



Universidad
Norbert Wiener

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

Trabajo Académico

Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del centro
quirúrgico de un hospital público de Lima-2026

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico

Presentado por:

Autora: Mendoza Hernandez Yuleidy Marilin

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-8826-2455>

Asesora: Dra. Cabrera Espezua, Jeannelly Paola

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8642-2797>

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: 08/11/2022

Yo, Yuleidy Marilyn Mendoza Hernandez egresada 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 DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL PUBLICO DE LIMA-2026.”** Asesorado por el docente: Cabrera Espezua, Jeannelly Paola DNI 48832154 ORCID0000-0001-8642-2797 tiene un índice de similitud de (14) (catorce) % con código OID::14912:575417979 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.

Yuleidy Mendoza

.....
 Firma de autor

Yuleidy Marilyn Mendoza Hernandez

DNI/CE N° 003136267

Jeannelly Cabrera

.....
 Firma

Jeannelly Paola Cabrera Espezua

DNI: 48832154

Lima, 08 de abril de 2026

DEDICATORIA

En esta oportunidad dedico este proyecto a mi familia y mis pacientes quien son mi motor para cumplir todas mis metas.

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser mi guía y brindarme salud

RESUMEN

El estudio busca identificar la relación existente entre las condiciones laborales y la satisfacción en el trabajo de la enfermera que labora en el centro quirúrgico. Para ello, se utiliza un enfoque cuantitativo de tipo aplicado, no experimental, de corte transversal y correlacional. La población será de 58 enfermeras de un hospital público en Lima que trabajan en el centro quirúrgico. La información se recopilará mediante encuestas, empleando dos instrumentos: el “Cuestionario de condiciones de trabajo” y el “Cuestionario de satisfacción laboral”, fue validado mediante 4 jueces de expertos. El cuestionario de condiciones laborales cuenta con una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,868 y para la variable satisfacción en el trabajo de 0,851. Asimismo, se empleará estadística descriptiva para obtener frecuencia y estadísticas inferenciales para examinar la relación entre las variables estudiadas, Para probar las hipótesis se usará la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Palabras claves: condición de trabajo, satisfacción laboral, enfermera.

ABSTRACT

This study aims to identify the relationship between working conditions and job satisfaction among nurses working in the operating room. A quantitative, applied, non-experimental, cross-sectional, and correlational approach will be used. The sample will consist of 58 nurses from a public hospital in Lima who work in the operating room. Data will be collected through surveys using two instruments: the "Working Conditions Questionnaire" and the "Job Satisfaction Questionnaire," which were validated by four expert judges. The working conditions questionnaire has a Cronbach's alpha reliability of 0.868, and the job satisfaction questionnaire has a reliability of 0.851. Descriptive statistics will be used to obtain frequencies, and inferential statistics will be used to examine the relationship between the studied variables. The Spearman's rho non-parametric test will be used to test the hypotheses.

Keywords: working conditions, job satisfaction, nursing.

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud destaca la valiosa contribución de las enfermeras en el ámbito quirúrgico. No obstante, en numerosos hospitales alrededor del mundo, las condiciones laborales no se ajustan a las necesidades de estos profesionales, pese a la relevancia del área. En este contexto, se identifican condiciones laborales deficientes, cargas de trabajo excesivas, salarios bajos, escasez de personal, fatiga y una disminución progresiva de la participación en la fuerza laboral, lo que genera insatisfacción laboral entre las enfermeras (1).

Al respecto, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo destaca que la condición laboral y el entorno en el que se desempeña la enfermera tienen un impacto significativo en su satisfacción laboral. En particular, en el área quirúrgica hay factores como la exposición a contaminantes químicos y biológicos, las medidas de seguridad en el trabajo y los niveles de estrés; todo ello influye directamente en el grado de satisfacción de la enfermera (2).

Así mismo La Organización Panamericana de la Salud reconoció que, en América Latina la satisfacción de la enfermera del área quirúrgica es importante para poder tener buen desempeño, eficacia y productividad, indicó que la satisfacción laboral está relacionada con las condiciones de trabajo, el buen trato de los directivos y el buen ambiente laboral entre enfermeras (3).

En España y México, se destacó la importancia de que las enfermeras en el quirófano cuenten con un entorno laboral adecuado para poder ofrecer una atención de calidad que favorezca el bienestar de los pacientes y del equipo de enfermería, con el objetivo de asegurar atención de calidad a los pacientes (4).

En el 2023 en México, se encontró que las enfermeras del área quirúrgica muestran un 73% de nivel de insatisfacción con el trabajo, debido a las reducciones de salarios, afectaciones a la salud mental, los conflictos interpersonales y las prácticas laborales no adecuadas, estos factores tuvieron un impacto negativo en la productividad y la calidad de la atención al paciente (5).

En lo que respecta al Perú, el Ministerio de Salud anunció que la provisión de seguridad y salud en el lugar de trabajo está cubierta y es responsabilidad de los empleadores promover la integridad, la seguridad y salud en el trabajo, lo que significa que las enfermeras del área quirúrgica tienen derecho a mantener buenas condiciones de trabajo y a llevar una buena calidad de vida (6).

De igual manera, cuando una enfermera trabaja en un ambiente que es seguro y cuenta con buenas condiciones laborales que cuidan su salud física y mental, esto la hace sentir motivada y conectada con la misión y visión de su lugar de trabajo. Como resultado, se incrementa la productividad y el alcance de objetivo de la institución. Por el contrario, si no se proporcionan las condiciones laborales adecuadas, esto puede afectar su bienestar, ocasionar lesiones y generar altos costos sociales junto con insatisfacción en el trabajo (7).

Así mismo, la satisfacción laboral es un tema que preocupa la atención de las instituciones, los encargados de recursos humanos son conscientes que la satisfacción laboral es un factor de suma importancia para tener a las enfermeras del centro quirúrgico contentas y motivados para desempeñarse eficientemente, por lo que se debe crear las condiciones necesarias para disponer de recursos y buenas condiciones de trabajo (8).

Según estadísticas distribuidas por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) del 2021 en Lima Metropolitana y Callao, el 44,6% de las enfermeras de los centros quirúrgicos no están satisfechas laboralmente por las condiciones de trabajo: por los salarios

que son demasiado bajos en comparación con la carga laboral y funciones que desempeñan; y el 35,3% mencionan no tener oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional. (9)

En tal sentido es fundamental que el Centro Quirúrgico cuente con condiciones adecuadas, ya que de ello depende la correcta realización de múltiples intervenciones. Por ello, se debe seguir las normativas establecidas, debe tener espacios y habitaciones apropiadas para los procedimientos, el equipo correcto y los materiales necesarios. Además, es importante que cuente con personal capacitado y competente, todo estas condiciones va influir significativamente en la satisfacción laboral de las enfermeras (10).

Al respecto, en el Centro Quirúrgico del Hospital Público de Lima las condiciones de trabajo de las enfermeras del área quirúrgica podrían ser inadecuadas, debido a la carga de trabajo, largas jornadas y estrés debido a la exposición a situaciones difíciles propia de sus labores. Así mismo la satisfacción laboral de la enfermera podría no ser positiva debido a los conflictos entre el personal, por la falta de material e insumo, carga laboral, escases de personal y falta de motivación para trabajar; donde las enfermeras manifiestan estar cansadas por el exceso de trabajo y no tener las condiciones necesarias para realizar sus funciones. En virtud de lo expuesto, resulta fundamental diseñar estrategias orientadas a optimizar las condiciones laborales de la enfermera, con el propósito de alcanzar altos niveles de satisfacción laboral, lo cual contribuirá de manera favorable a la mejora de la calidad en la atención al paciente.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre condiciones de trabajo y las satisfacciones laborales en la enfermera del centro quirúrgico de un Hospital público de Lima-2026?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la condición de entorno y las satisfacciones laborales en la enfermera del centro quirúrgico?

¿Cómo se relaciona la condición de riesgo y las satisfacciones laborales en la enfermera del centro quirúrgico?

¿Cómo se relaciona la condición sobre los centros de trabajo y las satisfacciones laborales en la enfermera del centro quirúrgico?

1.3 Objetivo de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre condiciones de trabajo y las satisfacciones laborales en la enfermera del centro quirúrgico.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar la relación entre condición de entorno y las satisfacciones laborales en la enfermera del centro quirúrgico.

Identificar la relación entre la condición de riesgo y las satisfacciones laborales en la enfermera del centro quirúrgico.

Identificar la relación entre la condición sobre los centros de trabajo y las satisfacciones laborales en la enfermera del centro quirúrgico.

1.4 Justificación

1.4.1 Teórico

Actualmente es importante las condiciones con las que cuentan las enfermeras porque estos van a generar mayor satisfacción; en el área quirúrgica no hay investigación relacionada a la condición de trabajo y satisfacciones laborales en las enfermeras, por lo que

este estudio va ser una fuente de conocimiento y va servir de base para futuras investigaciones. Este trabajo es fundamental porque buscará mecanismos para mejorar las condiciones de trabajo, la cual permitirá mejorar la satisfacción laboral y por consiguiente brindar una buena atención a los pacientes y evitar riesgos de contagios o accidentes en el centro quirúrgico.

Las condiciones de trabajo de las enfermeras se sustentan en la Teoría del autocuidado desarrollado de Dorothea Orem, este concepto brinda a las enfermeras las herramientas para brindar atención de calidad y prácticas laborales adecuadas con la condición de trabajo necesarias. Asimismo, la satisfacción laboral se sustenta en la teoría de Herzberg, la satisfacción laboral sólo puede ser causada por factores internos o factores motivacionales; por lo tanto, es importante brindar buenas condiciones de trabajo a los trabajadores porque de ello va depender el buen desempeño.

1.4.2 Metodológico

Este estudio se va desarrollar con rigurosidad científica, bajo el enfoque cuantitativo y nivel correlacional, se utilizarán instrumentos validados y confiables Creado por Chiavenato, modificado y utilizado por Jaime y Cáceda para la variable Condiciones de trabajo; y para las satisfacciones laborales basada en la teoría de Herzberg, modificado y utilizado por Jaime y Cáceda. Los datos que se obtengan facilitaran la identificación de correlaciones y patrones entre la condición de trabajo y las satisfacciones laborales.

1.4.3 Práctica

En un contexto práctico, de acuerdo a los resultados que se determinen en este estudio y la información actualizada servirá para implementar estrategias que permitan disponer de buenas condiciones de trabajo para el personal de enfermería. Así mismo va permitir que las autoridades competentes de los hospitales se involucren en mejorar la condición de trabajo y

así poder conseguir satisfacción laboral por parte de la enfermera, la cual va influenciar significativamente en la calidad de atención de los pacientes.

1.5 Delimitaciones

1.5.1 Temporal

Se realizará de julio a noviembre 2025, donde se aplicará los instrumentos para la recolectar datos.

1.5.2 Espacial

El análisis se aplicará en el centro quirúrgico de un hospital público de Lima-2026.

1.5.2 Población o unidad de análisis

Serán las enfermeras del centro quirúrgico de un hospital público de Lima-2026.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

Luengo y Montoya (11) en el año 2021, desarrollaron un estudio en Chile: el objetivo fue "Analizar las condiciones y satisfacción laboral en enfermeras del área quirúrgica en hospitales públicos chilenos. Los resultados mostraron que las enfermeras obtuvieron puntuaciones significativamente más altas que los médicos en las escalas de ajuste al entorno físico, persona y organización. Por otro lado, los médicos obtuvieron resultados significativamente superiores en el entorno social y el enfoque de desarrollo. Se concluye que, las condiciones laborales muestran una tendencia ascendente con una mejora en la percepción general de la salud. Los médicos y enfermeras perciben los términos y el alcance de su trabajo de manera diferente. La autoevaluación de salud de estos expertos está relacionada con sus condiciones laborales.

Martínez y Argote (12) en el año 2022, Se realizó una investigación en Argentina. El propósito fue "Examinar la conexión entre las condiciones laborales y la satisfacción de los enfermeros en el turno nocturno del área quirúrgica de un hospital privado en Buenos Aires". Se trató de un estudio descriptivo y transversal. La muestra fue de 97 enfermera. Los hallazgos indican que a medida que disminuía el nivel educativo de los participantes, se incrementa la presión laboral, se prolongan las jornadas de trabajo y disminuye la satisfacción con el empleo. Se concluyó que las condiciones laborales y sociales son importantes al afectar el estrés relacionado con el trabajo.

Ibarra (13) en el año 2022, Se llevó a cabo una investigación en Ecuador. El propósito fue "Examinar los elementos que afectan la satisfacción en el trabajo y las condiciones laborales de las enfermeras en el área de cirugía en un hospital de Guayaquil, con el fin de crear estrategias para mejorar su rendimiento". Se ejecutó un estudio aplicado y de tipo transversal.

Los hallazgos indicaron que el desarrollo personal es uno de los factores externos que afectan la satisfacción en el trabajo. (27,36%) y la interacción con el supervisor (26,42%). Se señala la necesidad de evaluar los procedimientos de atención al paciente para mejorar la comunicación entre los trabajadores y fomentar la formación que permita el crecimiento personal y profesional deseado. Se llegó a la conclusión de que se deben implementar programas de capacitación, fomento del trabajo en equipo, motivación y reconocimiento para aumentar la satisfacción laboral del personal del hospital.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Gómez (14) en el año 2023, Se llevó a cabo una investigación en Arequipa, Perú, con el propósito de "establecer la relación entre la situación laboral y la satisfacción de las enfermeras en el área quirúrgica". La muestra fue no experimental y consistió en una medición transversal de 58 enfermeras. Los resultados mostraron que el elemento más beneficioso fue la estructura y el contexto social, con una media de 7,16. En contraste, el aspecto menos favorable estuvo vinculado a la estructura y el individuo. Respecto a la satisfacción en el trabajo, El 37,93% declaró sentirse contento, el 22,41% expresó estar muy contento, el 17,24% indicó tener un nivel moderado de contento, el 12,07% se sintió descontento y el 10,34% muy descontento. Se llega a la conclusión de que hay una conexión favorable entre la estructura organizativa y el contexto social en lo que respecta a las condiciones de trabajo y el nivel de satisfacción laboral.

Arone (15) en el año 2021, Se realizó una investigación en Lima, Perú, con el propósito de "Establecer la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los enfermeros en el área quirúrgica del Instituto de Salud de Lima - 2021". Se utilizaron metodologías cuantitativas y un diseño correlacional. La muestra incluyó a 76 enfermeras. Los hallazgos indicaron que el 70% de las condiciones de trabajo de las enfermeras eran normales o mejores. Un 30% de las enfermeras expresó que las condiciones laborales eran malas. Por lo

tanto, el personal de enfermería en los hospitales psiquiátricos evaluó las condiciones de trabajo como intermedias. Se determinan que la condición laboral influye en el grado de satisfacción de la enfermera, dado que el personal manifestó estar satisfecho con su forma de trabajo y con la calidad de atención que brindan.

Millones y Alvarado (16) en el año 2021, Se llevó a cabo una investigación en Lima, Perú. El propósito de este estudio fue "Determinar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería en el área quirúrgica del hospital PNP Luis N Sáenz". Se llevó a cabo una metodología cuantitativo y correlacional aplicando encuesta aplicada a 331 enfermeras. Los resultados mostraron que los factores físicos y psicológicos presentes en el ambiente laboral tenían una relación negativa con las satisfacciones intrínsecas, en tanto que el factor social se asocia de manera positivas con las satisfacciones extrínsecas. Se concluye, que no hay relaciones significativas entre la ausencia de riesgos en el lugar de trabajo y el crecimiento o desarrollo personal.

2.2 Base teórica

2.2.1 Condición de trabajo

2.2.1.1. Conceptualización

Las condiciones de trabajo son el resultado del trabajo mismo, cuyas características están determinadas por el puesto desempeñado, si no son adecuadas pueden afectar significativamente la salud de los empleados, por lo tanto, las condiciones de trabajo crean riesgos que afectan la salud y seguridad de los trabajadores. (17).

Las condiciones de trabajo de enfermería corresponden a las características o aspectos que rodean el trabajo del profesional de enfermería pero que no son el trabajo en sí mismo, incluyen factores tecnológicos, ambientales y organizacionales que afectan la salud y seguridad del trabajador. Estas condiciones pueden involucrar la sobrecarga laboral, falta de insumos,

horarios extensos, riesgos psicosociales y otros aspectos que inciden en la calidad del cuidado y la salud física y mental del personal enfermero (18).

2.2.1.2. Principal autor y precursor de concepto de Condición de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo destaca que la productividad de los trabajadores se ve afectada en gran medida por las condiciones laborales, y el logro final de una empresa frecuentemente depende del sector en el que opera y los recursos del empleador, pero las empresas exitosas reconocen y comprenden las condiciones de trabajo son importante para satisfacer a sus empleados (19).

2.2.1.3. Características de Condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo se determinan mediante la existencia de factores que controlan el comportamiento humano, incluidos factores de higiene o factores externos, el entorno que rodea a las personas y el tipo de trabajo definido por la organización, los servicios sociales, el tipo de gestión o supervisión, las condiciones físicas y ambientales, las políticas de la empresa y los reglamentos existentes (20).

2.2.1.4. Dimensiones de Condiciones de trabajo.

Dimensión N°1 Condiciones del entorno:

Son todas las condiciones que debe tener la enfermera para poder desempeñarse eficientemente, como una temperatura adecuada, iluminación suficiente y espacio suficiente para realizar sus actividades, ya que este factor influye directamente en su desempeño y en la calidad del cuidado brindado. Un ambiente físico agradable y seguro también contribuye a reducir el estrés laboral y mejorar la concentración en la atención al paciente, favoreciendo así un cuidado más efectivo y humanizado (21).

Dimensión N°2 Condiciones de Riesgo:

En la profesión de enfermería, los profesionales se enfrentan cada día a muchos riesgos laborales diferentes. Los principales riesgos son la exposición a enfermedades infecciosas,

lesiones musculoesqueléticas causadas por el contacto con personas enfermas, exposición a productos químicos, estrés emocional y psicológico y riesgos de seguridad laboral (22).

Dimensión N°3 Condiciones sobre los centros de trabajo:

Las condiciones laborales de las enfermeras en los hospitales públicos están incluidas varios factores como un entorno laboral deficiente, bajos salarios, ambientes inadecuados o falta de recursos. Como resultado, se presentan ausentismo e insatisfacción laboral, afectando no sólo la salud de la enfermera, sino también de los pacientes (23).

2.2.2 Satisfacción Laboral

2.2.2.1. Concepto

Es la percepción de los trabajadores respecto a su entorno y las condiciones laborales. Este asunto es sumamente relevante, ya que está ligado directamente al rendimiento eficaz de la empresa, la calidad del trabajo, la rentabilidad y el grado de productividad. (24).

2.2.2.2. Principales autores y precursores de Satisfacción Laboral.

Según Robin es un comportamiento normal en un grupo de personas orientadas al trabajo, muy satisfechas y con una actitud positiva hacia lo que hacen. La insatisfacción, al igual que el agotamiento, es un riesgo laboral común para las personas que brindan servicios en diversos entornos médicos y está estrechamente relacionado con las condiciones laborales (25).

Según Davis y Newstrom, la satisfacción laboral es un conjunto de sentimientos y actitudes beneficiosas o perjudiciales sobre el trabajo de uno y estos comportamientos se basan en los dogmas y valores a los que se adhiere el individuo (26).

2.2.2.3. Características

La satisfacción laboral se puede medir por la capacidad de actividades específicas que ayudan al empleado a satisfacer sus necesidades y expectativas e integrar las necesidades del

individuo con las necesidades de la organización para cumplir los objetivos en el trabajo. Las características de la satisfacción laboral están relacionadas con las expectativas, pensamientos y sentimientos de una persona sobre el trabajo (27).

2.2.2.4. Dimensiones de práctica de medida de bioseguridad.

Dimensión N°1 Factores extrincicos:

Estos factores están directamente relacionados con la insatisfacción de las personas con el entorno físico en el que viven y trabajan, el tipo de supervisión y gestión, las condiciones ambientales y físicas de trabajo. Respecto a la estimulación externa de una persona, también se tienen en cuenta otras formas de incentivar el trabajo con recompensas (considerada motivación positiva) o métodos estrictos de castigo (motivación negativa) (28).

Dimensión N°2 factores intrinsicos:

Este factor habla de la relación entre la personalidad y satisfacciones laborales de una persona. Los factores motivacionales controlados por una persona se entienden relacionados con lo que hace, incluyendo: actitudes hacia las emociones, desarrollo de la personalidad y progreso personal. Requisitos, reconocimiento profesional y responsabilidad en las tareas individuales relacionadas con el trabajo. Herzberg creía que los factores motivacionales influyen en el comportamiento humano, a veces de forma profunda y a largo plazo; cuando son óptimos con respecto a la satisfacción humana (29).

Teoría de Enfermería

Teorías de Condiciones de trabajo.

El autocuidado, según lo planteado por Dorothea, es una función que cada persona necesita llevar a cabo para cuidar su vida y su salud, así como para favorecer su crecimiento y bienestar. A diferencia de otras formas que regulan el desarrollo y la actividad humana, el autocuidado actúa como una función específica. Este concepto proporciona a las enfermeras

los recursos para ofrecer atención de alta calidad y garantizar condiciones laborales adecuadas para su práctica (30).

Teorías de Satisfacción Laboral.

De acuerdo con la teoría de Herzberg, sólo los factores internos o motivacionales pueden generar satisfacción en el trabajo, mientras que la insatisfacción puede surgir de factores externos o protectores. Por eso, ofrecer condiciones laborales adecuadas a los empleados es crucial, ya que esto influye en su rendimiento. Esta teoría se puede aplicar a cómo se siente satisfactoriamente el trabajo de las enfermeras en el centro quirúrgico (31).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hi. Existe relación entre condición de trabajo y las satisfacciones laborales en la enfermera del centro quirúrgico de un hospital público de Lima-2026.

Ho. No existe relación entre condición de trabajo y las satisfacciones laborales en la enfermera del centro quirúrgico de un hospital público de Lima-2026.

2.3.2 Hipótesis específicas

Hi1: Existe relación entre la condición del entorno y las satisfacciones laborales en la enfermera del centro quirúrgico.

Hi2: Existe relación entre la condición de riesgo y las satisfacciones laborales en la enfermera del centro quirúrgico.

Hi3: Existe relación entre la condición sobre los centros de trabajo y las satisfacciones laborales en la enfermera del centro quirúrgico.

3. METODOLOGÍA

3.1. Métodos

Se utilizará, el método hipotético-deductivo, es una de las maneras más eficaces de utilizar el método científico. Está organizada en un ciclo que cambia entre inducción y deducción, lo que facilita la creación de hipótesis. Después, esas hipótesis se ponen a prueba de forma minuciosa para comprobar si son ciertas o, si no lo son, para descartarlas (32).

3.2. Enfoques

En el presente estudio se empleará el enfoque cuantitativo, están centrados en hacer mediciones precisas y en realizar estudios numéricos, matemáticos o estadísticos de la información que se obtiene mediante encuestas y formularios. Además, hacen uso de programas de computadora que ayudan a organizar los datos estadísticos que se han recolectado antes. El propósito de la investigación cuantitativa es la recopilación y la generalización de datos numéricos entre diversos grupos, así como la explicación de fenómenos concretos (33).

3.3. Tipo

En el presente estudio será de tipo aplicada, que busca generar conocimientos que puedan ser implementados directamente en la práctica para solucionar problemas concretos que afectan a la sociedad (34).

3.4. Diseño

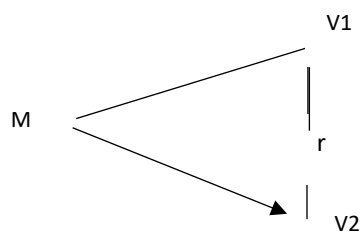
Se empleará diseño no experimental, se caracteriza por la no manipulación sobre la variable en estudio. En este tipo de enfoque, los investigadores se dedican a observar los fenómenos en su entorno natural y no manipular las variables, recopilando datos de manera directa para su posterior análisis (35).

La investigación será transversal, que permite recolectar datos en cierto momento específico. A diferencia del diseño longitudinales, la investigación transversal se limita a la obtención de información en un solo intervalo de tiempo (36).

El estudio será correlacional, este estudio intenta identificar conexiones ocultas o que suscitan incertidumbres entre distintas variables, lo que podría señalar conductas o tendencias semejantes en otras situaciones. No obstante, su importancia va más allá de esto, puesto que también brinda una visión más nítida sobre un problema o fenómeno que ya ha sido identificado en investigaciones exploratorias o descriptivas (37).

Figura 1

Diagrama de diseño no experimental



M: Enfermera del centro quirúrgico de un Hospital Público de Lima

V1: Condición de Trabajo

V2: Satisfacciones Laborales

r: Relación entre la variable V1 y V2

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1 Población

La población será 58 enfermeras del centro quirúrgico de un Hospital Público de Lima.

3.5.2 Muestra

La muestra será censal de 58 enfermeras del centro quirúrgico de un Hospital Público de Lima.

3.5.3 Muestreo

En este estudio no se va emplear muestreo, ya que la población es pequeña de 58 enfermeras.

Los criterios de inclusión

- Enfermera que labora en el centro quirúrgico de un Hospital Público de Lima.
- Enfermera de ambos géneros.
- Enfermera que firme el consentimiento.
- Enfermera que acepte responder el cuestionario

Criterios de exclusión.

- Enfermera que realiza trabajo administrativo.
- Enfermera que no acepta responder el cuestionario.
- Enfermera con problema psicológico.

3.6. Variable y operacionalización

Operacionalización de variable

Variable: Condición de trabajo

Variables	Definiciones conceptuales	Definiciones operacionales	Dimensión	Indicador	Escalas de Mediciones	Escalas valorativas (Nivele o rango)
Condiciones de trabajo	Se refiere al ambiente de trabajo en el que los empleados realizan sus tareas está compuesto por un conjunto de elementos, condiciones y factores. Este entorno laboral incluye aspectos como el espacio físico, la carga de trabajo y las dimensiones psicosociales (38).	La variable de Condiciones de trabajo será medido a través de Cuestionario de Condiciones de trabajo de Chiavenato modificado y utilizado por Jaime y Cáceda, la cual aborda las siguientes dimensiones: Condiciones del entorno, Condiciones de riesgo y Condiciones sobre los centros de trabajo, por medio del cual permitirá identificar las condiciones de trabajo de las enfermeras.	Condiciones del entorno Condiciones de riesgo Condiciones sobre los centros de trabajo	<p>- Espacios diseñados para llevar a cabo su labor</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maquinaria y herramientas adecuadas - Mobiliario funcional - Iluminación óptima - Equipos informáticos eficientes - Sistemas de protección contra incendio y riesgo sísmico <p>-Ruido</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contaminación del aire - Sustancia inflamable - Peligro eléctrico - Temperatura extrema <ul style="list-style-type: none"> -Comedor -Servicio higiénico -Guardería -Botiquín 	Ordinal	<p>Alto (56– 75)</p> <p>Medio (36 –55)</p> <p>Baja (15 -35)</p>

Variable: Satisfacción laboral

Variables	Definiciones conceptuales	Definiciones operacionales	Dimensión	Indicador	Escalas de Mediciones	Escalas valorativas (Nivele o rango)
Satisfacción laboral	Es la manera en que los trabajadores perciben si se están respetando sus derechos y satisfaciendo sus necesidades laborales en relación con su desempeño (39).	La variable Satisfacción laboral será medido a través de Cuestionario de Satisfacción laboral de Herzberg modificado y utilizado por Jaime y Cáceda, la cual aborda las siguientes dimensiones: Factores extrincicos y Factores Intrinsicos, por medio del cual permitirá identificar la Satisfacción laboral de las enfermeras.	-Factores higiénicos o insatisfactorios (extrincicos) -Factores motivador o satisfactorio (intrinsico)	- Condición física y ambiental - Remuneración salarial - Beneficio social - Política de las instituciones - Supervisiones y apoyo recibido - Oportunidades de promoción - Relación con compañero - Trato por parte del jefe - Horarios de trabajos - Estabilidad laboral - Modalidad de contratación -La compensación por horas extra - Desarrollo profesional - Reconocimiento en el ámbito laboral - Asignación de responsabilidades - Aplicación de habilidades adquiridas - Carga adicional de tareas o proyectos.	Ordinal	Alto (63– 85) Medio (41 –62) Baja (17 -40)

3.7. Técnica e instrumento de recolección de dato

3.7.1. Técnica

La técnica a emplear para la variable Condiciones de trabajo será la encuesta y se recolectará mediante un cuestionario y para Satisfacción laboral se usará la encuesta y el instrumento será el cuestionario.

3.7.2. Descripción de instrumentos

a) Instrumento para medir la variable Condiciones de Trabajo

Para la variable Condiciones de Trabajo se utilizará el Cuestionario Condiciones de Trabajo, fue Creado por Chiavenato, modificado y utilizado por Jaime y Cáceda (40), en el Perú durante el año 2020 en la tesis titulada “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de enfermeras del centro quirúrgico de un hospital de Trujillo”

El presente instrumento cuenta con un total de 15 ítems distribuido en tres dimensiones donde condiciones de entorno contiene los ítems (1 al 6), condiciones de riesgo (7 al 11) y Condiciones sobre los centros de trabajo (12 al 15), la escala de respuesta es tipo Likert donde Totalmente en desacuerdo= 1, En desacuerdo=2, Ni en acuerdo ni en desacuerdo=3, De acuerdo =4 y Totalmente de acuerdo= 5. Así mismo, La escala de medición será “Alto” (puntuación 56– 75 puntos), “Medio” (puntuación 36–55) “Baja” (puntuación 15 -35 puntos)

Condiciones de trabajo Alto: 56-75

Condiciones de trabajo Medio: 36 –55

Condiciones de trabajo Baja: 15 -35

b) Instrumento para medir la variable Satisfacción laboral

Para la variable Satisfacción laboral se utilizará el Cuestionario de Satisfacción laboral de Herzberg, modificado y utilizado por Jaime y Cáceda (40), en el Perú durante el año 2020.

El instrumento cuenta con un total de 17 ítems distribuido en dos dimensiones donde Factores higiénicos o insatisfactorios (extrincicos) contiene los ítems (1 al 11) y Factores

motivadores o satisfactorios (intrínsecos) (12 al 17), las escalas son Muy Insatisfecho =1, Insatisfecho=2, Neutral=3, Satisfecho=4 y Muy satisfecho=5. Así mismo, La escala de medición será “Alto” (puntuación 63– 85 puntos), “Medio” (puntuación 41–62) “Baja” (puntuación 17 -40 puntos)

Satisfacción laboral Alto: 63– 85

Satisfacción laboral Medio: 41– 62

Satisfacción laboral Bajo: 17– 40

3.7.3. Validación

a) Validación de la variable Condiciones de Trabajo

El instrumento de las Condiciones de Trabajo fue validado por Jaime y Cáceda (40) en el Perú durante el año 2020, mediante 4 jueces de expertos que calificaron como aplicable el instrumento con una concordancia de 0,979.

b) Validación de la variable Satisfacción laboral

El instrumento de la Satisfacción laboral fue validado por Jaime y Cáceda (40) en el Perú durante el año 2020, mediante 4 jueces de expertos que calificaron como aplicable el instrumento con una concordancia del 0,975.

3.7.4. Confiabilidad

a) Confiabilidad de la variable Condiciones de Trabajo

El instrumento fue medido en su confiabilidad por Jaime y Cáceda (40) en el Perú durante el año 2020 a través de un piloto de 15 personas obteniendo un Alfa de Cronbach de 0,868 evidenciando que es confiable.

b) Confiabilidad de la variable Satisfacción laboral

El instrumento fue medido en su confiabilidad por Jaime y Cáceda (40) en el Perú durante el año 2020 a través de un piloto de 15 personas obteniendo un Alfa de Cronbach de 0,851 evidenciando que es confiable.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de dato

Para gestionar la información, se revisarán las respuestas de cada persona que participó, asegurando siempre que se tenga el permiso adecuado de los encuestados. Los datos recogidos serán grabados en Microsoft Excel 365, donde se clasificarán de manera correcta. Después, los datos se pasará al programa estadístico SPSS, para hacer un análisis descriptivo que ayude a identificar las frecuencias y porcentajes que se relacionan con cada variable y dimensión. Al final, se llevará a cabo un análisis inferencial utilizando la prueba no paramétrica Rho de Spearman, con el fin de comprobar las hipótesis que se han propuesto.

3.9. Aspectos éticos

Autonomía: Se asegurará que todas las enfermeras tengan la libertad de decidir si quieren unirse al estudio, de manera voluntaria. También, podrán retirarse en cualquier momento y pedir que se borre toda la información que hayan proporcionado de forma autorizada.

Justicia: Durante la elección de los participantes, se garantizará que todos sean tratados de manera justa, evitando cualquier tipo de favoritismo o discriminación. Además, la investigadora no intervendrá en la etapa de recogida de datos, para evitar situaciones injustas que puedan afectar a las enfermeras involucradas.

Beneficencia: Los resultados que se obtengan ayudarán a mejorar la comprensión sobre el tema, ya que pueden contribuir a mejorar la condición de trabajo y las satisfacciones laborales de la enfermera.

No maleficencia: Se informará a cada enfermera que participa que no existirán riesgos que puedan poner en peligro su bienestar o integridad, tanto personal como en relación con los demás participantes.

4. ASPECTO ADMINISTRATIVO

4.1 Cronograma de actividades.

Descripciones	JUL				AGO				SEP				OCT				NOV				DIC			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
2025																								
1.Elaboración del proyecto																								
2.Presentación del proyecto																								
3.Adiestramiento de los cuestionarios																								
4.Obtención de información																								
5.Elaboración de informe																								
6.Sustentación de proyecto																								

LEYENDA:

Actividad
Cumplida



Actividad por
cumplir



4.2 Presupuestos

Componentes	Precios Unitarios	Cantidades	Precio Total
1. RECURSOS HUMANOS Asesor	800	1	800
2. SERVICIO			
Internet	200	1	200
Biblioteca virtual	50	2	100
Fluidos eléctricos	170	1	170
2.INSUMOS			
Computadoras	3.000	1	3.000
Memorias	50	1	50
Lapiceros	2	3	6
Hojas	0.20	100	20
TOTAL			4,346

5. Bibliografía

1. González S, Pineda F, Moctezuma P, Acevedo M. Satisfacción Laboral de Enfermería en tres Instituciones de Salud. Rev Desarrollo Científico Enferm.2019 Feb;18(4):159-163
2. García Y, Martínez M, Rivera M, Gutiérrez G. Satisfacción Laboral del personal de Enfermería en dos Instituciones Públicas: Caso Hidalgo, México. Rev Uv. Mx.2016 Ago;1(1).
3. Bautista A, López J, Reyes M, Silva M, Rodríguez R, González P. Satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de segundo nivel. [Tesis para magister en salud]México: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, Jalpa de Méndez, Tabasco; 2023. Disponible: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2023/09/1509287/3.pdf>
4. Campos G, Nolberto V, Coras D. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. Rev Enfermería Herediana.2018 Ago;11(1): 11-17. Disponible en: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/3520/3846>
5. Hernández E, Medina X. Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. Rev. Enferm. Ins. Mex. Seguro Soc.2020 Feb 28(1), 1-12. <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2020/eim201e.pdf>
6. Ministerio de Salud del Perú. Ley General del Trabajo en el Perú, según el Artículo 322, sobre la promoción de la seguridad y salud en el trabajo. 2020.Lima: MINSA.
7. Sabastizagal I, Astete J, Benavides F. Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. Rev. Perú Med. Exp. Salud Publica. 2020; 37(1) Pág. 33. Disponible en:

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1726-46342020000100032&script=sci_arttext.

8. Castañeda E. Ibarra M. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en el personal administrativo que labora en la municipalidad de Pacasmayo. factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital general del IESS de los ceibos. [Tesis para Licenciada en trabajo social] Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2024. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ff07cbe7-cd40-4460-8fef-88e91d1f5195/content>
9. De la Cruz L, Ramírez E. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de EsSalud, Lima. *Revista Científica Ágora* .2021;8(2):47-52. Disponible en: <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/183>.
10. Castro, L. Satisfacción Laboral del Personal de Salud del Centro Quirúrgico Hospital II-1 Higos Urco EsSalud Chachapoyas. 2023. Disponible en :<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/14571>
11. Luengo C, Montoya P. Condiciones de Trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos en Chile. *Rev Med. segur.*2021 Abr;66(259). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465546X2020000200069&lng=es&nrm=iso&tlng=es
12. Martínez S, Argote J. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina. *Rev Editorial Ciencia Médicas Biociencias*,2022 May;38(1). Disponible en: <https://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/1226/1566>

13. Ibarra M. factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital general del IESS de los ceibos. [Tesis para magister en gerencia en servicio de salud]Guayaquil: Universidad Católica de Santiago De Guayaquil; 2022.Disponible en: <http://201.159.223.180/bitstream/3317/18567/1/T-UCSG-POS-MGSS-339.pdf>
14. Gómez K. Relación entre las condiciones de trabajo y el nivel de satisfacción laboral del personal profesional de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado, Arequipa 2022. [Tesis para optar el título de Especialista en Enfermería, en paciente crítico] Arequipa; Universidad Católica de Santa María; 2023. Disponible en: F6.0784.SE.pdf (ucsm.edu.pe)
15. Arone P. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los enfermeros en un Instituto de Salud Mental, Lima - 2021. [Tesis para Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2021.Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70246/Arone_MP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
16. Millones M, Alvarado S. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz.2021;7 (6), 148-161. Disponible en: DialnetCondicionesDeTrabajoYSatisfaccionLaboralDeLasEnfer-8383776 (12)
17. Gonzales J, Pérez R. Formación y Orientación Laboral, 6ta ed. España: Paraninfo; 2019.
18. Real T. Autocuidado basado en el modelo de Dorothea Orem en estudiantes de enfermería (bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato/Facultad de Ciencias de Salud/Carrera de Enfermería) 2024.
19. Organización Internacional del Trabajo. Condiciones de trabajo del personal de salud en el ámbito hospitalario en lucha contra la pandemia COVID-19. Washington: OPS; 2021.
20. Barzola L, Huamán M. Condiciones de trabajo y rendimiento laboral en enfermeras de una red de salud. [Tesis para Licenciada en Enfermería] Huancayo: Universidad Peruana

- Los Andes; 2020.Disponible en:
<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2326/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
21. Fernandez A. Equacao no cuidado a doença: o doente, seu cuidador e as organizacoes de saude. Saude e Sociedade. 200Feb 5(2), 35-60 Disponible en:
<https://www.scielo.br/j/sausoc/a/GtPV7L5xqrjJcz7Sr8dpDFb/>
22. Bolaños P. Condiciones laborales y riesgos ocupacionales durante el Covid -19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo 2021. [Tesis para Licenciada en Enfermería] Trujillo: Universidad Cesar Vallejo; 2021.Disponible en:
https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_76fb287ecf724e0dc4ce9b14cb871a02
23. Manyisa Z, Aswegen E. Factors affecting working conditions in public hospitals: A literature review. Int J Africa Nurs Sci [revista en la Internet]. 2017 [consultado 3 de mayo de 2020];6: 28-38. Disponible en:
https://www.researchgate.net/publication/313583156_Factors_affecting_working_conditions_in_public_hospitals_A_literature_review
<http://dx.doi.org/10.1016/j.ijans.2017.02.002>
24. Chiang M, Martin M, Núñez A. Relación entre el cLima organizacional y la satisfacción laboral. 2010. [Internet]. Acceso 12/01/2020. Vol. 19: 5-16. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839297002.pdf>
25. Robbins S. (2009). El comportamiento organizacional. España: Editorial Pearson.
26. Davis K, Newstrom J. Comportamiento Humano En El Trabajo. 4ta ed. México: McGraw-Hill; 1999 [Citado 13 Nov 2021]. Disponible en:
<https://idoc.pub/documents/comportamiento-humano-en-el-trabajo-keith-davis-yjohn-newstrom-en5k96ez1kno>.

27. Herzberg, F. (1977). One more time. How do you motivate employees. Harvard Business Review, 1968 (Traduce, española, Harvard Deusto, 1977).
28. Red Universitaria Virtual Internacional. La Motivación como Clave para Desarrollar Personas. Red Univ virtual Int [Internet]. 2013;1–8. Available from: https://campusvirtual.iep.edu.es/recursos/recursos_premium/programahabilidades/pdf/motivacion_liderazgo/contenido1/las_motivaciones_humanas.pdf
29. Marulanda F. Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. Pensam Gestión [Internet]. 2014;(36):206–38. Available from: <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/6711> 31
30. Naranjo Y, Concepción J, Rodríguez L. La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Elizabeth Orem. Universidad de Ciencias Médicas de Sancti Spíritus.2017 Ene;19(3). Disponible en: <https://revgmespirituana.sld.cu/index.php/gme/article/view/1129>
31. Sarella L, Paravic K. Satisfacción laboral en enfermeras/os que trabajan en el sistema de atención medica de urgencia (SAMU). Ciencia enfermera. 2002 Dic; 8(2): p. 37-48.
32. Llonch, N., Sauret, J., y López, C. Una momia en el aula de secundaria. Aprender prehistoria y el método hipotético-deductivo a través del caso de Ötzi y sus objetos. Cabás. Revista Internacional sobre Patrimonio Histórico-Educativo. 2024: (31), 148-171.
33. Argüelles, J. Enfoque cualitativo y cuantitativo para abordar la realidad. METANOIA: Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación.2024: 10(2), 1-2.
34. Castro, J., Gómez, L., y Camargo, E. La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. Tecnura. 2023: 27(75), 140-174.
35. Castro, R., y Bejarano, M. Ruta de Investigación Cuantitativa.2024: Qellqay, 8-8.

36. Peralta, J., Araoz, E., Mamani, Y., Giersch, L., Osorio, A., Pérez, D., y Laricano, E. Evaluación de la actividad física en estudiantes universitarios de la Amazonía peruana: Un estudio transversal. Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación. 2024: (61), 21-27
37. Díaz, M. Una aproximación hacia el concepto de interés de grupo de sociedades: una investigación correlacional a través de la deconstrucción de conceptos.2024
38. Universidad Cesuma. que son las condiciones del trabajo. Universidad Cesuma; publicado 20 de diciembre del 2023. [28 de abril. Disponible en: <https://www.cesuma.mx/blog/que-son-lascondiciones-de-trabajo.html>
39. Cofide. Satisfacción laboral: guía para mejorarla [Internet]. Cofide.mx. [citado el 29 de de 2023]. Disponible en: <https://www.cofide.mx/blog/satisfaccion-laboral-guia-paramejorarla>
40. Jaime Y, Caceda G. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de enfermeras del centro quirúrgico de un hospital de Trujillo. [Tesis para optar el título de Especialista en Enfermería, en centro quirúrgico] Trujillo; Universidad Nacional de Trujillo; 2020. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2d332c6c-4fc5-4b2a-a4d7-51dd2183a820/content>

Matriz de Consistencia del estudio

Anexo 1 Matriz de consistencia

Título de la Investigación: CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE LIMA-2025

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el personal de enfermeras del centro quirúrgico de un hospital Público de Lima-2026?</p> <p>Problema Específicos</p> <p>¿Cómo se relaciona la dimensión condiciones de entorno y la satisfacción laboral en el personal de enfermeras del centro quirúrgico?</p> <p>¿Cómo se relaciona la dimensión condiciones de riesgo y la satisfacción laboral en el personal de</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el personal de enfermeras del centro quirúrgico.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión condiciones de entorno y la satisfacción laboral en el personal de enfermeras del centro quirúrgico.</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión condiciones de riesgo y la satisfacción laboral en el personal de enfermeras del centro quirúrgico.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Hi. Existe relación estadísticamente significativa entre condición de trabajo y la satisfacción laboral en el personal de enfermeras del centro quirúrgico de un hospital Público de Lima-2026.</p> <p>Ho. No existe relación estadísticamente significativa entre condición de trabajo y la satisfacción laboral en el personal de enfermeras del centro quirúrgico de un hospital Público de Lima-2025.</p> <p>Hipótesis Especifica</p>	<p>Variable 1</p> <p>Condiciones de trabajo</p> <p>Dimensiones</p> <p>-Condiciones del entorno</p> <p>-Condiciones de riesgo</p> <p>-Condiciones sobre los centros de trabajo</p> <p>Variable 2</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>-Factores higiénicos o insatisfactorios (extrincicos)</p> <p>-Factores motivadores o satisfactorios (intrinsicos)</p>	<p>• Tipos de investigación</p> <p>Aplicada</p> <p>•Diseño de investigación</p> <p>Diseño: no experimental</p> <p>Corte: transversal</p> <p>Nivel o alcance: correlacional</p> <p>•Población y muestra</p> <p>Población: 58 enfermeras del centro quirúrgico de un Hospital Público de Lima.</p> <p>Muestra: 51 enfermeras del centro quirúrgico de</p>

<p>enfermeras del centro quirúrgico?</p> <p>¿Cómo se relaciona la dimensión condiciones sobre los centros de trabajo y la satisfacción laboral en el personal de enfermeras del centro quirúrgico?</p>	<p>Identificar la relación entre la dimensión condiciones sobre los centros de trabajo y la satisfacción laboral en el personal de enfermeras del centro quirúrgico.</p>	<p>Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión condición del entorno y satisfacción laboral en el personal de enfermeras del centro quirúrgico.</p> <p>Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión condición de riesgo y la satisfacción laboral en el personal de enfermeras del centro quirúrgico.</p> <p>Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión condición sobre los centros de trabajo y la satisfacción laboral en el personal de enfermeras del centro quirúrgico.</p>		<p>un Hospital Público de Lima.</p>
--	--	---	--	-------------------------------------

Anexo 2 Instrumentos de Investigación

CUESTIONARIO SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO

Edad: años Sexo: F M

Condición Laboral: Nombrado: Contratado: CAS:

Terceros:

Servicio y/o Área:

Tiempo de servicio:

Totalmente en desacuerdo= 1

En desacuerdo=2

Ni en acuerdo ni en desacuerdo=3

De acuerdo =4

Totalmente de acuerdo= 5

¿Cuál representa mejor a su parecer sobre los distintos aspectos de su ámbito de trabajo?						
DIMENSION: CONDICIONES DEL ENTORNO		1	2	3	4	5
1	El espacio para realizar su trabajo					
2	Las máquinas y herramientas					
3	Los muebles					
4	La iluminación natural					
5	Los equipos informáticos					
6	La protección contra incendios y riesgo de sismo					
DIMENSION: CONDICIONES DE RIESGO						
7	Los ruidos					
8	Contaminación del aire					
9	Productos inflamables					
10	Los riesgos eléctricos					
11	las temperaturas extremas					
DIMENSION: CONDICIONES SOBRE LOS CENTROS DE TRABAJO						
12	El comedor					
13	Los servicios higiénicos					
14	Guardería					
15	Botiquines					

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

Edad: años Sexo: F M

Condición Laboral: Nombrado: Contratado: CAS:

Terceros:

Servicio y/o Área:

Tiempo de servicio:

Muy Insatisfecho =1

Insatisfecho=2

Neutral=3

Satisfecho=4

Muy satisfecho=5

¿Qué tan satisfecho (a) te sientes con...						
DIMENSION: FACTORES HIGIÉNICOS O INSATISFACTORIOS (EXTRINSECOS)		1	2	3	4	5
1	Las distribuciones físicas del ambiente de trabajo					
2	Salario					
3	Beneficios Sociales					
4	Políticas de la institución					
5	Supervisión recibida					
6	Oportunidad de ascenso					
7	Las relaciones con sus compañeros					
8	Tratamiento justo del jefe					
9	Horario de trabajo					
10	Estabilidad en el empleo					
11	Régimen de contratación					
DIMENSION: FACTORES MOTIVADORES O SATISFACTORIOS (INTRINSECOS)						
12	La remuneración por horas de trabajo extra					
13	Realización Profesional					
14	Reconocimiento profesional					
15	Responsabilidad asignada					
16	Uso de capacidades adquiridas					
17	Tareas o trabajos recargados					

Anexo 3 Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: Lic. Enf. Mendoza Hernández, Yuleidy Marilin

Título: Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico de un hospital público de Lima-2026.

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico de un hospital público de Lima-2025”. Este es un estudio desarrollado por investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lic. Enf. Mendoza Hernández, Yuleidy Marilin. El propósito de este estudio es Determinar la relación entre condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el personal de enfermeras del centro quirúrgico de un hospital público de Lima-2025. Su ejecución ayudará a/permitirá establecer la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el personal de enfermeras del centro quirúrgico.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente: Se explicará el procedimiento a realizar para la toma del instrumento, se firmará el consentimiento informado y se procederá con el llenado de los cuestionarios.

La entrevista/encuesta puede demorar unos 25 minutos y (según corresponda, añadir a detalle).

Los resultados de la/los instrumentos se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario

Beneficios

Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación (de manera individual o grupal), que puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del paciente

Si usted se siente incómodo durante la aplicación del instrumento, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con la Lic. Enf. Mendoza Hernández, Yuleidy Marilin. (número de teléfono: 939794942) o al comité que validó el presente estudio, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comite.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Nombres:

DNI:

Investigador

Nombres:

DNI:




14% 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

- 9%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 14%  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

- 9% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 14% 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.

Rango	Fuente	Porcentaje
1	Internet repositorio.uwiener.edu.pe	3%
2	Trabajos entregados Universidad Wiener on 2025-04-12	1%
3	Trabajos entregados Universidad Wiener on 2026-01-29	<1%
4	Trabajos entregados Universidad Wiener on 2024-07-28	<1%
5	Trabajos entregados uwiener on 2024-10-09	<1%
6	Trabajos entregados uwiener on 2024-08-14	<1%
7	Trabajos entregados uwiener on 2024-08-14	<1%
8	Trabajos entregados uwiener on 2023-12-28	<1%
9	Trabajos entregados Universidad Wiener on 2024-10-05	<1%
10	Trabajos entregados Universidad Wiener on 2025-02-10	<1%
11	Trabajos entregados Universidad Wiener on 2025-04-12	<1%