

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**

**FACULTAD DE ENFERMERÍA**

**CENTRO QUIRÚRGICO**



---

**CONDICIONES DE TRABAJO EN LA SATISFACCIÓN  
LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE  
LABORA EN EL ÁREA DE CENTRO QUIRÚRGICO DE UN  
HOSPITAL PÚBLICO, HUÁNUCO – 2021.**

---

**LINEA DE INVESTIGACION: CIENCIAS DE LA SALUD**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD  
PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRURGICO**

**TESISTAS:**

Lic. Enf. CARDENAS REYMUDEZ, Moisés

Lic. Enf. HILARIO SANTIAGO, Olive

Lic. Enf. MATTOS ACOSTA, Luis Alberto.

**ASESORA:**

Mg. FERNÁNDEZ GINÉS Tania

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2023**

---

---

**CONDICIONES DE TRABAJO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL  
DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL  
ÁREA DE CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL PÚBLICO,  
HUÁNUCO – 2021**

---

---

## **Dedicatoria**

Dedicamos esta tesis a nuestros padres, quienes fueron un gran apoyo emocional y moral en todo el tiempo.

A nuestros maestros quienes nos alentaron a continuar, al asesor y jurados quienes estudiaron nuestra tesis y la aprobaron.

A todos los que nos apoyaron para concluir la tesis.

*Los autores*

## **Agradecimiento**

El trabajo realizado fue posible gracias a Dios

Gracias, también, a nuestras familias, quienes nos dieron lo necesario y el apoyo incondicional para el logro de nuestras metas.

*Los autores*

## Resumen

**Objetivo.** Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del área de Centro Quirúrgico de un hospital público de Huánuco, en el 2021. **Método.** Se aplicó el enfoque cuantitativo, de nivel relacional de tipo descriptivo, prospectivo y transversal, de diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por 30 profesionales de enfermería. Se aplicaron los instrumentos de condiciones de trabajo y de Satisfacción laboral, ello teniendo en cuenta los principios éticos y el consentimiento informado. Para el análisis estadístico se aplicó la prueba de Chi-cuadrado en el SPSS vs-25. **Resultados.** En cuanto a las condiciones de trabajo, se halló que el 43.3% (13), refirió un nivel “regular”, el 30.0%(9) un nivel “deficiente” y el 26.7% (8) un nivel “bueno”. Respecto a la satisfacción laboral el 53.3% (16), presentó un nivel “medianamente satisfecho”, seguido del 30.0% (9) que evidenció un nivel “satisfecho” y el 16.7% (5) presentó un nivel “insatisfecho”. También se identificó que las condiciones físicas de trabajo se relacionan con la variable satisfacción laboral (p-valor= 0,005); así también, las condiciones psicológicas en el trabajo y la variable satisfacción laboral (p-valor= 0,003). Además, las condiciones sociales en el trabajo se relacionan con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería (p-valor=0.000]. **Conclusión.** Se halló existencia de una significativa relación entre condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional “Hermilio Valdizán” de Huánuco, en el 2021, con  $X^2 = 16,264$  y el p-valor fue 0.003.

**Palabras Clave:** *Condiciones de trabajo, satisfacción laboral, profesionales de enfermería, hospital y centro quirúrgico.*

## Abstract

**Objective.** Determine the relationship between working conditions and job satisfaction of the nursing professional in the Surgical Center area of a public hospital in Huánuco, in 2021. **Method.** The quantitative approach was applied, at a relational level of a descriptive, prospective and cross-sectional type, of a correlational design. The sample consisted of 30 nursing professionals. The instruments of working conditions and job satisfaction were applied, taking into account ethical principles and informed consent. For the statistical analysis, the Chi-square test was applied in the SPSS vs-25. **Results.** Regarding working conditions, it was found that 43.3% (13) reported a "regular" level, 30.0% (9) a "deficient" level and 26.7% (8) a "good" level. Regarding job satisfaction, 53.3% (16) presented a "moderately satisfied" level, followed by 30.0% (9) who showed a "satisfied" level and 16.7% (5) presented a "dissatisfied" level. It was also identified that the physical working conditions are related to the job satisfaction variable ( $p$ -value= 0.005); likewise, the psychological conditions at work and the job satisfaction variable ( $p$ -value= 0.003). In addition, social conditions at work are related to job satisfaction of nursing professionals ( $p$ -value=0.000). **Conclusion:** A significant relationship was found between working conditions and job satisfaction of nursing professionals in the area. from the Surgical Center of the "Hermilio Valdizán" Regional Hospital of Huánuco, in 2021, with  $X^2 = 16,264$  and the  $p$ -value was 0.003.

**Keywords:** *Working conditions, job satisfaction, nursing professionals, hospital and surgical center.*

## ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Resumen .....	v
Abstract .....	vi
Introducción.....	xiv
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	16
1.1. Fundamentación del problema de investigación.....	16
1.2. Formulación del problema de investigación general y específicos. ....	20
1.2.1. Problema General.....	20
1.2.2. Problemas específicos. ....	20
1.3. Formulación del objetivo general y específicos. ....	21
1.3.1. Objetivo general.....	21
1.3.2. Objetivos específicos. ....	21
1.4. Justificación.....	21
1.4.1. Justificación teórica.....	21
1.4.2. Justificación práctica.....	22
1.4.3. Justificación metodológica .....	23
1.5. Limitaciones.....	23
1.6. Formulación de hipótesis general y específica.....	23
1.6.1. Hipótesis General .....	23
1.6.2. Hipótesis Específicas.....	23
1.7. Variables. ....	24
1.8. Definición teórica y operacionalización de variables .....	24
1.8.1. Operacionalización de variables .....	24
1.8.2. Definición de variables.....	25
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	27
2.1. Antecedentes.....	27
2.2. Bases teóricas.....	33
2.3. Bases conceptuales .....	36
2.4. Bases Epistemológicas .....	48
CAPÍTULO III. METODOLOGIA.....	49
3.1. Ámbito .....	49

3.2. Población.....	49
3.3. Muestra .....	49
3.4. Nivel y tipo de estudio .....	50
3.5. Diseño de investigación.....	51
3.6. Métodos, Técnicas e instrumentos .....	51
3.7. Validación y confiabilidad del instrumento.....	53
3.8. Procedimiento.....	54
3.9. Tabulación y análisis de datos.....	54
3.10. Consideraciones éticas .....	55
CAPITULO IV. RESULTADO .....	56
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN .....	82
CONCLUSIONES.....	86
RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS.....	87
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	89
ANEXOS .....	95
Anexo 01. Cuestionario sobre características sociodemográficas .....	96
Anexo 02. Escala de condiciones de trabajo.....	97
Anexo 03. Escala de satisfacción laboral .....	99
Anexo 04. Consentimiento Informado .....	101
Anexo 05. Matriz de consistencia.....	102
Anexo 06. Operacionalización de variables.....	104
Anexo N° 07. Solicitud de validación de instrumentos.....	105
Anexo N° 08. Hojas de respuestas de la validación por jueces.....	107
Anexo N° 10. Constancia de validación de instrumentos .....	113
Anexo N° 11. Resultado del cálculo del Alfa de Cronbach.....	117

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01. Descripción de la edad de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021. ....	56
Tabla 02. Descripción del género de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021. ....	57
Tabla 03. Descripción del estado civil de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021. ....	58
Tabla 04. Descripción del tiempo laboral en el área de Centro quirúrgico de los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021. ....	59
Tabla 05. Descripción del contrato laboral de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021. ....	60
Tabla 06. Distribución de las condiciones físicas en las que trabajan los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021. ....	61
Tabla 07. Nivel de las condiciones físicas en las que trabajan los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021. ....	63
Tabla 08. Distribución de las condiciones psicológicas en las que trabajan los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021. ....	64
Tabla 09. Nivel de las condiciones psicológicas en las que trabajan los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021. ....	66
Tabla 10. Distribución de las condiciones sociales en las que trabajan los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021. ....	67
Tabla 11. Nivel de las condiciones sociales en las que trabajan los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021. ....	69

Tabla 12. Nivel de las condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021. ....	70
Tabla 13. Nivel de la satisfacción laboral en su dimensión: factores intrínsecos de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021. ....	71
Tabla 14. Nivel de la satisfacción laboral en su dimensión: factores extrínsecos de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021. ....	72
Tabla 15. Nivel de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021. ....	73
Tabla 16. Condiciones físicas en el trabajo y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021. ....	74
Tabla 17. Condiciones psicológicas en el trabajo y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021. ....	75
Tabla 18. Condiciones sociales en el trabajo y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021. ....	76
Tabla 19. Condiciones de trabajo y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021. ....	77
Tabla 20. Prueba estadística de Chi-cuadrado en la relación de las condiciones físicas en el trabajo y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021. ....	78
Tabla 21. Prueba estadística de Chi-cuadrado en la relación de las condiciones psicológicas en el trabajo y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021. ....	79
Tabla 22. Prueba estadística de Chi-cuadrado en la relación de las condiciones sociales en el trabajo y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021. ....	80

Tabla 23. Prueba estadística de Chi-cuadrado en la relación de las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021. ....	81
--	----

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 01. Descripción de la edad de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021. ....	56
Gráfico 02. Descripción del género de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021. ....	57
Gráfico 03. Descripción del estado civil de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021. ....	58
Gráfico 04. Descripción del tiempo laboral en el área de Centro quirúrgico de los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021. ....	59
Gráfico 05. Descripción del contrato laboral de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021. ....	60
Gráfico 06. Distribución de las condiciones físicas en las que trabajan los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021. ....	61
Gráfico 07. Nivel de las condiciones físicas en las que trabajan los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021. ....	63
Gráfico 08. Distribución de las condiciones psicológicas en las que trabajan los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021. ....	64
Gráfico 09. Nivel de las condiciones psicológicas en las que trabajan los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021. ....	66
Gráfico 10. Distribución de las condiciones sociales en las que trabajan los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021. ....	67
Gráfico 11. Nivel de las condiciones sociales en las que trabajan los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021. ....	69

Gráfico 12. Nivel de las condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021. ....	70
Gráfico 13. Nivel de la satisfacción laboral en su dimensión: factores intrínsecos de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021. ....	71
Gráfico 14. Nivel de la satisfacción laboral en su dimensión: factores extrínsecos de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021. ....	72
Gráfico 15. Nivel de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021. ....	73

## Introducción

La pandemia por COVID-19 hizo reflexionar profundamente a la sociedad acerca del valor de los trabajadores de la salud, por su papel irremplazable durante la respuesta a la crisis sanitaria. La actitud sacrificada y altruista de la mayoría del personal de salud ante la pandemia de COVID-19 suscitó reflexiones en los medios de difusión y la población en general, los que hicieron un merecido reconocimiento (1).

Por tanto, es sabido la labor realizada por el personal de enfermería bajo condiciones laborales desfavorables: jornadas de trabajo extensas, estrés, enfrentamiento a dilemas éticos y riesgo inminente de contraer enfermedades; además de las afectaciones a su entorno familiar (2).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), especifica que cada año mueren unos 185 millones de trabajadores debido a enfermedades relacionadas con el trabajo y 313 millones de accidentes del trabajo, con un costo de 4% del PIB, lo que está directamente relacionado con las condiciones de trabajo, empleo y exposición a agentes y factores de riesgo presentes en los lugares de trabajo (3).

Por su parte, la OMS señala que cada año al menos unos 14,2 millones de personas entre los 30 y 69 de edad mueren por enfermedades no transmisibles; además un 10,3% de los Cánceres, un 10-18% de las Alergias (Asma y Rinitis), 16% de las Hipoacusias serían atribuibles a exposición ocupacional; y las enfermedades mentales representan el 13% de todos los años perdidos de vida saludable, entre otros. Diversos indicadores de salud visibilizan el impacto de las

inequidades en las condiciones de trabajo y empleo, frente a un contexto dinámico en la organización del trabajo, cambios tecnológicos, sociales y demográficos (1).

Por otro lado, la satisfacción laboral hace referencia a la valoración general que el trabajador realiza sobre su trabajo, y se define como una actitud positiva individual hacia el trabajo y las condiciones en que este se realiza.

En la actualidad las condiciones de trabajo del personal de enfermería, en el contexto peruano, son deficientes y las repercusiones de las afectaciones generadas a largo y mediano plazo en la satisfacción de los profesionales de la salud (4).

## CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. Fundamentación del problema de investigación.

El personal de enfermería constituye cuantitativamente la mayor fuerza de trabajo en los sistemas de salud a nivel mundial. Sin embargo, su importancia no parece ser suficiente para determinar trabajadores satisfechos, puesto que existe de manera global un nivel de satisfacción laboral que resulta alarmantemente bajo -un fenómeno cuantificado por algunos estudios en el 50% (5) de las enfermeras encuestadas-, hasta el punto de que llega a erigirse como el primer motivo de abandono de la profesión (6)

Con respecto a la satisfacción laboral, las organizaciones de todo el mundo han empezado a tomar gran importancia en ella, ya que distintos estudios han logrado confirmar que mantener un alto grado de satisfacción en el trabajo influenciará en la calidad de desempeño de los trabajadores. En Estados Unidos, la Organización Internacional del trabajo (OIT) de acuerdo a los estudios realizados indicó que un 45% de trabajadores se encuentran satisfechos con sus trabajos, mientras que el 65% pertenecientes a una población de personas menores a 25 años no mostraban un interés en las actividades de laboreo (7).

Teniendo en cuenta que el personal de enfermería es parte fundamental del sector salud, de allí la importancia de las condiciones laborales en que ejercen su profesión (8). La OIT estima que las enfermedades ocupacionales causan más de 2.3 millones de muertes anuales, de los cuales, más de 300.000 mil son accidentes con lesiones (9). La

Organización Panamericana de la Salud (OPS) estima que en América latina solo notifican enfermedades ocupacionales del 1% al 5%, ya que sólo se registran casos que causan incapacidad sujeta a indemnización o bien éstas no son registradas como tales, sino que son clasificadas como enfermedades comunes o accidentes laborales (10). Por otra parte, en el ámbito laboral se presenta muchos problemas tales como: las guardias de noche, cambios de servicios, la sobre carga laboral y las jornadas prolongadas. Además, un estudio realizado en Chile considera que las formas de trabajo afectan en la salud del personal de salud, y por consecuencia la calidad de la atención y la recuperación de los pacientes (11). La sobre carga laboral de los profesionales en enfermería produce dolores lumbares y agotamiento muscular. En España el malestar más común en personal de enfermería son las enfermedades lumbares (42,2%). Asimismo, en Estados Unidos la lumbalgia es causa de ausentismo en el personal de salud, con el 26,0% respectivamente (12).

En el Perú, existe la ley N° 29783, ley de “Seguridad y Salud en el Trabajo”, que tiene por objetivo proteger a los trabajadores que lleguen a presentar alguna enfermedad ocupacional y también promover una cultura de prevención de riesgos en las empresas. Sin embargo, dicha normativa no contempla de manera expresa indicadores para trabajadores en el sector salud. Esta misma normativa indica que las organizaciones sindicales, son las encargadas de la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa. En este sentido, la norma establecería que en los hospitales se contará con un registro de enfermedades

ocupacionales, sin embargo, el investigador al intentar recopilar información respecto a la casuística que precede a este tema, pudo determinar que no se cuenta con un registro fidedigno y menos registros que evidencien el monitoreo subsecuente de los resultados obtenidos en los exámenes físicos anuales que se le practican al personal de enfermería (13).

En los centros de salud se observa la carencia que existe por parte de la política con respecto a la salud ocupacional. Ocasionando escaso personal idóneo en temas de seguridad y salud ocupacional, esto debido al poco presupuesto asignado por el gobierno, observándose daños en la infraestructura, así mismo los equipos se encuentran en mal estado de conservación, mala limpieza y desinfección de los ambientes. las condiciones de trabajo y las bajas remuneraciones por servicios de terceros obligan al personal de enfermería a buscar otros trabajos en sus días de descanso post guardia, por lo que se condiciona que el personal de enfermería quiera fraccionar sus vacaciones en forma quincenal para evitar dejar de percibir el pago extraordinario de guardias al tomar vacaciones durante un mes por lo tanto tiene menos oportunidades de capacitación organización de los servicios y las relaciones interpersonales (14).

Si el lugar del trabajo no cuenta con las condiciones adecuadas provoca riesgos en la salud de los profesionales de enfermería esto debido a que se someten a jornadas agotadoras, sobrecarga laboral (mayor cantidad de pacientes que atender) y deterioro de la infraestructura. El laborar en

condiciones inadecuadas, lleva al personal de enfermería a presentar diversas enfermedades ocupacionales (11).

Al respecto, diferentes investigaciones mencionan que las condiciones del ambiente en los centros de salud mayormente en el sector público, en donde los profesionales de enfermería prestan sus servicios se caracterizan por una alta carga emocional y estrés; por otra parte, también está la falta de reconocimiento, el bajo apoyo o falta de respeto de los supervisores; así como, deficientes condiciones salariales y de infraestructura. En consecuencia, aumenta el ausentismo y estrés laboral, lo cual no sólo repercute en la salud del propio profesional, sino que también en la organización del trabajo y los costes laborales (15) (16).

La OPS, refiere que “hay escasez de enfermeras en la Región de las Américas debido principalmente a la migración de profesionales a otras regiones, a las diferentes condiciones de desarrollo económico de los países, las políticas de recursos humanos en salud y de enfermería, las precarias condiciones de empleo y de trabajo y a la falta de regulación profesional”. También indica que, para evitar una situación de escasez de profesionales de enfermería en el mundo, se debe aumentar la cantidad de profesionales en enfermería, mejorar las opciones de empleo, aumentar la inversión nacional y retener a los profesionales en el sistema de salud (17).

Debido a la naturaleza del trabajo en el área de Centro Quirúrgico, el personal de salud principalmente los profesionales de enfermería se encuentran sujetos a factores estresantes en sus centros de trabajo,

además de mantener una actitud emocional equilibrada e imparcial, conllevando a una mayor demanda laboral debido a los medios y propósitos tal como el cuidado y bienestar del paciente.

El Servicio de Centro quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán es un área de alta complejidad, y en algunas ocasiones, a los profesionales de enfermería se les dificulta brindar el cuidado humanizado a causa del déficit en la operacionalización de la reforma de Salud, así como de los problemas administrativos y organizacionales en la prestación de los servicios de salud; el uso de la tecnología, la carga laboral, las múltiples funciones administrativas, que llevan en cierta medida a alejar al profesional de enfermería del contacto cálido con las personas y del verdadero cuidado humanizado.

Por todo lo anteriormente mencionado, con la presente investigación se pretende establecer la relación entre condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los profesionales que laboran en el área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco.

## **1.2. Formulación del problema de investigación general y específicos.**

### **1.2.1. Problema General**

¿Existe relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del área de Centro Quirúrgico de un hospital público de Huánuco, 2021?

### **1.2.2. Problemas específicos.**

- ¿Se establece relación entre las condiciones físicas de trabajo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del área de Centro Quirúrgico de un hospital público de Huánuco, 2021?

- ¿Se relacionan las condiciones psicológicas de trabajo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del área de Centro Quirúrgico de un hospital público de Huánuco, 2021?
- ¿Se establece relación entre las condiciones sociales de trabajo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del área de Centro Quirúrgico de un hospital público de Huánuco, 2021?

### **1.3. Formulación del objetivo general y específicos.**

#### **1.3.1. Objetivo general.**

Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del área de Centro Quirúrgico de un hospital público de Huánuco, 2021.

#### **1.3.2. Objetivos específicos.**

- Identificar las características sociodemográficas de la población en estudio.
- Establecer relación entre las condiciones físicas de trabajo y la satisfacción laboral del profesional en estudio.
- Evaluar la relación entre las condiciones psicológicas de trabajo y la satisfacción laboral del profesional en estudio.
- Analizar la relación entre las condiciones sociales de trabajo y la satisfacción laboral del profesional en estudio.

### **1.4. Justificación**

#### **1.4.1. Justificación teórica.**

Teniendo en cuenta que las condiciones del trabajo influyen de manera directa e indirecta en la salud de quienes son responsables del cuidado del paciente o usuario en salud, es de suma importancia

enfocarse en la forma de organizarse, el control laboral y las relaciones sociales que suceden en el proceso de las actividades laborales; de manera indirecta la retribución económica, el ambiente de trabajo (condiciones físicas, psicológicas y sociales) ejerce su influencia en la condición laboral del personal de enfermería. Por otra parte, la satisfacción laboral del personal de enfermería es importante para la institución ya que así se mejorará su rendimiento; y evitará el quiebre de las relaciones laborales y se motivará la conducta de todo el personal de enfermería.

Por todo ello, es importante identificar las condiciones de trabajo y el nivel de satisfacción del personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico, esto debido a que muchas investigaciones demuestran que el profesional de enfermería, en su mayoría, presenta condiciones precarias en su campo y establecimiento laboral y por ende se encuentran insatisfechos. En tal sentido, la presente investigación pretende aportar conocimientos en el estudio de las variables (condiciones de trabajo y satisfacción laboral).

#### **1.4.2. Justificación práctica**

Los resultados obtenidos en el estudio, permitieron conocer el estado real de las condiciones de trabajo del personal de enfermería, así como su nivel de satisfacción, dichos resultados permitieron evaluar los puntos deficientes. Asimismo, ayudó a las autoridades a implementar estrategias de mejora, políticas de trabajo, a favor de los profesionales de enfermería, y por ende en la institución y la población.

### **1.4.3. Justificación metodológica**

Para el estudio se aplicó tres instrumentos de investigación, las cuales fueron aprobados y validados por especialistas. Los instrumentos permitieron recolectar la información requerida para el estudio, y posteriormente, pueden ser utilizados para futuras investigaciones.

### **1.5. Limitaciones.**

El presente estudio tuvo limitación en la recolección de datos, esto debido a que el área de Centro quirúrgico es un área muy restringida, es por ello que se buscó otro ambiente para la aplicación de los instrumentos. Otro punto, fue con el tiempo de la muestra en estudio, ya que el profesional de enfermería no dispone de tiempos libres durante su trabajo.

### **1.6. Formulación de hipótesis general y específica**

#### **1.6.1. Hipótesis General**

**Ha:** Existe relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del área de Centro Quirúrgico de un hospital público de Huánuco, 2021.

**H0:** No existe relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del área de Centro Quirúrgico de un hospital público de Huánuco, 2021.

#### **1.6.2. Hipótesis Específicas**

**Hi<sub>1</sub>:** Se establece relación entre las condiciones físicas de trabajo y la satisfacción laboral del profesional en estudio.

**H0<sub>1</sub>:** No se establece relación entre las condiciones físicas de trabajo y la satisfacción laboral del profesional en estudio.

**Hi<sub>2</sub>** Existe relación entre las condiciones psicológicas de trabajo y

la satisfacción laboral del profesional en estudio.

**H0<sub>2</sub>:** No existe relación entre las condiciones psicológicas de trabajo y la satisfacción laboral del profesional en estudio.

**Hi<sub>3</sub>:** Se establece relación entre las condiciones sociales de trabajo y la satisfacción laboral del profesional en estudio.

**H0<sub>3</sub>:** No se establece relación entre las condiciones sociales de trabajo y la satisfacción laboral del profesional en estudio.

### 1.7. Variables.

Condiciones de trabajo (**V. Independiente**)

Satisfacción laboral (**V. Dependiente**)

### 1.8. Definición teórica y operacionalización de variables

#### 1.8.1. Operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Indicador	Valor final	Escala de medición
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>				
<b>Condiciones de trabajo</b>	Nivel de condición de trabajo	Condición buena Condición regular Condición deficiente	Buena: 52– 75 Regular: 26 - 51 Deficiente: ≤ 25	Ordinal
	Condiciones Físicas	• Recursos físicos ambientales y materiales	Buena: 19– 25 Regular: 9 - 18 Deficiente: ≤ 8	Ordinal
	Condiciones Psicológicas	• Oportunidad de elección. • Motivación • Autonomía • Seguridad	Buena: 21– 30 Regular: 11 - 20 Deficiente: ≤ 10	Ordinal
	Condiciones sociales	• Comunicación relaciones personales	Buena: 15– 20 Regular: 7 - 14 Deficiente: ≤ 6	Ordinal
<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>				
<b>Satisfacción laboral</b>	Nivel de Satisfacción laboral	Satisfecho Medianamente satisfecho Insatisfecho	Satisfecho:112–165 Medianamente satisfecho:56-111	Ordinal

			Insatisfecho: ≤ 55	
	Factores intrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de tareas</li> <li>• Desarrollo personal</li> <li>• Entorno laboral</li> </ul>	Satisfecho:36–50 Medianamente satisfecho:18–35 Insatisfecho: ≤17	Ordinal
	Factores extrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones físicas y materiales</li> <li>• Políticas administrativas</li> <li>• Relaciones sociales</li> </ul>	Satisfecho:78–115 Medianamente satisfecho:39–77 Insatisfecho: ≤ 38	Ordinal
<b>VARIABLE DE CARACTERIZACIÓN</b>				
<b>Características sociodemográficas</b>	Biológico	Años de edad	Años vividos	De razón discreta
		Sexo	Varón Mujer	Nominal
	Social	Estado civil	Soltero, casado, conviviente, divorciado y viudo	Nominal
	Laboral	Tiempo de labores en el servicio	Años trabajando en el área.	Nominal
		Contrato laboral	Nombrado, CAS regular, por terceros	Nominal

### 1.8.2. Definición de variables.

**Condiciones de trabajo:** se define como todo elemento que rodea a las personas y qué efectos causan en ellas, así como cualquier característica que influye significativamente en la salud y seguridad del personal. También, estas condiciones determinan los aspectos psicológicos (18).

**Satisfacción laboral:** es “el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una institución u organización que le resulta atractiva y

por el que percibe una serie de compensaciones psicosocioeconómicas acordes con sus expectativas” (19).

**Profesional de enfermería:** Es aquél profesional que es capaz de brindar cuidados a personas y comunidades; así también como defender, fomentar ambientes saludables, proyectos e investigaciones en salud, y políticas de gestión de la salud y los pacientes (20).

**Área de Centro Quirúrgico:** se define como la unidad operativa más compleja, donde se lleva a cabo los procedimientos quirúrgicos programados, y de emergencia (no programados). Por ser una unidad muy independiente, la circulación es restringida (21).

## CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1. Antecedentes Internacionales

En Ecuador, Espinoza y Paredes (2020) realizaron un estudio denominado “Satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital General Docente De Calderón”. El objetivo de su investigación fue determinar el grado de satisfacción de los profesionales de enfermería que laboran en dicho hospital, con la finalidad de proporcionar estrategias que ayuden a mejorar el rendimiento de su trabajo. El estudio fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo transversal, para lo cual utilizaron dos instrumentos uno dirigido a conocer los factores sociodemográficos de la población estudiada y el cuestionario S20/23 distribuidos en 23 ítems con una calificación de acuerdo a una escala de Likert. Los resultados obtenidos referentes a la satisfacción general mostraron un 80,11% de satisfacción, los factores extrínsecos, presentaron una menor valoración, lo cual comprende aspectos como situación contractual, horarios y carga laboral que deben tratar los directivos, definiendo que la mayoría de enfermeras y enfermeros están satisfechos con su entorno laboral (22).

En Bolivia, Peralta (2017) investigo sobre “Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de la caja de la banca privada”. Cuyo objetivo fue determinar el Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de la caja de la banca privada. La metodóloga que usó en su trabajo

fue cuantitativa, tipo de estudio descriptivo y correlacional y con diseño no experimental. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de Análisis de Clima Organizacional del hospital Regional de Talca Chile y el cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23. La muestra estuvo conformada por 74 enfermeras y enfermeros. Los resultados indican que existe relación entre las dimensiones intervinientes del Clima Organizacional y los factores que componen la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería. Concluyendo que el coeficiente de correlación alcanzado fue de 0.766 lo cual nos indica que hay una relación positiva considerable entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral (23).

En Santa Marta - Colombia, Atencia, Balaguera y Cantillo (2017) realizaron una investigación sobre “Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: empresas comerciales Santa Marta”. Cuyo objetivo del trabajo fue determinar el grado de satisfacción laboral y las condiciones de trabajo en las empresas comerciales de Santa Marta. Para la recolección de la información revisaron diferentes documentos y libros, de los cuales buscaron cuáles de ellos tenían semejanza con su estudio para la retroalimentación de los conocimientos que expresa cada uno de los autores sobre dichos temas. Concluyeron que la satisfacción Laboral es una actitud esencial del empleado, se compone de los siguientes factores: el salario, la promoción, los compañeros, los supervisores y el trabajo en sí (24).

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

En Lima, Montes y Ortiz (2019) realizaron un estudio titulado “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – 2018”. Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería en los servicios de medicina interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins (HNERM) 2018. El tipo de investigación fue cuantitativa, descriptivo-correlacional de diseño transversal La muestra estuvo conformada por 74 enfermeros. La técnica utilizada fue la encuesta con un cuestionario de condiciones laborales conformado por 50 preguntas, y satisfacción laboral de 24 preguntas. Los datos obtenidos fueron procesados con el programa Excel y SPSS. Los resultados descriptivos según ESTANONE, de condiciones de trabajo es 55.4% (41) son aceptables y la satisfacción laboral EL 50% (37) es medio. De acuerdo al valor de Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman de 0.650, con un nivel de significancia de  $0.027 < 0.05$ ; se confirma una correlación positiva en condiciones de trabajo y satisfacción laboral, se concluyó que existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Medicina Interna del HNERM (25).

En Lima Ore y Soto (2019), realizaron una investigación titulada “Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima 2018.” Este trabajo tuvo como objetivo Determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y las condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina en dicho hospital. El estudio fue cuantitativo descriptivo correlacional de corte transversal, la población y estuvo constituida por 60 enfermeras; los instrumentos fueron validados por el MINSA. Se utilizaron dos cuestionarios tipo Lickert,. Los resultados de satisfacción laboral arrojaron que el 68,3% tuvo satisfacción laboral media, el 28,3% alta y el 3,3% baja. Por otro lado, en cuanto a la dimensión, se encontró que la mayoría se encuentra moderadamente satisfecho con su trabajo; sus valores oscilaron entre 56,7% y 46,7%, seguido de satisfacción alta y finalmente satisfacción baja. Se Concluye que existe relación, entre el nivel de Satisfacción laboral y las condiciones de trabajo del enfermero en el Servicio de Medicina del Hospital Guillermo Kaelin 2018; porque a mejores condiciones de trabajo, tendrán mayor satisfacción laboral (26).

En Lima, Cieza (2017), realizó un estudio titulado “Satisfacción laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador, Lima 2017.” Tuvo como objetivo: Determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador, Lima

2017. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y de corte transversal. la población estuvo conformada por 35 profesionales de enfermería. Para la recolección de datos se utilizó como técnica una encuesta y como instrumento la Escala de Satisfacción Laboral SLSPC, Sonia Palma Carrillo (2003). Para determinar la validez del instrumento se empleó el Método Alfa de Cronbach con un valor de 0.829. Resultados: La satisfacción del profesional de enfermería fue de nivel medio en cada una de las dimensiones: condiciones físicas y/o materiales 85.7%; beneficios laborales y/o remunerativos 71,4%; políticas administrativas 62,9%; relaciones sociales 68,6%; desarrollo personal 54,3%; desempeño de tareas 57,1% y relación con la autoridad 82,9%. Conclusiones: La satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en la Unidad de Cuidados intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador, Lima 2017 fue de nivel medio de manera global en cada una de sus dimensiones (27)

### **2.1.3. Antecedentes locales**

En Leoncio Prado (2019) Mendoza realizó una investigación titulada “Satisfacción laboral y rotación de personal en la unidad de gestión educativa local 302 - Leoncio Prado.” El estudio tuvo como objetivo principal determinar de qué manera la satisfacción laboral se relaciona con la rotación de personal en la Unidad de Gestión en dicha institución. El estudio se realizó a nivel cuantitativo y descriptivo utilizando un diseño transversal no experimental. La muestra estuvo conformada por 50 empleados seleccionados

mediante muestreo aleatorio a quienes se entrevistó para recolectar datos mediante un instrumento de 12 ítems con escala de 5. Se mostraron que el 52 % de los empleados dijeron que su institución no les brinda suficiente estabilidad laboral para estar satisfechos, y el 80 % de los empleados habían cambiado recientemente de carrera y experimentaban satisfacción laboral. Se concluyó que existía una relación directa entre la satisfacción laboral y la rotación de personal en la Unidad de Gestión Educativa Local 302 – Leoncio Prado durante el año 2018 (28).

En Puerto Inca, Briones (2019) realizó una investigación titulada “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018”. El diseño del estudio fue de tipo no experimental en su modalidad transversal - correlacional. Para la recolección de información se usó la técnica de encuesta a través del instrumento del cuestionario en donde se aplicaron a los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 – Red de Salud Puerto Inca - Huánuco, 2018. El análisis de datos se realizó con el programa de prueba estadística de Pearson (SPSS v23). Resultados: muestran que el 50% de los profesionales que trabajan en los servicios de emergencia están menos motivados; el 48 % está moderadamente motivado y solo el 2 % informa estar muy motivado. La intensidad de la relación hallada es de  $r=0,639\%$  que tienen asociado una probabilidad  $P_{valor}=0,000 <0,05$  por lo que dicha relación

espositiva moderada, lo que nos indica Clima Organizacional contribuyó hacia una relación positiva y significativa (29).

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Teoría de Meilá y Peiró**

Meliá y Peiró (30) refieren que la satisfacción laboral es un conjunto de actitudes que un individuo experimenta en su campo laboral, incluyendo al ambiente en su totalidad o específica. Los autores en su modelo factorial, proponen a cinco (5) factores:

Satisfacción en la supervisión, como primer factor, se refiere a la frecuencia de la supervisión laboral, e involucra la percepción frente al trabajo con sus jefes.

Satisfacción en el ambiente físico, como segundo factor, básicamente radica en la percepción del ambiente físico, el espacio de trabajo, que se tenga una buena ventilación, la higiene, que sea un lugar acogedor que permita el desarrollo adecuado de sus tareas, es decir, este factor se centra en la importancia de tener un lugar de trabajo limpio y tranquilo (31)

Satisfacción de las prestaciones, como tercer factor; este se enfoca en el nivel de satisfacción frente al salario o remuneración, así mismo, las oportunidades de ascenso, desarrollo y sobre todo la oportunidad que le ofrece la organización a su empleado de continuar con su formación académica.

Satisfacción intrínseca por el trabajo, como cuarto factor, es aquella satisfacción cuando la persona logra sus objetivos y se siente a gusto.

Finalmente, satisfacción en la participación de la toma de decisiones, como quinto, se refiere al trabajo en equipo y la toma en cuenta de las ideas de todos los participantes dentro de la institución. (32)

Es importante resaltar que el ser humano es una persona única que siente y piensa de una manera diferente a cada persona, es por tal motivo, que esta satisfacción se refiere al estado interno de la persona frente a diferentes aspectos de su trabajo los cuales están acorde a su expectativa frente a su trabajo (31)

Cabe resaltar que el autor menciona que la satisfacción laboral integra relaciones de concepto con diferentes campos de la organización como el campo de recursos humanos, clima organizacional, cultura organizacional, el comportamiento y sobre todo el nivel de compromiso de las personas frente al desarrollo de su trabajo, estos aspectos mencionados influyen mucho tanto de manera positiva o negativa frente a la percepción de satisfacción que tiene la persona frente a su trabajo ya que esta incentiva o desmotiva la conducta de las personas. No se puede dejar de lado que entre más incentivos, promociones y oportunidades tenga la persona de crecer dentro de la organización se convierte en una

persona muchísimo más productiva en el desarrollo de su trabajo y sobre todo que lo va a realizar con un mayor nivel de agrado (31)

### **2.2.2. “La teoría de los dos factores” de Herzberg (28)**

La teoría explica que el personal que trabaja tiene 2 grupos como necesidades (una, referida al ambiente físico y psicológico “necesidades higiénicas o intrínsecas” y otra referida al contenido del trabajo “necesidades de motivación o extrínsecas”. Y si unas de las necesidades no se satisfacen quiere decir que la persona está insatisfecha y si solo se satisface de las necesidades la persona está en estado neutro).

La teoría desató críticas y controversias, tanto desde el punto de vista del contenido como desde la perspectiva metodológica. Gran cantidad de investigaciones plantean dudas sobre la eficacia de su teoría; muchas otras, en cambio, confirman sus resultados. A pesar de estas críticas, no se puede negar que su trabajo ha ejercido una influencia estimulante sobre la investigación en torno a la satisfacción laboral (33).

### **2.2.3. El modelo de las determinantes de la satisfacción en el trabajo”, propuesto por Lawler (34)**

El modelo remarca la relación “expectativas-recompensas”, desde las distintas facetas y aspectos del trabajo.

El autor hace referencia que la satisfacción depende de la recompensa recibida por el rendimiento laboral o también porque la persona consideraba adecuada a cambio de éste. Es decir, si la recompensa recibida excede lo esperado, la persona experimenta

satisfacción; pero si se da de manera inversa, la persona experimenta la insatisfacción (33).

#### **2.2.4. Teoría de las Necesidades de Maslow (35)**

Esta teoría probablemente es una de las más conocidas sobre motivación y guarda estrecha relación con el concepto de satisfacción, ya que postula que la personalidad de los individuos es guiada o motivada precisamente por la satisfacción de sus necesidades.

Maslow (35) señala que las personas se encuentran motivadas por cinco tipos de necesidades: fisiológicas (alimento, agua y abrigo), de seguridad (protección, orden y estabilidad), sociales (afecto, amistad y sentido de pertenencia), autoestima (prestigio, status y autoestima) y autorrealización (autosatisfacción). Un aspecto importante en la Teoría de Maslow es que una vez satisfechas una serie de necesidades, estas dejan de fungir como motivadores (36). Esto se refiere que si se intenta satisfacer a los profesionales es muy importante permitirles satisfacer sus necesidades insatisfechas.

### **2.3. Bases conceptuales**

#### **2.3.1. Condiciones de trabajo**

##### **Definición**

La manera en cómo se lleva a cabo el trabajo de los profesionales, los constantes cambios en el ritmo del trabajo, los horarios nocturnos, las nuevas tecnologías, y las conductas de cada

personal; genera diversas condiciones que pueden llegar a perjudicar el estado de salud del trabajador. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene de España conceptualiza las condiciones laborales como un grupo de variantes que definen la ejecución de la labor en un ambiente específico, determinando el estado de salud del empleado (37). En otras palabras, es la manera de diversos elementos de cómo interactúan en el ambiente donde se presta los servicios laborales. Estas se ven influenciadas y dispuestas por diversos factores de tipo social, económico, técnico y de organización; siendo una influencia importante en la capacidad del puesto que desempeña, el estado de salud del individuo, su personalidad y el rendimiento en sus actividades laborales (38).

La organización internacional del trabajo (OIT) define que las condiciones laborales son un grupo de situaciones y/o características de índole material, física, económica, social, político y psicológico donde se realizan las actividades y vinculaciones de trabajo. Como parte de las propuestas la OIT desea lograr la mejora en las condiciones de trabajo del profesional de enfermería; sobresaliendo el convenio 149 acerca del trabajo y sus condiciones, que expresa que los enfermeros están en constante exposición a peligros, agentes patógenos, posturas no adecuadas, sustancias químicas, pudiendo producir perjuicios en el estado de salud del enfermero

Los factores que pueden producir riesgos en el trabajador, unido a condiciones y estilos de vida producen: Patologías, deterioro físico

y emocional, generando carencia de satisfacción laboral en el personal enfermero (39).

De la misma forma las condiciones en el área laboral, se expresan como las características que compromete su ejecución, formando los diferentes aspectos como: Ingreso salarial, horas de trabajo, beneficios, capacitaciones, facilidades para el desarrollo, situaciones de peligro, seguridad, higiene, incentivos y carga laboral (40).

Con respecto a lo mencionado líneas arriba se basa en la satisfacción del trabajo; el cual incluye los acuerdos laborales, la manera de la organización, las condiciones del estado de salud y la seguridad en el ambiente laboral. La Organización Internacional del Trabajo posee una amplia gama de criterios para clasificar las condiciones en los centros de labores, que se compara con el importante consenso enfocado a dimensiones fundamentales relativas a las áreas físicas, psicológicas y sociales de las empresas y las características de las labores (40)

### **A. Condición física**

En referencia a las condiciones laborales, hallamos el medio ambiente: La iluminación, los ruidos, la sensación térmica, recursos de tipo físico y material; siendo estos factores que pueden producir alteraciones a la salud de los empleados, pues no están en condiciones óptimas dentro del ambiente de trabajo En este punto cabe mencionar que el esfuerzo físico es uno de los factores que

tiene mayor predisposición a causar dolencias en el trabajador; ya que favorece la aparición de sobreesfuerzo y cansancio corporal, causando de un desgaste elevado de energía, pues se realiza de manera cotidiana. Como todos sabemos, la infraestructura del hospital y la propia organización del lugar de trabajo limitan constantemente la distancia que deben recorrer las enfermeras, sin mencionar del uso de escalas, principalmente las enfermeras llevan cargas pesadas y utilizan posiciones incómodas para poder dar la mejor atención a los pacientes y de ello depende las valoraciones de la atención brindada. Estryn-Behar considera que un profesional de enfermería tiene entre un 16% a 30% de tiempo en un turno de trabajo asumiendo posturas inadecuadas que afectan su salud (37)

#### **B. Condición psicológica.**

Se requiere mucho trabajo físico todos los días, y se cree que este es un factor que hace que los empleados sean mejores en la parte mental; el cual se llama tensión mental. Este se conceptualiza como esfuerzo de tipo cognoscitivo y se determina por la abundancia de información que surgen del puesto laboral y de las actividades que derivan del mismo (37)

La existencia de factores extrínsecos que pueden determinar el estatus psicológico del trabajador, viene a ser todo lo que se derive de las actividades laborales; como la asignación de tareas entre una cantidad específica de empleados, en cuanto a los factores intrínsecos los que perjudican al trabajador como: Particularidades

propias del empleado que afectan el estado de salud, la vida en el trabajo, los años de vida, nivel de conocimientos, rasgos de la personalidad, grado de satisfacción, comportamiento en el área laboral, valores sociales y culturales (37).

Los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo pueden surgir por una variedad de razones. Si tienen un impacto en la salud, la presencia de estos riesgos en el trabajo perjudica directamente el estado de los empleados y, por lo tanto, el desempeño del trabajo. Estos riesgos de carácter social y psicológico consisten en el ambiente de trabajo, clima laboral, actividades laborales, formas de comunicarse con los compañeros, etc.

### **C. Condición social (37)**

Las relaciones con los compañeros, son muy importantes para que se pueda realizar un desarrollo íntegro del individuo. Por medio de estas el empleado consigue significativos refuerzos sociales de su ámbito más próximo, beneficiando su adaptabilidad a ese entorno. Por otra parte, cuando existe escasez de dichas habilidades, puede producir percepción de ser rechazado, apartado y como consecuencia limitar la calidad de vida del mismo trabajador en el ambiente de trabajo.

Este tipo de habilidades de índole social, se encuentran de manera permanente en todos los aspectos de la vida. Son comportamientos específicos, complejos y variantes; que hacen que el individuo se

perciba capaz en varias circunstancias dando como consiguiente un reconocimiento social.

El poder conocer nuevos amigos y sostener aquella amistad de manera continua en el tiempo, permite manifestar las necesidades hacia otras personas, haciendo partícipes a otros de las propias experiencias; siendo un claro ejemplo de este tipo de capacidades. De manera contradictoria el tener la percepción de no ser competente, puede producir circunstancias de alejamiento social y angustia psicológica haciéndose complicada de sobrellevar

### **2.3.2. Satisfacción laboral**

#### **Definición**

La satisfacción laboral incluye varios factores, como las características de cada empleado individual, las actividades en el trabajo y la organización de la sociedad. La satisfacción laboral es un aspecto crítico del comportamiento organizacional. Fue propuesto por Hopke en 1935 bajo el título "Satisfacción laboral". Se basa principalmente en el sentimiento de satisfacción y es el elemento más importante del trabajo humano; La satisfacción laboral también está indirecta o claramente relacionada con el desempeño laboral.

#### **Enfoque teórico de la satisfacción laboral**

Para Robbins, la satisfacción laboral depende del tipo de actividad, incentivos, interacciones y condiciones de trabajo; también tiene en cuenta las características personales de un empleado en relación

con su trabajo, lo que cambia la forma en que los empleados se involucran en las actividades en las que participan. Sentirse bien y sentirse feliz. “Si el trabajador tiene vocación de servicio existe la posibilidad que el trabajador este más satisfecho” (41).

Otra forma de conceptualizar la satisfacción laboral es: Las actitudes de los empleados hacia el trabajo se basan en el conocimiento y la apreciación que los empleados crean desde el centro de trabajo.

Hannoun menciona que el comportamiento está determinado por los detalles del trabajo y la percepción de los empleados sobre lo que desea cada uno. Las características son: Las necesidades, los valores y los rasgos personales (42).

Los aspectos que alteran la forma de percibir del trabajador acerca de la satisfacción laboral son:

- La comparación social con otros trabajadores.
- Las características de empleos anteriores.
- Los grupos de referencia.

Ciertas características específicas del trabajo afectarán significativamente cómo el empleado percibe sus condiciones de trabajo actuales; ellos son: salario, condiciones, supervisión, compañeros de trabajo, seguridad laboral y oportunidades de ascenso. La satisfacción laboral es ahora un tema importante para varias agencias, ya que conduce al logro de metas de calidad tanto para el empleado como para la agencia en la que trabaja. Según

Weinert en 1985, mencionó que este interés se ha desarrollado y crecido por una variedad de razones relacionadas con el desarrollo de la teoría basada en la organización. Muestra cambios a lo largo de los años. Weinert cita algunas razones:

- Una posible relación entre el desempeño de la producción y la satisfacción en el ámbito de trabajo.
- probabilidad y evidencia de una relación negativa entre la satisfacción laboral y las pérdidas de horas laborables.
- Relación probable entre satisfacción y el clima de la organización.
- La conexión con la mejora de la calidad de vida en el trabajo como aspecto esencial. La satisfacción laboral tiene un gran impacto en la vida diaria de cada empleado.
- Incremento de la relevancia de información y datos, acerca de los comportamientos, ideas de valor y metas de los cooperantes (43).

Estar satisfecho con el trabajo realizado es una actitud, no es lo mismo que sentirse motivado por el trabajo realizado. Se refiere principalmente a la forma de comportarse del trabajador y también afecta al dinamismo y la intensidad. La satisfacción se centra en los sentimientos de las actividades laborales y las consecuencias resultantes, cada empleado elige una actitud o comportamiento que se diferencia de los demás; por lo tanto, la mejor manera de motivar a los empleados es a través de una estrategia o plan que refuerce los conocimientos del empleado y así le proporcione los medios

para lograr la satisfacción laboral. Peiró y Prieto en 1996 argumentaron que la satisfacción con una dimensión también está relacionada con múltiples dimensiones, como la derivación de diferentes factores que pueden ser evaluados por la satisfacción de los empleados. Locke mencionó que el nivel de satisfacción laboral como un todo es la suma de cualidades valiosas divididas en diferentes dimensiones de eventos y motivaciones relacionadas con la satisfacción laboral. En lo que se refiere a los eventos o condiciones, se agregan características vinculadas a la satisfacción por: Las actividades laborales, su diversidad, la cantidad de trabajo, la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos, lo complicado, la probabilidad de obtener éxito, el control en el proceso, el salario y su justa repartición, los ascensos, el reconocimiento laboral, los beneficios en el trabajo, las condiciones laborales, etc (44)

### **Dimensiones de la satisfacción laboral:**

La existencia de factores que compensan a la satisfacción laboral y donde Frederick Herzberg lo sugiere, destaca al homo Faber caracterizado por dos necesidades que perjudican de distinta forma el comportamiento de las personas, entre ellas tenemos:

#### **A. Factores intrínsecos o motivacionales**

Estos factores están vinculados con sentirse satisfecho con el puesto de trabajo otorgado y con las actividades que desempeña, siendo controlado por el propio trabajador. Estos factores debilitan los sentimientos relacionados con el desarrollo

personal, el reconocimiento, la autorrealización y la responsabilidad; ser el empleado responsable de la misma. El producto de estos factores motivacionales sobre cómo se comportan los trabajadores es más profundo y duradero, ya que aumenta con una mayor satisfacción laboral. Por el contrario, cuando estas son deficientes o escasas producen insatisfacción en el trabajo, asimismo Herzberg las nombra factores de satisfacción debido a su vinculación directa con el hecho de sentirse satisfecho, destacando entre ellas (45).

- **El Desarrollo de tareas**, Guillén expresa que las personas que gestionan el tema de selección y los profesionales de recursos humanos, controlan el avance por medio de evaluaciones anuales y reuniones con el personal bajo su supervisión (46).
- **Desarrollo personal**. Guillén dice que esto sucede cuando los empleados se sienten bien consigo mismos, con su entorno personal y con su área de trabajo. El empleado posee salud, estabilidad emocional siendo así un trabajador eficiente (46).
- **Beneficios Sociales**. Según Mejía, estos son incentivos económicos que se brindan indirectamente a los empleados; también incluye programas de seguridad, licencia, pensión y educación. Estos son los beneficios que la empresa ofrece al empleado para reducir la ansiedad; como recompensa específica por el cargo ocupado. De esta forma, los

beneficios se consideran incentivos no económicos a los que tienen derecho los empleados. Por ello que los beneficios sociales están fuertemente vinculados a la responsabilidad de tipo social de la organización (47).

- **Relación con la autoridad.** según, Robbins el tipo de enlace o relación que creamos con el jefe directo, dependiendo del tipo de tratamiento y el tipo de percepción mutua.

Conseguir que los colaboradores logren la satisfacción en su centro de labores, se considera un reto profesional. Se necesita gran cuantía de conocimiento sobre el cuidado en caso de peligro en la salud; siendo trascendental para la vida o muerte del paciente. Estas características fomentan que las labores en el trabajo sean fuente continua de crecimiento a nivel profesional, otorgando a cada miembro del equipo de salud sentirse satisfecho laboralmente; sin embargo, estas mismas características pueden convertirse en accidentes, patologías y carencias de satisfacción en el centro de labores

#### **B. Factores extrínsecos o higiénicos:**

Están asociados con la insatisfacción; como factor en el entorno del trabajador, se basa principalmente en las condiciones orientales, que también son limitadas y no controladas por la dirección de la empresa. Los factores que intervienen son: salarios, beneficios sociales, supervisión, condiciones de trabajo

internas y externas, normas y reglamentos de la empresa, ambiente de trabajo entre los empleados, etc. En cuanto a los factores de higiene, Herberg explicó que básicamente son de prevención, es decir que se evitará la insatisfacción, pero no basta con cambiarla. Más correlacionados negativamente, Herberger los llamó factores de insatisfacción.

- **Condiciones físicas y/o materiales;** Son partes interdisciplinarias que están íntimamente relacionadas con la seguridad, la calidad de vida y la salud en el área de trabajo. Las condiciones del área laboral se refieren a los aspectos diversos del trabajo y trae posibles complicaciones en el estado de salud del trabajador; también implica el área ambiental y tecnológica, referente al área laboral donde se desempeña (48).

En nuestro país existe una ley para proteger a las enfermeras, ver El artículo 11, inciso D, que establece que las enfermeras deben contar con un ambiente de trabajo adecuado para reducir y/o controlar la exposición a la contaminación y sustancias tóxicas y las medidas de bioseguridad aplicables en las áreas en las que desarrollan sus funciones

Por otra parte, otros autores hacen mención de factores que no se encuentran vinculados al clima laboral como: la historia individual y profesional del empleado, los años de vida, el sexo, la cultura, su educación, etc (49).

- **Políticas Administrativas:** Según Mejía un plan general de acción sobre la conducta de las personas que forman parte de una organización. Está formada por los responsables de los distintos puestos y que están obligados a realizar las tareas que les fueron asignadas. Este proceso está enfocado en obtener el alcance de los objetivos que se ha trazado la organización (50).
- **Relaciones Sociales e interpersonales.** Robbins, afirma que estas se constituyen por medio de las relaciones grupales; como el proceso socialización, promoviendo un enfoque motivacional y de percepción, adquiriendo nuevos conocimientos y creencias (41).

#### **2.4. Bases Epistemológicas**

Desde el punto de vista epistemológico, se puede valorar el objeto como el reflejo subjetivo-objetivo-subjetivo de lo cognitivo y afectivo, por eso la satisfacción laboral es el efecto que uno percibe cognitivamente y afectivamente y se puede adoptar actitudes positivas y negativas hacia el trabajo. Este estudio tiene como una de sus finalidades valorar como los trabajadores perciben su trabajo, sus características, las condiciones y sus relaciones para tomar medidas que repercutan positivamente en la organización (51).

## **CAPÍTULO III. METODOLOGIA**

### **3.1. Ámbito**

Como ámbito de estudio de la investigación se tuvo al área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán, la cual es una institución pública de nivel III-1.

El hospital Regional de Huánuco tiene como dirección en el Jr. Hermilio Valdizán N° 950, en la ciudad de Huánuco, el establecimiento de salud mencionado brinda atención durante las 24 horas. Asimismo, cuenta con muchos servicios de especialidad para la población huanuqueña, como: oftalmología, cardiología, urología, otorrinolaringología, psiquiatría, medicina, traumatología, neurología, cirugía, ginecología, pediatría, oncología y reumatología.

### **3.2. Población**

Todos los profesionales de enfermería que trabajan en el área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán fueron parte de la población muestral de estudio, siendo un total de 30 Licenciados en Enfermería.

### **3.3. Muestra**

La muestra fue resultado de un muestreo no probabilístico no aleatoria, ya que la población de estudio es pequeña. Por tanto, la muestra fue de 30 participantes.

#### **Criterios de inclusión**

- Profesional de enfermería actualmente trabajando en el área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco.

- Profesional enfermero que acepte voluntariamente formar parte del estudio.
- Profesional de enfermería que firme el consentimiento informado.

#### **Criterios de exclusión**

- Profesional de enfermería que trabaja en otros servicios y otros establecimientos de salud.
- Profesional de enfermería que se encuentre con licencia o descanso médico.
- Profesional de enfermería que no acepte formar parte del estudio y se niega a firmar el consentimiento informado.

### **3.4. Nivel y tipo de estudio**

#### **Nivel de investigación**

La investigación fue de nivel descriptivo correlacional.

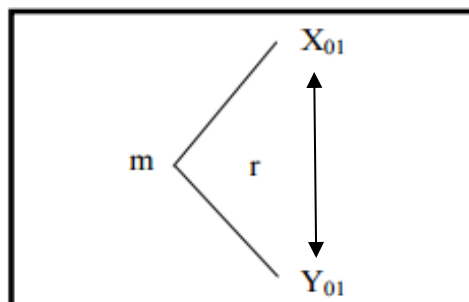
#### **Tipo de investigación**

De tipo prospectivo ya que los datos se fueron recogiendo a medida que va sucediendo en el tiempo; cuantitativo porque los datos fueron medidos y los resultados fueron en números; de tipo descriptivo correlacional porque se buscó relacionar dos variables; y transversal porque los instrumentos fueron aplicados en un solo momento.

### 3.5. Diseño de investigación

Se empleó el diseño correlacional, como se muestra a continuación:

Dónde:



m= Muestra de estudio

X<sub>01</sub>= Condiciones de trabajo

Y<sub>01</sub>= Satisfacción laboral

r= Relación

### 3.6. Métodos, Técnicas e instrumentos

Se aplicó la Encuesta como técnica de estudio, porque permitió certificar la conducta, seguridad y confianza de la muestra de investigación.

#### Instrumentos

- **Cuestionario sobre características sociodemográficas (Anexo 01).** La cual incluye 6 reactivos, entre: edad (de 25 a 35 años, de 36 a 45 años, de 46 a 50 años y  $\geq$  51 años), género (femenino y masculino), estado civil (soltero/a, conviviente, casado/a, divorciado/a y viudo/a), tiempo de trabajo en el servicio (1 a 5 años y  $>$  5 años) y tipo de contrato en la que trabaja (terceros, cas y nombrado)
- **Escala de condiciones de trabajo (Anexo 02).** La cual está subdividida por 3 dimensiones: condiciones físicas (5 reactivos),

condiciones psicológicas (6 reactivos) y condiciones sociales (4 reactivos) siendo un total de 15 reactivos. El instrumento ha sido tomado como ejemplo de Oré Motta Erick y Soto Carrillo Cecilia (26), y modificado por los investigadores.

Cada reactivo se valoró mediante la escala de Likert (1=nunca; 2=pocas veces; 3= a veces; 4= casi siempre; y 5= siempre). De manera específica por dimensiones se valoró de la siguiente manera:

- Condiciones físicas: condición buena (19–25); condición regular: (9–18); condición deficiente ( $\leq 8$ ).
- Condiciones psicológicas: condición buena (21–30); condición regular (11–20) y condición deficiente ( $\leq 10$ )
- Condiciones sociales: condición buena (15–20), condición regular (7–14) y condición deficiente ( $\leq 6$ )

Y de manera general se tuvo la valoración final: condición buena (52–75), condición regular (26–51) y condición deficiente ( $\leq 25$ )

- **Escala de satisfacción laboral (Anexo 03).** El instrumento está subdividido en 2 dimensiones: factores intrínsecos (10 reactivos), y factores extrínsecos (23 reactivos) siendo un total de 33 reactivos. El instrumento ha sido tomado como ejemplo de Oré Motta Erick y Soto Carrillo Cecilia (26), y modificado por los investigadores.

Cada reactivo se valoró mediante la escala de Likert (1=Totalmente en desacuerdo; 2= en desacuerdo; 3= indiferente; 4= de acuerdo; y 5= totalmente de acuerdo). De manera específica por dimensiones se valoró de la siguiente manera:

- Factores intrínsecos: satisfecho (36–50); medianamente satisfecho (18–35) e insatisfecho ( $\leq 17$ )
- Factores extrínsecos: satisfecho (78–115); medianamente satisfecho (39–77) e insatisfecho ( $\leq 38$ )

Y de manera general se tuvo la valoración final: satisfecho (112–165); medianamente satisfecho (56–111) e insatisfecho ( $\leq 55$ )

### **3.7. Validación y confiabilidad del instrumento**

#### **Validación**

Cada instrumento (anexo 01, anexo 02 y anexo 03) fueron analizados y validados por especialistas en el tema de estudio. Asimismo, esta evaluación fue mediante el criterio de coherencia, suficiencia, claridad y relevancia (**Anexo 07**).

A continuación, se presenta a los jurados evaluadores de los instrumentos de investigación:

1. Dra. Enit Ida Villar Carbajal
2. Dra. Irene Deza Falcón
3. Dra. Marina Ilanos Melgarejo
4. Mg. Eudonia Alvarado Ortega
5. Mg y S.E. Centro Quirúrgico Robert León Pozo

#### **Confiabilidad**

La confiabilidad de los instrumentos de investigación se realizó mediante el alfa de Crombach, y se obtuvo un resultado de 0.84 para el instrumento de características sociodemográficas (Anexo 01), 0.89 para la Escala de condiciones de trabajo (Anexo 02), y 0.90 para la Escala de satisfacción laboral (Anexo 03),

### **3.8. Procedimiento**

- Se buscó la autorización mediante una solicitud a las autoridades (director) del Hospital, asimismo, con el encargado del Área de Centro Quirúrgico.
- Luego de obtener el permiso, se coordinó con los profesionales de enfermería para acordar el día, el lugar y la hora en el que se puede aplicar el instrumento de investigación.
- Se les informó y explicó el estudio y se les dio lectura del consentimiento informado.
- Se solicitó firmar de manera voluntaria, que firmen el consentimiento informado.
- Se empezó con la recolección de los datos, con previa acuerdo de la muestra de estudio.
- Para la resolución de cada cuestionario se les concedió un tiempo de 20 minutos.

### **3.9. Tabulación y análisis de datos**

- Se utilizó el programa Microsoft Office Excel y el programa SPSS.
- Se filtró la información necesaria y se construyó gráficas y tablas que presentan el análisis estadístico de las características de la muestra.
- Se realizó la descripción y distribución de las variables, dimensiones e indicadores.
- Se contrastó las hipótesis aplicando la prueba estadística: Correlación de Chi-cuadrado.
- Finalmente, se describió las variables, según sus dimensiones. Se utilizó la estadística descriptiva, se realizó medidas estadísticas de

tendencia central y tablas que presentan las distribuciones de frecuencia

### **3.10. Consideraciones éticas**

En el estudio se aplicó el consentimiento informado y se tuvo en cuenta los principios de la bioética (Autonomía, No maleficencia y justicia. **(Anexo 04)**).

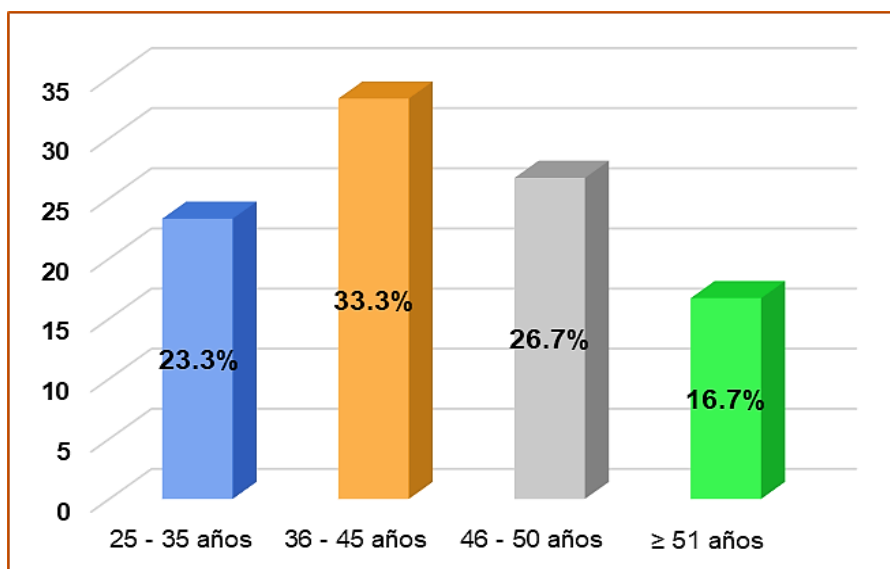
## CAPITULO IV. RESULTADO

### 5.1. Análisis descriptivo

**Tabla 01. Descripción de la edad de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021.**

Edad	n = 30	
	Nº	%
25 - 35 años	7	23.3
36 - 45 años	10	33.3
46 - 50 años	8	26.7
≥ 51 años	5	16.7

**Fuente:** Cuestionario sobre características sociodemográficas (Anexo 01)



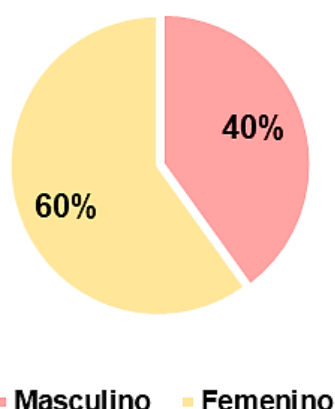
**Gráfico 01. Descripción de la edad de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021.**

En la tabla y gráfico 01, sobre la descripción de la edad de los profesionales de enfermería en estudio, se observa que el 33.3% (10) tienen entre 36 a 45 años, el 26.7% (8) tiene entre 46 a 50 años, el 23.3% (7) tienen de 25 a 35 años y el 16.7% (5) tiene más de 51 años de edad.

**Tabla 02. Descripción del género de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021.**

Género	n = 30	
	Nº	%
Masculino	12	40.0
Femenino	18	60.0

**Fuente:** Cuestionario sobre características sociodemográficas (Anexo 01)



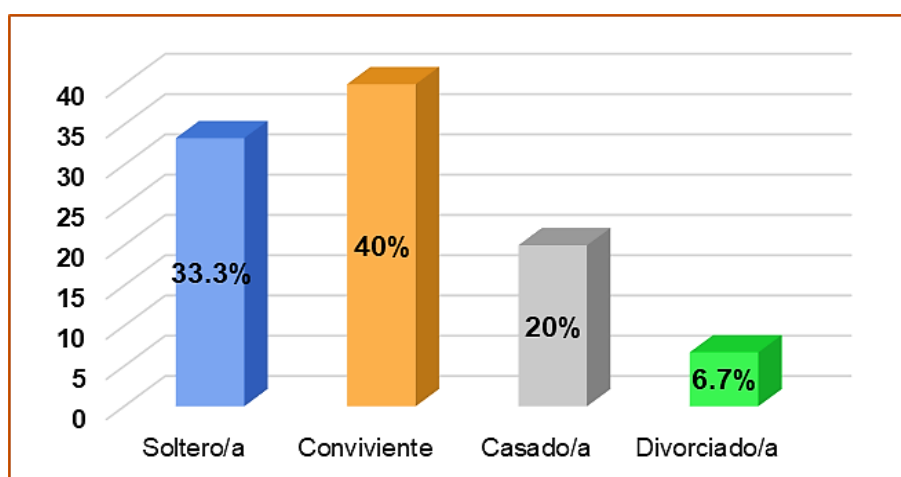
**Gráfico 02. Descripción del género de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021.**

En la tabla y gráfico 02, en relación a la descripción del género de los profesionales de enfermería en estudio, se observó que la mayoría pertenecieron al género femenino [60.0% (18)], y el 40.0% (12) fueron masculinos.

**Tabla 03. Descripción del estado civil de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021.**

Estado civil	n = 30	
	Nº	%
Soltero/a	10	33.3
Conviviente	12	40.0
Casado/a	6	20.0
Divorciado/a	2	6.7

**Fuente:** Cuestionario sobre características sociodemográficas (Anexo 01)



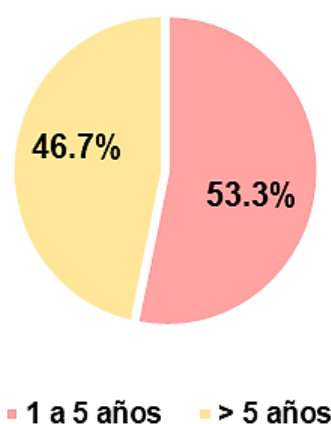
**Gráfico 03. Descripción del estado civil de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021.**

En la tabla y gráfico 03, respecto a la descripción del estado civil de los profesionales de enfermería en estudio, se observa que el 40.0% (12) son convivientes, el 33.3% (10) son solteros, el 20.0% (6) son casados y el 6.7% (2) están divorciados.

**Tabla 04. Descripción del tiempo laboral en el área de Centro quirúrgico de los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021.**

Descripción del tiempo laboral en el área	n = 30	
	Nº	%
1 a 5 años	16	53.3
> 5 años	14	46.7

**Fuente:** Cuestionario sobre características sociodemográficas (Anexo 01)



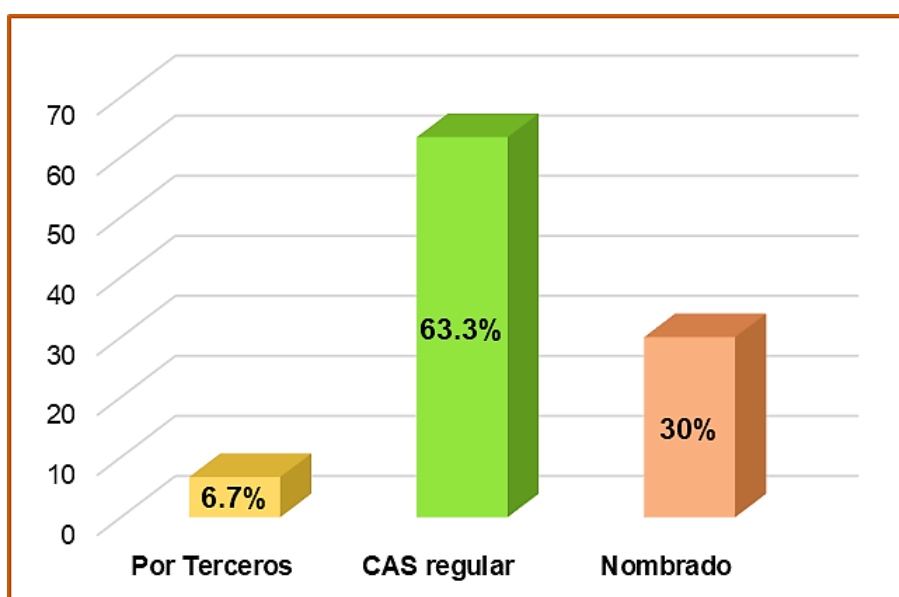
**Gráfico 04. Descripción del tiempo laboral en el área de Centro quirúrgico de los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021.**

En la tabla y gráfico 04, sobre la descripción del tiempo laboral en el área de Centro quirúrgico de la muestra en estudio, se observa que el 53.3% (16) labora en el área de 1 a 5 años, y el 46.7% (14) laboran más de 5 años.

**Tabla 05. Descripción del contrato laboral de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021.**

Contrato laboral	n = 30	
	Nº	%
Por Terceros	2	6.7
CAS regular	19	63.3
Nombrado	9	30.0

**Fuente:** Cuestionario sobre características sociodemográficas (Anexo 01)



**Gráfico 05. Descripción del contrato laboral de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021.**

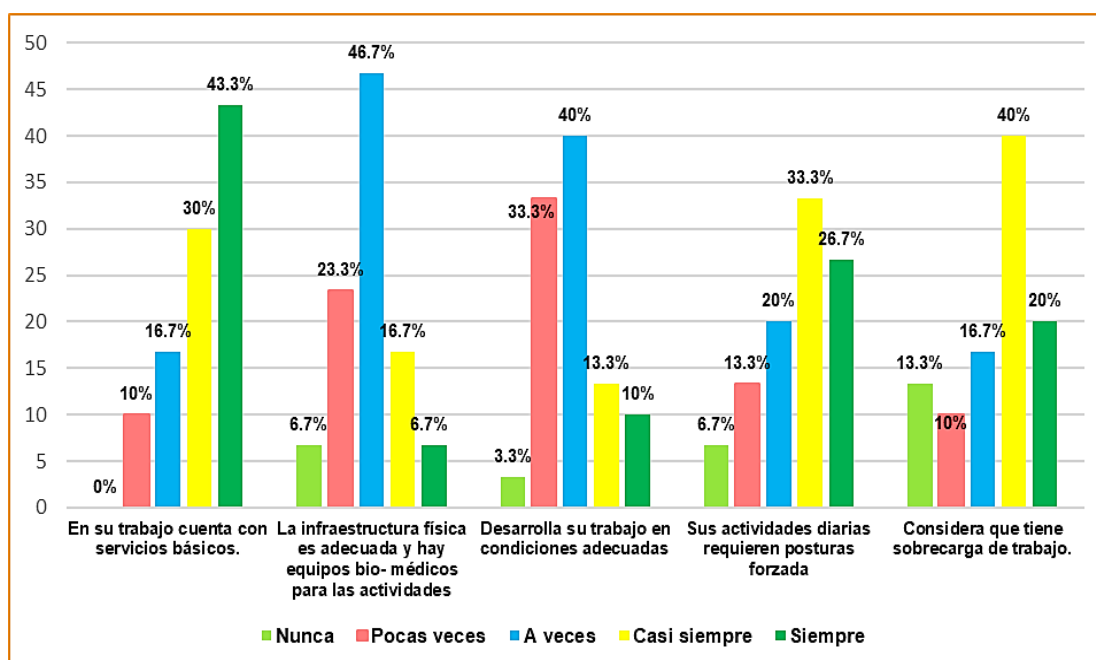
En la tabla y gráfico 05, en cuanto a la descripción del contrato laboral de los profesionales de enfermería en estudio, se encontró que la mayoría (63.3) labora en la modalidad de CAS regular (Contratación por Administración de Servicios), el 30.0% (9) se encuentran nombrados y el 6.7% (2) laboran bajo la modalidad de terceros.

## Descripción de la variable: Condiciones de trabajo

**Tabla 06. Distribución de las condiciones físicas en las que trabajan los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021.**

Condiciones físicas	n=30									
	Nunca		Pocas veces		A veces		Casi siempre		Siempre	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
En su trabajo cuenta con servicios básicos.	0	0.0	3	10.0	5	16.7	9	30.0	13	43.3
La infraestructura física es adecuada y hay equipos bio-médicos para las actividades	2	6.7	7	23.3	14	46.7	5	16.7	2	6.7
Desarrolla su trabajo en condiciones adecuadas	1	3.3	10	33.3	12	40.0	4	13.3	3	10.0
Sus actividades diarias requieren posturas forzadas	2	6.7	4	13.3	6	20.0	10	33.3	8	26.7
Considera que tiene sobrecarga de trabajo.	4	13.3	3	10.0	5	16.7	12	40.0	6	20.0

Fuente. Escala de condiciones de trabajo (Anexo 02)



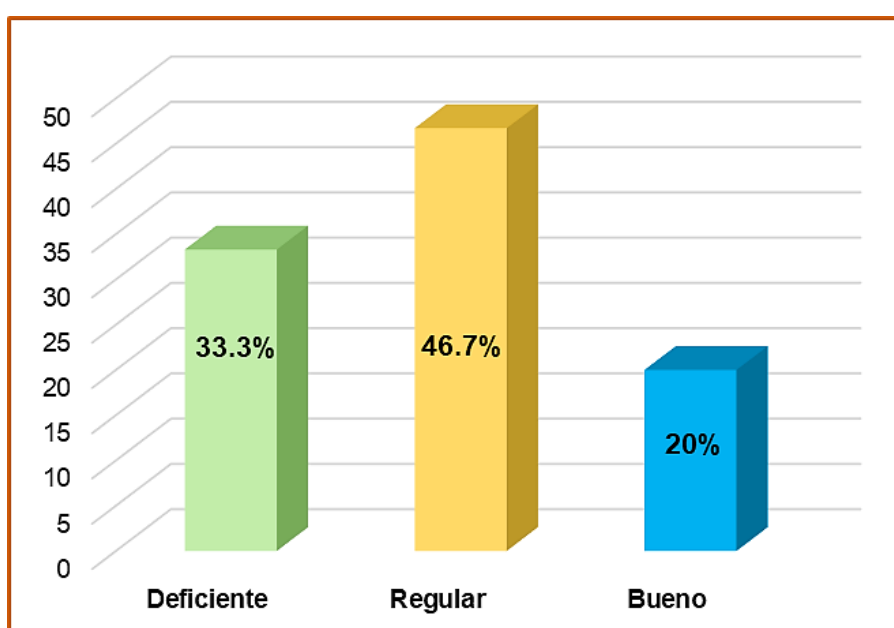
**Gráfico 06. Distribución de las condiciones físicas en las que trabajan los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021.**

En la tabla y figura 06, en cuanto a la distribución de las condiciones físicas en las que trabajan los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán, se observa que el 46,7% (14) refieren que a veces la infraestructura física es adecuada y hay equipos biomédicos para realizar sus actividades, también, el 43.3% (13) indican que siempre en su trabajo cuenta con servicios básicos, el 40.0% (12) refirió que a veces desarrolla su trabajo en condiciones adecuadas y que casi siempre tiene sobrecarga de trabajo. Así también, el 33.3% (10) refieren que casi siempre sus actividades diarias requieren posturas forzada

**Tabla 07. Nivel de las condiciones físicas en las que trabajan los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021.**

Nivel de las condiciones físicas	n=30	
	N	%
Deficiente	10	33.3
Regular	14	46.7
Bueno	6	20.0

Fuente: Escala de condiciones de trabajo (Anexo 02)



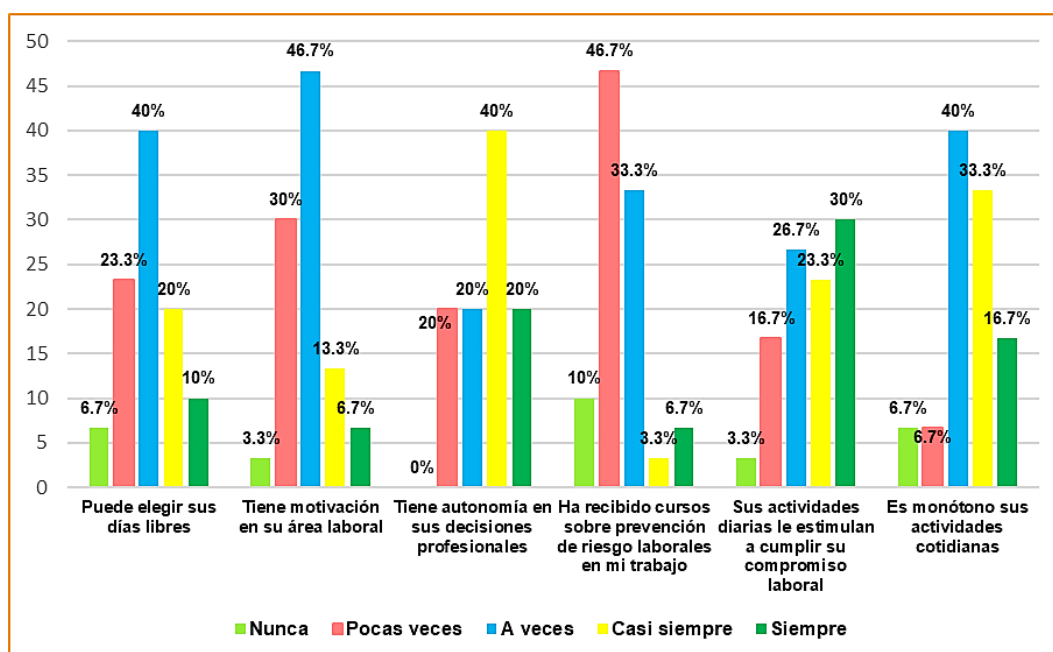
**Gráfico 07. Nivel de las condiciones físicas en las que trabajan los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021.**

En la tabla y gráfico 07 respecto al nivel de las condiciones físicas en las que trabajan los profesionales de enfermería en estudio, se observa que el 46.7% (14), presentó un nivel “regular”, el 33.3% (10) presentó un nivel “deficiente” y el 20.0% (6) presentó un nivel “bueno”

**Tabla 08. Distribución de las condiciones psicológicas en las que trabajan los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021.**

Condiciones psicológicas	n=30									
	Nunca		Pocas veces		A veces		Casi siempre		Siempre	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Puede elegir sus días libres	2	6.7	7	23.3	12	40.0	6	20.0	3	10.0
Tiene motivación en su área laboral	1	3.3	9	30.0	14	46.7	4	13.3	2	6.7
Tiene autonomía en sus decisiones profesionales	0	0.0	6	20.0	6	20.0	12	40.0	6	20.0
Ha recibido cursos sobre prevención de riesgo laborales en mi trabajo	3	10.0	14	46.7	10	33.3	1	3.3	2	6.7
Sus actividades diarias le estimulan a cumplir su compromiso laboral	1	3.3	5	16.7	8	26.7	7	23.3	9	30.0
Es monótono sus actividades cotidianas	2	6.7	2	6.7	12	40.0	10	33.3	5	16.7

**Fuente.** Escala de condiciones de trabajo (Anexo 02)



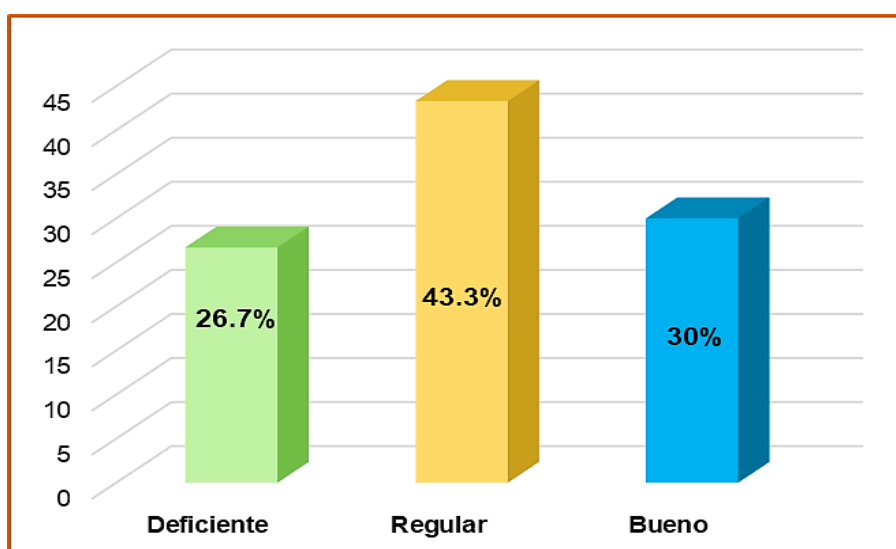
**Gráfico 08. Distribución de las condiciones psicológicas en las que trabajan los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021.**

En la tabla y figura 08, en cuanto a la distribución de las condiciones psicológicas en las que trabajan los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán, se observó que el 46.7% (12) a veces tiene motivación en su área laboral y pocas veces ha recibido cursos sobre prevención de riesgo laborales en su trabajo, el 40.0% (12) indicó que a veces puede elegir sus días libres y que sus actividades cotidianas son monótonas. En una misma proporción de la muestra refirió que casi siempre tiene autonomía en sus decisiones profesionales y el 30.0%(9) indicó que siempre sus actividades diarias le estimulan a cumplir su compromiso laboral.

**Tabla 09. Nivel de las condiciones psicológicas en las que trabajan los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021.**

Nivel de las condiciones psicológicas	n=30	
	N	%
Deficiente	8	26.7
Regular	13	43.3
Bueno	9	30.0

**Fuente:** Escala de condiciones de trabajo (Anexo 02)



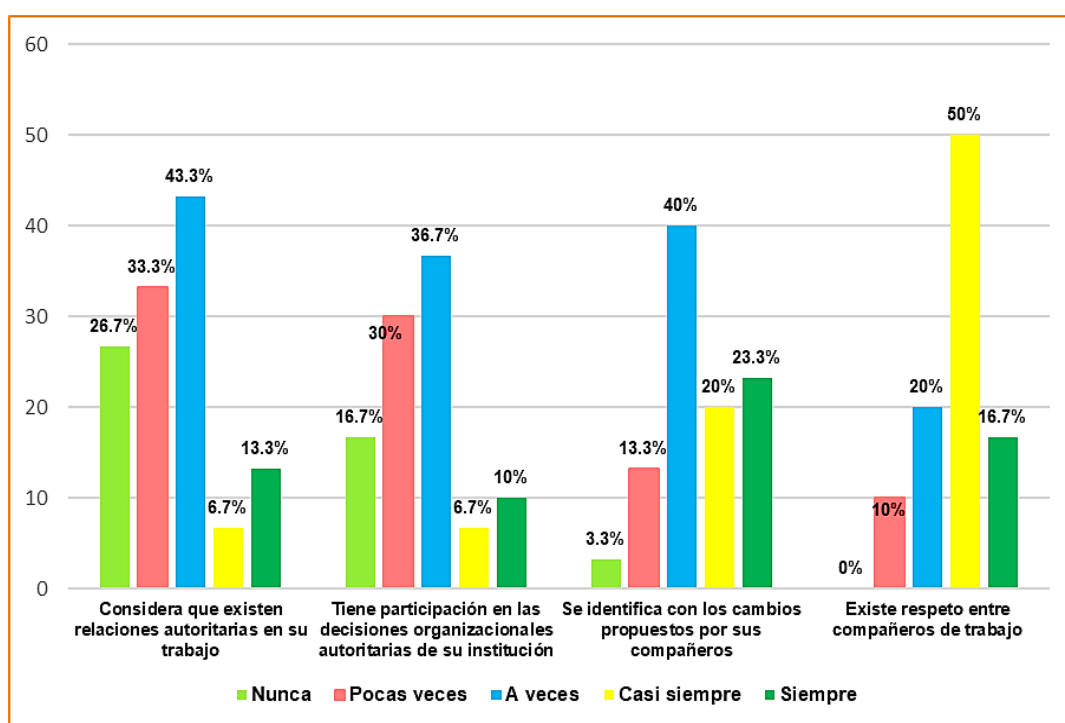
**Gráfico 09. Nivel de las condiciones psicológicas en las que trabajan los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021.**

En la tabla y gráfico 09 respecto al nivel de las condiciones psicológicas en las que trabajan los profesionales en estudio, se observa que el 43.3% (13), presentó un nivel “regular”, el 30.0% (9) un nivel “bueno” y el 26.7%(8) un nivel “deficiente”.

**Tabla 10. Distribución de las condiciones sociales en las que trabajan los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021.**

Condiciones sociales	n=30									
	Nunca		Pocas veces		A veces		Casi siempre		Siempre	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Considera que existen relaciones autoritarias en su trabajo	8	26.7	10	33.3	13	43.3	2	6.7	4	13.3
Tiene participación en las decisiones organizacionales autoritarias de su institución	5	16.7	9	30.0	11	36.7	2	6.7	3	10.0
Se identifica con los cambios propuestos por sus compañeros	1	3.3	4	13.3	12	40.0	6	20.0	7	23.3
Existe respeto entre compañeros de trabajo	0	0.0	3	10.0	6	20.0	15	50.0	5	16.7

**Fuente.** Escala de condiciones de trabajo (Anexo 02)



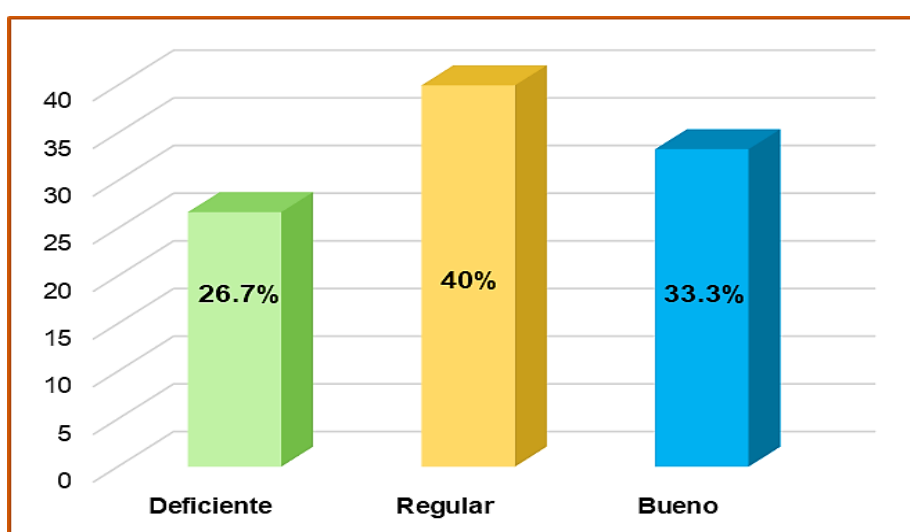
**Gráfico 10. Distribución de las condiciones sociales en las que trabajan los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021.**

En la tabla y figura 10, en cuanto a la distribución de las condiciones sociales en las que trabajan los profesionales de enfermería en estudio, se observó que el 50.0%(15) refirió que casi siempre existe respeto entre compañeros de trabajo, el 43.3%(13) considera que a veces existen relaciones autoritarias en su trabajo, el 40.0%(12) a veces se identifica con los cambios propuestos por sus compañeros y el 30.0%(9) indicó que pocas veces tiene participación en las decisiones organizacionales autoritarias de su institución.

**Tabla 11. Nivel de las condiciones sociales en las que trabajan los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021.**

Nivel de las condiciones sociales	n=30	
	N	%
Deficiente	8	26.7
Regular	12	40.0
Bueno	10	33.3

**Fuente:** Escala de condiciones de trabajo (Anexo 02)



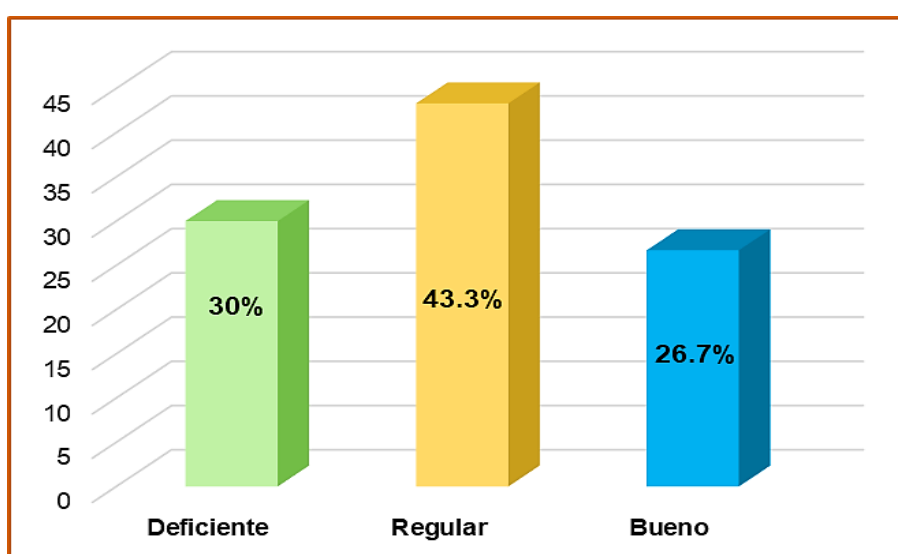
**Gráfico 11. Nivel de las condiciones sociales en las que trabajan los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021.**

En la tabla y gráfico 11 respecto al nivel de las condiciones sociales en las que trabajan los profesionales de enfermería en estudio, se observa que el 40.0% (12), presentó un nivel “regular”, el 33.3%(10) presento un nivel “bueno” y un [26.7% (8)] presentó un nivel deficiente.

**Tabla 12. Nivel de las condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021.**

Nivel de las condiciones de trabajo	n=30	
	N	%
Deficiente	9	30.0
Regular	13	43.3
Bueno	8	26.7

**Fuente:** Escala de condiciones de trabajo (Anexo 02)



**Gráfico 12. Nivel de las condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021.**

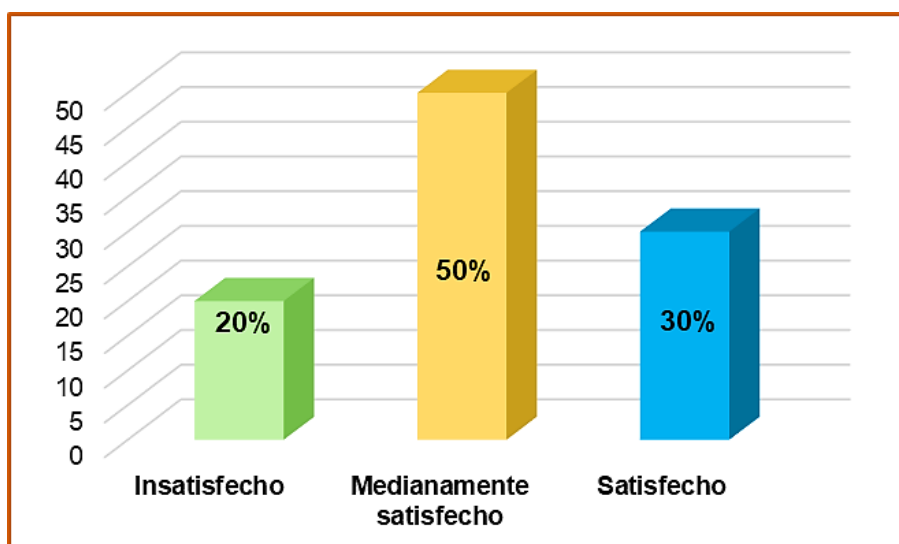
En la tabla y gráfico 12 respecto al nivel de las condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en estudio, se observa que el 43.3% (13), presentó un nivel “regular”, el 30.0%(9) presento un nivel “deficiente” y el 26.7% (8) un nivel “bueno”.

### Descripción de la variable: Satisfacción laboral

**Tabla 13. Nivel de la satisfacción laboral en su dimensión: factores intrínsecos de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021.**

Nivel de la satisfacción laboral en su dimensión: factores intrínsecos	n=30	
	N	%
Insatisfecho	6	20.0
Medianamente satisfecho	15	50.0
Satisfecho	9	30.0

Fuente: Escala de satisfacción laboral (Anexo 03)



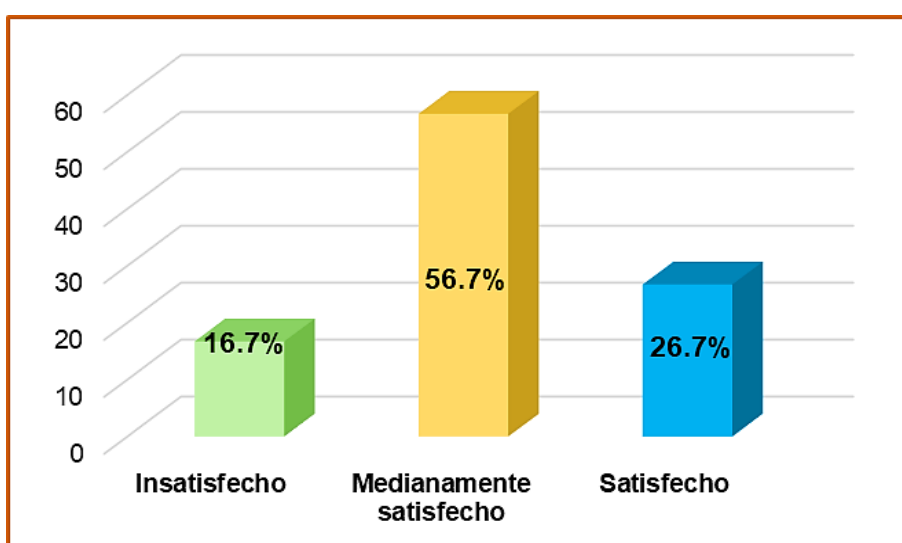
**Gráfico 13. Nivel de la satisfacción laboral en su dimensión: factores intrínsecos de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021.**

En la tabla y gráfico 13, respecto al nivel de la satisfacción laboral en su dimensión: factores intrínsecos de los profesionales de enfermería en estudio, se observa que el 50.0% (15), presentó un nivel “medianamente satisfecho”, seguido del 30.0% (9) que evidenció un nivel “satisfecho” y el 20.0% (6) presentó un nivel “insatisfecho”.

**Tabla 14. Nivel de la satisfacción laboral en su dimensión: factores extrínsecos de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021.**

Nivel de la satisfacción laboral en su dimensión: factores extrínsecos	n=30	
	N	%
Insatisfecho	5	16.7
Medianamente satisfecho	17	56.7
Satisfecho	8	26.7

**Fuente:** Escala de satisfacción laboral (Anexo 03)



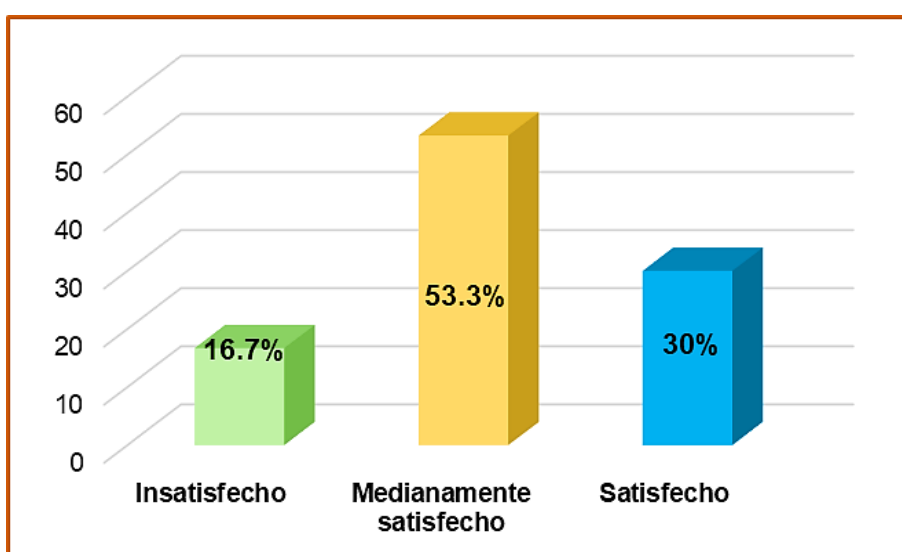
**Gráfico 14. Nivel de la satisfacción laboral en su dimensión: factores extrínsecos de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021.**

En la tabla y gráfico 14, respecto al nivel de la satisfacción laboral en su dimensión: factores extrínsecos de los profesionales de enfermería en estudio, se observa que el 56.7% (17), presentó un nivel “medianamente satisfecho”, seguido del 26.7% (8) que evidenció un nivel “satisfecho” y el 16.7% (5) presentó un nivel “insatisfecho”.

**Tabla 15. Nivel de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021.**

Nivel de la satisfacción laboral	n=30	
	N	%
Insatisfecho	5	16.7
Medianamente satisfecho	16	53.3
Satisfecho	9	30.0

**Fuente:** Escala de satisfacción laboral (Anexo 03)



**Gráfico 15. Nivel de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021.**

En la tabla y gráfico 15, respecto al nivel de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en estudio, se observa que el 53.3% (16), presentó un nivel “medianamente satisfecho”, seguido del 30.0% (9) que evidenció un nivel “satisfecho” y el 16.7% (5) presentó un nivel “insatisfecho”.

**Tabla 16. Condiciones físicas en el trabajo y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021.**

Condiciones físicas	n=30							
	Nivel de satisfacción laboral						Total	
	Insatisfecho		Medianamente satisfecho		Satisfecho		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%
Deficiente	4	13.3	5	16.7	1	3.3	10	33.3
Regular	1	3.3	10	33.3	3	10.0	14	46.7
Bueno	0	0.0	1	3.3	5	16.7	6	20.0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>16.7</b>	<b>16</b>	<b>53.3</b>	<b>9</b>	<b>30.0</b>	<b>30</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Escala de condiciones de trabajo y escala de satisfacción laboral (Anexo 02 y 03)

En la tabla 16, en relación a las condiciones físicas en el trabajo y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, se aprecia que cuando la condición física en el trabajo es “regular”, la satisfacción laboral es de nivel “medianamente satisfecho” [33.3%(10)]. Además, sí la condición física es deficiente, la satisfacción laboral se torna de nivel “medianamente satisfecho” [16.7%(5)]. Por otro lado, cuando la condición física de trabajo es buena, la satisfacción laboral es de nivel “satisfecho” [16.7%(5)].

**Tabla 17. Condiciones psicológicas en el trabajo y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021.**

Condiciones psicológicas	n=30							
	Nivel de satisfacción laboral						Total	
	Insatisfecho		Medianamente satisfecho		Satisfecho			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Deficiente	2	6.7	5	16.7	1	3.3	8	26.7
Regular	2	6.7	10	33.3	1	3.3	13	43.3
Bueno	1	3.3	1	3.3	7	23.3	9	30.0
<b>Total</b>	5	16.7	16	53.3	9	30.0	30	100.0

**Fuente:** Escala de condiciones de trabajo y escala de satisfacción laboral (Anexo 02 y 03)

En la tabla 17, en relación a las condiciones psicológicas en el trabajo y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, se aprecia que cuando la condición psicológica es regular, la satisfacción laboral se torna de nivel “medianamente satisfecho” [33.3%(10)]. Además, sí la condición psicológica es deficiente, la satisfacción laboral es de nivel “medianamente satisfecho” [16.7%(5)]. Por otro lado, cuando la condición psicológica es buena, la satisfacción laboral es de nivel “satisfecho” [23.3%(7)].

**Tabla 18. Condiciones sociales en el trabajo y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021.**

Condiciones sociales	n=30							
	Nivel de satisfacción laboral						Total	
	Insatisfecho		Medianamente satisfecho		Satisfecho		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%
Deficiente	4	13.3	4	13.3	0	0.0	8	26.7
Regular	1	3.3	10	33.3	1	3.3	12	40.0
Bueno	0	0.0	2	6.7	8	26.7	10	33.3
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>16.7</b>	<b>16</b>	<b>53.3</b>	<b>9</b>	<b>30.0</b>	<b>30</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Escala de condiciones de trabajo y escala de satisfacción laboral (Anexo 02 y 03)

En la tabla 18, en relación a las condiciones sociales en el trabajo y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, se aprecia que cuando la condición social es de nivel regular, la satisfacción laboral se torna de nivel “medianamente satisfecho” [33.3%(10)]. Además, sí la condición social es buena, la satisfacción laboral es de nivel “satisfecho” [26.7%(8)]. Por otro lado, cuando la condición social es de nivel deficiente, la satisfacción laboral es de nivel “insatisfecho” [13.3%(4)].

**Tabla 19. Condiciones de trabajo y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021.**

Condición de trabajo	n=30							
	Nivel de satisfacción laboral						Total	
	Insatisfecho		Medianamente satisfecho		Satisfecho			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Deficiente	4	13.3	5	16.7	0	0.0	9	30.0
Regular	1	3.3	9	30.0	3	10.0	13	43.3
Bueno	0	0.0	2	6.7	6	20.0	8	26.7
<b>Total</b>	5	16.7	16	53.3	9	30.0	30	100.0

**Fuente:** Escala de condiciones de trabajo y escala de satisfacción laboral (Anexo 02 y 03)

En la tabla 19, en relación a las condiciones de trabajo y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, se aprecia que cuando la condición de trabajo es regular, la satisfacción laboral se torna de nivel “medianamente satisfecho” [30.0% (9)]. También, se observa que cuando la condición de trabajo es buena, la satisfacción laboral es de nivel “satisfecho” [20.0% (6)]. Por otro lado, cuando la condición de trabajo es deficiente, la satisfacción laboral es de nivel “medianamente satisfecho” [16.7% (5)].

## Análisis Inferencial

**Tabla 20. Prueba estadística de Chi-cuadrado en la relación de las condiciones físicas en el trabajo y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021.**

Relación	gl	Chi-cuadrado (X <sup>2</sup> )	Sig.
Condiciones físicas en el trabajo	4	14,787	0,005
Satisfacción laboral	4		
<b>n</b>	30		

Fuente: Escala de condiciones de trabajo y escala de satisfacción laboral (Anexo 02 y 03)

En la tabla 20, mediante la prueba estadística de Chi cuadrado ( $x^2$ ), se demostró la relación de las condiciones físicas en el trabajo y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, durante el 2021, donde el  $X^2 = 14,787$  y el p-valor es 0.005.

**Tabla 21. Prueba estadística de Chi-cuadrado en la relación de las condiciones psicológicas en el trabajo y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021.**

Relación	gl	Chi-cuadrado (X <sup>2</sup> )	Sig.
Condiciones psicológicas en el trabajo	4	14,825	0,003
Satisfacción laboral	4		
<b>n</b>	<b>30</b>		

**Fuente:** Escala de condiciones de trabajo y escala de satisfacción laboral (Anexo 02 y 03)

En la tabla 21, mediante la prueba estadística de Chi cuadrado ( $x^2$ ), se demostró la relación existente entre las condiciones psicológicas en el trabajo y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, en el 2021, donde el  $X^2 = 14,825$  y el p-valor es 0.003.

**Tabla 22. Prueba estadística de Chi-cuadrado en la relación de las condiciones sociales en el trabajo y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021.**

Relación	gl	Chi-cuadrado (X <sup>2</sup> )	Sig.
Condiciones sociales en el trabajo	4	24,236	0,000
Satisfacción laboral	4		
<b>n</b>	<b>30</b>		

**Fuente:** Escala de condiciones de trabajo y escala de satisfacción laboral (Anexo 02 y 03)

En la tabla 22, mediante la prueba estadística de Chi cuadrado ( $x^2$ ), se demostró la relación existente entre las condiciones sociales en el trabajo y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021, donde el  $X^2 = 24,236$  y el p-valor es 0.000.

**Tabla 23. Prueba estadística de Chi-cuadrado en la relación de las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, 2021.**

<b>Relación</b>	<b>gl</b>	<b>Chi-cuadrado (X<sup>2</sup>)</b>	<b>Sig.</b>
<b>Condiciones de trabajo</b>	4	16,264	0,003
<b>Satisfacción laboral</b>	4		
<b>n</b>	30		

**Fuente:** Escala de condiciones de trabajo y escala de satisfacción laboral (Anexo 02 y 03)

En la tabla 23, mediante la prueba estadística de Chi cuadrado ( $x^2$ ), se demostró la relación existente entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, en el 2021, donde el  $X^2 = 16,264$  y el p-valor es 0.003.

## CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta que el trabajo es una actividad de vastos alcances que se refleja e influye sobre casi todos los aspectos de la conducta humana, por lo que los individuos al desempeñar un trabajo no sólo trasladan a él sus habilidades intelectuales y motrices, sino también sus individualidades (52)

En el caso de los profesionales de la salud, el ambiente en que estos se desempeñan es un poco complejo, en especial si laboran en áreas asistenciales, teniendo en cuenta que las actividades que realizan; la cercanía con la muerte, el sufrimiento físico, psíquico, la incertidumbre de la recuperación o no, generan tensiones y riesgo para la salud del trabajador, especialmente para los profesionales de enfermería quienes son los más afectados al mantener el contacto directo las 24 horas del día con el paciente y su familia (53).

Los resultados del presente estudio arrojaron, en cuanto a las condiciones de trabajo, la mayoría de los participantes refirieron un nivel regular (43%), seguido de los que señalaron como deficiente (30%) y un 26.7% refirió como bueno. Por otro lado, respecto a la satisfacción laboral, el 53.3% refirió estar medianamente satisfecho y el 16.7% indicó estar insatisfecho.

En un estudio similar elaborado por Jaime, encontró que, en cuanto a las condiciones laborales, el 40% de enfermeras refirieron un nivel "Regular", el 20% lo calificó como "Buena" y el 20% indicó que son "Malas". Mientras que en cuanto al nivel de satisfacción laboral, el 55% lo calificó como "Medianamente satisfecho", el 40% refirió que están "Satisfechas", y el 5% refirió que están "Insatisfechas". El autor concluye que, si existe relación positiva entre las

condiciones laborales y la satisfacción laboral en Enfermeras en Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Lazarte Echegaray durante el 2019 (54).

En la misma línea, en un estudio realizado por Ayala, obtuvo como resultado que, en cuanto a la satisfacción laboral, el 56% refirió en un nivel medio; 40% un nivel alto y 4% lo calificó como “bajo”. Respecto a la dimensión condiciones físicas el 48% indicó un nivel alto; en la dimensión beneficios laborales, 56% refirieron satisfacción de nivel medio; en la dimensión políticas administrativas, la mayoría refirió una satisfacción media (40%); dimensión relaciones sociales el 64% indicó satisfacción nivel medio; dimensión desarrollo personal, el 56% refirió una satisfacción alta; dimensión desempeño de tareas, el 52% refirió satisfacción media; dimensión relación con la autoridad el 52% refirió satisfacción de nivel alto. Llegó a la conclusión de que el profesional de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Provincial Acobamba, presenta un nivel de satisfacción laboral medio (55).

También, en una investigación realizada por Hernández-Cantú y Medina-Campos evidenciaron que el personal de enfermería se mostró medianamente satisfecho con su trabajo. Las causas mayormente asociadas a la insatisfacción laboral fueron los bajos salarios percibidos, la sobrecarga de trabajo y la falta de reconocimiento/gratificación hacia los distintos niveles académicos obtenidos. En el estudio también hacen referencia al ausentismo laboral, la cual lo asociaron a problemas de salud y condiciones de sobrecarga de trabajo, siendo más propenso en los trabajadores de turno matutino y en las madres solteras o sin pareja. Así también, encontraron que la falta de reconocimiento profesional y/o salarial, específicamente del personal que cuenta con estudios de Licenciatura en Enfermería, es un asunto de análisis gremial para el establecimiento de

estrategias que permitan obtener un mayor reconocimiento del ejercicio laboral de la profesión de enfermería (4).

Esto coincide con los hallazgos de Marin y Placencia, quienes identificaron que los factores que más motivan la satisfacción laboral del personal de salud son los estímulos positivos, como un pago justo de acuerdo con el grado de responsabilidad de las tareas desempeñadas y una adecuada distribución del trabajo (56)

El turno laboral es una de las variables que se relaciona con la satisfacción laboral de enfermería, la cual coincide con los hallazgos de Carrillo y otros, en su estudio, ya que evidenciaron que los trabajadores del turno tarde muestran mayores niveles de satisfacción en el trabajo, la cual puede relacionarse con que dicho turno permite mayor tiempo libre para realizar actividades personales, tanto en las mañanas como en las noches, permitiendo también una mayor calidad de sueño (57).

Así también, la remuneración salarial influye en la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería. Según estudios recientes en Latinoamérica, se halló que el salario recibido por el personal de enfermería tiene una opinión negativa entre los profesionales de habla hispana, en el sentido de que la remuneración es injusta si se toman en cuenta los costos y el tiempo de preparación requeridos para ejercer la profesión, así como la cantidad de trabajo realizada y/o la duración de las jornadas (58).

Al respecto, en un artículo científico elaborado por Cogollo, Marques y otros, evidenciaron que las enfermeras presentan condiciones de trabajo deficientes no solo en materia de retribuciones, carga laboral y personal de apoyo, sino que

además, las condiciones de infraestructura física de los puestos de trabajo, así como de materiales y equipos en el lugar de trabajo son percibidos como deficientes (53).

Dado la situación en la que se encuentran los profesionales de enfermería, el consejo Internacional de Enfermería, hace un llamado a todas las enfermeras a empoderarse y trabajar de manera conjunta y activa para defender los derechos laborales, tener puestos de trabajos dignos, mejorar la formación, cambiar la imagen profesional y participar en todos los niveles de política y en los espacios de toma de decisiones (59)

## CONCLUSIONES

El estudio se realizó en 30 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huánuco. Donde se observó que en su mayoría: tuvieron entre 36 y 45 años de edad 33.3%(10), pertenecieron al género femenino 18 (60.0%), refirieron ser convivientes 40.0% (12), llevaban trabajando 1 a 5 años en el área de Centro Quirúrgico 53.3% (16) y un 63.3% (19) trabajaban bajo el contrato CAS,

Así también, en el estudio se concluyó que:

- Las condiciones físicas de trabajo se relacionan con la variable satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional “Hermilio Valdizán” de Huánuco, en el 2021, donde el  $X^2 = 14,787$  y el  $p\text{-valor}=0.005$ .
- Existe relación entre las condiciones psicológicas en el trabajo y la variable satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional “Hermilio Valdizán” de Huánuco, en el 2021; donde el  $X^2 = 14,825$  y el  $p\text{-valor}=0.003$ .
- Las condiciones sociales en el trabajo se relacionan con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional “Hermilio Valdizán” de Huánuco, en el 2021; donde el  $X^2 = 24,236$  y el  $p\text{-valor}=0.000$ .
- Y que la variable condiciones de trabajo se relacionan significativamente con la variable satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional “Hermilio Valdizán” de Huánuco, en el 2021; donde el  $X^2 = 16,264$  y el  $p\text{-valor}=0.003$ .

## **RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS**

### **A las autoridades del Hospital Regional Hermilio Valdizán**

- Plantear estrategias de mejora de la satisfacción de los enfermeros de centro quirúrgico mediante cursos de capacitación y talleres.
- Establecer estrategias oportunas para mejorar el bienestar y rendimiento laboral.
- Proponer proyectos de ascenso y la remuneración por horas de trabajo extra, los resultados nos indicaron su insatisfacción de los colaboradores en esos puntos. Mediante políticas de prevención y mediante estímulo a trabajadores.
- Mejorar las máquinas, herramientas y los muebles que se encuentran malogrados e inhabilitados, las cuales dificultan las actividades del profesional de enfermería.
- Evaluar constantemente las condiciones de trabajo de todo el personal de enfermería para garantizar la seguridad de la atención, salud en el trabajo y la satisfacción laboral.
- Evaluar de manera permanente la salud mental y favorecer el ingreso del personal de enfermería a programas virtuales de técnicas de relajación.
- Gestionar la dotación de equipos de protección, de la infraestructura y materiales de seguridad permanente, con las condiciones requeridas para la atención segura y libre de riesgos.

### **A los licenciados en enfermería del área de Centro Quirúrgico**

- Adoptar precauciones adicionales dirigidas hacia la protección y evitación de transmisión y/o contagio durante la atención sanitaria, mediante una adecuada cadena de suministro y optimización de los EPP.

## **A los investigadores**

- Realizar futuros estudios orientados al análisis detallado de las estrategias evaluando trabajadores en el contexto actual y teniendo en cuenta factores organizacionales y medidas protectivas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Internacional del Trabajo. COVID-19 y el mundo del trabajo. Ginebra: OIT; 2020. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--es/index.htm>.
2. Saltos L., Paravic K., y Burgos M. Visibilización de condiciones de trabajo del personal de salud en Ecuador en tiempos de pandemia. 2021. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5728/572870672021/html/>
3. Gobierno Regional de Ica. Plan anual 2022 de seguridad y salud en el trabajo. U.E. 404 Hospital San Juan De Dios De Pisco. 2021. Disponible en: <http://www.hsldapisco.gob.pe/archivos/seguridad/plananual.pdf>
4. Hernández-Cantú, y Medina-Campos. Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. Rev. Enferm. Inst Max Seguro Soc. 2020. México. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2020/eim201e.pdf>
5. Portero de la Cruz S, Vaquero Abellan M. Professional burnout, stress and job satisfaction of nursing staff at a university hospital. Rev Lat Am Enfermagem. 2015;23(3):543-52.
6. Alilu L, Valizadeh L, Zamanzadeh V, Habibzadeh H, Gillespie M. A qualitative exploration of facilitators and inhibitors influencing nurses' intention to leave clinical nursing. Rev Esc Enferm USP. 2016;50(6):982-9.
7. Franco A, Silvia J. Buenas tareas. [Online].; 2010. Consultado en: <https://www.buenastareas.com/ensayos/SatisfaccionLaboral/1101246.html>.
8. Rodríguez C, Bravo C. formulario para la descripción del trabajo de grado. [internet]. Consultado en: [http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/enfermeria/20092/definitiva/tesis\\_21.pdf](http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/enfermeria/20092/definitiva/tesis_21.pdf)
9. Organización Internacional Del Trabajo. urge a una acción mundial para combatir las enfermedades profesionales. 2018; [internet]. Consultado en: [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/wcms\\_211645/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/wcms_211645/lang--es/index.htm)
10. Organización Mundial de la Salud. Enfermedades Profesionales en las Américas [internet]. paho.org. p. 1. Consultado en: [http://www.paho.org/per/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2114:ops-oms-estima-que-hay-770-nuevos-casos-diariospersonas-enfermedades-profesionales-americas&itemid=900](http://www.paho.org/per/index.php?option=com_content&view=article&id=2114:ops-oms-estima-que-hay-770-nuevos-casos-diariospersonas-enfermedades-profesionales-americas&itemid=900)

11. Canales M, Valenzuela S. Condiciones de Trabajo de los profesionales de Enfermería en Chile. [internet]. 2016;13(3):178–86. Consultado en: <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1665706316300215>
12. Rivera M, Sanmiguel M, Serrano L, Nava M, et al. Factores Asociados a Lesiones MúsculoEsqueléticas por Carga en Trabajadores Hospitalarios de la ciudad de torreón, Coahuila, México. [internet]. 2015 aug; 17(53):144–9. Consultado en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s0718-24492015000200008&lng=en&nrm=iso&tlng=en](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0718-24492015000200008&lng=en&nrm=iso&tlng=en)
13. Ley de seguridad y salud en el trabajo del Perú [internet]. 2011; 29783:1–13. [internet]. Consultado en: [http://www.munlima.gob.pe/images/descargas/seguridad-saluden-el-trabajo/ley\\_29783\\_leydeseguridadysaludeneltrabajo.pdf](http://www.munlima.gob.pe/images/descargas/seguridad-saluden-el-trabajo/ley_29783_leydeseguridadysaludeneltrabajo.pdf)
14. Mauro M, Pinheiro M, Silva G. condições de trabalho da enfermagem nas enfermarias de um hospital universitário. Esc anna nery [internet]. 2010 jun; 14(2): 244–52. Consultado en: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s1414-81452010000200006&lng=pt&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1414-81452010000200006&lng=pt&tlng=pt)
15. Manyisa ZM, Aswegen EJ. Factors affecting working conditions in public hospitals: A literature review. Int J Africa Nurs Sci [revista en la Internet]. 2017; 6: [internet]. 28–38. Consultado en: [https://www.researchgate.net/publication/313583156\\_Factors\\_affecting\\_working\\_conditions\\_in\\_public\\_hospitals\\_A\\_literature\\_review](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>
16. Llop-Gironés A, Tarafaa G, Benacha J. Nurse staffing, working conditions and the impact on health. Gac Sanit [revista en la Internet]. 2015; 9(2): 152-7. Consultado en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25467123>  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.gaceta.2014.10.005>
17. OPS. Enfermería. 2022. Consultado en: <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>
18. Castillo, J. y Prieto, C. Condiciones de trabajo, un enfoque renovador de la sociología del trabajo, Madrid: CIS. 1990.
19. Muñoz, A. Satisfacción e insatisfacción en el trabajo. Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid, 1990.
20. Consejo Internacional de Enfermeras. La definición de enfermería. Suiza: CIE; 2015. Consultado en: <http://www.icn.ch/es/who-weare/icn-definition-of-nursing/>
21. Ministerio de salud de Argentina. Centro Quirúrgico Establecimientos con Internación. Directrices de Organización y Funcionamiento. Argentina. 2020 Consultado en: [http://www.legisalud.gov.ar/pdf/msres810\\_2020anexo1.pdf](http://www.legisalud.gov.ar/pdf/msres810_2020anexo1.pdf)

22. Espinoza L, Paredes J. Satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital General Docente De Calderón. Ecuador. 2020. Obtenido en: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/18924/Disertaci%C3%B3n-%20Trabajo%20de%20Titulaci%C3%B3n-%20Liseth%20Espinoza-%20Jhoanna%20Paredes%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
23. Peralta H. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de la caja de la banca privada. Bolivia. 2017. Obtenido en: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/11211/PMHG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
24. Atencia J, Balaguera Y, y Cantillo S. Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: empresas comerciales Santa Marta. 2017. Obtenido en: <https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/5090/1/GRADO%20DE%20SATIFACCION%20LABORAL%20Y%20CONDICIONES%20DE%20TRABAJO%20EMPRESA%20EN%20SANTA%20MARTA.pdf>
25. Montes M Y Ortiz D. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – 2018. Lima. 2019 Obtenido en: [http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3815/MONTES%20Y%20ORTIZ\\_MAESTRIA\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3815/MONTES%20Y%20ORTIZ_MAESTRIA_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
26. Ore Motta y Soto Carrillo. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima 2018. Obtenido en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2973/TESIS%20Or%c3%a9%20Erik%20-%20Soto%20Cecilia.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
27. Cieza M. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en la Unidad de Cuidados intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador-noviembre 2017. Lima, Perú. 2017. obtenido en: [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5527/Cieza\\_%20HMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5527/Cieza_%20HMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
28. Mendoza A. Satisfacción laboral y rotación de personal en la unidad de gestión educativa local 302 - Leoncio Prado. 2019. Obtenido en: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1874/MENDOZA%20RUIZ%2c%20Anahis%20Rosario.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
29. Briones, V. Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018. Obtenido en: [http://repositorio.upp.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/UPP/154/tesis\\_briones.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upp.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/UPP/154/tesis_briones.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
30. Meliá, J y Peiró, J. El cuestionario de satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez. Valencia. 1989. Consultado en: [https://www.uv.es/~meliaj/Research/Art Satisf/ArtS10\\_12.PDF](https://www.uv.es/~meliaj/Research/Art Satisf/ArtS10_12.PDF)

31. Saravia, L. Satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa dedicada al rubro de alimentos y bebidas ubicada en el distrito de Chorrillos, Lima, Perú. 2018. Consultado en: [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2217/TRAB\\_SUF.RPOF.Licia%20Rosa%20Saravia%20El%C3%ADas.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2217/TRAB_SUF.RPOF.Licia%20Rosa%20Saravia%20El%C3%ADas.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
32. Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. The motivation to work. (2ª ed.). New York: Wiley, 1967
33. Caballero R. El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado, vol. 6, núm. 1-2, 2002, pp. 1-10 Universidad de Granada. Redalyc. Granada, España. Consultado en: <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>
34. Weinert, B. Manual de Psicología de la Organización. Barcelona: Herder, 1987.
35. Ruiz, SC. “Nivel de satisfacción laboral en empresas públicas y privadas de la ciudad de Chillán”. Chile. 2009. Consultado en: <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/775/1/Ruiz%20Segura%20Carol%20Marlenne.pdf>
36. Araya-Castillo y Pedreros-Gajardo. Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. Revista de Ciencias Sociales (Cr), vol. IV, núm. 142, 2013, pp. 45-61. ISSN: 0482-5276. Universidad de Costa Rica San José, Costa Rica. 2013. Consultado en: <https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>
37. Borges A. Personal de Enfermería: Condiciones de trabajo de alto riesgo.;6(2):113–9. 1998.
38. Díaz A. Factores de riesgo que influyen en el desarrollo de enfermedades ocupacionales en el personal profesional y no profesional de Enfermería de las clínicas de la Ciudad de Loja, periodo noviembre 2010-2011
39. Vega C, y Botello S. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad: 12-6. Consultado en: <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839297002.pdf>
40. Koontz H, Weihrich H, Cannice M. Administración: Una Perspectiva Global y Empresarial. McGraw-Hill Interam. Consultado en: <http://www.mhhe.com/uni/koontzapge14e>
41. Boletín Electrónico AEG. Satisfacción Laboral. Consultado en: [http://aeg.pucp.edu.pe/boletin/deintereses/boletin11/general\\_marquez.pdf](http://aeg.pucp.edu.pe/boletin/deintereses/boletin11/general_marquez.pdf)
42. Hannoun G. Satisfacción Laboral. Argentina. 2011. Disponible en: [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf)
43. Muñoz. Diagnóstico y Propuesta de mejora de la satisfacción laboral del personal Obrero y Administración en el área de recolección de desechos sólidos de la Empresa Pública Municipal de Aseo de Cuenca “EMAC-EP” en el año 2014 Ecuador. 2015.

44. Medina A, Gallegos C, Lara P. Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa. Rio de Janeiro. 2008. Consultado en: <http://www.scielo.br/pdf/rap/v42n6/09.pdf>
45. Balda F. Evaluación de los factores que determinan la satisfacción del personal del Centro Materno Infantil de Bastión Popular en la ciudad de Guayaquil Ecuador. 2018.
46. Organización Internacional del trabajo. Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. 1981. Consultado en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P1\\_2100\\_ILO\\_CODE:C155](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P1_2100_ILO_CODE:C155)
47. Nicolaci M. Condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT). Univ Nac Lomas Zamora. 2008. Consultado en: [http://cienciared.com.ar/ra/usr/3/591/hologramatica08\\_v2pp3\\_48.pdf](http://cienciared.com.ar/ra/usr/3/591/hologramatica08_v2pp3_48.pdf)
48. Colegio de Enfermero del Perú. Congreso de la República. Lima-Perú; 2002. Consultado en: [http://www.conaren.org.pe/documentos/ley\\_trabajo\\_enfermero\\_276\\_69.pdf](http://www.conaren.org.pe/documentos/ley_trabajo_enfermero_276_69.pdf)
49. Cisneros C. Satisfacción laboral del personal de enfermería v su relación con las condiciones de trabajo hospitalario. Bolivia: Universidad Autónoma de San Luis Potosí. 2011.
50. Nicolaci M. (2008). Condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT). Univ Nac Lomas Zamora. Consultado en: [http://cienciared.com.ar/ra/usr/3/591/hologramatica08\\_v2pp3\\_48.pdf](http://cienciared.com.ar/ra/usr/3/591/hologramatica08_v2pp3_48.pdf)
51. ZAYAS A, Báez S, Zayas F. Causas de la satisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista. rev.fac.cienc.econ., Vol. XXIII (2), Diciembre 2015, 35-51, DOI: <http://dx.doi.org/10.18359/rfce.1606> Consultado en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v23n2/v23n2a04.pdf>
52. Alegre, M., Barrientos M., y Milla R. Clima laboral y satisfacción laboral en los docentes de una universidad pública y una privada. (s/f).
53. Cogollo, Z., Marques, A., Guzmán, A. C., y Gómez BE. Condiciones de trabajo de los egresados de Enfermería en Cartagena. 2019. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/342087412\\_Condiciones\\_de\\_trabajo\\_de\\_los\\_egresados\\_de\\_Enfermeria\\_en\\_Cartagena](https://www.researchgate.net/publication/342087412_Condiciones_de_trabajo_de_los_egresados_de_Enfermeria_en_Cartagena)
54. Jaime R. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de enfermeras del centro quirúrgico de un hospital de Trujillo. Perú. 2020. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/16268/2E%20643.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
55. Ayala C. Satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Provincial Acobamba, Huancavelica 2021. Perú. 2022. Disponible en:

- [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/10979/Ayala\\_CLL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/10979/Ayala_CLL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
56. Marin-Samanez HS, y Placencia-Medina MD. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Horiz. Med. 2017, vol.17, n.4, pp.42-52. ISSN 1727-558X. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1727-558x2017000400008&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1727-558x2017000400008&script=sci_abstract)
57. Carrillo-García C, Martínez-Roche ME, Gómez-García C, Meseguer P. Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario análisis general y categorías laborales. Anal. Psicol. 2015, vol.31, n.2, pp.645-650. ISSN 1695-2294. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0212-97282015000200028](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0212-97282015000200028)
58. Cogollo M., y Gómez B. Condiciones laborales en enfermeras de Cartagena, Colombia. 2010. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/342087412\\_Condiciones\\_de\\_trabajo\\_de\\_los\\_egresados\\_de\\_Enfermeria\\_en\\_Cartagena](https://www.researchgate.net/publication/342087412_Condiciones_de_trabajo_de_los_egresados_de_Enfermeria_en_Cartagena)
59. Consejo Internacional de Enfermería. Las Enfermeras una fuerza para el cambio. 2014. Disponible en: [http://www.consejogeneralenfermeria.org/docs\\_revista/DIE2014.pdf](http://www.consejogeneralenfermeria.org/docs_revista/DIE2014.pdf)

# **ANEXOS**



**UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN"**  
**FACULTAD DE ENFERMERÍA**



**SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN**  
**ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO.**

**Anexo 01. Cuestionario sobre características sociodemográficas**

**Título de la investigación:** "Condiciones de trabajo en la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el área de centro quirúrgico de un hospital público, Huánuco – 2021"

**I. Características sociodemográficas**

**Edad**

**1. ¿Cuál es su edad?**

- De 25 - 35 años ( )
- De 36 a 45 años ( )
- De 46 - 50 años ( )
- $\geq$  51 años ( )

**Género**

**2. ¿Cuál es su género?**

- Femenino ( )
- Masculino ( )

**Estado civil**

**3. ¿Cuál es su estado civil?**

- Soltero(a) ( )
- Conviviente ( )
- Casado(a) ( )
- Divorciado(a) ( )
- Viudo(a) ( )

**Tiempo de trabajo en el servicio**

**4. ¿Cuánto tiempo laboral en el área de Centro Quirúrgico?**

- De 1 – 5 años ( )
- > 5 años ( )

**Tipo de contrato**

**5. ¿Usted, qué tipo de contrato laboral tiene con la institución?**

- Por Terceros ( )
- CAS regular ( )
- Nombrado ( )



**UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN"**  
**FACULTAD DE ENFERMERÍA**



**SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN  
ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO.**

**Anexo 02. Escala de condiciones de trabajo**

**Título de la investigación:** "Condiciones de trabajo en la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el área de centro quirúrgico de un hospital público, Huánuco – 2021"

**Instrucciones:** Marque con un aspa (X) según considere conveniente.

**Escala de Likert**

1	2	3	4	5
<b>Nunca</b>	<b>Pocas veces</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>

N°	Ítems	1	2	3	4	5
<b>I.</b>	<b>Condiciones físicas</b>					
1.	En su trabajo cuenta con servicios básicos					
2.	La infraestructura física es adecuada y hay equipos bio-médicos para las actividades					
3.	Desarrolla su trabajo en condiciones adecuadas					
4.	Sus actividades diarias requieren posturas forzada					
5.	Considera que tiene sobrecarga de trabajo.					
<b>II.</b>	<b>Condiciones psicológicas</b>					
6.	Puede elegir sus días libres					
7.	Tiene motivación en su área laboral					
8.	Tiene autonomía en sus decisiones profesionales					
9.	Ha recibido cursos sobre prevención de riesgo laborales					
10.	Sus actividades diarias le estimulan a cumplir su compromiso laboral					
11.	Es monótono sus actividades cotidianas					
<b>III.</b>	<b>Condiciones sociales</b>					
12.	Considera que existen relaciones autoritarias en su trabajo					
13.	Tiene participación en las decisiones organizacionales autoritarias de su institución					
14.	Se identifica con los cambios propuestos por sus compañeros					
15.	Existe respeto entre compañeros de trabajo					

**Valoración general**

Bueno: 52– 75

Regular: 26 - 51

Deficiente:  $\leq 25$

**Valoración parcial**

<b>Dimensiones</b>	<b>Bueno</b>	<b>Regular</b>	<b>Deficiente</b>
Condiciones físicas	19 - 25	9 - 18	$\leq 8$
Condiciones psicológicas	21 - 30	11 - 20	$\leq 10$
Condiciones sociales	15 - 20	7 - 14	$\leq 6$



**UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZAN"**  
**FACULTAD DE ENFERMERÍA**



**SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN  
ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO.**

**Anexo 03. Escala de satisfacción laboral**

**Título de la investigación:** "Condiciones de trabajo en la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el área de centro quirúrgico de un hospital público, Huánuco – 2021"

**Instrucciones:** Marque con un aspa (X) según considere conveniente.

**Escala de Likert**

1	2	3	4	5
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Indiferente</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>

N°	Ítems	1	2	3	4	5
<b>I.</b>	<b>FACTORES INTRÍNSECOS</b>					
	<b>Desarrollo de tareas</b>					
1.	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se espera de mí.					
2.	El trabajo en mi servicio está bien organizado.					
3.	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.					
4.	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.					
5.	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra actividad.					
6.	Me siento realmente útil con la labor que realizo					
	<b>Desarrollo personal</b>					
7.	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral.					
8.	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.					
	<b>Entorno laboral</b>					
9.	El trabajo que realizo es justo para mi manera ser.					
10.	Disfruto de cada labor que realizo en el trabajo.					
<b>II.</b>	<b>FACTORES EXTRÍNSECOS</b>					
	<b>Condiciones físicas y materiales</b>					
11.	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo.					
12.	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.					
13.	En términos Generales me siento satisfecho con mi centro laboral.					

14.	La distribución física del ambiente facilita la realización de mis actividades laborales.					
15.	El ambiente físico donde laboro es cómodo.					
16.	Existen las comodidades para el buen desempeño en las labores diarias.					
	<b>Políticas administrativas</b>					
17.	El Jefe inmediato generalmente me reconoce por un trabajo bien hecho.					
18.	Los jefes de servicio solucionan los problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.					
19.	Los Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.					
20.	Los Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del servicio.					
21.	Los jefes del servicio hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.					
22.	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución.					
23.	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan					
24.	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias					
25.	El nombre y prestigio de la institución donde laboro es gratificante para mí					
26.	Estoy de acuerdo con el horario de trabajo					
27.	El salario que percibo expectativas económicas					
	<b>Relaciones sociales</b>					
28.	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo					
29.	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores					
30.	Beneficios sociales y/o remuneraciones					
31.	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo					
32.	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal.					
33.	Existe distribución equitativa de las capacitaciones institucionales					

### Valoración general

Satisfecho: 112– 165

Medianamente satisfecho: 56 - 111

Insatisfecho: ≤ 55

### Valoración parcial

Dimensiones	Satisfecho	Medianamente satisfecho	Insatisfecho
Factores intrínsecos	36-50	18 - 35	≤17
Factores extrínsecos	78 - 115	39 - 77	≤ 38



**UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZAN"**  
**FACULTAD DE ENFERMERÍA**



**SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN**  
**ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO.**

**Anexo 04. Consentimiento Informado**

ID

**Título de la investigación:** "Condiciones de trabajo en la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el área de centro quirúrgico de un hospital público, Huánuco – 2021".

Yo,.....con..... años de edad, he leído la hoja de información que se me ha entregado.

He podido hacer preguntas sobre el estudio.

He recibido suficiente información sobre el estudio.

He hablado con las siguientes profesionales:

- Lic. Enf. CARDENAS REYMUDEZ Moisés
- Lic. Enf. HILARIO SANTIAGO, Olive
- Lic. Enf. MATTOS ACOSTA Luis Alberto.

❖ Comprendo que mi participación es voluntaria.

❖ Comprendo que puedo dejar de participar:

1. Cuando quiera
2. Sin tener que dar explicaciones
3. Sin que esto repercuta en mis cuidados médicos

Presto libremente mi conformidad para participar en el estudio aportando mi información a través de la encuesta que se me realizará, respondiendo con sinceridad

**Fecha:** .....

.....

Firma de la participante

.....

Firma del investigador



UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZAN"

FACULTAD DE ENFERMERÍA  
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO.



Anexo 05. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>GENERAL</b></p> <p>¿Existe relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del área de Centro Quirúrgico de un hospital público de Huánuco, 2021?</p>	<p><b>GENERAL</b></p> <p>Instituir relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del área de Centro Quirúrgico de un hospital público de Huánuco, 2021.</p>	<p><b>GENERAL</b></p> <p><b>Ha:</b> Existe relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del área de Centro Quirúrgico de un hospital público de Huánuco, 2021.</p>	<p>Condiciones de trabajo (V. Independiente)</p>	<p>Condición buena: 52– 75</p> <p>Condición regular: 26 - 51</p> <p>Condición deficiente: ≤ 25</p>	<p><b>Población-muestral</b></p> <p>Conformada por todo de enfermería que trabajan en el área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán, siendo un total de 30</p>
<p><b>ESPECIFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Se establece relación entre las condiciones físicas de trabajo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del área de Centro Quirúrgico de un hospital público de Huánuco, 2021?</li> <li>• ¿Se relacionan las condiciones psicológicas de trabajo y la satisfacción</li> </ul>	<p><b>ESPECIFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer relación entre las condiciones físicas de trabajo y la satisfacción laboral del profesional en estudio.</li> <li>• Evaluar la relación entre las condiciones psicológicas de trabajo y la satisfacción laboral del profesional en estudio.</li> <li>• Analizar la relación entre las condiciones sociales</li> </ul>	<p><b>ESPECIFICOS</b></p> <p><b>Hi1:</b> Se establece relación entre las condiciones físicas de trabajo y la satisfacción laboral del profesional en estudio.</p> <p><b>Hi2:</b> Existe relación entre las condiciones psicológicas de trabajo y la satisfacción laboral del profesional en estudio.</p>	<p>Satisfacción laboral (V. Dependiente)</p>	<p>Satisfecho: 112– 165</p> <p>Medianamente satisfecho: 56 - 111</p> <p>Insatisfecho: ≤ 55</p>	<p><b>Diseño de estudio</b></p> <p>Correlacional</p> <p><b>Técnica de estudio</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumentos de recolección de datos.</b></p> <p>– Cuestionario sobre características sociodemográficas</p>

<p>laboral del profesional de enfermería del área de Centro Quirúrgico de un hospital público de Huánuco, 2021?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Se establece relación entre las condiciones sociales de trabajo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del área de Centro Quirúrgico de un hospital público de Huánuco, 2021?.</li> </ul>	<p>de trabajo y la satisfacción laboral del profesional en estudio.</p>	<p><b>Hi3:</b> Se establece relación entre las condiciones sociales de trabajo y la satisfacción laboral del profesional en estudio.</p>			<ul style="list-style-type: none"> <li>– Escala de condiciones de trabajo</li> <li>– Escala de satisfacción laboral</li> </ul>
--	---	--	--	--	--



**UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZAN"**  
**FACULTAD DE ENFERMERÍA**



**SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO.**

**Anexo 06. Operacionalización de variables**

Variable	Dimensión	Indicador	Valor final	Escala de medición
<b>VARIABLE A</b>				
<b>Condiciones de trabajo</b>	Nivel de condición de trabajo	Condición buena Condición regular Condición deficiente	Buena: 52– 75 Regular: 26 - 51 Deficiente: ≤ 25	Ordinal
	Condiciones Físicas	• Recursos físicos ambientales y materiales	Buena: 19– 25 Regular: 9 - 18 Deficiente: ≤ 8	Ordinal
	Condiciones Psicológicas	• Tiempo • Complejidad • Rapidez y atención	Buena: 21– 30 Regular: 11 - 20 Deficiente: ≤ 10	Ordinal
	Condiciones sociales	• Comunicación relaciones personales	Buena: 15– 20 Regular: 7 - 14 Deficiente: ≤ 6	Ordinal
<b>VARIABLE B</b>				
<b>Satisfacción laboral</b>	Nivel de Satisfacción laboral	Satisfecho Medianamente satisfecho Insatisfecho	Satisfecho:112–165 Medianamente satisfecho:56-111 Insatisfecho: ≤ 55	Ordinal
	Factores intrínsecos	• Desarrollo de tareas • Desarrollo personal • Entorno laboral	Satisfecho:36–50 Medianamente satisfecho:18-35 Insatisfecho: ≤17	Ordinal
	Factores extrínsecos	• Condiciones físicas y materiales • Políticas administrativas • Relaciones sociales	Satisfecho:78–115 Medianamente satisfecho:39-77 Insatisfecho: ≤ 38	Ordinal
<b>VARIABLE DE CARACTERIZACIÓN</b>				
<b>Características sociodemográficas</b>	Biológico	Edad	Años cumplidos	De razón discreta
		Sexo	Masculino Femenino	Nominal
	Social	Estado civil	Soltero, casado, conviviente, divorciado y viudo	Nominal
	Laboral	Tiempo de labores en el servicio	Años trabajando en el área.	Nominal
		Tiempo de labores en la institución	Años trabajando en la institución.	Nominal
		Contrato laboral	Nombrado, CAS regular, por terceros	Nominal
	Académicas	Grado académico	Licenciado, Especialista, Magister, Doctor.	Nominal



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
FACULTAD DE ENFERMERÍA**



**SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN  
ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO.**

**Anexo N° 07. Solicitud de validación de instrumentos**

**Huánuco, 10 de setiembre del 2022**

**OFICIO CIRC. N° 001- .**

**Sr.:**

**CARGO QUE OCUPA:**

**ASUNTO: SOLICITO VALIDACION DE INSTRUMENTOS**

**Presente. -**

De mi mayor consideración:

Mediante el presente, le saludo cordialmente y a su vez tengo a bien hacer de su conocimiento que, por motivo de rigor metodológico en los trabajos de investigación, se requiere de la Validación de Instrumentos de recolección de datos.

Motivo por el cual le solicito tenga a bien participar como Experto para la validación cualitativa de contenido y así comprobar hasta donde los ítems de dichos instrumentos son representativos del dominio o universo de contenido de la propiedad que deseamos medir. Siendo que el proyecto de investigación tiene como título: **“CONDICIONES DE TRABAJO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL ÁREA DE CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL PÚBLICO, HUÁNUCO – 2021”**.

Esperando que lo solicitado sea aceptado por su persona, me despido de usted reiterándole las muestras de mi agradecimiento y estima personal.

Atentamente,

---

Lic. Enf. Hilario Santiago, Olive

**Responsable de la investigación**

## Hoja de instrucciones para la evaluación por jueces

<b>CATEGORÍA</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>INDICADOR</b>
<p style="text-align: center;"><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
<p style="text-align: center;"><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	4. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión
<p style="text-align: center;"><b>SUFICIENCIA</b></p> <p>Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.</p>	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
<p style="text-align: center;"><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras que utilizan de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos de ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
FACULTAD DE ENFERMERÍA**



**SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN  
ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO.**

**Anexo N° 08. Hojas de respuestas de la validación por jueces**

**Escala de condiciones de trabajo**

Colocar el número 1, 2,3 y/o 4 según su apreciación

N°	Reactivos	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad
<b>I</b>	<b>Condiciones físicas</b>				
1.	En su trabajo cuenta con servicios básicos				
2.	La infraestructura física es adecuada y existe los equipos biomédicos suficientes para realizar sus actividades				
3.	Su trabajo se desarrolla frecuentemente en condiciones adecuadas (limpio).				
4.	Sus actividades diarias requieren de trabajar continuamente en una postura forzada				
5.	Considera que tiene sobrecarga de trabajo.				
<b>II</b>	<b>Condiciones psicológicas</b>				
6.	Tiene oportunidad de elegir sus días libres				
7.	Tiene motivación en su área laboral				
8.	Tiene autonomía en sus decisiones profesionales				
9.	Ha recibido cursos sobre prevención de riesgo laborales en su área de trabajo				
10.	Sus actividades diarias le estimulan a cumplir su compromiso laboral				
11.	Existe monotonía en sus actividades cotidianas				
<b>III</b>	<b>Condiciones sociales</b>				
12.	Considera que existen relaciones autoritarias en su trabajo				
13.	Tiene participación en las decisiones organizacionales autoritarias de su institución				
14.	Se identifica con los cambios propuestos por sus compañeros				
15.	Existe respeto entre compañeros de trabajo				

¿Existe, alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada? -----

-----

¿Cuál? -----

### Escala de satisfacción laboral

Colocar el número 1, 2,3 y/o 4 según su apreciación

N°	Reactivos	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad
<b>I</b>	<b>FACTORES INTRÍNSECOS</b>				
	<b>Desarrollo de tareas</b>				
1.	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se espera de mí.				
2.	El trabajo en mi servicio está bien organizado.				
3.	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.				
4.	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.				
5.	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra actividad.				
6.	Me siento realmente útil con la labor que realizo				
	<b>Desarrollo personal</b>				
7.	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral.				
8.	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.				
	<b>Entorno laboral</b>				
9.	El trabajo que realizo es justo para mi manera ser.				
10.	Disfruto de cada labor que realizo en el trabajo.				
<b>II</b>	<b>FACTORES EXTRÍNSECOS</b>				
	<b>Condiciones físicas y materiales</b>				
11.	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo.				
12.	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.				
13.	En términos Generales me siento satisfecho con mi centro laboral.				
14.	La distribución física del ambiente facilita la realización de mis actividades laborales.				
15.	El ambiente físico donde laboro es cómodo.				
16.	Existen las comodidades para el buen desempeño en las labores diarias.				
	<b>Políticas administrativas</b>				
17.	El Jefe inmediato generalmente me reconoce por un trabajo bien hecho.				
18.	Los jefes de servicio solucionan los problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.				

19.	Los Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.				
20.	Los Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del servicio.				
21.	Los jefes del servicio hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.				
22.	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución.				
23.	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan				
24.	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias				
25.	El nombre y prestigio de la institución donde laboro es gratificante para mí				
26.	Estoy de acuerdo con el horario de trabajo				
27.	El salario que percibo expectativas económicas				
	<b>Relaciones sociales</b>				
28.	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo				
29.	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores				
30.	Beneficios sociales y/o remuneraciones				
31.	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo				
32.	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal.				
33.	Existe distribución equitativa de las capacitaciones institucionales				

¿Existe, alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada? ---

-----

¿Cuál? -----



**UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZAN"**  
**FACULTAD DE ENFERMERÍA**



**SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN  
ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO.**

**Anexo Nº 09. Juicio de experto sobre la pertinencia del instrumento de la  
escala propuesta**

**Instrucciones:** Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

**E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar**

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

<b>PREGUNTAS ANEXO 02</b>		<b>OBSERVACIONES</b>
<b>Nº</b>	<b>ITEM</b>	
1.	En su trabajo cuenta con servicios básicos	
2.	La infraestructura física es adecuada y existe los equipos biomédicos suficientes para realizar sus actividades	
3.	Su trabajo se desarrolla frecuentemente en condiciones adecuadas (limpio).	
4.	Sus actividades diarias requieren de trabajar continuamente en una postura forzada	
5.	Considera que tiene sobrecarga de trabajo.	
6.	Tiene oportunidad de elegir sus días libres	
7.	Tiene motivación en su área laboral	
8.	Tiene autonomía en sus decisiones profesionales	
9.	Ha recibido cursos sobre prevención de riesgo laborales en su área de trabajo	
10.	Sus actividades diarias le estimulan a cumplir su compromiso laboral	
11.	Existe monotonía en sus actividades cotidianas	
12.	Considera que existen relaciones autoritarias en su trabajo	
13.	Tiene participación en las decisiones organizacionales autoritarias de su institución	
14.	Se identifica con los cambios propuestos por sus compañeros	
15.	Existe respeto entre compañeros de trabajo	
<b>PREGUNTAS ANEXO 03</b>		<b>OBSERVACIONES</b>
<b>Nº</b>	<b>ITEM</b>	
1.	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se espera de mí.	
2.	El trabajo en mi servicio está bien organizado.	
3.	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.	
4.	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.	

5.	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra actividad.	
6.	Me siento realmente útil con la labor que realizo	
7.	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral.	
8.	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.	
9.	El trabajo que realizo es justo para mi manera ser.	
10.	Disfruto de cada labor que realizo en el trabajo.	
11.	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo.	
12.	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.	
13.	En términos Generales me siento satisfecho con mi centro laboral.	
14.	La distribución física del ambiente facilita la realización de mis actividades laborales.	
15.	El ambiente físico donde laboro es cómodo.	
16.	Existen las comodidades para el buen desempeño en las labores diarias.	
17.	El Jefe inmediato generalmente me reconoce por un trabajo bien hecho.	
18.	Los jefes de servicio solucionan los problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.	
19.	Los Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.	
20.	Los Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del servicio.	
21.	Los jefes del servicio hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.	
22.	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución.	
23.	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan	
24.	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias	
25.	El nombre y prestigio de la institución donde laboro es gratificante para mí	
26.	Estoy de acuerdo con el horario de trabajo	
27.	El salario que percibo expectativas económicas	
28.	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo	
29.	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores	

30.	Beneficios sociales y/o remuneraciones	
31.	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo	
32.	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal.	
33.	Existe distribución equitativa de las capacitaciones institucionales	



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
FACULTAD DE ENFERMERÍA**



**SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN  
ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO.**

**Anexo Nº 10. Constancia de validación de instrumentos**

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, \_\_\_\_\_, con  
DNI N° \_\_\_\_\_, de profesión  
\_\_\_\_\_, ejerciendo  
actualmente como \_\_\_\_\_, en la  
Institución \_\_\_\_\_

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento (**CUESTIONARIO SOBRE CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS**) a los efectos de su aplicación \_\_\_\_\_.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	<b>DEFICIENTE</b>	<b>ACEPTABLE</b>	<b>BUENO</b>	<b>EXCELENTE</b>
Congruencia de Ítems				
Amplitud de contenido				
Redacción de los Ítems				
Claridad y precisión				
Pertinencia				

En Huánuco, a los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ del  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Firma



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
FACULTAD DE ENFERMERÍA**



**SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN  
ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO.**

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, \_\_\_\_\_, con  
DNI N° \_\_\_\_\_, de profesión  
\_\_\_\_\_, ejerciendo  
actualmente como \_\_\_\_\_, en la  
Institución \_\_\_\_\_

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento (**ESCALA DE CONDICIONES DE TRABAJO**) a los efectos de su aplicación \_\_\_\_\_.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	<b>DEFICIENTE</b>	<b>ACEPTABLE</b>	<b>BUENO</b>	<b>EXCELENTE</b>
Congruencia de Ítems				
Amplitud de contenido				
Redacción de los Ítems				
Claridad y precisión				
Pertinencia				

En Huánuco, a los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Firma

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**FACULTAD DE ENFERMERÍA**  
**SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CENTRO**  
**QUIRÚRGICO.**

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, \_\_\_\_\_, con  
DNI N° \_\_\_\_\_, de profesión  
\_\_\_\_\_, ejerciendo  
actualmente como \_\_\_\_\_, en la  
Institución \_\_\_\_\_

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento (**ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL**) a los efectos de su aplicación \_\_\_\_\_.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	<b>DEFICIENTE</b>	<b>ACEPTABLE</b>	<b>BUENO</b>	<b>EXCELENTE</b>
Congruencia de Ítems				
Amplitud de contenido				
Redacción de los Ítems				
Claridad y precisión				
Pertinencia				

En Huánuco, a los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Firma

**Cuadro 01. Concordancia de las respuestas de los jueces**

ÍTEMS	Valoración de jueces							Prueba binomial (valor p)
	1	2	3	4	5	6	7	
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
	<b>TOTAL</b>							
	<b>Significancia de la concordancia (valor p)</b>							

Se considerará:

0 = Sí la respuesta es negativa.

1 = Sí la respuesta es positiva.

Considerando que exista concordancia significativa cuando el valor “p” es menor que 0,05; el instrumento será válido, según el juicio de expertos, si alcanzará un valor p significativo.



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
FACULTAD DE ENFERMERÍA



SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN  
ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO.

Anexo N° 11. Resultado del cálculo del Alfa de Cronbach

Confiabilidad	Cuestionario 01	Cuestionario 02	Cuestionario 03
	07 reactivos	15 reactivos	33 reactivos
Alfa de Cronbach	0.84	0.89	0.90

**Leyenda:**

**Cuestionario 1:** Cuestionario sobre características sociodemográficas (Anexo 01).

**Cuestionario 2:** Escala de condiciones de trabajo (Anexo 02).

**Cuestionario 3:** Escala de satisfacción laboral (Anexo 03).



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"  
**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**HUÁNUCO – PERÚ**  
**FACULTAD DE ENFERMERÍA**



**ACTA DE DEFENSA DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**

En la Plataforma "Cisco Webex Meetings" asignado a la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, siendo las dieciocho horas, del día once del mes de abril de 2023 ante los miembros integrantes del Jurado Calificador, nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 619-2022-UNHEVAL-D-ENF, 18.OCT.2022.**

- |   |            |
|---|------------|
| • Dra. Enit Ida <b>VILLAR CARBAJAL</b>          | PRESIDENTE |
| • Dra. Marina Ivercia <b>LLANOS DE TARAZONA</b> | SECRETARIA |
| • Dra. Eudonia Isabel <b>ALVARADO ORTEGA</b>    | VOCAL      |

El aspirante al Título de la Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Centro Quirúrgico, Lic. Enf. **Moises CARDENAS REYMUDEZ**; bajo la asesoría de la **Mg. Tania FERNÁNDEZ GINES**, (**RESOLUCIÓN N° 373-2021-UNHEVAL-D-ENF, 19.NOV.2021**); se procedió a la defensa de la tesis titulado: **CONDICIONES DE TRABAJO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL ÁREA DE CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL PÚBLICO, HUÁNUCO – 2021.**

Finalizado el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Título de Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Centro Quirúrgico, teniendo presente los criterios siguientes:

- e) Presentación personal.
- f) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- g) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- h) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

.....

.....

Obteniendo en consecuencia la Nota de **DIECISIETE** (..17..) equivalente a **MUY BUENO**, por lo que se declara **APROBADO (Aprobado o desaprobado)**

Los miembros del jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo 19:15 horas de día 11 de abril de 2023.

.....  
**PRESIDENTE**

Dra. Enit Ida **VILLAR CARBAJAL**  
DNI N° 22408286

.....  
**SECRETARIO (A)**

Dra. Marina Ivercia **LLANOS DE TARAZONA**  
DNI N° 22418598

.....  
**VOCAL**

Dra. Eudonia Isabel **ALVARADO ORTEGA**  
DNI N° 22413494

- Deficiente (11, 12, 13)
- Bueno (14, 15, 16)
- Muy Bueno (17, 18)
- Excelente (19, 20)



**ACTA DE DEFENSA DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**

En la Plataforma "Cisco Webex Meetings" asignado a la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, siendo las dieciocho horas, del día once del mes de abril de 2023 ante los miembros integrantes del Jurado Calificador, nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 619-2022-UNHEVAL-D-ENF, 18.OCT.2022.**

- Dra. Enit Ida **VILLAR CARBAJAL** PRESIDENTE
- Dra. Marina Ivercia **LLANOS DE TARAZONA** SECRETARIA
- Dra. Eudonia Isabel **ALVARADO ORTEGA** VOCAL

El aspirante al Título de la Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Centro Quirúrgico, Lic. Enf. **Olive HILARIO SANTIAGO**; bajo la asesoría de la Mg. **Tania FERNÁNDEZ GINES**, (RESOLUCIÓN N° 373-2021-UNHEVAL-D-ENF, 19.NOV.2021); se procedió a la defensa de la tesis titulado: **CONDICIONES DE TRABAJO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL ÁREA DE CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL PÚBLICO, HUÁNUCO – 2021.**

Finalizado el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Título de Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Centro Quirúrgico, teniendo presente los criterios siguientes:

- i) Presentación personal.
- j) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- k) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- l) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

.....  
.....

Obteniendo en consecuencia la Nota de **DIECISIETE** (..17..) equivalente a **MUY BUENO**, por lo que se declara **APROBADO (Aprobado o desaprobado)**

Los miembros del jurado firman el presente ACTA en señal de conformidad, en Huánuco, siendo 19:15 horas de día 11 de abril de 2023.

**PRÉSIDENTE**

Dra. Enit Ida VILLAR CARBAJAL  
DNI N° 22408286

**SECRETARIO (A)**

Dra. Marina Ivercia LLANOS DE TARAZONA  
DNI N° 22418598

**VOCAL**

Dra. Eudonia Isabel ALVARADO ORTEGA  
DNI N° 22413494

- Deficiente (11, 12, 13)
- Bueno (14, 15, 16)
- Muy Bueno (17, 18)
- Excelente (19, 20)



**ACTA DE DEFENSA DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**

En la Plataforma "Cisco Webex Meetings" asignado a la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, siendo las dieciocho horas, del día once del mes de abril de 2023 ante los miembros integrantes del Jurado Calificador, nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 619-2022-UNHEVAL-D-ENF, 18.OCT.2022.**

- Dra. Enit Ida **VILLAR CARBAJAL** PRESIDENTE
- Dra. Marina Ivercia **LLANOS DE TARAZONA** SECRETARIA
- Dra. Eudonia Isabel **ALVARADO ORTEGA** VOCAL

El aspirante al Título de la Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Centro Quirúrgico, Lic. Enf. **Luis Alberto MATTOS ACOSTA**; bajo la asesoría de la Mg. **Tania FERNÁNDEZ GINES**, (RESOLUCIÓN N° 373-2021-UNHEVAL-D-ENF, 19.NOV.2021); se procedió a la defensa de la tesis titulado: **CONDICIONES DE TRABAJO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL ÁREA DE CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL PÚBLICO, HUÁNUCO – 2021.**

Finalizado el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Título de Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Centro Quirúrgico, teniendo presente los criterios siguientes:

- m) Presentación personal.
- n) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- o) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- p) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

.....  
.....

Obteniendo en consecuencia la Nota de **DIECISIETE** (.17..) equivalente a **MUY BUENO**, por lo que se declara **APROBADO (Aprobado o desaprobado)**

Los miembros del jurado firman el presente ACTA en señal de conformidad, en Huánuco, siendo 19:15 horas de día 11 de abril de 2023.

**PRÉSIDENTE**

Dra. Enit Ida **VILLAR CARBAJAL**  
DNI N° 22408286

**SECRETARIO (A)**

Dra. Marina Ivercia **LLANOS DE TARAZONA**  
DNI N° 22418598

**VOCAL**

Dra. Eudonia Isabel **ALVARADO ORTEGA**  
DNI N° 22413494

- Deficiente (11, 12, 13)
- Bueno (14, 15, 16)
- Muy Bueno (17, 18)
- Excelente (19, 20)



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"  
" UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN" HUÁNUCO  
FACULTAD DE ENFERMERÍA  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN



**CONSTANCIA ANTIPLAGIO**  
**CÓDIGO: 005-2023-UI-FE**

**Prov. Virtual: N° 176-2023-UNHEVAL-D-FENF**

EL DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN, HACE CONSTAR:

Que, la tesis "CONDICIONES DE TRABAJO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL ÁREA DE CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL PÚBLICO, HUÁNUCO – 2021"; de los tesisas: LIC ENF. CARDENAS REYMUDEZ MOISES, LIC. ENF. HILARIO SANTIAGO OLIVE y LIC. ENF. MATTOS ACOSTA LUIS ALBERTO, de la Facultad de Enfermería, tiene **19%** de similitud y **CUMPLE** con lo que indica la Tercera Disposición Complementaria del Reglamento General de Grados y Títulos modificado de la UNHEVAL "*Los trabajos de investigación y tesis del pregrado deberán tener una similitud máxima de 35% y de posgrado y segundas especialidades una similitud de 30%*".

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada, para el fin académico correspondiente.

Cayhuayna, 24 de marzo de 2023

**Dra. Marina Ivercja Llanos de Tarazona**  
*Director Unidad de Investigación Facultad de Enfermería*

## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

**1. Autorización de Publicación:** (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad	X	Posgrado:		Maestría		Doctorado	
----------	--	----------------------	---	-----------	--	----------	--	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	-----
Escuela Profesional	-----
Carrera Profesional	-----
Grado que otorga	-----
Título que otorga	-----

Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	ENFERMERÍA
Nombre del programa	CENTRO QUIRURGICO
Título que Otorga	TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERIA EN CENTRO QUIRURGICO

Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Nombre del Programa de estudio	-----
Grado que otorga	-----

**2. Datos del Autor(es):** (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Apellidos y Nombres:	CARDENAS REYMUDEZ, MOISES							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	970019053
Nro. de Documento:	22504539					Correo Electrónico:	MOICO73@HOTMAIL.COM	

Apellidos y Nombres:	HILARIO SANTIAGO, OLIVE							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	969272317
Nro. de Documento:	42629007					Correo Electrónico:	Olivehilariosantiagooo@gmail.com	

Apellidos y Nombres:	MATTOS ACOSTA, LUIS ALBERTO							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	962996292
Nro. de Documento:	43566040					Correo Electrónico:	Luigui231@hotmail.com	

**3. Datos del Asesor:** (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)								SI	x	NO
Apellidos y Nombres:	FERNANDEZ GINES TANIA					ORCID ID:	https://orcid.org/0000-0002-6318-4412			
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de documento:	22516168		

**4. Datos del Jurado calificador:** (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	Dra. VILLAR CARBAJAL ENIT IDA
Secretario:	Dra. LLANOS DE TARAZONA MARINA IVERCIA
Vocal:	Dra. ALVARADO ORTEGA EUDONIA ISABEL
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	

**5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)**

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: *(Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)*  
 CONDICIONES DE TRABAJO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL ÁREA DE CENTRO QUIRURGICO DE UN HOSPITAL PUBLICO, HUANUCO – 2021.

b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: *(tal y como está registrado en SUNEDU)*  
 TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRURGICO

c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.

d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.

e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.

f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.

g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.

h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

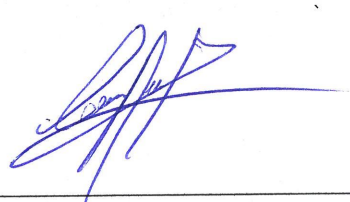



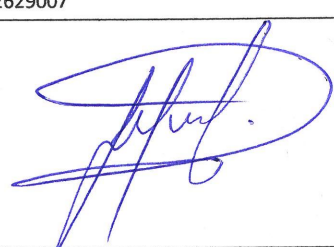

**6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los datos requeridos completos)**

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: <i>(Verifique la Información en el Acta de Sustentación)</i>			2023					
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: <i>(Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)</i>	Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis Formato Artículo	<input type="checkbox"/>	Tesis Formato Patente de Invención	<input type="checkbox"/>		
	Trabajo de Investigación	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>	Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos	<input type="checkbox"/>		
	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>	Otros <i>(especifique modalidad)</i>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
Palabras Clave: <i>(solo se requieren 3 palabras)</i>	SATISFACCION		CONDICIONES		TRABAJO			
Tipo de Acceso: <i>(Marque con X según corresponda)</i>	Acceso Abierto	<input checked="" type="checkbox"/>	Condición Cerrada (*)	<input type="checkbox"/>				
	Con Periodo de Embargo (*)	<input type="checkbox"/>	Fecha de Fin de Embargo:	<input type="text"/>				
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? <i>(ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):</i>					SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input checked="" type="checkbox"/>
Información de la Agencia Patrocinadora:								

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.

**7. Autorización de Publicación Digital:**

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

		
<b>Firma:</b>		<b>Huella Digital</b>
<b>Apellidos y Nombres:</b>	CARDENAS REYMUDEZ MOISES	
<b>DNI:</b>	22504539	
		
<b>Firma:</b>		<b>Huella Digital</b>
<b>Apellidos y Nombres:</b>	HILARIO SANTIAGO OLIVE	
<b>DNI:</b>	42629007	
		
<b>Firma:</b>		<b>Huella Digital</b>
<b>Apellidos y Nombres:</b>	MATTOS ACOSTA LUIS ALBERTO	
<b>DNI:</b>	43566040	
<b>Fecha:</b> 22 DE MARZO DE 2023		

**Nota:**

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.