

Varias teorías y teóricos respaldan la importancia de valorar las condiciones laborales en el trabajo de todo profesional de la salud. Dentro de ellos tenemos a la:

Teoría de los Dos Factores de Herzberg y de las Necesidades de Maslow: Propuesto por Frederick Herzberg en 1959, sostiene que hay dos tipos de factores que influyen en la

motivación laboral: los factores motivacionales, que son intrínsecos y generan satisfacción, y los factores higiénicos, que son extrínsecos y cuya ausencia puede causar insatisfacción. Las condiciones laborales se consideran factores higiénicos que, si no son adecuadas, conducen a la insatisfacción laboral. Esta teoría es un corolario para la Teoría de las Necesidades de Maslow de 1943, que establece una jerarquía de necesidades humanas que van desde las básicas hasta las de autorrealización. Las condiciones laborales favorables satisfacen necesidades de seguridad y pertenencia, lo que permite avanzar hacia niveles superiores de satisfacción y desarrollo (22).

Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R): Propuesto por Demerouti et al. en el 2001, cuyo modelo establece que las demandas laborales pueden generar estrés y agotamiento, mientras que los recursos laborales (como buenas condiciones laborales) promueven la motivación y el compromiso laboral (23).

Teoría del Intercambio Social: Propuesta por Homans & Blau en 1964, esta teoría plantea que las relaciones laborales se fundamentan en un intercambio de beneficios mutuos entre empleados y compañeros. Si la organización proporciona buenas condiciones laborales, el personal responde con mayor compromiso y satisfacción (24).

d. Dimensiones

Dimensiones 1: Condición física

Se refiere al ambiente tangible en el que el personal de enfermería realiza sus funciones. Incluye la infraestructura, equipamiento, ergonomía, seguridad física, higiene y disponibilidad de recursos materiales. En un centro quirúrgico, esto es crítico debido a la naturaleza especializada y sensible del trabajo (25).

Dimensiones 2: Condición psicológica: Abarca los aspectos emocionales y mentales asociados al trabajo. Incluye el estrés laboral, carga mental, equilibrio trabajo-vida personal, seguridad emocional y apoyo psicológico. El entorno quirúrgico puede ser estresante, por lo que es vital atender estas condiciones para prevenir el agotamiento y promover el bienestar mental (26).

Dimensiones 3: Condición social: Se relaciona con las interacciones y relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. Incluye el clima laboral, comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, reconocimiento y apoyo de supervisores y compañeros. Un ambiente social positivo favorece la colaboración y la satisfacción laboral de las enfermeras (27).

e. Instrumentos de Medición

Existen diversos instrumentos validados para evaluar las condiciones laborales, entre los más destacados tenemos al Cuestionario de Condiciones de Trabajo (ECT), desarrollado para evaluar las condiciones laborales desde una perspectiva amplia, incluyendo aspectos físicos, organizacionales y psicosociales. Asimismo, a la Escala de Recursos Laborales de Bakker y Demerouti, basada en el modelo JD-R, mide los recursos disponibles en el trabajo que pueden reducir el impacto de las demandas laborales (28).

Desde luego, también tenemos al Índice de Condiciones de Trabajo de la OIT, que proporciona una evaluación integral de las condiciones laborales, adaptado en diferentes contextos y sectores, incluido el sanitario; y, uno de los que frecuentemente usan en enfermería es el Cuestionario de Clima Laboral (CL-SPC) que mide la percepción del personal sobre el clima y las condiciones laborales en su organización, incluyendo dimensiones físicas, psicológicas y sociales (29).

La teoría del entorno de Florence Nightingale que se centra en la importancia del entorno para la salud y la recuperación del paciente, es la que mejor describe las condiciones laborales de las enfermeras, donde se consideraba que las enfermeras desempeñaban un papel fundamental en la creación y mantenimiento de un entorno saludable para los pacientes.

2.2.2. Variable 2: Satisfacción en el Trabajo (Satisfacción Laboral)

a. Conceptualización de la variable

La satisfacción laboral o satisfacción en el trabajo, se refiere al nivel en que las personas sienten una conexión positiva o negativa con su trabajo. Es una actitud emocional que muestra cómo los individuos perciben y valoran sus experiencias en el ámbito laboral. En esencia, representa un estado emocional agradable o satisfactorio que surge de la evaluación que cada persona hace sobre su trabajo y sus vivencias laborales. En el contexto de la enfermería, la satisfacción laboral influye significativamente en la calidad de la atención al paciente, el desempeño profesional y la retención del personal (30).

La satisfacción laboral es un concepto que abarca múltiples dimensiones, incluyendo factores internos como la realización personal y el sentimiento de logro, así como aspectos externos como el salario y las condiciones de trabajo. En el entorno de un centro quirúrgico, donde las exigencias y el estrés pueden ser elevados, comprender y mejorar la satisfacción laboral del personal de enfermería es crucial para garantizar un servicio de calidad y un ambiente laboral saludable (31).

b. Evolución histórica

El interés por la satisfacción laboral como parte de la calidad de vida laboral surgió en las primeras décadas del siglo XX, con estudios que buscaban entender cómo los factores laborales influían en la productividad y el bienestar. En los años 1950 y 1960, las teorías de motivación laboral, como la Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow y la Teoría de los Dos Factores de Herzberg, profundizaron en los determinantes de la satisfacción laboral. A partir de entonces, se reconoció que no solo los aspectos económicos influían en la satisfacción de los trabajadores, sino también factores psicológicos y sociales (32).

En las últimas décadas, la globalización y los cambios en las estructuras organizacionales han llevado a una mayor atención en el bienestar laboral, especialmente en profesiones de alta demanda como la enfermería. Las investigaciones actuales se enfocan en abordar el estrés laboral, el equilibrio trabajo-vida personal y el desarrollo profesional como elementos clave de la satisfacción en el trabajo (33).

c. Teorías y Teóricos

Entre las teorías más destacadas está la Teoría de la Equidad de John Stacy Adams, propuesta en 1963, que señala que las personas buscan justicia en las relaciones laborales. Cuando perciben un desequilibrio entre lo que aportan y lo que reciben, pueden experimentar insatisfacción laboral. Además, la Teoría de las Expectativas de Victor Vroom, formulada en 1964, plantea que la motivación en el trabajo depende de la expectativa de que el esfuerzo llevará a un buen desempeño, y este, a su vez, a obtener recompensas deseadas. La satisfacción laboral se relaciona con la percepción de que el trabajo permite alcanzar metas personales (34).

Además, y no menos importante, está la Teoría del Ajuste Persona-Entorno de Dawis y Lofquist de 1984, sostiene que la satisfacción laboral resulta del grado de correspondencia entre las características del individuo y las demandas del entorno laboral (35).

d. Dimensiones

Satisfacción por el trabajo: Se refiere al grado en que las tareas y responsabilidades del puesto resultan interesantes y gratificantes para el individuo. Incluye el sentido de realización personal y la percepción de que el trabajo es significativo (36).

Tensión relacionada con el trabajo: Representa el nivel de estrés o presión que experimenta el trabajador en su entorno laboral. Puede derivarse de cargas de trabajo excesivas, situaciones conflictivas o demandas emocionales elevadas (36).

Competencia profesional: Se relaciona con la percepción de habilidad y eficacia en el desempeño laboral. Una alta competencia profesional contribuye a la confianza y satisfacción en el trabajo (36).

Presión del trabajo: Hace referencia a las exigencias y demandas del puesto que pueden generar sentimientos de urgencia o sobrecarga, afectando el equilibrio y bienestar del trabajador (37).

Promoción profesional: Involucra las oportunidades de crecimiento, desarrollo y avance en la carrera profesional que ofrece la organización. La posibilidad de ascensos y capacitación influye en la satisfacción laboral (37).

Relación interpersonal con sus jefes/as: Abarca la calidad de la comunicación, apoyo y liderazgo proporcionado por los superiores. Un buen relacionamiento con los jefes contribuye al clima laboral positivo (37).

Relación interpersonal con los compañeros: Se refiere a la interacción y colaboración con los colegas de trabajo. Relaciones saludables y de apoyo mutuo mejoran la satisfacción en el entorno laboral (38).

Características extrínsecas de estatus: Incluye aspectos como el salario, beneficios, reconocimiento externo y condiciones físicas del lugar de trabajo. Estos factores extrínsecos pueden influir en la percepción de valor y satisfacción del empleado (38).

Monotonía laboral: Se relaciona con la repetitividad y falta de variedad en las tareas laborales. La monotonía puede conducir al aburrimiento y disminuir la motivación y satisfacción en el trabajo (38).

e. Instrumentos de medición

Existen diversos instrumentos validados para evaluar la satisfacción laboral, especialmente adaptados al ámbito de la enfermería, dentro de ellos tenemos al Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 de Meliá y Peiró (1989) que evalúa múltiples dimensiones de la satisfacción laboral, incluyendo contenido del trabajo, supervisión, remuneración y relaciones interpersonales. También, el Índice de Satisfacción Laboral de Stamps (1997), diseñado específicamente para el personal de enfermería, mide factores como autonomía, interacción, tareas, remuneración y estatus profesional (39).

Por otra parte, tenemos a la Escala de Satisfacción en el Trabajo de Warr, Cook y Wall (1979), que es un instrumento general que evalúa la satisfacción laboral en diferentes áreas como ambiente de trabajo, compañeros, supervisión y naturaleza del trabajo. Además, está el Job Descriptive Index (JDI) de Smith, Kendall y Hulin (1969) que es uno de los instrumentos más utilizados a nivel internacional, mide la satisfacción en cinco facetas: trabajo, salario,

promoción, supervisión y compañeros. Finalmente, el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesota (MSQ) que evalúa la satisfacción en 20 dimensiones relacionadas con el trabajo, proporcionando una visión detallada de los factores que influyen en la satisfacción laboral (40).

2.2.3 Teoría de Enfermería

La teoría de Florence Nightingale se centra en la importancia del entorno para mejorar la salud y el bienestar, tanto de los pacientes como de los trabajadores. Aplicada al ámbito laboral, su enfoque resalta cómo un entorno adecuado puede favorecer no solo la recuperación del paciente, sino también la salud física y mental del personal de salud. Nightingale consideraba que las enfermeras desempeñaban un papel esencial en la creación y el mantenimiento de un ambiente saludable, integrando factores como la limpieza, la ventilación y el orden(51).

Además, su teoría destaca la relevancia de las relaciones interpersonales y la comunicación efectiva. En el entorno de trabajo, esto implica fomentar un ambiente colaborativo y respetuoso, donde se promueva la cooperación entre los profesionales de la salud. Este tipo de entorno no solo mejora la dinámica laboral, sino que también repercute positivamente en la atención y recuperación del paciente.

La teoría de enfermería que mejor se vincula con esta investigación es la Teoría de las 14 Necesidades Básicas de Virginia Henderson. Esta teoría define la función de la enfermería como la de asistir al individuo, ya sea sano o enfermo, en la realización de actividades que contribuyen a su salud, recuperación o a una muerte tranquila. Estas son acciones que la persona podría realizar por sí misma si contara con la fuerza, la voluntad o el conocimiento necesario.

Henderson plantea que la labor del profesional de enfermería debe enfocarse en brindar esta asistencia de manera que el paciente alcance el mayor grado de independencia posible. Es decir, la enfermera no sustituye al paciente, sino que lo apoya temporalmente hasta que pueda valerse por sí mismo, promoviendo su autonomía y bienestar integral (51).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

- ✓ **Hi:** Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción en el trabajo del personal enfermero de Centro Quirúrgico de un hospital III – 1 de Ayacucho, 2025.
- ✓ **H0:** No existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción en el trabajo del personal enfermero de Centro Quirúrgico de un hospital III – 1 de Ayacucho 2025.

2.3.2 Hipótesis específicas

- ✓ **He1:** Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones laborales en su dimensión condición física y la satisfacción en el trabajo del personal enfermero de Centro Quirúrgico de un hospital.
- ✓ **He2:** Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones laborales en su dimensión condición psicológica y la satisfacción en el trabajo del personal enfermero de Centro Quirúrgico de un hospital.
- ✓ **He3:** Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones laborales en su dimensión condición social y la satisfacción en el trabajo del personal enfermero de Centro Quirúrgico de un hospital.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El método hipotético-deductivo es una manera de investigar que consiste en elaborar hipótesis o suposiciones que explican un fenómeno, y luego poner a prueba las consecuencias que de ellas se derivan. Básicamente, es un proceso repetitivo que inicia al observar un fenómeno y detectar un problema o una pregunta que necesita ser respondida. A partir de esta observación, se elabora una hipótesis, una posible explicación o respuesta al problema planteado (43).

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque cuantitativo en la investigación es un método sistemático que se basa en recopilar y analizar datos numéricos con el fin de identificar relaciones entre variables y descubrir patrones dentro del fenómeno que se está estudiando. Su esencia radica en la medición precisa y objetiva de los atributos de interés, empleando instrumentos estandarizados y rigurosos procedimientos de muestreo para garantizar la representatividad de los resultados (44).

3.3. Tipo de investigación

La investigación aplicada es un tipo de estudio científico que se centra en encontrar soluciones prácticas y resolver problemas específicos dentro de un contexto determinado. Su objetivo principal es aplicar el conocimiento teórico existente para abordar desafíos reales y mejorar la calidad de vida de las personas o la eficiencia de los procesos (45).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño de investigación es de tipo no experimental u observacional, lo que significa que el investigador no altera ni manipula las variables, sino que se limita a observar y analizar los fenómenos tal como se presentan en su entorno natural. Además, es un diseño correlacional, cuyo objetivo es identificar si existe alguna relación o asociación entre dos o más variables, sin buscar establecer una conexión de causa y efecto. De corte transversal, porque los datos se recolectan en un único momento, permitiendo una visión panorámica de las variables y sus interrelaciones en ese instante preciso (46).

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1 Población:

La población estará compuesta por todo el personal de enfermería que trabaja en el Centro Quirúrgico de un hospital nivel III-1 en Ayacucho, sumando un total de 50 integrantes que conforman la muestra de estudio.

3.5.2 Muestra:

Dado que la población es pequeña y finita se está optando por tomar a toda la población disponible, es decir, tendremos una muestra censal de $m= 50$ enfermeros.

3.5.3 Muestreo:

Es de manera intencional, es decir, tomaremos a toda la población y muestra censal que son el personal enfermero que estén disponibles, siempre y cuando cumplan con los siguientes Criterios de Selección:

Criterios de Inclusión:

- Personal enfermero que se desempeña de manera asistencial en el Centro Quirúrgico.
- Personal enfermero que cuenta con al menos seis meses de experiencia en su puesto actual dentro de Centro Quirúrgico.
- Personal enfermero con un contrato laboral activo durante el período de recolección de datos ya sea a tiempo completo, pero con presencia regular en el hospital.
- El personal de enfermería que manifiesta su voluntad de participar de manera voluntaria en el estudio y que firme el consentimiento informado será incluido.
- Se aceptarán profesionales de enfermería de cualquier género y de distintas edades, siempre que cumplan con los demás requisitos para participar.

Criterios de Exclusión:

- Personal enfermero que ocupa posiciones distintas al cuidado quirúrgico en el perioperatorio del hospital y que no realizan funciones asistenciales directas en las áreas de quirófano.
- Personal enfermero que tengan menos de seis meses de antigüedad en su posición actual.
- Personal de enfermería en etapa de formación profesional, como estudiantes, internos o residentes, que no poseen un contrato laboral formal y cuyas responsabilidades y experiencias difieren de las del personal contratado.
- Personal enfermero que trabajan principalmente en otras instituciones y cuya presencia en el hospital es esporádica o secundaria.

3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V1. Condiciones Laborales	Conjunto de factores y circunstancias en las que se desarrolla el trabajo de los profesionales, incluyendo aspectos físicos, psicológicos y sociales. En la enfermería de centros quirúrgicos, estas condiciones abarcan el ambiente físico de trabajo, la carga laboral, las relaciones interpersonales, la remuneración, la seguridad laboral y el apoyo organizacional (18).	Las condiciones de trabajo en el personal de enfermería se miden a través de un cuestionario elaborado por Albornoz y Chiquez y que fuese modificado, adaptado y validado al contexto de enfermería en centro quirúrgico el 2021 por Chugnas. Consta de 15 preguntas de tipo Escala Likert del 1 al 5, distribuidos en 3 dimensiones y valorado en 3 niveles (47).	Condición física	- Infraestructura - Equipamiento - Ergonomía - Recursos	Ordinal	Bueno: 56 - 75
			Condición psicológica	- Estrés - Carga mental - Equilibrio - Apoyo		Regular: 36 - 55
			Condición social	- Relaciones - Comunicación - Reconocimiento - Compañerismo		Malo: 15 - 35
V2. Satisfacción en el trabajo	Es el grado en que los individuos se sienten positiva o negativamente respecto a su trabajo. Es una actitud afectiva que refleja cómo las personas perciben y valoran su experiencia laboral. Por ello, es un estado emocional positivo o placentero resultante de la evaluación del trabajo o de las experiencias laborales de una persona (30).	La satisfacción laboral en los enfermeros de centro quirúrgico se mide a través del Cuestionario universal Font Roja creado por Aranaz y Mira y que fuese modificado y validado en el Perú para el contexto el 2023 por Nieto y Tacuri. Consta de 24 preguntas de tipo Escala Likert del 1 al 5, distribuidos en 9 dimensiones y valorado en 3 niveles (48).	Satisfacción por el trabajo	- Realización - Compromiso	Ordinal	Puntos
			Tensión relacionada con el trabajo	- Carga - Turnos		
			Competencia profesional	- Conocimiento - Habilidad		
			Presión del trabajo	- Horario - Demanda		
			Promoción profesional	- Ascenso - Incentivo		
			Relación interpersonal con sus jefes/as	- Comunicación - Apoyo		
			Relación interpersonal con los compañeros	- Interacciones - Camaradería		
			Características extrínsecas de estatus	- Beneficios - Salario		
			Monotonía laboral	- Repetitividad - Aburrimiento		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Se utilizará la técnica de encuesta, que permitirá reunir datos numéricos de manera rápida y efectiva, facilitando así el análisis estadístico y la detección de áreas donde existe falta de conocimiento.

3.7.2 Descripción de instrumentos

Técnica de la variable 1: Cuestionario de Condiciones Laborales

Es un cuestionario en escala de Likert del 1 al 5 que evalúa las condiciones laborales del personal de enfermería de centro quirúrgico, este instrumento fue diseñado primigeniamente por Albornoz y Chiquez, fue modificado, adaptado al contexto y validado recientemente en el Perú el 2021 por Chugnas (47), tiene 15 ítems acomodados en 3 dimensiones: Condición física (ítems 1 al 5), Condición psicológica (ítems 6 al 11) y Condición social (ítems 12 al 15).

Su escala valorativa final fluctúa en los rangos de:

Medición	Puntuación
Bueno	56 – 75
Regular	36-55
Malo	47

Técnica de la variable 2: Satisfacción en el Trabajo

Se trata de un cuestionario estructurado diseñado para medir la satisfacción laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico. Esta herramienta proviene del cuestionario internacional Font Roja, creado por Aranaz J. y Mira J. en 1988, validado por Moya S. en 2011 y adaptado por López A. en 2016. Recientemente, en 2023, Nieto y Tacuri lo modificaron, adaptaron y validaron para su uso en Perú. El cuestionario consta de 24 preguntas con formato Likert, calificadas del 1 al 5, y está dividido en 9 dimensiones que incluyen: satisfacción con el trabajo, tensión relacionada con el trabajo, competencia profesional, presión laboral, oportunidades de promoción, relaciones interpersonales con jefes y compañeros, características externas relativas al estatus, y monotonía en el trabajo.

Sus rangos de puntuación se valoran en 3 niveles (48).

Medición	Puntuación
Alto	89 – 120
Medio	57 – 88
Bajo	24 – 56

3.7.3 Validación

Variable 1: Cuestionario de Condiciones Laborales.

La validez del cuestionario de Condiciones Laborales fue aprobada por 5 juicios de expertos para la tesis de maestría de Chugnas (47) usando la V de Aiken se consiguió un coeficiente de 0,90; eso registra al instrumento como muy bueno.

Variable 2: Cuestionario de Satisfacción en el Trabajo.

La validez del cuestionario de Satisfacción en el trabajo fue aprobada por 5 juicios de expertos para la tesis de maestría de Nieto y Tacuri (48) usando la V de Aiken se consiguió un coeficiente de 0,95; eso registra al instrumento como muy bueno.

3.7.4 Confiabilidad

Variable 1: Cuestionario de Condiciones Laborales.

El cuestionario tuvo una confiabilidad Alfa de Cronbach de 0,85 en la investigación de Chugnas (47). Este coeficiente confirma la buena fiabilidad del instrumento.

Variable 2: Cuestionario de Satisfacción en el Trabajo.

El cuestionario tuvo una confiabilidad Alfa de Cronbach de 0,90 en la investigación de Nieto y Tacuri (48). Este coeficiente confirma la buena fiabilidad del instrumento.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

El primer paso para iniciar la recopilación de datos en este proyecto será obtener la aprobación de la propuesta de investigación por parte de la Universidad Norbert Wiener. Posteriormente, se enviará una carta de presentación al director del Hospital Regional de Ayacucho, que es el lugar donde se llevará a cabo el estudio.

Para este estudio se empleará una encuesta y una lista de verificación, y el cronograma para la recolección de datos se organizará en coordinación con el servicio del centro quirúrgico que será objeto de estudio.

Después, los datos serán ingresados en una matriz en Excel. Los resultados obtenidos se analizarán y discutirán en relación con los fundamentos teóricos y se interpretarán en ese contexto. Los participantes que cumplan con los criterios de inclusión podrán responder ambos instrumentos. Para procesar y presentar la información de cada dimensión de las variables estudiadas, se utilizará el programa estadístico SPSS, generando gráficos y tablas. Además, se aplicará la prueba de Spearman para analizar la evaluación entre las variables.

3.9. Aspectos éticos

Principio de autonomía: En nuestro estudio, respetamos plenamente los derechos del paciente, ya que será él quien decida voluntariamente si desea participar en el cuestionario. Se le solicitará que firme un consentimiento informado y se le explicará que su participación será completamente anónima. (49).

Principio de beneficencia: Nuestro estudio tuvo como objetivo comprender el nivel de cuidado humano percibido por el paciente y; se beneficiaría al poder planificar estrategias de mejora (49).

Principio de no maleficencia: En todos los estudios socialmente resonantes no se pretende perjudicar a las instituciones o ensayos seleccionados, pues se respetará la confidencialidad de los datos siempre que se respete también la salud de la persona objeto de estudio (50).

Principio de justicia: Este principio se relaciona principalmente con la equidad distributiva, que implica repartir de manera justa una cantidad limitada de recursos entre

distintas comunidades. Cuando hablamos de justicia en este contexto, nos referimos a otorgar a cada persona lo que realmente necesita. Además, es importante identificar las conexiones entre proyectos sociales y reconocer los beneficios legítimos que merecen las poblaciones que están envejeciendo. (50).

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

El estudio se llevará a cabo durante el período de julio a noviembre de 2025, tiempo en el cual se espera recolectar los datos necesarios para la investigación.

ACTIVIDADES	2026																			
	ENERO				FEBREO				MARZO				MAYO				JUNIO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Problemática																				
Información bibliográfica																				
Marco teórico																				
Justificación																				
Objetivos de la investigación																				
Enfoque y diseño de investigación																				
Población, muestra y muestreo																				
Técnicas e instrumentos de recolección de datos																				
Aspectos éticos																				
Métodos de análisis de información																				
aspectos Administrativos																				
Anexos																				
Aprobación del proyecto																				
Sustentación de informe final																				

4.2. Presupuesto

	Rubros	Unidad	Cantidad	Costo (S/.)	
				Unitario	Total
Servicios	Tipeo	Hoja	60	10	600
	Internet	Horas	15	5	75
	Encuadernación	Unidad	2	100	200
	Viático	Unidad	5	80	400
	Movilidad	Unidad	10	50	500
	Subtotal				
Recursos materiales	Papel bond	Millar	2	45	90
	Lapiceros	Unidad	5	10	50
	Archivadores	Docena	2	30	60
	Memoria USB	Unidad	1	35	35
	Subtotal				
N°	ÍTEMS				COSTO (S/.)
1	Servicios				1775
2	Recursos materiales				235
TOTAL					2,010

5. REFERENCIAS

1. Rodrigues AL, Torres FBG, Gomes DC, Carvalho DR, Santos EAP, Cubas MR. Workflow and decision making of operating room nurses: integrative review. *Rev Gaucha Enferm* [Internet]. 2020;41:e20190387. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/1983-1447.2020.20190387>
2. Li N, Zhang L, Li X, Lu Q. The influence of operating room nurses' job stress on burnout and organizational commitment: The moderating effect of over-commitment. *J Adv Nurs* [Internet]. 2021;77(4):1772–82. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/jan.14725>
3. Jarzynkowski P, Piotrkowska R, Mędrzycka-Dąbrowska W, Książek J. Areas of work life as predictors of occupational burnout of nurses and doctors in operating theaters in Poland-multicenter studies. *Healthcare (Basel)* [Internet]. 2021;10(1):26. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3390/healthcare10010026>
4. Breed M, Downing C, Ally H. Factors influencing motivation of nurse leaders in a private hospital group in Gauteng, South Africa: A quantitative study. *Curationis* [Internet]. 2020;43(1):e1–9. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4102/curationis.v43i1.2011>
5. Göras C, Nilsson U, Ekstedt M, Unbeck M, Ehrenberg A. Managing complexity in the operating room: a group interview study. *BMC Health Serv Res* [Internet]. 2020;20(1):440. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1186/s12913-020-05192-8>
6. Lebni JY, Azar FE, Sharma M, Zangeneh A, Kianipour N, Azizi SA, et al. Factors affecting occupational hazards among operating room personnel at hospitals affiliated in western Iran: A cross-sectional study. *Z Gesundh Wiss* [Internet]. 2021;29(5):1225–32. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1007/s10389-019-01169-y>

7. Negrusa S, Hogan P, Jordan L, Hoyem R, Cintina I, Zhou M, et al. Work patterns, socio-demographic characteristics and job satisfaction of the CRNA workforce - Findings from the 2019 AANA survey of CRNAs. *Nurs Outlook* [Internet]. 2021;69(3):370–9. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.outlook.2020.12.012>
8. Cueva-Pila G, Valenzuela Suazo S, Alvarado Alvarado AL, Hidalgo Ortiz JP. Revisión integrativa de la calidad de vida en el trabajo de enfermeras latinoamericanas. *Enferm Cuid Humaniz* [Internet]. 2022;11(2):e2905. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.22235/ech.v11i2.2905>
9. Calderón Izaguirre GK, Rivas Díaz LH. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. *Rev Cubana Enferm* [Internet]. 2021 [citado el 16 de octubre de 2024];37(4). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192021000400013&script=sci_arttext
10. Araujo-Rosero OL, Guerrero-Lasso PA, Matabanchoy-Tulcán SM, Bastidas-Jurado CF. Revisión sistemática: eventos adversos y gestión del talento humano en el contexto hospitalario latinoamericano. *Univ Salud* [Internet]. 2021;23(3):351–65. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.212303.249>
11. Mahoney CB, Lea J, Schumann PL, Jillson IA. Turnover, burnout, and job satisfaction of Certified Registered Nurse Anesthetists in the United States: Role of job characteristics and personality. *AANA J*. 2020;88(1):39–48. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32008617/>
12. Lee SE, MacPhee M, Dahinten VS. Factors related to perioperative nurses' job satisfaction and intention to leave. *Jpn J Nurs Sci* [Internet]. 2020;17(1):e12263. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/jjns.12263>

13. Sillero-Sillero A, Zabalegui A. Analysis of the work environment and intention of perioperative nurses to quit work. *Rev Lat Am Enfermagem* [Internet]. 2020;28:e3256. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.3239.3256>
14. Gonzales A. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico [Internet]. [Trujillo - Perú]: Universidad Nacional de Trujillo; 2024. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.14414/21836>
15. Jaime Y. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de enfermeras del centro quirúrgico de un hospital de Trujillo [Internet]. [Trujillo - Perú]: Universidad Nacional de Trujillo; 2023. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.14414/18634>
16. Hurtado K. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del profesional enfermero de Centro Quirúrgico de un hospital de Lima, 2022 [Internet]. [Lima Norte - Perú]: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/100610>
17. Talavera-Velasco B, Luceño-Moreno L, Martín-García J, Díaz-Ramiro EM. Asociación entre la percepción de condiciones laborales adversas y depresión: una revisión sistemática. *Ansiedad estrés* [Internet]. 2017;23(1):45–51. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.anyes.2017.05.002>
18. Puicon Mejia MJ, Vega Ramírez AS. Riesgos ergonómicos en el profesional de enfermería: revisión narrativa. *cietna* [Internet]. 2022;9(1):224–46. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.35383/cietna.v9i1.741>
19. Supiot A. El mandato de la OIT al cumplirse su centenario. *Rev Int Trab* [Internet]. 2020;139(1):125–46. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/ilrs.12148>

20. Albanesi R. Historia reciente del trabajo y los trabajadores: Apuntes sobre lo tradicional y lo nuevo, lo que cambia y permanece en el mundo del trabajo. *Trab Soc* [Internet]. 2015 [citado el 18 de octubre de 2024];(25):387–403. Disponible en: https://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1514-68712015000200022&script=sci_arttext&tlng=en
21. Alfonso Huertas R. La importancia del capital humano en la organización [Internet]. [Bogotá - Colombia]: Fundación Universidad de América; 2019. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.11839/7264>
22. Vilar LG, Castro SPA, Vidal GG. Teoría de factores de Herzberg: experiencia en establecimiento detallista de Ecuador. *MR* [Internet]. 2021 [citado el 18 de octubre de 2024];4(2):25–48. Disponible en: <https://atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view/101>
23. Bakker AB, Demerouti E. La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Rev Psicol Trab Las Organ* [Internet]. 2013;29(3):107–15. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a16>
24. Blog del Grupo EMAR. Teoría del intercambio social y teoría de las decisiones racionales [Internet]. Racionalidad Ltda. 2023 [citado el 18 de octubre de 2024]. Disponible en: <https://racionalidadltda.wordpress.com/2023/06/17/teoria-del-intercambio-social-y-teoria-de-las-decisiones-racionales/>
25. Silva MM, Garvín CAS, Rovira TAS, Saliba O, Moimaz SAS. Condiciones físicas y sanitarias del trabajo y satisfacción de cirujanos dentistas con el empleo público. *Revista Cubana de Salud y Trabajo* [Internet]. 2023 [citado el 18 de octubre de 2024];14(3):45–54. Disponible en: <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsytr/article/view/549>

26. Romero M. Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. *Psicología desde el Caribe* [Internet]. 2017;3(2):ISSN 2011-7485. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.33.2.72783>
27. Leitón Espinoza ZE, Arteaga Lujan NE. Physical, psychological and social working conditions in emergency service nurses. *SCIENDO* [Internet]. 2022;25(1):29–39. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.17268/sciendo.2022.004>
28. Betancourt Sánchez L. Diseño y validación de un instrumento de evaluación de condiciones de trabajo intralaborales para el sector formal en Colombia [Internet]. [Bogotá - Colombia]: Universidad Nacional de Colombia; 2018. Disponible en: <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/63933>
29. Segredo PAM, Pérez PJ, López PP. Construcción y validación de un instrumento para evaluar el clima organizacional en el ámbito de la salud pública. *Revista Cubana de Salud Pública* [Internet]. 2015;41(4):603–19. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=63256>
30. Melo MB de, Barbosa MA, Souza PR de. Job satisfaction of nursing staff: integrative review. *Rev Lat Am Enfermagem* [Internet]. 2011;19(4):1047–55. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/s0104-11692011000400026>
31. Pablos-González Ma. del M, Cubo-Delgado S. Satisfacción laboral de las enfermeras de los Hospitales Públicos de Badajoz. *Med Segur Trab (Madr)* [Internet]. 2015;61(239):195–206. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2015000200006>
32. Granados I. Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista de investigación en psicología*, [Internet]. 2011;14(2):209–21. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8176385>

33. Pujol-Cols LJ, Dabos GE. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estud Gerenc* [Internet]. 2018;3–18. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
34. Cuesta Santos A. Evaluación de la satisfacción laboral. *Rev retos* [Internet]. 2020 [citado el 18 de octubre de 2024];14(2):327–53. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2306-91552020000200327&script=sci_arttext
35. Medina N. Ajuste Persona-Entorno Laboral y su Relación con la Satisfacción Laboral y la Satisfacción Vital [Internet]. [Tenerife - España]: Universidad de la Laguna; 2019. Disponible en: <https://goo.su/VUER9>
36. Nava-Galán MG, Hernández-Zavala M, Hernández-Cantoral A, Pérez-López MT, Hernández-Ramírez MG, Matus-Miranda, R, et al. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. *Arch Neurocién* [Internet]. 2013;18(S1):16–21. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=47888>
37. Manrique Abril FG, Herrera Amaya GM, Méndez Fandiño YR. Validez y fiabilidad en Colombia del Font Roja. *Hacia Promoc Salud* [Internet]. 2019;24(2):46–59. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.17151/hpsal.2019.24.2.5>
38. Mina Acosta DA, Romero Urréa HE, Echeverría Caicedo KP, Vásquez Espinoza G de J, Zapa Cedeño JK. Correlación entre la satisfacción laboral y la calidad de atención que brinda el personal de enfermería a los pacientes: validación de instrumentos para Ecuador. *Más Vita Rev Cienc Salud* [Internet]. 2022;4(4):283–93. Disponible en: <http://acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/711>
39. Chiang Vega MM, Salazar Botello CM, Huerta Rivera PC, Nuñez Partido A. Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones

- públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. Univers (Talca, Impresa) [Internet]. 2008;23(2). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/s0718-23762008000200004>
40. Contreras I V, Reynaldos G K, Cardona A LC. Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. Rev Cubana Enferm [Internet]. 2015 [citado el 18 de octubre de 2024];31(1):0–0. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192015000100007&script=sci_arttext
 41. Román CAL. Nuevas teorías en enfermería y las precedentes de importancia histórica. Rev Cubana Enferm [Internet]. 2017 [citado el 9 de octubre de 2024];33(4). Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1587>
 42. Laschinger HKS. Job and career satisfaction and turnover intentions of newly graduated nurses: Satisfaction and turnover in new nurses. J Nurs Manag [Internet]. 2012;20(4):472–84. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2834.2011.01293.x>
 43. Vidal M, Araña B. Gestión de la información y el conocimiento. Revista Cubana de Educación Médica Superior. 2012; 26 (3): 474- 484. [Internet]. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/educacion/cem-2012/cem123m.pdf>.
 44. Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 3era edición. S.A. Perú. 2013.
 45. Hernández R., Fernández C., Baptista M. Metodología de la Investigación. Sexta Edición. 2014. México. EDITORES, S.A. DE C.V. [Internet]. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.

46. Hernández R., Fernández C., Baptista M. Metodología de la investigación. Quinta Edición. México. 2010 [Internet]. Disponible en: <file:///C:/Users/USER/Downloads/Sampieri.Met.Inv.pdf>
47. Chugnas B. Conocimientos sobre cuidado humanizado y condiciones laborales del profesional de enfermería, y el cuidado humanizado en pacientes del centro quirúrgico. Hospital regional docente de Cajamarca, 2019 [Internet]. [Cajamarca - Perú]: Universidad Nacional de Cajamarca; 2021. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.14074/4274>
48. Nieto R, Tacuri W. Satisfacción laboral y su relación con las condiciones de trabajo del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hipólito Unanue – Tacna, 2020 [Internet]. [Tacna - Perú]: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann; 2023. Disponible en: <https://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/20.500.12510/3527>
49. Herranz G. El código de ética y deontología médica. Cuardenos de Bioética 1994/4". El código de ética y deontológica médica [Internet]. Disponible en: [file:///C:/Users/USER/Downloads/328%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/328%20(1).pdf).
50. Mayorca Carmelo CR. La ética en la investigación de Enfermería. Rev Enferm Hered [Internet]. 2018;10(2):71. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.20453/renh.v10i2.3359>.
51. Raile A. Martha. Recopilación y Adaptación del libro: "Teorías y Modelos de Enfermería",2023[Internet]. Disponible en : https://fcm.unr.edu.ar/wp-content/uploads/2023/05/TEORIAS-Y-MODELOS-2DA-PARTE_compressed.pdf

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general ¿Cómo las condiciones laborales se relacionan con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital III – 1 de Ayacucho, 2025?</p>	<p>Objetivo general Determinar cómo las condiciones laborales se relacionan con la satisfacción en el trabajo del personal enfermero de Centro Quirúrgico de un hospital III – 1 de Ayacucho, 2025.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe una relación estadísticamente significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción en el trabajo del personal enfermero de Centro Quirúrgico, Hospital Regional de Ayacucho, 2024.</p>	<p>V1. Condiciones laborales.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Física - Psicológica - Social 	<p>Método: Hipotético – deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Aplicada</p>
<p>Problemas específicos ¿Cómo las condiciones laborales en su dimensión condición física se relacionan con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital III – 1? ¿Cómo las condiciones laborales en su dimensión condición psicológica se relacionan con la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital III – 1? ¿Cómo las condiciones laborales en su dimensión condición social se relacionan con la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital III – 1?</p>	<p>Objetivos específicos Determinar cómo las condiciones laborales en su dimensión condición física se relacionan con la satisfacción en el trabajo del personal enfermero de Centro Quirúrgico. Determinar cómo las condiciones laborales en su dimensión condición psicológica se relacionan con la satisfacción en el trabajo del personal enfermero de Centro Quirúrgico. Determinar cómo las condiciones laborales en su dimensión condición social se relacionan con la satisfacción en el trabajo del personal enfermero de Centro Quirúrgico.</p>	<p>Hipótesis específicas He1: Existe una relación estadísticamente significativa entre las condiciones laborales en su dimensión condición física y la satisfacción en el trabajo del personal enfermero de Centro Quirúrgico. He2: Existe una relación estadísticamente significativa entre las condiciones laborales en su dimensión condición psicológica y la satisfacción en el trabajo del personal enfermero de Centro Quirúrgico. He3: Existe una relación estadísticamente significativa entre las condiciones laborales en su dimensión condición social y la satisfacción en el trabajo del personal enfermero de Centro Quirúrgico.</p>	<p>V2. Satisfacción en el trabajo.</p> <p>Dimensiones: Satisfacción por el trabajo, Tensión relacionada con el trabajo, Competencia profesional, Presión del trabajo, Promoción profesional, Relación interpersonal con sus jefes/as, Relación interpersonal con los compañeros, Características extrínsecas de estatus y Monotonía laboral.</p>	<p>Diseño: No experimental</p> <p>Alcance: Correlacional</p> <p>Corte: Transversal</p> <p>Población: La población estará constituida por todo el personal enfermero de Centro Quirúrgico, Hospital Regional de Ayacucho, que hacen un total de M= 50 unidades de estudio.</p>

Anexo 2. Instrumentos

1. Cuestionario de Condiciones Laborales

Edad: _____ Sexo: _____ Estado civil: _____

Al marcar con una X cada pregunta, concentre su atención de tal forma que la respuesta que emita sea confiable. Cabe mencionar que el estudio es anónimo y su participación es voluntaria. Si usted así lo decide puede negarse a participar o retirarse de éste en cualquier momento. Recuerde que la Escala valorativa o puntuación es de:

Totalmente en desacuerdo (1) / En desacuerdo (2) / Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) /
De acuerdo (4) / Totalmente de acuerdo (5)

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	En mi trabajo cuento con servicios básicos.					
2	Existe suficiente equipo para realizar mis actividades diarias.					
3	Mi trabajo se desarrolla frecuentemente en condiciones de presión de tiempo.					
4	Mis actividades diarias requieren de trabajar continuamente en una postura forzada.					
5	Considero que tengo sobrecarga de trabajo.					
6	Tengo oportunidad de elegir mis días de descanso.					
7	Tengo motivación en mi área laboral.					
8	Tengo autonomía en mis decisiones profesionales.					
9	He recibido cursos sobre prevención de riesgo laboral en mi área de trabajo.					
10	Mis actividades diarias me estimulan a realizar mi compromiso laboral.					
11	Existe monotonía en mis actividades diarias.					
12	Considero que existen relaciones autoritarias en mi trabajo.					
13	Tengo participación en las decisiones organizacionales de mi institución.					
14	Me identifico con los cambios propuestos por mis compañeros.					
15	Existe respeto entre mis compañeros.					

2. Cuestionario de Satisfacción en el Trabajo (Satisfacción Laboral)

Edad: _____ Sexo: _____ Estado civil: _____

Al marcar con una X cada pregunta, concentre su atención de tal forma que la respuesta que emita sea confiable. Cabe mencionar que el estudio es anónimo y su participación es voluntaria. Si usted así lo decide puede negarse a participar o retirarse de éste en cualquier momento. Recuerde que la Escala valorativa o puntuación es de:

Totalmente en desacuerdo (1) / En desacuerdo (2) / Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) /

De acuerdo (4) / Totalmente de acuerdo (5)

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho/a.					
2	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante.					
3	La relación con mis jefes/as es muy cordia					
4	Estoy seguro/a de conocer lo que se espera de mí por parte de mis jefes/as.					
5	Mi actual trabajo en el hospital es el mismo todos los días, no varía nunca.					
6	Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital.					
7	Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado/a.					
8	Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto, tengo muy poca independencia.					
9	Tengo pocas oportunidades para aprender cosas nuevas.					
10	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.					
11	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena.					
12	Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo.					
13	Las relaciones con mis compañeros/as son muy cordiales.					
14	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado/a para realizar mi trabajo.					
15	Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mí puesto de trabajo me causa estrés o tensión.					
16	Con frecuencia tengo la sensación de que falta tiempo para realizar mi trabajo.					
17	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer.					
18	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.					
19	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional.					
20	Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo habitualmente me suelen afectar.					
21	El sueldo que percibo es muy adecuado.					
22	Estoy convencido/a que el puesto de trabajo que ocupo es el que realmente me corresponde por mi capacidad y preparación.					
23	Muy pocas veces me he visto obligado/a a emplear "a tope" toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.					
24	Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, o mi salud, o mis horas de sueño.					

ANEXO 3. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento Informado para la Participación en el Estudio de Investigación

Título del Estudio:

Investigador Principal: []

Institución: []

Introducción:

Usted ha sido invitado(a) a participar en un estudio de investigación que busca comprender mejor

Propósito del Estudio:

El objetivo de este estudio es Esta información nos ayudará a identificar áreas donde se necesita mejorar la educación y el apoyo para estos pacientes, con el fin de promover un mejor una mejor calidad de vida.

Procedimientos del Estudio:

Si decide participar, se le pedirá que complete dos cuestionarios: uno sobre su conocimiento acerca del autocuidado de la ostomía y otro sobre sus prácticas actuales de autocuidado. Estos cuestionarios son anónimos y confidenciales. Su participación en este estudio es completamente voluntaria y tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo.

Riesgos y Beneficios:

No existen riesgos físicos directos asociados con su participación en este estudio. Sin embargo, es posible que, al responder las preguntas sobre su ostomía y su autocuidado, experimente algunas molestias emocionales temporales. Si esto ocurre, no dude en comunicárselo al investigador. Aunque no recibirá un beneficio directo por participar, su contribución será valiosa para mejorar la atención y el apoyo brindado a los pacientes con ostomías en el futuro.

Confidencialidad:

Toda la información recopilada en este estudio será tratada de manera estrictamente confidencial. Sus respuestas serán codificadas y analizadas de forma anónima. Los resultados del estudio se presentarán en informes y publicaciones científicas, pero su identidad nunca será revelada.

Participación Voluntaria y Derecho a Retirarse:

Su participación en este estudio es completamente voluntaria. Usted tiene el derecho de negarse a participar o de retirarse en cualquier momento sin que esto afecte su atención médica o su relación con el hospital.

Contacto:

Si tiene alguna pregunta sobre el estudio o sobre su participación, no dude en contactar a los investigadores principales: [Información de contacto de los investigadores].

Consentimiento:

He leído y comprendido la información proporcionada en este documento. He tenido la oportunidad de hacer preguntas y todas mis dudas han sido resueltas. Acepto participar voluntariamente en este estudio de investigación.

Firma del Participante

Fecha

Firma del Investigador o Representante

Fecha




16% 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

- 14%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 12%  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

- 14% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 12% 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	3%
2	Internet	repositorio.unac.edu.pe	<1%
3	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-07-28	<1%
4	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-12-14	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad de San Martín de Porres on 2018-01-12	<1%
7	Internet	repositorio.upla.edu.pe	<1%
8	Trabajos entregados	uwiener on 2024-03-12	<1%
9	Internet	hdl.handle.net	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-02-03	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-09-25	<1%