

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias de la Salud

Unidad de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería

**SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LAS CONDICIONES
DE TRABAJO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO
QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL HIPÓLITO
UNANUE- TACNA, 2020**

TESIS

Presentada por:

Lic. Ross Shio Alesi Nieto Ticona

Lic. Winie Jakeline Tacuri Urquizo

Para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en:

ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO

TACNA – PERÚ

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias de la Salud

Unidad de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería

SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LAS CONDICIONES

DE TRABAJO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO

QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL HIPÓLITO

UNANUE- TACNA, 2020

TESIS

Presentada por:

LIC. ROSS SHIO ALESI NIETO TICONA


LIC. WINIE JAKELINE TACURI URQUIZO

Para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en:

ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO

Aprobado por Unanimidad ante el siguiente Jurado:


Dra. Carla Patricia Mori Fuentes
Presidenta


Dra. Ruth Rosario Salinas Lunario
Miembro


Dra. Karimen Jetzabel Mutter Cuellar
Miembro

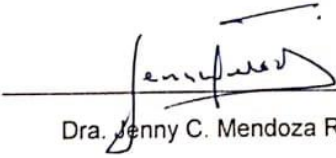

Dra. Jenny Concepción Mendoza Rosado
Asesora

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo Jenny Concepción Mendoza Rosado, en mi condición de asesor acreditado por la Resolución de Facultad N°10757-2021-FACS/UNJBG de la tesis de investigación titulado: SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL HIPÓLITO UNANUE-TACNA, 2020, presentado por la Lic. Enf. Ross Shio Alesi Nieto Ticona y por la Lic. Enf. Winie Jakeline Tacuri Urquizo, para optar el Título de segunda especialidad de ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO.

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y de similitud de trabajos de investigación y producción intelectual, considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del software de similitud textual TURNITIN cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es 3%. Por lo que **CERTIFICO LA SIMILARIDAD** de la tesis está de acuerdo al nivel **PERMITIDO**, para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional**.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los tramites respectivos para su obtención del título de segunda especialidad.


Dra. Jenny C. Mendoza Rosado

DNI : 00472257

DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios por darnos la vida y sabiduría para seguir creciendo día a día como persona y profesionalmente.

A nuestros padres y familia por todo el apoyo brindado.

AGRADECIMIENTO

A Dios por lograr alcanzar cada meta trazada.

A nuestra asesora Dra. Jenny Mendoza Rosado por la asesoría y enseñanza.

ÍNDICE

	Pág.
RESÚMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	01
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	
1.1. FUNDAMENTOS Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	03
1.2. OBJETIVOS.....	07
12.1. Objetivo general.....	07
1.2.2. Objetivos específicos.....	07
1.3. JUSTIFICACIÓN	07
1.4. FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS.....	08
1.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	09
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	11
2.2. BASES TEÓRICAS	16
2.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE TÉRMINOS	26
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	27
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	27
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	28
3.4. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	29
3.5. PLAN DE PROCESAMIENTO DE DATOS	30

3.6. CONSIDERACIONES ÉTICAS.....	30
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	
4.1. RESULTADOS.....	32
4.2. DISCUSIÓN.....	42
CONCLUSIONES	
RECOMENDACIONES	
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
TABLA N° 01. CONDICIONES DE TRABAJO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO.....	41
TABLA N° 02. SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO.....	43
TABLA N° 03. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO.....	45
TABLA N° 04. SATISFACCIÓN LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO.....	48

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
GRÁFICO N° 01. CONDICIONES DE TRABAJO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO.....	42
GRÁFICO N° 02. SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO.....	44
GRÁFICO N° 03. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO.....	46
GRÁFICO N° 04. SATISFACCIÓN LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO.....	49

RESUMEN

El trabajo de investigación tuvo como objetivo Analizar la relación entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue- Tacna, 2020. El estudio es de tipo cuantitativo, diseño descriptivo correlacional de corte transversal. La población objeto de estudio, estuvo constituida por 19 Licenciadas de Enfermería que laboran en las diferentes áreas del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue – Tacna. Se utilizó un cuestionario sobre las condiciones de trabajo, así mismo el cuestionario sobre satisfacción laboral. Los resultados fueron: Predominó el sexo femenino 100%, edad de 25-36 años, el 36,8% de 0 a 10 años de tiempo laborando en el servicio, el 52,6% es personal nombrado, y que el 78,9% cuenta con especialidad en Centro Quirúrgico. El nivel de satisfacción laboral en el mayor porcentaje 68,4% tiene una satisfacción laboral media, mientras que el menor porcentaje 31,6% es baja. Las condiciones de trabajo inadecuadas fueron de 68,4%, mientras que el menor porcentaje 31,6% son adecuadas. Se concluye que no existe relación significativa entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue-Tacna 2020.

Palabras clave: Nivel de satisfacción, Condiciones de trabajo, Centro Quirúrgico.

ABSTRACT

The objective of the research work was to analyze the relationship between job satisfaction and the working conditions of the nursing professional in the Surgical Center of the Hipólito Unanue-Tacna Hospital, 2020. The study is of a quantitative type, cross-sectional correlational descriptive design. The population under study was made up of 19 Nursing graduates who work in the different areas of the Surgical Center of the Hipólito Unanue Hospital - Tacna. A questionnaire on working conditions was used, as well as the questionnaire on job satisfaction. The results were: the female sex predominated 100%, age 25-36 years, 36,8% from 0 to 10 years of time working in the service, 52,6% are appointed personnel, and that 78,9% have with specialty in Surgical Center. The level of labor satisfaction in the bigger percentage a labor half a satisfaction has 68,4 %, in the meantime than the minor percentage fall is 31,6 %. The inadequate working conditions came from 68,4 %, in the meantime than the minor percentage 31,6 % are adequate. One comes to an end than does not exist significant relation between the labor satisfaction and the working conditions of the professional of infirmary in Surgical Centro of the Hospital Hipólito Unanue Tacna 2020.

Keywords: Level of satisfaction, Working conditions, Surgical Center.

INTRODUCCIÓN

El papel de enfermería cumple un rol importante en la salud, bienestar y recuperación de los pacientes vulnerables y que cursan un proceso de la enfermedad, quienes pueden sentirse satisfechos o no con la atención recibida, sin embargo, existen factores influyentes en el personal de salud que no debe ser dejado de lado, como las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral, que ayudarán a brindar una mejor atención y de calidad.

La satisfacción laboral en un área de trabajo, se ve reflejada en el actuar del profesional de enfermería, el ambiente cálido y respeto hacia los demás; a su vez se demuestra en la atención brindada a los pacientes, si no existiera armonía entre el quehacer y el hacer, surgirían inconvenientes a nivel personal, lo que podría influir en el profesional.

Al hablar de condiciones de trabajo, nos referimos al aspecto físico, psicológico y social del profesional de enfermería, que implica analizar las situaciones del día a día.

Por ello se ha visto la necesidad de realizar el presente trabajo de investigación titulado “Satisfacción laboral y su relación con las condiciones de trabajo del profesional de Enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue – Tacna 2020”, con la finalidad de que los resultados hallados sirvan de base a acciones orientadas a fortalecer y mejorar las condiciones del trabajo y los niveles de satisfacción laboral, las mismas que

tendrán un impacto positivo en la calidad del cuidado de enfermería brindado a la persona.

Esta investigación consta de cuatro capítulos, el primer capítulo Planteamiento del estudio hace referencia a los fundamentos y formulación del problema, objetivos, justificación, formulación de hipótesis y operacionalización de variables. El segundo capítulo contiene los antecedentes de investigación, bases teóricas y definición conceptual de términos. El capítulo tercero contiene el diseño de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, procedimientos de recolección de datos y procesamiento de datos. Finalmente, en el capítulo cuatro se detallan los resultados, la discusión, se culmina con las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. FUNDAMENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El profesional de enfermería cumple un rol muy esencial en los servicios de salud como en hospitales y a nivel de atención primaria, pero muy pocas veces se conoce sus condiciones laborales y sus riesgos laborales (1)

El contexto laboral de los profesionales de Enfermería evidencia principalmente problemáticas relacionadas con condiciones laborales marcadas por la presencia de riesgos de tipo psicosocial, sobrecarga de trabajo, jornadas extensas, turnos rotatorios, trabajo nocturno, frecuentes cambios de servicios y carga psicológica por manejo de situaciones críticas (2)

El profesional de enfermería que labora en centro quirúrgico tiene como objetivo principal lograr los beneficios máximos para el paciente en todo momento; aunque para el logro de estas metas, hace esfuerzos para controlar las situaciones fatigantes existentes en centro quirúrgico por la complejidad de procedimientos quirúrgicos que allí se llevan a cabo (3)

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el Convenio sobre el personal de enfermería, ha observado que la situación actual de las enfermeras en numerosos países del mundo, se caracterizan por la escasez de personal calificado y una utilización a veces inadecuada del personal existente, lo cual

constituye ser un obstáculo para el desarrollo de servicios de salud eficaces (4)

Según la Encuesta Nacional de Satisfacción de Usuarios en Salud que elabora anualmente el INEI para la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD), dio a conocer el funcionamiento y desempeño de los organismos de salud en el 2015. En el ítem de Percepción de los profesionales de Medicina y enfermería, indican que en su mayoría tienen el nivel satisfactorio (65%) pero del 2015 al 2014 ha disminuido considerablemente, según factores como causa de cambiar de centro laboral, indica que el mayor factor es la mejora de sueldo (58%), seguido de mayores oportunidades de estudios y capacitación (22%), mayores facilidades para su vida familiar (19%) y mejora del ambiente físico del trabajo (17%).

Un estudio destacado es el de las enfermeras investigadoras de la Universidad de Harvard, en Estados Unidos, quienes realizaron un seguimiento, durante cuatro años, a 21.290 enfermeras para evaluar las condiciones que influían en el estado de salud física y emocional de estas trabajadoras. Demostró que, con el tiempo, las mujeres con actividades que demandan una alta carga laboral, con poco control sobre ella, y escaso apoyo de su entorno laboral, presentan una disminución importante de sus niveles de salud emocional y física y un deterioro de sus habilidades (5)

Numerosos estudios demuestran que la gran mayoría de enfermeras que trabajan en hospitales, se encuentran con un nivel bajo de satisfacción laboral por las condiciones de riesgo en el trabajo, éstas piensan que “el personal de salud muchas veces se

siente impotente de no poder atender de la mejor manera al usuario debido a que no se cuenta con los insumos y materiales que se necesitan, lo cual se cree que es porque actualmente todos los hospitales del Ministerio de salud, están pasando por una crisis tan marcada que repercute en la calidad de atención directa al paciente, tanto por tipo de paciente y sobrepoblación en los servicios, a las condiciones inadecuadas, a esto se une la necesidad urgente de ser operados de emergencia, lo que provoca un estrés y a la vez una insatisfacción” (5)

En un estudio realizado de Cisneros C. (2011), nos indica que la satisfacción en el personal de enfermería en el desempeño de sus actividades ha sido considerada un determinante de la calidad de atención, pues no es factible que un empleado realice su trabajo con calidad y eficiencia si no se encuentra satisfecho con su desempeño y con los resultados del mismo, es por ello de la importancia de mantener motivado y satisfecho al trabajador ya que de ello depende la productividad de las instituciones.

El Hospital Hipólito Unanue de Tacna, es uno de los hospitales de salud más importantes del sur del país, debido a la accesibilidad geográfica y por la gran cantidad de especialidades que brinda a la población, constantemente está en busca de mejorar las condiciones a pesar de las dificultades que se presenta, como sobrecarga laboral, falta de insumos y equipos, falta de incentivos, relaciones interpersonales deterioradas y rutina laboral, pueden generar niveles bajos de satisfacción laboral en el profesional de enfermería.

Esta institución cuenta con un Servicio de Sala de operaciones ubicada en el cuarto piso donde se realizan cirugías gineco-obstétricas, de especialidad como traumatología, urología, neurocirugía, cirugía de tórax, cirugía plástica, entre otras y laboran 17 enfermeras. También cuenta con el área de Central de Esterilización, donde laboran 2 enfermeras.

En particular, las enfermeras que se encuentran laborando en la unidad quirúrgica se encuentran en constantes situaciones estresantes, enfrentan a diario la presión del trabajo y están sometidas a una sobrecarga por la demanda de atenciones de alta complejidad. La problemática es visible escuchando frases como “me siento muy cansada cuando llego a mi casa”, “no me da tiempo para pasarlo con mi familia”, “no valoran mi trabajo”, “aquí muchas veces el personal no te ayuda”, entre otras expresiones.

Frente a lo expuesto, consideramos pertinente la realización de la presente investigación planteando el siguiente problema:

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Existe relación entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue, 2020?

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo general

Relacionar la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue- Tacna, 2020.

1.2.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue- Tacna, 2020.
- Identificar las condiciones de trabajo (condición física, psicológica y social) del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue- Tacna, 2020.
- Identificar las características sociodemográficas (edad, sexo, tiempo de servicio, especialidad, condición laboral, cargo) del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue- Tacna, 2020.

1.3. JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo de investigación tiene importancia teórica y busca proporcionar evidencia científica actualizada sobre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo de la enfermera (o) profesional en el área de Centro Quirúrgico, a fin de motivar a los

responsables del equipo de gestión y del comité de calidad, para que identifiquen nuevas estrategias orientadas a fortalecer y mejorar las condiciones del trabajo y los niveles de satisfacción laboral, las mismas que tendrán un impacto positivo en la calidad del cuidado de enfermería brindado a la persona.

Tiene importancia práctica, dado que al disponer de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783), que trata aquellos factores o condiciones de trabajo que pueden afectar negativamente a la salud del trabajador; ella se persigue la protección de la salud de los trabajadores bajo la concepción integral de la salud.

1.4. FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Ho: No existe relación significativa entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue- Tacna, 2020

H1: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue- Tacna, 2020

1.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE DEPENDIENTE Satisfacción laboral	Estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto, que están ligadas a factores motivacionales como los Extrínsecos e Intrínsecos. (6)	a) Satisfacción por el trabajo	Interés en el trabajo.	Escala ordinal
		b) Tensión relacionada con el trabajo	Responsabilidad en el trabajo Cansancio Relación con los jefes	Escala ordinal
		c) Competencia profesional	Capacitación Recursos insuficientes Competitividad	Escala ordinal
		d) Presión en el trabajo	Relaciones interpersonales Exceso de trabajo	Escala ordinal
		e) Promoción profesional	Falta de oportunidad Reconocimiento laboral Oportunidad de promoción laboral.	Escala ordinal
		f) Relación interpersonal con los superiores	Confianza con los superiores	Escala ordinal
		g) Relación interpersonal con los compañeros	Relaciones adecuadas con sus compañeros	Escala ordinal

		h) Características extrínsecas de estatus	Remuneración	Escala ordinal
		i) Monotonía laboral.	Rutina en el trabajo Concentración laboral	Escala ordinal
VARIABLE INDEPENDIENTE Condiciones de trabajo	Conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta y el entorno en que ésta se realiza, en cuanto que estas variables determinarán la salud del trabajador. (7)	Condición física	<ul style="list-style-type: none"> • Medio Ambiente Físico de Trabajo. • Equipamiento y materiales • Carga física estática corporal, posturas incómodas y/o forzadas 	Escala ordinal
		Condición psicológica	<ul style="list-style-type: none"> • Organización en el trabajo. 	Escala ordinal
		Condición social	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Relaciones personales. 	Escala ordinal

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Espinoza N. (6), Factores laborales y la Realización Personal en las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión y del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2010. Concluye que: En relación a los Factores Laborales el porcentaje mayor se encuentra en el personal nombrado, experiencia 0 -10 años, horas de trabajo 35 a 44 horas a la semana, que atienden 0 a 10 pacientes diarios, no trabajan en otro lugar, se encuentran satisfechas en su trabajo, no se encuentran motivadas y el problema más frecuente es la falta de personal y la falta de estímulos. Existe relación significativa entre las variables Factores Laborales: el lugar de trabajo, tiempo de servicio, horas por semana, motivación y respecto a los problemas más frecuentes: falta de personal, falta de estímulos con la Realización Personal. No existe relación estadísticamente significativa entre las variables Factores Laborales: situación laboral, número de pacientes, relacionado con otro trabajo, con la Realización Personal de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión y el Hospital Hipólito Unanue de Tacna.

Cisneros C. (7), Satisfacción laboral del personal de enfermería v su relación con las condiciones de trabajo hospitalario 2011-Durango, México. Concluye que no existe una correlación entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo del personal de enfermería en esta población, por lo que es probable que existan otros factores asociados a la satisfacción y que no se encuentran contemplados en este estudio, el nivel de satisfacción se encontró moderado, dándole mayor importancia al salario, horario y

estabilidad en el empleo y esto se traduce en una mayor productividad para la institución.

Pablos M., Cubo S. (8), Satisfacción laboral de las enfermeras de los Hospitales Públicos de Badajoz- España 2014. Los resultados obtenidos con el empleo de la encuesta, ayudaron a identificar qué dimensiones, de la Percepción del ámbito de trabajo, se encuentran más satisfechas las enfermeras. Correspondiendo la mayor puntuación la relativa al desarrollo de sus competencias estando «de acuerdo» (67,2%). A nivel general el grado de satisfacción laboral expresado por el grupo de enfermeras incluidas en el estudio es medio alto lo que concuerda con otros trabajos realizados y de similares características.

Carrión B. (9), Satisfacción laboral del enfermero en centro quirúrgico Hospital Dos de Mayo 2015. Concluye que la satisfacción laboral del enfermero en centro quirúrgico la mayoría manifiesta que es de medio a bajo referido a que el sueldo que reciben es bajo en relación a la labor que realizan, se sienten que reciben por parte de la institución un mal trato; seguido de un mínimo porcentaje significativo alto porque se sienten complacidos con la labor que realizan.

Inga C. (10), Satisfacción laboral de las enfermeras de Centro Quirúrgico en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN) 2015. Concluye que la mayoría según la dimensión factores motivadores o intrínsecos se encuentran medianamente satisfechas referido a la dimensión responsabilidad, y promoción y ascenso; un menor porcentaje satisfecho en la dimensión desarrollo y logro, así como en el reconocimiento; y un mínimo porcentaje insatisfecho en la dimensión desarrollo del trabajo en sí. En la dimensión factores higiénicos o extrínsecos la mayoría está medianamente satisfecha en la dimensión relaciones humanas y en la dimensión políticas

generales; un menor porcentaje está satisfecho en la dimensión condiciones de trabajo y remuneración y un mínimo porcentaje insatisfecho en la dimensión supervisión.

Delgado S. (11), Nivel de satisfacción laboral del personal en Centro Quirúrgico en la Clínica Centenario Peruana Japonesa 2016. Concluye que: Acerca de la satisfacción laboral del personal de enfermería tienen nivel medio, destacando los factores Relación con la autoridad, Desarrollo personal, desempeño de tareas y beneficios laborales y/o remunerativos por mostrar niveles significativos de satisfacción media, las dimensiones Políticas administrativas y Condiciones físicas y/o confort presentan tendencia al nivel bajo y el factor Relaciones interpersonales presenta niveles de satisfacción que oscilan entre alta y baja.

Morales E. (12), Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. EsSalud. 2016. Concluye que el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Alberto Sabogal es valorado la mayor parte por (77,65%) que manifiesta estar medianamente satisfecho, y solo un pequeño porcentaje se encuentran satisfechos, esto es preocupante ya que este resultado puede ser indicador que el profesional de enfermería trabaja sin estímulo y solo realiza sus tareas por cumplir rutinas.

Pinto S., Portugal E. (13), Factores del Ejercicio Profesional relacionados a la satisfacción laboral de las enfermeras. Centro Quirúrgico del H.R. H. D. Arequipa 2016. Concluye que la mayoría de las enfermeras presentaron mediana satisfacción, con respecto a las dimensiones: políticas administrativas, relaciones sociales y relación con la autoridad presentaron mediana satisfacción laboral en mayor porcentaje (77,78%), en comparación

con las demás dimensiones, condiciones de trabajo, beneficios laborales y remunerativos y desempeño de funciones quienes también obtuvieron mediana satisfacción, pero en menor porcentaje de la población.

Contreras A. (14). Condiciones de salud y satisfacción laboral según régimen laboral en enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez 2017, México. Concluye que Existe una correlación significativa entre condiciones de salud y satisfacción laboral según régimen laboral de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez, la mayoría de enfermeros refieren sentirse siempre satisfechos laboralmente y refieren presentar muy buena condición de salud según sus mismas referencias.

Ore E, y Soto C. (15), Satisfacción Laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el Servicio de Medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima- 2018. Los resultados con respecto a la Satisfacción Laboral del profesional de enfermería fue el 68,3% presentaron un nivel medio de satisfacción laboral, un 28,3% alto y el 3,3% bajo. Por otro lado, en las dimensiones se encontró que la mayoría de las estas presentan una Satisfacción laboral media; cuyos valores oscilan entre el 56,7% al 46,7%, seguido de una alta satisfacción y por último, un nivel de satisfacción bajo. Con excepción de las dimensiones Desarrollo personal, que el 91,7% presentó un bajo nivel de satisfacción, seguido de medio y alto; por último, en la dimensión Beneficios sociales, el 66,7% presentó un alto nivel de satisfacción, seguido de medio y bajo. Por último, con respecto a las condiciones de trabajo, se encontró que el 68,3% presentó una condición de trabajo regular, seguido de un 28,3% bueno y el 3,3% malo. 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.

Lezama A. (16), Satisfacción laboral de los Enfermeros del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Cajamarca 2018. Concluyó que existen condiciones físicas y/o materiales; beneficios laborales y remunerativos; políticas administrativas; relaciones interpersonales; y relación con la autoridad que posiblemente generen insatisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico; y que existe desarrollo personal y desempeño de tareas que posiblemente generen satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico.

López A. (17), Condiciones de trabajo y Satisfacción laboral del personal de salud de Centro Quirúrgico – Hospital Regional Docente de Trujillo, 2018. Concluye que existen condiciones aceptables de trabajo, las mismas que tienen una relación significativa con el nivel medio de satisfacción laboral; además el 72,5% del personal de salud presenta condiciones laborales aceptables y el 27,5 % tienen condiciones laborales de riesgo de una población de 51 personas; y que el 78,4% del personal de salud tienen un nivel de satisfacción laboral medio; y el 3,9 % del personal de salud tiene un nivel de satisfacción laboral alto.

Jaime R. (18), Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de enfermeras del centro quirúrgico de un hospital de Trujillo, 2020. Concluyen que las condiciones laborales son regulares 60%, el nivel de satisfacción por el personal de Enfermería es medianamente satisfecho (55%), y menciona que existe relación entre el nivel de satisfacción y las condiciones de trabajo del personal de Enfermería en Centro Quirúrgico.

2.2. BASES TEÓRICAS

SATISFACCIÓN LABORAL

Cuando el hombre forma parte de una sociedad u organización, se debe hablar de responsabilidad social en la organización, la motivación es parte de ella, tanto así que el alcanzar sus metas depende de ella directa e indirectamente como obtener un buen clima laboral, los empleados inmersos en él deben encontrar un valor agregado en el trabajo.

Locke define a la satisfacción laboral como “un estado emocional positivo y placentero que surge de la evaluación personal sobre su trabajo y de la experiencia laboral adquirida, lo cual puede ser multicausal (6).

Teoría de La teoría de Motivación-Higiene de Herzberg

Esta teoría fue elaborada por el psicólogo Frederick Herzberg, el cual tenía el criterio que el nivel de rendimiento en las personas varía en función del nivel de satisfacción, o sea, que las respuestas hacia el trabajo eran diferentes cuando se sentía bien o cuando se sentía mal.

Frederick Herzberg propone una teoría de la motivación en el trabajo en la cual divide la satisfacción y la insatisfacción en dos tipos como: el primero que es el higiénicos o extrínsecos, aquellos que causan la insatisfacción del empleado, estas se localizan en el ambiente laboral, como en las políticas, la administración, relaciones interpersonales, sueldo, la supervisión, las condiciones ambientales y físicas del trabajo, estos factores al ser eliminados solo harían que el empleado no esté insatisfecho; el segundo que son los motivadores o intrínsecos, aquellos que hacen que el empleado este satisfecho con su cargo, estos están relacionados con las tareas que este ejecuta, con las recompensas, con

el reconocimiento profesional y la promoción que incluye el crecimiento y desarrollo personal que la empresa le proporciona, así mismo los deseos de autorrealización . (19)

La satisfacción que es principalmente el resultado de los factores de motivación. Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo, pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción.

La insatisfacción es principalmente el resultado de los factores de higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo.

Es así que Herzberg en su teoría considera los siguientes factores, las cuales se desarrollan a continuación:

- 1) El sueldo, que es la remuneración fija que percibe el trabajador por su servicio, que incluye bonificaciones y bonos por productividad.
- 2) La supervisión, es la observación constante, por parte del jefe inmediato.
- 3) Los compañeros de trabajo, es la relación interpersonal entre compañeros de trabajo.
- 4) La comunicación, es la constante información brindada durante el proceso del trabajo.
- 5) Las condiciones ambientales y físicas, se refiere a la seguridad, la salud y la calidad de vida en el centro de trabajo.
- 6) Los beneficios laborales, son las compensaciones adicionales a los salarios regulares.
- 7) El trabajo en sí, están relacionados con el desarrollo de las funciones, tales como procedimientos, variedad en las tareas, nivel de complejidad y repetitividad en las funciones.

8) Las recompensas y reconocimientos, son los incentivos, bonificaciones y felicitaciones entre otros por el buen desempeño en las labores.

9) Promoción, que representa la posibilidad del empleado aumentar su nivel jerárquico dentro de la empresa en la que labora, implicando nuevos retos, más responsabilidades y muy posiblemente tener más personas a cargo, y por ende recibe un aumento salarial, mejores bonificaciones o mayores beneficios.

Según Chiavenato, las dimensiones de la satisfacción laboral se manifiestan que las condiciones físicas y/o materiales; son el área interdisciplinaria estrechamente vinculada con la seguridad, la calidad de vida y la salud dentro del trabajo. Las condiciones de trabajo son cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyéndose además de los aspectos ambientales y los tecnológicos las cuestiones que tienen que ver con la organización y ordenación del trabajo (20).

El cuestionario Font Roja, es un método directo de evaluación que mide la satisfacción laboral a través de 24 preguntas, que comprende la exploración de nueve dimensiones, utilizando una escala Likert entre 1 y 5, y fue construido por Aranaz y Mira en el año 1988 que es uno de los más usados en España en distintos entornos laborales del ámbito sanitario, ya que es un cuestionario que fue aplicado al personal administrativo y de servicios, en centros en España (21).

Las dimensiones medidas mediante este cuestionario fueron las siguientes:

1. Satisfacción por el trabajo
2. Tensión relacionada con el trabajo
3. Competencia profesional

4. Presión del trabajo
5. Promoción profesional
6. Relación interpersonal con sus jefes/as
7. Relación interpersonal con los compañeros
8. Características extrínsecas de estatus
9. Monotonía laboral

El resultado general de este cuestionario se expresa en un índice denominado Satisfacción Media Global (SMG), el cual resulta de calcular la diferencia entre los ítems del Cuestionario Font Roja que forman parte de las dimensiones que aumentan la satisfacción menos los que pertenecen a las que la disminuyen, dividiendo después el resultado entre los veinte y cuatro ítems totales. De este cálculo deriva un resultado que oscila entre -2 y 2 puntos, permitiendo diferenciar las personas en satisfechos (>0), indiferentes o neutros ($=0$) o no satisfechos (<0). El SMG se constituye como la variable dependiente del trabajo (22).

CONDICIONES DE TRABAJO

Según la Real Academia Española, condición se refiere a la naturaleza o propiedad de las cosas y el estado o situación en que se encuentra algo reciben el nombre de condición, un término que procede del vocablo latino conditio. El trabajo, por su parte, es una actividad productiva por la que se recibe un salario. Se trata de una medida del esfuerzo que realizan los seres humanos.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España define las condiciones de trabajo como “el conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta y el entorno en que ésta se realiza, en cuanto que estas variables determinarán la salud del trabajador.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), lo definen como una característica diversa del trabajo que puede influir significativamente en la ocurrencia de riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores.

El cambio repentino y constante en el trabajo, así como los horarios, ritmo laboral, tecnología avanzada y el desenvolvimiento personal, crean circunstancias que puede repercutir en la salud de los trabajadores. A esas constantes variaciones se les reconoce como condiciones de trabajo, que emergen de diversas fuentes como el espacio laboral, la carga de trabajo o de la organización y seguridad del ambiente laboral (23).

Las condiciones de Trabajo, para Cisneros, comprenden el pago, la jornada laboral, el horario, los descansos entre semana y vacaciones anuales, el transporte, servicio médico, oportunidad de desarrollo, seguridad en el trabajo, insumos y equipos necesarios, limpieza del ambiente de trabajo e incentivos (7).

Entonces las condiciones de trabajo son el conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta y el entorno en que ésta se realiza, en cuanto que estas variables determinarán la salud del trabajador.

De acuerdo al contexto Trabajo Decente por la Organización Internacional del Trabajo, la condición de trabajo, por lo tanto, está vinculada con el estado del entorno laboral. Los daños a la salud ocasionada por los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales son el resultado de la existencia de unas condiciones de trabajo que implican la exposición a factores de riesgo en el lugar donde se realizan las labores y de una deficiente o inadecuada organización del trabajo. Decimos que, como el medioambiente de trabajo es una parte indivisible del medio-espacio total

en que vive la persona, la salud se ve influenciada por las condiciones de trabajo. Puede decirse que las condiciones de trabajo de un puesto laboral están compuestas por varios tipos de condiciones, como las condiciones físicas en que se realiza el trabajo (iluminación, comodidades, tipo de maquinaria, uniforme), las condiciones medioambientales (contaminación) y las condiciones organizativas (duración de la jornada laboral, descansos, entre otras) (24).

Condición física: Dentro de las condiciones de trabajo nos encontramos con el medio ambiente físico dentro de ello nos referimos a factores de medio ambiente natural en el ámbito de trabajo y que aparecen de la misma forma o modificada por el proceso de producción que puede repercutir negativamente en la salud. Lo constituye la iluminación, ruido, temperatura, recursos físicos y materiales (7).

- Medio Ambiente Físico de Trabajo. Dentro de este grupo se encuadran principalmente el medio ambiente de trabajo relacionado fundamentalmente con las condiciones físicas como son las condiciones acústicas, vibraciones, iluminación, radiaciones ionizantes y no ionizantes, condiciones termohigrométricas, con el objeto de establecer no sólo unos niveles de exposición a éstos por debajo de aquellos que se pueden considerar como perjudiciales para la salud de los trabajadores, sino que también permitan desarrollar las tareas de una forma eficiente sin afectar a su rendimiento (25).
- Equipamiento y materiales: Se hace referencia a todo lo necesario para poder llevar a cabo una cirugía de manera exitosa y sin inconvenientes. A pesar de que los hospitales cuenten con las instalaciones necesarias, siguen existiendo riesgos.

- Carga física estática corporal, posturas incómodas y/o forzadas: Todo trabajo para su realización requiere de una postura determinada. El mantenimiento prolongado de una postura de trabajo inadecuado o incómodo, requiere por parte del trabajador de un esfuerzo adicional al exigido por la tarea (22).

Se incluyen aquellos aspectos relacionados con las exigencias físicas y también mentales, que precisan la realización de una determinada tarea, como pueden ser los esfuerzos y fuerzas aplicadas, posturas de trabajo, movimientos y movimientos repetitivos, manipulación manual de cargas, niveles de atención, niveles de responsabilidad, etc. y que pueden provocar una determinada carga de trabajo a la persona, física o mental (23).

Condición psicológica: Cada día se exige del trabajador un esfuerzo físico mayor, por lo que es importante que hagamos referencia la manera de cómo puede afectar el trabajo mentalmente, a ello se le denomina Carga mental que podemos definir como un esfuerzo de carácter cognoscitivo determinado por la cantidad y tipo de información provenientes de las demandas del puesto de trabajo (7).

Entre los factores psicosociales que se ha evidenciado científicamente que daña la salud podemos señalar (24):

- La falta de control sobre el contenido de la tarea a realizar.
- Las altas exigencias psicológicas, tanto en cantidad como en calidad en el trabajo.
- La falta de apoyo de compañeros o superiores.
- La escasez de recompensas.

- En la organización del trabajo se estudian los factores relacionados a: cómo se hace, durante cuánto tiempo, si se trata de trabajo nocturno, si es trabajo repetitivo y monótono, si las jornadas de trabajo son prolongadas, entre otros tantos factores como qué días se trabaja y cuál es la forma de contratación (24).

Condición social: Las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de la persona. A través de ellas, el individuo obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato que favorecen su adaptación al mismo. En contrapartida, la carencia de estas habilidades puede provocar rechazo, aislamiento y, en definitiva, limitar la calidad de vida (7).

- Comunicación: En el ambiente de trabajo, una persona interactúa con sus compañeros, superiores, clientes, etc. De igual manera, recibe información, da o recibe instrucciones y se coordina con equipos de trabajo. Todas estas tareas y relaciones involucran la comunicación, de ahí la importancia de lograr una buena comunicación en las organizaciones laborales.
- Relaciones personales: Son aquellas interacciones recíprocas que se entabla con una o más personas. Se encuentran definidas por ciertos códigos de conducta, establecidos culturalmente. La relación con los compañeros de trabajo puede llegar a ser tanto positiva como negativa, dependiendo del esfuerzo de mejorar y procurar que el paso por un lugar de trabajo sea el mejor posible.

➤ Fundamento legal de las condiciones de trabajo:

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y el Pacto Internacional de los Derechos económicos, sociales y culturales, se

expone el derecho de todo trabajador a elegir libremente su trabajo, a trabajar en condiciones adecuadas y a la protección contra el desempleo, garantizando el respeto a la dignidad del trabajador. El ejercicio de los derechos humanos habilita a todo trabajador a exigir mejores condiciones de trabajo, ya sea individual o colectivamente.

En nuestro país la Constitución Política de 1993, indica que todas las personas tienen derecho a la libertad y seguridad, y es el trabajo un derecho y deber del individuo.

En la ley del enfermero 27669, de los derechos de la enfermera, en el artículo. - 11 menciona que toda enfermera(o) profesional debe contar con un ambiente de trabajo debidamente acondicionado para controlar la exposición a contaminantes y sustancias tóxicas y, así mismo, contar con condiciones de bioseguridad idóneas de acuerdo al área en que labora. Corresponde al Estado velar por el mejoramiento progresivo y equitativo de los niveles remunerativos de los profesionales de enfermería, lo que implica que se mantengan actualizados tomando como base el escalafón salarial. Las guardias diurnas y nocturnas, cualquiera sea su modalidad, serán remuneradas. El trabajo de guardia es la actividad realizada por necesidad del servicio, correspondiéndoles actividades múltiples y/o diferenciadas de las realizadas en jornadas ordinarias, sin exceder de 12 horas. Sólo excepcionalmente se podrá sobrepasar las 12, por falta de personal (26).

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo La Ley N° 29783, aprobada en el 2011, ampara al trabajador y representa sus derechos como tal, tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el Perú, especificando que el empleador está en la obligación de proporcionar condiciones adecuadas de trabajo que proteja la salud y seguridad del empleado, haciéndose responsables de las implicancias

económicas, legales y todas las demás que sobrevengan de accidentes o enfermedades que puedan perjudicar al individuo durante su jornada laboral. Esta ley se aplica en los diferentes sectores y servicios, y comprende tanto a trabajadores de entidades privadas, públicas e independientes (24).

El empleador tiene la obligación de garantizar dentro del ambiente de trabajo las condiciones adecuadas que cuiden, protejan y mantengan el bienestar físico y mental de cada trabajador, la salud y preservar la vida, incluyendo los casos de trabajadores que no tienen un contrato o vínculo directo con la empresa. Del mismo modo tiene el deber y obligación de prestar la protección adecuada a cada trabajador, que por distintas razones o circunstancias estén especialmente expuestos a los riesgos que derivan de sus funciones como trabajador (discapacitados, gestantes, edad, sexo, etc.) (23).

Así mismo el empleador debe prever a través de controles la exposición del trabajador a los siguientes agentes: psicosociales, ergonómicos, físicos, químicos, biológicos. Cada empleador debe implementar las medidas de protección y prevención dentro del Sistema de Gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SGSST) según del perfil de cada puesto de trabajo y de cada trabajador (23).

Dentro de las obligaciones de deberes del empleador se encuentra el garantizar que sus trabajadores tengan conocimientos y hayan sido consultados sobre cambios que puedan llevar a cabo en los procesos, operaciones incluso en la organización del trabajo, que puedan repercutir en la salud y en la seguridad de los trabajadores (23).

2.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE TÉRMINOS

SATISFACCIÓN LABORAL: Estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto, que están ligadas a factores motivacionales como los Extrínsecos e Intrínsecos.

CONDICIONES DE TRABAJO: Conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta y el entorno en que ésta se realiza, en cuanto que estas variables determinarán la salud del trabajador.

CENTRO QUIRÚRGICO: conjunto de ambientes, cuya función gira alrededor de las salas de operaciones y que proporciona al equipo quirúrgico las facilidades necesarias para efectuar procedimientos quirúrgicos en forma eficaz, eficiente y en condiciones de máxima seguridad con respecto a contaminaciones.

TRABAJO DE ENFERMERÍA: Constituye el fundamento del ejercicio de la profesión, se basa en el juicio crítico y ponderado, así como en la toma de decisiones que competen a su labor, por lo cual, asume plena responsabilidad por los efectos y consecuencias que de ellas se originan.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio es de tipo cuantitativo, Descriptivo, porque permite describir las características de la población; correlacional porque busca relacionar hechos entre variables que no fueron estudiados, y de corte transversal porque presenta los hechos tal como son en un determinado tiempo y espacio (27).

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población estará conformada por 19 enfermeras que laboran en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hipólito Unanue.

Unidad de análisis: El profesional de enfermería que laboran en Centro Quirúrgico, en las áreas de Unidad de Recuperación Post - anestésica, Sala de operaciones y Central de Esterilización.

CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- Profesional de enfermería (Licenciada en Enfermería), que tenga 1 mes mínimo de experiencia en el área.
- Profesional de enfermería que acepte participar en el estudio.

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

- Profesional de enfermería que no deseen participar en el estudio
- Profesional de enfermería que no trabaje en Centro Quirúrgico.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la medición de la variable dependiente: Satisfacción laboral, se utilizó el instrumento de Font Roja, elaborado por Aranaz J y Mira J. (1988), validado por Moya S. (2011) y adaptado por López, A (2016), el instrumento consta de 24 ítems. (Ver anexo 4).

Estas categorías son:

- a) Nivel de satisfacción laboral bajo entre 24 - 56 puntos en la escala.
- b) Nivel de satisfacción laboral medio puntuaciones entre 57 – 88 puntos en la escala.
- c) Nivel de satisfacción laboral alto con puntuaciones entre 89 – 120 puntos en la escala.

Responderá con una escala ordinal tipo Likert que va de 0 a 5, el rango de puntuaciones de la totalidad del cuestionario va desde 24 (mínimo grado de satisfacción laboral) hasta 120 (máximo grado de satisfacción laboral).

Para la medición de la variable independiente: Condiciones de trabajo, se utilizará el instrumento elaborado por Carmen Cisneros Centeno. Consta de tres dimensiones expresado en condición física, psicológica y social, que se derivan de 15 preguntas. El instrumento está medido con una escala tipo Likert: 1=Totalmente en desacuerdo hasta 5= totalmente de acuerdo, excepto para los ítems 6, 10, 12, 13 y 14 que se calificaran de manera inversa. (Ver anexo 4)

La escala califica una puntuación máxima de 75 puntos y una mínima de 15 puntos, categorizada en dos niveles:

- Condiciones de trabajo adecuadas: cuando el puntaje es de 41 a 75 puntos.
- Condiciones de trabajo inadecuadas: cuando el puntaje oscila entre 40 a 15 puntos.

VALIDEZ: Para la validez de los instrumentos, fue sometido a juicio de expertos en el cual, participaron 05 profesionales de Enfermería, 03 enfermeras especialistas en Centro Quirúrgico que laboran en el Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 01 docente de la UNJBG, 01 enfermera especialista en Centro Quirúrgico que labora en el Hospital Honorio Delgado Espinoza (Anexo 02).

CONFIABILIDAD: Se realizó a través de la aplicación de la prueba piloto en una población similar al objeto de estudio, la cual estuvo conformado por 13 enfermeras que laboran en el Hospital Honorio Delgado Espinoza, con el objetivo de reajustar la redacción y la comprensión de las preguntas y de esta manera poder establecer adecuadamente la confiabilidad del instrumento.

3.4. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de la información, se solicitó autorización y se presentará un documento a la Enfermera jefe del Hospital Regional Hipólito Unanue, para las facilidades del caso. Posteriormente se realizó las coordinaciones con la Enfermera responsable del Servicio de Centro Quirúrgico, con la finalidad de establecer el cronograma de las actividades para su ejecución. El proceso de recolección de datos se llevó a cabo por las investigadoras durante el mes de enero en los diferentes turnos.

3.5. PLAN DE PROCESAMIENTO DE DATOS

Una vez obtenida la información se ordenó y codificó, elaborando una base de datos con el programa Excel de Microsoft Windows 2016; para el procesamiento se hizo con el software estadístico informático Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 21.0. Para el análisis univariado se utilizó estadística descriptiva (frecuencia absoluta, frecuencia relativa simple y acumulada), para el análisis bivariado entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo, se utilizó el estadístico Chi cuadrado, considerando un nivel de confianza de 95% y un valor $p < 0,05$ para probar la Hipótesis de investigación.

Para la presentación de información se generaron tablas de contingencia de una y doble entrada en base a los objetivos planteados con sus respectivos gráficos.

3.6. CONSIDERACIONES ÉTICAS

3.6.1. Anonimato

Se respetó la identidad del profesional de enfermería a través del anonimato ya que la información obtenida fue solo para fines de la investigación.

3.6.2. Privacidad

Toda la información recibida en el presente estudio se mantuvo en secreto y se evitó ser expuesto, respetando la intimidad del profesional de enfermería, sólo fue útil para fines de la investigación.

3.6.3. Honestidad

Se informó al profesional de enfermería los fines de la investigación, cuyos resultados se encuentran plasmados en el presente estudio.

3.6.4. Consentimiento informado

Sólo se trabajó con el profesional de enfermería que cumplió los criterios de inclusión que aceptaron voluntariamente participar en el presente trabajo.

CAPÍTULO IV
DE LOS RESULTADOS

4.1. RESULTADOS

TABLA N° 1
CONDICIONES DE TRABAJO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN
CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL HIPÓLITO
UNANUE - TACNA, 2020

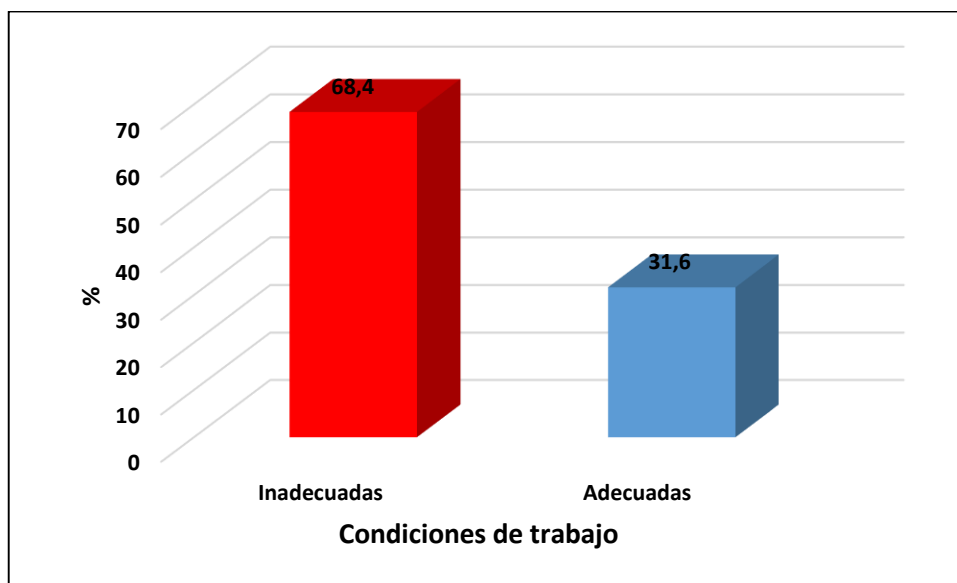
Condiciones de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuadas	13	68,4
Adecuadas	6	31,6
Total	19	100,0

Fuente: Cuestionario sobre las condiciones de trabajo del profesional de enfermería y satisfacción laboral en Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue- Tacna, 2020.

DESCRIPCION:

La tabla 1, sobre condiciones de trabajo del profesional de enfermería, nos muestra en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue es valorada como inadecuadas por el 68,4% de enfermeras y el 31,6% como adecuadas.

GRÁFICO N° 1
CONDICIONES DE TRABAJO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN
CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL HIPÓLITO
UNANUE - TACNA, 2020



Fuente: Tabla N° 1

TABLA N° 2

**SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN
CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL HIPÓLITO
UNÁNUE- TACNA, 2020**

Satisfacción laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	31,6
Medio	13	68,4
Alto	0	0,0
Total	19	100,0

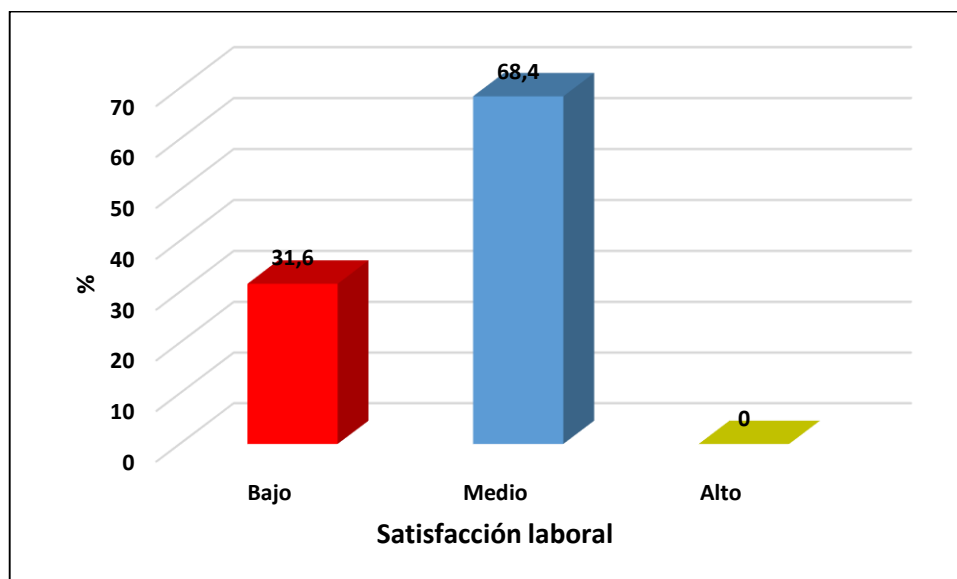
Fuente: Cuestionario sobre las condiciones de trabajo del profesional de enfermería y satisfacción laboral en Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue- Tacna, 2020.

DESCRIPCION:

La tabla 2, sobre la satisfacción laboral, evidencia que el nivel de satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue, es valorado como satisfacción media en un 68,4% y satisfacción baja en un 31,6%.

GRÁFICO N° 2

SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNÁNUE - TACNA, 2020



Fuente: Tabla N° 2

TABLA N° 3

**CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL
HIPÓLITO UNANUE- TACNA, 2020**

		Frecuencia	Porcentaje
Edad	25-36	7	36,8
	36-47	4	21,1
	47-58	3	15,8
	58-69	5	26,3
	Total	19	100,0
Sexo	Femenino	19	100,0
	Masculino	0	0,0
	Total	19	100,0
Tiempo de servicio	0-10	7	36,8
	10-20	4	21,1
	20-30	2	10,5
	30-40	6	31,6
	Total	19	100,0
Condición laboral	Nombrado	10	52,6
	Contratado	9	47,4
	Total	19	100,0
Cargo	Enfermera con especialidad	15	78,9
	Enfermera sin especialidad	4	21,1
	Total	19	100,0

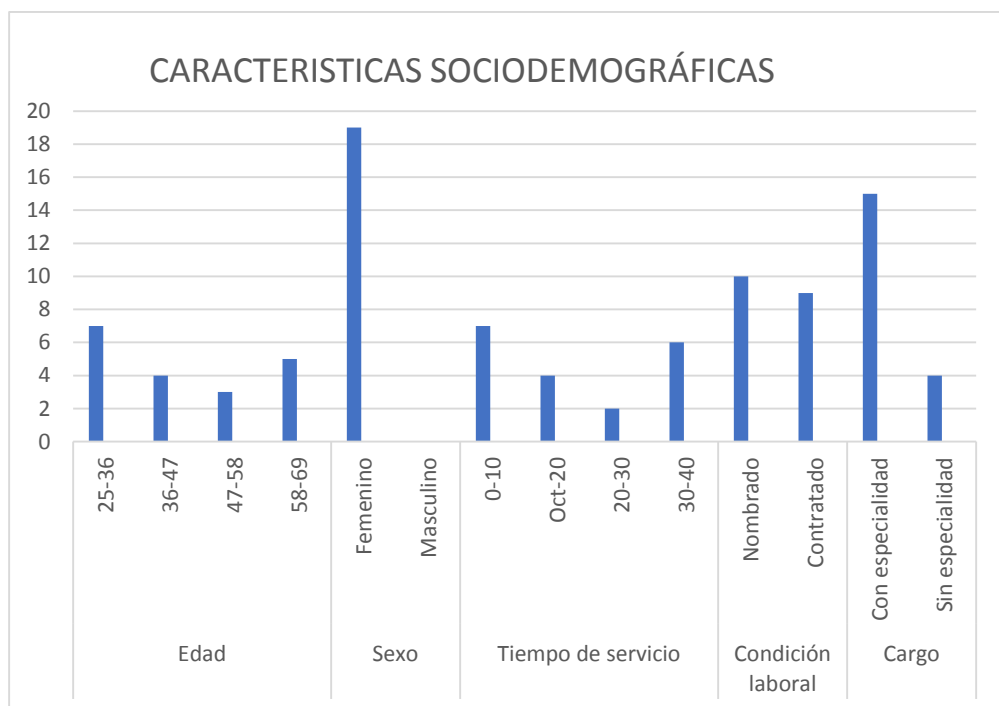
Fuente: Cuestionario sobre las condiciones de trabajo del profesional de enfermería y satisfacción laboral en Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue- Tacna, 2020

DESCRIPCIÓN:

La tabla 3, sobre factores sociodemográficos del profesional de enfermería en aspectos generales, respecto a la edad con mayor porcentaje el 36,8% tiene entre 25-36 años, seguido por el 26,3% entre 58-69 años, a su vez el 100% está conformado por personal de sexo femenino; el mayor porcentaje en base al tiempo de servicio con 36,8% es de 0 a 10 años, seguido de un 31,6% de 30 a 40 años; y por último con mayor porcentaje 78,9% está conformado por enfermeras con especialidad en centro quirúrgico.

GRÁFICO N° 3

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE - TACNA, 2020



Fuente: Tabla N° 3

TABLA N° 4

**SATISFACCIÓN LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO
DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE- TACNA, 2020**

Satisfacción laboral		Condiciones de trabajo		Total
		Inadecuada	Adecuada	
Bajo	N	4	2	6
	%	66,7	33,3	100,0
Medio	N	9	4	13
	%	69,2	30,8	100,0
Alto	N	0	0	0
	%	0	0	0
Total	N	13	6	19
	%	68,4	31,6	100,0

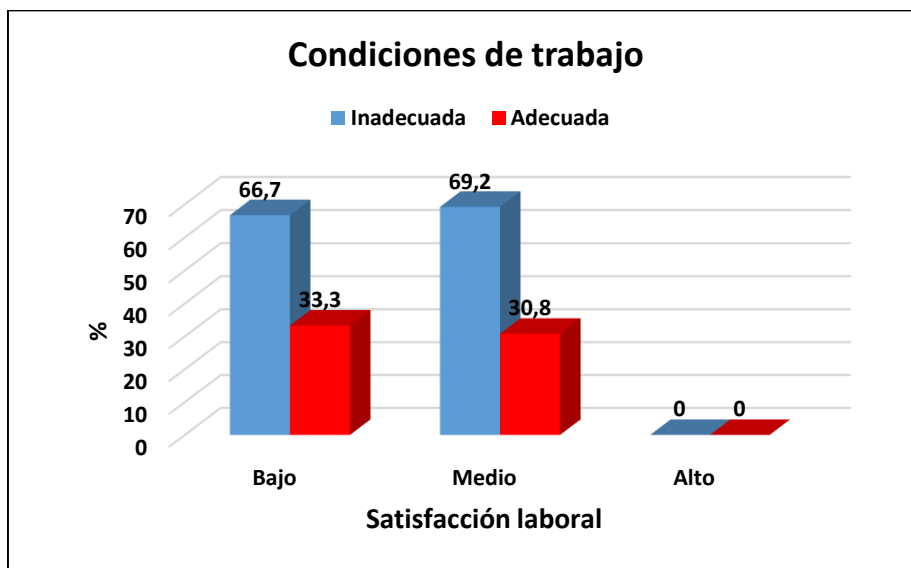
Fuente: Cuestionario sobre las condiciones de trabajo del profesional de enfermería y satisfacción laboral en Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue- Tacna, 2020

DESCRIPCIÓN:

En la tabla 4, al analizar la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo, se observa que, respecto a la satisfacción laboral Bajo, el mayor porcentaje 66,7% tienen condiciones de trabajo inadecuadas, y el menor porcentaje 33,3% es adecuada, también se observa que la satisfacción laboral media, el mayor porcentaje 69,2% tienen condiciones de trabajo inadecuadas, y el menor porcentaje 30,8% es adecuada.

GRÁFICO N° 4

SATISFACCIÓN LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE- TACNA, 2020



Fuente: Tabla N° 4

4.2. DISCUSIÓN

La tabla 1, sobre condiciones de trabajo del profesional de enfermería, nos muestra en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue es valorada como inadecuadas por el 68,4% de enfermeras y el 31,6% como adecuadas.

Este estudio concuerda con lo hallado por Rodríguez y Rosario en el año 2021, donde realizó la investigación “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de enfermeras del centro quirúrgico de un hospital de Trujillo”, llegando a la conclusión que, el 60% de enfermeras considera las condiciones de trabajo como regular.

Sin embargo, López en 2015 en su estudio Condiciones de trabajo y Satisfacción laboral del personal de salud de Centro Quirúrgico – Hospital Regional Docente de Trujillo, reporta que el 72,5% del personal de salud presenta condiciones laborales aceptables.

Las condiciones de Trabajo, para Cisneros, comprenden el pago, la jornada laboral, el horario, los descansos entre semana y vacaciones anuales, el transporte, servicio médico, oportunidad de desarrollo, seguridad en el trabajo, insumos y equipos necesarios, limpieza del ambiente de trabajo e incentivos

En la ley del enfermero 27669, de los derechos de la enfermera, en el artículo. - 11 menciona que toda enfermera(o) profesional debe contar con un ambiente de trabajo debidamente acondicionado para controlar la

exposición a contaminantes y sustancias tóxicas y, así mismo, contar con condiciones de bioseguridad idóneas de acuerdo al área en que labora.

Por lo tanto, las condiciones de trabajo se califican de diversos puntos de vista, obteniendo la aceptación o rechazo por el profesional que labora, influyendo diversos factores, lo que lo hace cambiante con el transcurrir del tiempo o del cambio de jefaturas.

La tabla 2, sobre la satisfacción laboral, evidencia que el nivel de satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue, es valorado como satisfacción media en un 68,4% y satisfacción baja en un 31,6%.

Se concuerda con Pinto y Portugal en 2016, en su estudio “Factores del Ejercicio Profesional relacionados a la satisfacción laboral de las enfermeras en el Hospital Honorio Delgado de Arequipa”, concluyendo que en su mayoría presentaron mediana satisfacción laboral (77,78%).

Así mismo Ore y Soto en 2018, en su estudio “Satisfacción Laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el Servicio de Medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente de Lima, concluyó que las enfermeras presentan una Satisfacción laboral media; cuyos valores representan el 56,7%.

A su vez López en su estudio Condiciones de trabajo y Satisfacción laboral del personal de salud de Centro Quirúrgico – Hospital Regional Docente

de Trujillo en 2018, ya mencionado, concluye también que el 78,4% del personal de salud tienen un nivel de satisfacción laboral medio.

Según Chiavenato, las dimensiones de la satisfacción laboral se manifiestan que las condiciones físicas y/o materiales; son el área interdisciplinaria estrechamente vinculada con la seguridad, la calidad de vida y la salud dentro del trabajo.

Locke define a la satisfacción laboral como “un estado emocional positivo y placentero que surge de la evaluación personal sobre su trabajo y de la experiencia laboral adquirida, lo cual puede ser multicausal.

Por lo tanto, la satisfacción laboral se verá afectada por los diversos factores, remunerativos principalmente y las condiciones físicas en su área de trabajo del profesional de enfermería.

La tabla 3, acerca de las características sociodemográficas del profesional de enfermería, se puede evidenciar que el 36,8% está comprendida entre 26 a 36 años de edad lo que significa en gran parte de su población es adulto joven, lo cual son trabajadores más activos, que demuestran entusiasmo e interés por ser más expertos en su campo laboral, en cuanto al sexo el 100% son mujeres, el 36,8% tienen menos de 10 años como tiempo de servicio, el 52,6% son nombrados y finalmente en su mayoría con el 78,9% son enfermeras que cuentan con la especialidad de Centro Quirúrgico.

Según Espinoza en su estudio “Factores laborales y la Realización Personal en las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión y del Hospital Hipólito Unanue de Tacna” en el año 2010, en relación a los Factores Laborales el porcentaje mayor se encuentra en el personal nombrado, experiencia 0 -10 años, donde menciona también que, el problema más frecuente es la falta de personal y la falta de estímulos.

En la tabla 4, al analizar la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo, se observa que, respecto a la satisfacción laboral Bajo, el mayor porcentaje 66,7% tienen condiciones de trabajo inadecuadas, y el menor porcentaje 33,3% es adecuada, también se observa que la satisfacción laboral media, el mayor porcentaje 69,2% tienen condiciones de trabajo inadecuadas, y el menor porcentaje 30,8% es adecuada.

El estudio realizado por Cisneros C. (7), titulado, es coincidente, sus resultados concluyen que no existe correlación entre Satisfacción laboral del personal de enfermería v su relación con las condiciones de trabajo hospitalario 2011-Durango. Pero se encontró diferencias en el estudio realizado por López A. (17), donde concluye que existen condiciones aceptables de trabajo, las mismas que tienen una relación significativa con el nivel medio de satisfacción laboral; además el 72,5% del personal de salud presenta condiciones laborales aceptables y el 27,5 % tienen condiciones laborales de riesgo de una población de 51 personas; y que el 78,4% del personal de salud tienen un nivel de satisfacción laboral medio; y el 3,9 % del personal de salud tiene un nivel de satisfacción laboral alto. Así también en el estudio realizado por Jaime R. (18), donde concluye que las condiciones laborales son regulares 60%, el nivel de

satisfacción por el personal de Enfermería es medianamente satisfecho (55%), y menciona que existe relación entre el nivel de satisfacción y las condiciones de trabajo del personal de Enfermería en Centro Quirúrgico.

Los resultados del presente estudio demuestran que la relación entre ambas variables se encuentra débil, la prueba de hipótesis señala que no fue estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo del profesional de enfermería en esta población, por lo que es probable que existan otros factores que se encuentren asociados a estas variables y no se encuentren contemplados en el presente estudio.

CONCLUSIONES

- Realizado el análisis, interpretación y discusión de nuestros resultados y dando respuesta a cada objetivo planteado; se concluye que:
- El 68,4% tuvieron condiciones inadecuadas del trabajo de enfermería en centro quirúrgico en el Hospital Hipólito Unanue 2020, mientras que para el 31,6% tuvieron condiciones adecuadas.
- El nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico en el Hospital Hipólito Unanue 2020, registra el mayor porcentaje con el 68,4% que tiene una satisfacción laboral media, mientras que el menor porcentaje 31,6% tiene una satisfacción laboral baja.
- No Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue-Tacna 2020.

RECOMENDACIONES

1. Es necesario, proponer proyectos de mejora para revertir los resultados que indicaron la insatisfacción del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico, donde se promueva programas de motivación que aumente el desempeño y crecimiento profesional.
2. A nivel Gerencial, realizar coordinaciones respectivas para la mejoría del servicio y que se cuente con personal capacitado y con experiencia durante la modificación de dichas necesidades.
3. Que la jefatura de servicio de centro quirúrgico, realice coordinaciones con la institución, con la finalidad de brindar el material necesario y adecuado para la protección de la salud del personal de enfermería.
4. Realizar diversas investigaciones en este tema, el cual se recomienda diseñar investigaciones cualitativas a fin de profundizar en los motivos de insatisfacción laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Protección de la salud de los trabajadores.. Organización Mundial de la Salud. [Online].; 2001 [cited 2019 Setiembre 20. Available from: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>.
2. Ceballos P., Valenzuela S., Paravic T. Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería. Avances en Enfermería. 2014 Enero; 32(2): p. 271-279.
3. K C. Inteligencia Emocional percibida y su relación con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Servicio del Centro Quirúrgico del H.D.A.C. Tacna- 2016. Revista Médica Hospital Hipólito Unanue. 2018; I(11).
4. Convenio sobre el personal de enfermería, 1977. Organización Internacional del Trabajo. [Online].; 2016 [cited 2019 Setiembre 20. Available from: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:P12100_ILO_CODE:C149.
5. Solano A. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería. Revista Cuidarte. 2010 Enero; I(1): p. 53-82.
6. Espinoza N. Factores laborales y la Realización Personal en las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión y del Hospital Hipólito Unanue. Tesis de Grado. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann; 2011.
7. Cisneros C. Satisfacción laboral del personal de enfermería v su relación con las condiciones de trabajo hospitalario. Tesis de maestría. Durango: Universidad Autónoma de San Luis Potosí; 2011.
8. Pablos M, Cubo S. Satisfacción laboral de las enfermeras de los Hospitales Públicos de Badajoz. Medicina y Seguridad del trabajo. 2015; I(195-206): p. 195-206.
9. Carrión Córdova B. Satisfacción laboral del enfermero en centroquirúrgico Hospital Dos de Mayo 2015. Tesis de grado. Lima: Universidad Nacional de San Marcos, Unidad de Posgrado; 2016.

- 10 Inga Chavez C. Satisfacción laboral de las enfermeras de centroquirúrgico . en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN) 2015. Tesis de grado. Lima: Universidad Nacional de San Marcos, Unidad de Posgrado; 2017.
- 11 Delgado Vargas S. Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería . en centro quirúrgico en la Clínica Centenario Peruano Japonesa 2016. Tesis de grado. Arequipa: Universidad Nacional de San Marcos, Unidad de Posgrado; 2017.
- 12 Morales E. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el . servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. EsSalud.Perú. [Online].; 2016. Available from: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/5483>.
- 13 Pinto L, Portugal E. Factores del Ejercicio Profesional relacionados a la . Satisfacción Laboral de las Enfermeras. Centro Quirúrgico Del H.R.H.D. 2016..
- 14 Contreras A. Condiciones de salud y satisfacción laboral según régimen . laboral en enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez 2017. Tesis de grado. Lima: Escuela de posgrado Universidad César Vallejo; 2017.
- 15 Ore E, Soto C. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo en el Servicio . de Medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima- 2018. Tesis de grado. Lima: Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Privada Norbert Wiener; 2019.
- 16 Lezama Coronel A. Satisfacción Laboral de los Enfermeros del Servicio de . Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Cajamarca 2018. Tesis de grado. Cajamarca: Segunda Especialidad Profesional, Universidad Nacional de Cajamarca; 2018.; 2018.
- 17 López A. Condiciones de trabajo y Satisfacción laboral del personal de . salud de Centro Quirúrgico – Hospital Regional Docente.. Tesis de grado. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2018.
- 18 Jaime R. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de enfermeras del . centro quirúrgico de un hospital de Trujillo- Hospital Regional Docente. Tesis de grado. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2020.

- 19 Flores D. Riesgos psicosociales de la enfermera relacionado con el nivel de . satisfacción laboral del Centro Quirúrgico del HOSPITAL II ESSALUD MOQUEGUA, 2011. Tesis de grado. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann; 2011.
- 20 Manso J. El legado de Frederick Irving Herzberg. Revista Universidad . EAFIT. 2002 Enero; 1(128).
- 21 Urquiza R. Satisfacción laboral y calidad del servicio de salud: Revista . Médica La Paz. [Online].; 2012 [cited 2012 Febrero 18. Available from: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-89582012000200012.
- 22 Baiza A. Relación del clima organizacional y de la satisfacción laboral del . cliente interno con los niveles de satisfacción del cliente externo en el servicio brindado por los Balcones de Servicios Ciudadanos del Municipio Metropolitano de Quito, Administración zo. Tesis de maestría. Quito: Escuela Politécnica Nacional; 2019.
- 23 Alvarado D, Huaman L, Palacios K. Condiciones de Trabajo relacionado . con el desempeño laboral de los profesionales asistenciales de enfermería de una Clínica. Trabajo de fin de grado. Lima: Facultad de Enfermería, Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2018.
- 24 Posada M., González M. Educación obrera para el trabajo decente. Módulo . 5: condiciones de trabajo. 2014 Enero; IV(1): p. 14-22.
- 25 Del Prado J. Business School. [Online].; 2019 [cited 2020 enero 10. . Available from: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/condiciones-de-trabajo-en-relacion-con-la-salud/>.
- 26 Ley del Trabajo de la Enfermera (o) 27669.. Available from: . http://www.conaren.org.pe/documentos/ley_trabajo_enfermero_27669.pdf.
- 27 Descriptivo, porque permite describir las características de la población; . correlacional entre variables, porque busca relacionar hechos que no fueron estudiados, y de corte trasversal porque presenta los hechos tal como son en un determinado tiempo y esp. Metodología de la Investigación. 4ta edición. [Online].; 2006 [cited 2006 febrero 15. Available from: https://competenciashg.files.wordpress.com/2012/10/sampieri-et-al-metodologia-de-la-investigacion-4ta-edicion-sampieri-2066_ocr.pdf.

- 28 RAE. sitio web. EDUCALINGO. [Online].; 2019 [cited 2019 Octubre 12].
. Available from: <https://educalingo.com/es/dic-es/anonimato>.
- 29 Feldman L ea. La satisfacción del paciente hospitalario: una propuesta de
. evaluación. Elsevier. 2007 mayo; 22(3).
- 30 C. M. Nivel de satisfacción de los pacientes que asisten al servicio de
. urgencias, frente a la atención de enfermería en una institución de primer
nivel de atención en salud, Mistrato Risaralda. Febrero- Abril 2019. Tesis.
Santa Fé: Pontificia universidad Javeriana, Bogota; 2009.
- 31 Ríos J AT. Algunas consideraciones en el análisis del concepto satisfacción
. del paciente. Revista investigación y educación en enfermería. 2004
setiembre; XXII(2).
- 32 Guevara E. ea. El cuidado de enfermería: una visión integradora en
. tiempos de crisis. Enfermería Global. 2014 Enero; 13(33).
- 33 I. P. El cuidado enfermero y la relación con la satisfacción de los pacientes
. de la unidad de recuperación en el postoperatorio inmediato del Hospital
San Vicente de Paúl Ibarra, 2016. Tesis magistral. Ibarra: Universidad
técnica del Norte, Ecuador; 2016.
- 34 Alva C TC. Satisfacción del paciente posoperado inmediato sobre el
. cuidado de enfermería del servicio de cirugía del hospital regional docente
de Trujillo- 2016. Tesis. Trujillo: Universidad Privada Atenor Orrego, Perú;
2016.
- 35 N. M. Satisfacción de los pacientes frente a los cuidados de enfermería
. durante el posoperatorio inmediato en la URPA postanestésica Hospital
Daniel Alcides Carrion- Tacna, 2014. Tesis. Tacna : Universidad Nacional
Jorge Basadre Grohmann, Perú; 2015 Noviembre.
- 36 Carvalho P ea. Scielo. [Online].; 2015 [cited 2016 Octubre 12. Available
. from: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v23n6/es_0104-1169-rlae-23-06-01041.pdf.
- 37 K. P. Medigraphic. [Online].; 2016 [cited 2019 Setiembre 19. Available from:
. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=65624>.

- 38 Y. A. Alicia. [Online].; 2018 [cited 2019 Setiembre 20. Available from:
. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_62ab162584c29423f535a09c4d6615a2/Details.
- 39 R. A. Alicia. [Online].; 2017 [cited 2019 Setiembre 11. Available from:
. file:///G:/ESPECIALIDAD/Tesis_59802.pdf.
- 40 Pacaya L ea. Repositorio de tesis. [Online].; 2017 [cited 2019 Octubre 16.
. Available from: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/814>.
- 41 Baldeon F SLSK. Repositorio UNHEVAL. [Online].; 2016 [cited 2019
. Octubre 3. Available from:
<http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/2285>.
- 42 S. P. Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional Jorge
. Basadre Grohmann. [Online].; 2018 [cited 2019 Setiembre 11. Available
from: <http://tesis.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3675>.
- 43 G. P. sitio web. Repositorio Institucional. [Online].; 2017 [cited 2019
. Setiembre 1. Available from:
<http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/897>.
- 44 M. H. [Documento].; 2008 [cited 2019 Setiembre 15. Available from:
. <https://www.monografias.com/trabajos101/satisfaccion-del-usuario-servicios-salud/satisfaccion-del-usuario-servicios-salud.shtml>.
- 45 Thompson. Promonegocios.net. [Online].; 2005 [cited 2019 Setiembre 18.
. Available from: <https://www.promonegocios.net/clientes/satisfaccion-cliente.html>.
- 46 enfermería Pd. [Documento].; 2009 [cited 2019 Octubre 14. Available from:
. https://www.pisa.com.mx/publicidad/portal/enfermeria/manual/4_5_4.htm.
- 47 Anónimo. [Documento].; 2019 [cited 2019 Setiembre 25. Available from:
. <https://www.cuidandoenquirofano.com/enfermera-de-quiropano-mucho-mas-que-tecnica/>.
- 48 M. F. [Documento].; 2011 [cited 2019 Agosto 15. Available from:
. <https://ocw.unican.es/pluginfile.php/1149/course/section/1385/Enfermeria-Tema11%2528II%2529.pdf>.
- 49 Ballon Y EYHM. Relación enfermera- paciente según la teoría de Hildegard
. Peplau en el servicio de centro quirúrgico de un hospital nacional. Tesis

- segunda especialidad. Lima: Universidad peruana Cayetano Heredia, Departamento de ciencias de la salud; 2016. Report No.: ISSN.
- 50 Castro M ea. Satisfacción del Usuario de los servicios de hospitalización . del Hospital Antonio Loreno. Situa XXIII. 2003 Mayo- agosto; 09(3).
- 51 A. A. ACCESS. [Online].; 2016 [cited 2019 agosto 16. Available from: . <https://accessmedicina.mhmedical.com/book.aspx?bookid=1431>.
- 52 O. M. Scribd. [Online].; 2018 [cited 2019 Agosto 16. Available from: . <https://es.scribd.com/document/81208414/La-calidad-es-herramienta-basica-para-una-propi>.
- 53 Perez J ea. Definición D. [Online].; 2014 [cited 2019 Junio 9. Available from: . <https://definicion.de/cuidados-de-enfermeria/>.
- 54 salud DEdlsd. [Documento].; 2001 [cited 2019 Junio 13. Available from: . <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/ProyArquitecturaEquipCENTROQUIRURGICO.pdf>.
- 55 J. N. [Documento].; 2019 [cited 2019 Setiembre 24. Available from: . http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=Page&cid=1354617680528&pagenam e=HospitalClinicoSanCarlos%2FPPage%2FHCLN_contenidoFinal.
- 56 A. M. SlideShare. [Online].; 2010 [cited 2019 Agosto 13. Available from: . <https://es.slideshare.net/wendyhuamanv/tipos-de-investigacion-y-diseo-de-investigacion>.
- 57 N. R. Satisfacción del paciente post operado inmediato conanestesia . regional sobre los cuidados de enfermería en el servicio de URPA de la Clínica San Pablo, Lima octubre - noviembre 2017. Tesis de Segunda Especialidad. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2017. Report No.: ISSN.
- 58 D. H. Percepción del paciente quirúrgico sobre el cuidado perioperatorio de . Enfermería según la teoría de Jean Watson en un clínica privada de la ciudad de Lima. Tesis de segunda especialidad. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2018.
- 59 Mejia D RO. Nivel de satisfacción sobre el cuidado enfermero de los . pacientes atendidos en el servicio de emergencia del hospital regional docente las mercedes, 2016. Tesis. Pimental : Universidad Señor de Sipán ; 2018. Report No.: ISSN.

60 M A. Satisfacción del paciente post operado sobre el cuidado de enfermería . en el servicio de URPA. Hospital de Apoyo Jesús de Nazareno. Tesis de segunda especialidad. Ayacucho: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2016. Report No.: ISSN.

ANEXOS

ANEXO 1
INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE LA SEGUNDA ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA
ESPECIALIDAD DE CENTRO QUIRURGICO

El propósito de esta encuesta es recabar datos para la investigación “Satisfacción laboral y su relación con las condiciones de trabajo del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue- Tacna, 2020”. Agradezco de antemano su valiosa participación al dar respuesta a este instrumento que es anónimo y resalto que la información que se recabe será confidencial.

Coloque en el cuadro lo que corresponde a su respuesta.

1.- DATOS GENERALES:

Edad: _____

Sexo: () Masculino () Femenino

Tiempo de servicio: _____

Condición Laboral: () Nombrado () Contratado

Cargo: () Enfermera con especialidad () Enfermera sin especialidad

Horario de Trabajo: () Horario diurno () Trabajo turno rotativo

ANEXO 2
INSTRUMENTO N° 01
CONDICIONES DE TRABAJO

Autora: Cisneros, C. (2011)

Adaptado por: Arteaga y Ramírez (2017)

Finalidad: El propósito de esta encuesta es identificar las condiciones de trabajo (condiciones física, psicológica y social) del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue- Tacna, 2020. Los datos que Ud. brinde serán confidenciales y anónimos, le ruego me conteste con la veracidad y sinceridad. Se agradece su participación.

Instrucciones: Marque con X la opción que corresponda en las siguientes preguntas:

N°	PREGUNTAS	Nunca	A veces	Siempre
1	En mi trabajo cuento con servicios básicos			
2	Tengo oportunidad de elegir mis días de descanso.			
3	Tengo motivación en mi área laboral			
4	Tengo autonomía en mis decisiones profesionales			
5	Existe suficiente equipo para realizar mis actividades diarias.			
6	Considero que existen relaciones autoritarias en mi trabajo.			
7	Tengo participación en las decisiones organizacionales de mi institución.			
8	He recibido cursos sobre prevención de riesgos laborales en mi área de trabajo.			
9	Mis actividades diarias me estimulan a realizar mi compromiso laboral.			
10	Mi trabajo se desarrolla frecuentemente en condiciones de presión de tiempo.			
11	Me identifico con los cambios propuestos por mis compañeros.			
12	Existe monotonía en mis actividades diarias.			
13	Mis actividades diarias requieren de trabajar continuamente en una postura forzada			
14	Considero que tengo sobre carga de trabajo.			
15	Existe respeto entre mis compañeros			

ANEXO 3
INSTRUMENTO N° 02
SATISFACCION LABORAL (FONT ROJA)

Autor: Aranaz J y Mira J. (1988)
Validado por Moya S. (2011)
Adaptado por López, A (2016)

Finalidad: El propósito de esta encuesta es identificar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue- Tacna.

Instrucciones:

El cuestionario Font Roja contiene una serie de preguntas sobre su trabajo y sobre cómo se encuentra usted en el mismo. En ningún caso hay respuestas correctas, adecuadas o inadecuadas. Lo importante es su opinión en cada una de las preguntas/frases y esa opinión es siempre correcta. La contestación del cuestionario es totalmente anónima.

Teniendo en cuenta la respuesta que más se ajusta a su opinión sobre lo que se le pregunta, marca con un aspa en el recuadro correspondiente basándose en la escala siguiente:

- (TA) Totalmente de acuerdo
- (A) De Acuerdo
- (NA) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- (D) En Desacuerdo
- (TD) Totalmente en Desacuerdo

N°	PREGUNTAS	TD	D	NA	A	TA
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho/a.					
2	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante					
3	La relación con mis jefes/as es muy cordial					
4	Estoy seguro/a de conocer lo que se espera de mí por parte de mis jefes/as.					
5	Mi actual trabajo en el hospital es el mismo todos los días, no varía nunca					
6	Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital					
7	Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado/a.					
8	Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto, tengo muy poca independencia.					
9	Tengo pocas oportunidades para aprender cosas nuevas.					
10	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.					

11	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena.					
12	Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo.					
13	Las relaciones con mis compañeros/as son muy cordiales.					
14	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado/a para realizar mi trabajo.					
15	Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mí puesto de trabajo me causa estrés o tensión.					
16	Con frecuencia tengo la sensación de que falta tiempo para realizar mi trabajo					
17	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer.					
18	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable					
19	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional.					
20	Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo habitualmente me suelen afectar.					
21	El sueldo que percibo es muy adecuado.					
22	Estoy convencido/a que el puesto de trabajo que ocupo es el que realmente me corresponde por mi capacidad y preparación.					
23	Muy pocas veces me he visto obligado/a a emplear "a tope" toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo					
24	Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, o mi salud, o mis horas de sueño.					

Gracias por su participación!!

ANEXO 4


VALIDACIONES DEL INSTRUMENTO DE EXPERTOS

HOJA DE PREGUNTAS PARA VALIDACIÓN

INSTRUCCIONES: Marque con "X" en la escala que figura a la derecha de cada ítem, según la opción que te merezca el instrumento de investigación.

Nº	PREGUNTAS	ESCALA DE VALIDACIÓN				
1	¿Considera Ud. que los ítems del instrumento mide lo que se pretende medir?	1	2	3	4	5
2	¿Considera Ud. que la cantidad de ítems registrados en esta versión son suficientes para tener una comprensión de la materia de estudio?	1	2	3	4	5
3	¿Considera Ud. que los ítems contenidos en este instrumento son una muestra representativa del universo material del estudio?	1	2	3	4	5
4	¿Considera Ud. que si aplicamos en reiteradas oportunidades este instrumento a muestras similares, obtendríamos también datos similares?	1	2	3	4	5
5	¿Considera Ud. que los conceptos utilizados en este instrumento, son todos y cada uno de ellos, propios de las variables?	1	2	3	4	5
6	¿Considera Ud. que todos y cada uno de los ítems contenidos en este instrumento tiene los mismos objetivos?	1	2	3	4	5
7	¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumento es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones?	1	2	3	4	5
8	¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?	1	2	3	4	5
9	¿Estima Ud. que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetivos materia de estudio?	1	2	3	4	5
10	<p>¿Qué aspectos habría que modificar, que aspectos tendrá que incrementar o que aspectos habría que suprimirse?</p> <p>... En datos generales: Edad y tiempo de servicio se puede mejorar cuestionario.</p> <p>... En casos se puede considerar también al jefe de enfermería de la Contraseña. Se me comparamente según horarios de trabajo (horario diurno, horario nocturno).</p> <p>... El trabajo está dirigido a personal de Enfermería (Enfermeros y técnicos) o sólo a Enfermeros?</p>					


GOBIERNO REGIONAL DE TÁRIFA
 HOSPITAL MUNICIPAL UNIDAD 13. 13004
 SERVICIO DE ASISTENCIA Y EDUCACIÓN

Firma de Experto Informante 
 DNI: 00.4111.67 Teléfono: 942.468024

HOJA DE PREGUNTAS PARA VALIDACIÓN

INSTRUCCIONES: Marque con "X" en la escala que figura a la derecha de cada ítem, según la opción que te merezca el instrumento de investigación.

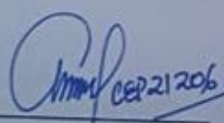
N°	PREGUNTAS	ESCALA DE VALIDACIÓN				
1	¿Considera Ud. que los ítems del instrumento mide lo que se pretende medir?	1	2	3	4	5
2	¿Considera Ud. que la cantidad de ítems registrados en esta versión son suficientes para tener una comprensión de la materia de estudio?	1	2	3	4	5
3	¿Considera Ud. que los ítems contenidos en este instrumento son una muestra representativa del universo material del estudio?	1	2	3	4	5
4	¿Considera Ud. que si aplicamos en reiteradas oportunidades este instrumento a muestras similares, obtendríamos también datos similares?	1	2	3	4	5
5	¿Considera Ud. que los conceptos utilizados en este instrumento, son todos y cada uno de ellos, propios de las variables?	1	2	3	4	5
6	¿Considera Ud. que todos y cada uno de los ítems contenidos en este instrumento tiene los mismos objetivos?	1	2	3	4	5
7	¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumento es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones?	1	2	3	4	5
8	¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?	1	2	3	4	5
9	¿Estima Ud. que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetivos materia de estudio?	1	2	3	4	5
10	¿Qué aspectos habría que modificar, que aspectos tendrá que incrementar o que aspectos habría que suprimirse? <i>Ninguno</i>					
					
					
					
					
					
					
					

GOBIERNO REGIONAL DE TACNA
HOSPITAL MISERICORDIA UNANIME DE TACNA
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACION Y C. CUORONAL

Firma de Experto Informante
LIC. *[Nombre]* AREA EDUCACIONAL
DNI: *02110923* Telefono: *05262420*

HOJA DE PREGUNTAS PARA VALIDACIÓN

INSTRUCCIONES: Marque con "X" en la escala que figura a la derecha de cada ítem, según la opción que te merezca el instrumento de investigación.

N°	PREGUNTAS	ESCALA DE VALIDACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿Considera Ud. que los ítems del instrumento mide lo que se pretende medir?				✓	
2	¿Considera Ud. que la cantidad de ítems registrados en esta versión son suficientes para tener una comprensión de la materia de estudio?				✓	
3	¿Considera Ud. que los ítems contenidos en este instrumento son una muestra representativa del universo material del estudio?				✓	
4	¿Considera Ud. que si aplicamos en reiteradas oportunidades este instrumento a muestras similares, obtendríamos también datos similares?				✓	
5	¿Considera Ud. que los conceptos utilizados en este instrumento, son todos y cada uno de ellos, propios de las variables?				✓	
6	¿Considera Ud. que todos y cada uno de los ítems contenidos en este instrumento tiene los mismos objetivos?				✓	
7	¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumento es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones?				✓	
8	¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?				✓	
9	¿Estima Ud. que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetivos materia de estudio?				✓	
10	¿Qué aspectos habría que modificar, que aspectos tendrá que incrementar o que aspectos habría que suprimirse?					



Firma de Experto Informante
DNI: 00486562 Teléfono: 932-524417

HOJA DE PREGUNTAS PARA VALIDACIÓN

INSTRUCCIONES: Marque con "X" en la escala que figura a la derecha de cada ítem, según la opción que te merezca el instrumento de investigación.

N°	PREGUNTAS	ESCALA DE VALIDACIÓN				
1	¿Considera Ud. que los ítems del instrumento mide lo que se pretende medir?	1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
2	¿Considera Ud. que la cantidad de ítems registrados en esta versión son suficientes para tener una comprensión de la materia de estudio?	1	2	3	4 <input checked="" type="checkbox"/>	5
3	¿Considera Ud. que los ítems contenidos en este instrumento son una muestra representativa del universo material del estudio?	1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
4	¿Considera Ud. que si aplicamos en reiteradas oportunidades este instrumento a muestras similares, obtendríamos también datos similares?	1	2	3	4 <input checked="" type="checkbox"/>	5
5	¿Considera Ud. que los conceptos utilizados en este instrumento, son todos y cada uno de ellos, propios de las variables?	1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
6	¿Considera Ud. que todos y cada uno de los ítems contenidos en este instrumento tiene los mismos objetivos?	1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumento es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones?	1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
8	¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?	1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
9	¿Estima Ud. que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetivos materia de estudio?	1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
10	<p>¿Qué aspectos habría que modificar, que aspectos tendrá que incrementar o que aspectos habría que suprimirse?</p> <p>- Incrementar documento de presentación del trabajo y consentimiento informado - Activa del trabajo ligado</p> <p>- Como trabajo de enfermería considerar aspecto holístico (I.E.P.A.)</p>					

GOBIERNO REGIONAL TACNA
HOSPITAL HIPOLITO UGARTE C.

J. Cayuliso
LIC. LOURDES CAYULISO
ENFERMERA ASISTENCIAL
CEP. 4888 - RNE 3444

Firma de Experto Informante

DNI: 20422477 Teléfono: 352662004

HOJA DE PREGUNTAS PARA VALIDACIÓN

INSTRUCCIONES: Marque con "X" en la escala que figura a la derecha de cada ítem, según la opción que te merezca el instrumento de investigación.

N°	PREGUNTAS	ESCALA DE VALIDACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿Considera Ud. que los ítems del instrumento mide lo que se pretende medir?					(5)
2	¿Considera Ud. que la cantidad de ítems registrados en esta versión son suficientes para tener una comprensión de la materia de estudio?					(5)
3	¿Considera Ud. que los ítems contenidos en este instrumento son una muestra representativa del universo material del estudio?					(5)
4	¿Considera Ud. que si aplicamos en reiteradas oportunidades este instrumento a muestras similares, obtendríamos también datos similares?				(4)	
5	¿Considera Ud. que los conceptos utilizados en este instrumento, son todos y cada uno de ellos, propios de las variables?					(5)
6	¿Considera Ud. que todos y cada uno de los ítems contenidos en este instrumento tiene los mismos objetivos?					(5)
7	¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumento es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones?					(5)
8	¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?					(5)
9	¿Estima Ud. que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetivos materia de estudio?					(5)
10	¿Qué aspectos habría que modificar, que aspectos tendrá que incrementar o que aspectos habría que suprimirse?					



Firma de Experto Informante

DNI: Teléfono:

GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA
 GERENCIA REGIONAL DE SALUD
 HOSPITAL "P"
Ent. Esp. Pamela C. Lucio Mendoza
CEP 21032
 ENFERMERA JEFE BOJIP

ANEXO 5

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

El presente documento, tiene como objetivo el de recoger informaciones útiles de personas especializadas en el tema:

SATISFACCION LABORAL Y SU RELACIÓN CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE- TACNA, 2020.

El procedimiento para el análisis de validez de contenido se realizará mediante juicio de expertos. Para ello se consultó a profesionales que conocen o han investigado temas similares o que acrediten conocer el tema de satisfacción laboral y condiciones de trabajo del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico, seleccionando cinco (5) especialidad para la evaluación de validez de contenido de dicha variable, los expertos se les entrego un formato pidiéndoles que evalúen los ítems en forma individual y en su totalidad.

I. VALIDEZ DE CONTENIDO:

EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO EN FORMA GENERAL POR CONTENIDO

SEGÚN EL ESTADÍSTICO DE PRUEBA DPP (DISTANCIA DE PUNTOS MULTIPLES).

PROCEDIMIENTO
INSTRUMENTOS “SATISFACCION LABORAL Y CONDICION LABORAL”

1. Se construye una tabla como la adjunta, donde se coloca los puntajes por ítems y sus respectivos promedios:

Los expertos calificaron en valores de uno a cinco, para la forma general. (Deficiente = 1, Bajo = 2, Regular = 3, Buena = 4, Muy buena = 5)

CRITERIOS	EXPERTOS					PROMEDIO
	I	II	III	IV	V	
1. ¿Considera Ud. que los ítems del instrumento miden lo que se pretende medir?	5	4	5	5	3	4.40
2. ¿Considera Ud. que la cantidad de ítems registrados en esta versión son suficiente para tener una comprensión de la materia de estudio?	4	4	5	4	3	4.00
3. ¿Considera Ud. que los ítems contenidos en este instrumento son una muestra representativa del universo material del estudio?	5	4	5	5	4	4.60
4. ¿Considera Ud. que, si aplicamos en reiteradas oportunidades este instrumento a muestras similares, obtendríamos datos similares?	4	4	4	5	3	4.00
5. ¿Considera Ud. que los conceptos utilizados en este instrumento, son todos y cada uno de ellos, propios de las variables?	5	4	5	5	5	4.80
6. ¿Considera Ud. que todos y cada uno de los ítems contenidos en este instrumento tienen los mismos objetivos?	5	4	5	5	5	4.80
7. ¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumento es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones?	5	4	5	5	3	4.40
8. ¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?	5	4	5	5	5	4.80
9. ¿Estima Ud. que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetivos materia de estudio?	5	4	5	5	5	4.80

2. Con los promedios hallados se determina la distancia de puntos múltiples (DPP), mediante la siguiente ecuación:

$$\text{Donde } DPP = V(x - y_1) + (x - y_2) + \dots + (x - y_9)$$

Donde x= Valor máximo de la escala concebida para cada ítem (5).

Y = promedio de cada ítem.

En el presente trabajo la DPP es **1.74**

3. Determinar la distancia máxima (D máx.) del valor obtenido respecto al punto de referencia cero(0), con la ecuación.

$$\text{Donde } DPP = V(y_1 - 1) + (-y_2 - 1) + \dots + (y_9 - 1)$$

Y= valor máximo de la escala para cada ítem

El valor de los resultados es D máx.= **12.00**

4. Con éste último valor hallado se construye una nueva escala valorativa a partir de cero, hasta llegar a D máx. dividiéndose en intervalos iguales entre si. Llamándose con las letras A, B, C, D, E.

Siendo:

ESCALA DE VALORACIÓN		
0,000 - 2,400	A	Adecuación Total
2,401 – 4,800	B	Adecuacion en gran medida
4,801 – 7,200	C	Adecuacion promedio
7,201 – 9,600	D	Adecuación escasa
9,601 – 12,00	E	Inadecuacion

5. El punto DPP debe caer en las zonas A y B en caso contrario, la encuesta requiere reestructuración y o modificación, luego de los cuales se somete nuevamente a juicio de expertos. El valor DPP fue **1,74** cayendo en las zonas A y B lo cual significa una adecuación total del instrumento y que puede ser aplicado.

6. Calculo Mediante Excel:

**DISTANCIA DE PUNTOS MULTIPLES
EVALUACION POR EXPERTOS**

Nº	EX-I	EX-II	EX-III	EX-IV	EX-V	PROMEDIO	MAYOR PTS. (MPE) - (P)	(A)^2	(C)^2	
1	5	4	5	5	3	4.40	0.60	0.36	16	
2	4	4	5	4	3	4.00	1.00	1.00	16	
3	5	4	5	5	4	4.60	0.40	0.16	16	
4	4	4	4	5	3	4.00	1.00	1.00	16	
5	5	4	5	5	5	4.80	0.20	0.04	16	
6	5	4	5	5	5	4.80	0.20	0.04	16	
7	5	4	5	5	3	4.40	0.60	0.36	16	
8	5	4	5	5	5	4.80	0.20	0.04	16	
9	5	4	5	5	5	4.80	0.20	0.04	16	
TOTAL									3.04	144
									1.74	12.00
									DPP	DMAX

II. VALIDEZ DE CRITERIO:

Una vez ejecutada la muestra piloto, se procede a realizar la validez de criterio que en una medida del grado en que una prueba está relacionada con algún criterio, es de decir que el criterio con el que se compara tiene un valor intrínseco como medida de algún rasgo o característica. También la validez de criterio del instrumento de medición se realiza comparándola con algún criterio externo, este criterio es un estándar con el que se juzga la validez del instrumento; cuando más se relacione los resultados del instrumento de medición con el criterio, la validez será mayor y mejor para beneficio del investigador.

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Control de calidad de datos

➤ Prueba piloto

El instrumento utilizado en la presente investigación fue aplicado en una muestra de 13 enfermeras, se tomó en cuenta que la población tuviese características similares a la población objeto de estudio. Posteriormente se realizaron las modificaciones que se estimaron por convenientes en los diferentes ítems del instrumento.

El propósito de la prueba piloto es conocer la comprensión, practicidad y tiempo en la aplicación del instrumento, así como proporcionar las bases necesarias para las pruebas de validez y confiabilidad.

➤ Confiabilidad

El criterio de confiabilidad se determinó a través del coeficiente Alfa de Cronbach (índice de consistencia interna). Luego una vez aplicada los cuestionarios se hizo uso de una de las herramientas usados para estos fines denominadas Alfa de Cronbach, cuya valoración fluctúa entre - 1 y 1 como se muestra la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Donde:

α =coeficiente de confiabilidad

K=número de preguntas o ítems

V_i =varianza de cada ítem

V_t =varianza de los valores observados

Σ =Sumatoria

ESCALA DE ALFA DE CRONBACH

ESCALA	SIGNIFICADO
0,00 a +/- 0,20	Despreciable
0,20 a 0,40	Baja o ligera
0,40 a 0,60	Moderada
0,60 a 0,80	Marcada
0,80 a 1,00	Muy alta

Para dicho cálculo se ha hecho uso del SPSS Versión 21, sin reducir ningún elemento; es decir de una sola medida, se presentan a continuación:

Nº	CUESTIONARIO	ALFA DE CRONBACH	Nº DE ELEMENTOS	CONFIABILIDAD
1	SATISFACCION LABORAL	0,733	24	MARCADA
2	CONDICION LABORAL	0,642	15	MARCADA

Considerando a Rosenthal (García 2005) propone una confiabilidad mínima de 0.50 para propósitos de investigación; También Vellis (García 2005) plantea que un nivel entre 0,70 a 0,80 es respetable y alrededor de 0.90 es un nivel elevado de confiabilidad. Por lo tanto, el instrumento es aplicable en la presente investigación.

PRUEBA DE ALFA DE CROMBACH (CONFIABILIDAD) DEL INSTRUMENTO SATISFACCION LABORAL SEGÚN ITEMS

Estadísticos total-elemento

SATISFACCION LABORAL ITEMS	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
S1	68.3846	65.256	-.268	.755
S2	68.9231	71.077	-.651	.781
S3	68.0000	65.000	-.232	.756
S4	68.8462	62.808	-.066	.747
S5	69.5385	64.936	-.233	.755
S6	70.3846	58.756	.213	.729
S7	68.6154	52.923	.564	.699
S8	69.3077	55.064	.695	.701
S9	69.5385	56.269	.610	.707
S10	70.3846	57.090	.459	.714
S11	70.5385	54.103	.442	.710
S12	68.4615	54.103	.493	.706
S13	68.3077	59.731	.107	.739
S14	69.5385	56.936	.330	.720
S15	69.3846	51.090	.807	.682
S16	69.3077	53.064	.542	.701
S17	69.3846	56.590	.372	.717
S18	69.0769	55.910	.542	.708
S19	68.6923	59.564	.207	.729
S20	69.0769	52.244	.688	.691
S21	68.8462	61.808	.008	.743
S22	68.6154	59.590	.347	.723
S23	69.1538	55.474	.534	.707
S24	69.2308	57.359	.268	.725

El Coeficiente Alfa de Cronbach (índice de consistencia interna) es igual a 0,733 siendo equivalente a 73,3% (confiabilidad).

*Resultado2 [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Log
- Análisis de fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: TODAS LAS VARIABLES
 - Título
 - Resumen de estadísticos

RELIABILITY

```

/VARIABLES=S1 S2 S3 S4 S5 S6 S7 S8 S9 S10 S11 S12 S13 S14 S15 S16 S17
S18 S19 S20 S21 S22 S23 S24
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

➔ **Análisis de fiabilidad**

[Conjunto_de_datos1] C:\Users\Lenovo\Desktop\VAL CHIO 2019\CHIO VAL2019.sav

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	13	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	13	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,733	24

Activar
Ve a Con

**PRUEBA DE ALFA DE CRONBACH (CONFIABILIDAD) DEL INSTRUMENTO
CONDICION LABORAL SEGÚN ITEMS**

Estadísticos total-elemento

CONDICION LABORAL ITEMS	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
C1	47,7692	21,692	0,288	0,623
C2	49,0769	20,910	0,371	0,611
C3	49,0769	21,077	0,231	0,631
C4	48,7692	20,526	0,491	0,597
C5	48,6154	20,423	0,540	0,593
C6	48,3846	24,423	-0,152	0,695
C7	48,6923	19,064	0,633	0,569
C8	48,8462	20,474	0,500	0,596
C9	48,5385	21,936	0,286	0,624
C10	48,9231	19,410	0,487	0,588
C11	48,6154	22,090	0,238	0,629
C12	49,3846	20,423	0,422	0,602
C13	49,5385	22,103	0,040	0,677
C14	49,6154	23,590	-0,075	0,688
C15	48,4615	22,103	0,204	0,633

El Coeficiente Alfa de Cronbach (índice de consistencia interna) es igual a 0,642 siendo equivalente a 64,2% (confiabilidad).

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

← → + - [Icons]

Resultado

- Log
- Análisis de fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: TODAS LAS VARIABLES
 - Título
 - Resumen de
 - Estadísticos

RELIABILITY

```

/VARIABLES=C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7 C8 C9 C10 C11 C12 C13 C14 C15
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

→ **Análisis de fiabilidad**

[Conjunto_de_datos1] C:\Users\Lenovo\Desktop\VAL CHIO 2019\CHIO VAL2019.sav

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	13	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	13	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,642	15

Activar...
Ve a Cont...

IBM SPSS Statistics Processor está listo

I. VALIDEZ POR CONSTRUCTO (Análisis factorial)

El análisis factorial es una técnica de reducción de datos que sirve para encontrar grupos homogéneos de variables a partir de un conjunto numeroso de variables. Esos grupos homogéneos se forman con las variables que correlacionan mucho entre si y procurando, inicialmente, que unos grupos sean independientes de otros. Es una técnica de reducción de datos, consiste en buscar el número mínimo de dimensiones capaces de explicar el máximo de información contenida en los datos, para esto utilizaremos el índice estadístico KMO y prueba de Bartlett.

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,790
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	769.251
	gl	210
	Sig.	,000

Criterio para decidir sobre la adecuación del análisis factorial de un conjunto de datos:

ESCALA	SIGNIFICADO
$0,9 \leq KMO \leq 1,0$	Excelente adecuación muestral.
$0,8 \leq KMO \leq 0,9$	Buena adecuación muestral.
$0,7 \leq KMO \leq 0,8$	Aceptable adecuación muestral.
$0,6 \leq KMO \leq 0,7$	Regular adecuación muestral.
$0,5 \leq KMO \leq 0,6$	Mala adecuación muestral.
$0,0 \leq KMO \leq 0,5$	Adecuación muestral inaceptable

El valor del KMO para el instrumento en general es 0,790, por lo que se considera de **ACEPTABLE** adecuación muestral

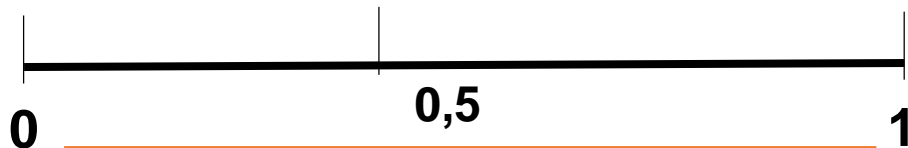
CONSIDERACIONES FINALES

A continuación, se procederá a aplicar la fórmula para poder hallar la validación total de los instrumentos en cuestión:

$$\text{Validez Total} = \frac{V_{\text{contenido}} + V_{\text{criterio}} + V_{\text{constructo}}}{3}$$

$$\text{Validez Total} = \frac{40.60+68.75+79.00}{3} = 62,78\%$$

Según la fórmula aplicada la validación total, para los instrumentos en cuestión es de 62.78% obteniendo con este índice un grado de validez **VALIDA**. Por lo tanto, los instrumentos evaluados anteriormente son aplicables para la recolección de datos.



ESCALA	SIGNIFICADO
0,53 a menos	Validez Nula
0,54 a 0,59	Validez Baja
0,60 a 0,65	Valida
0,66 a 0,71	Muy Valida
0,72 a 0,99	Excelente Validez
1,0	Validez Perfecta

Según herrera (1998).

ANEXO 6

CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO

SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE-TACNA, 2020

Yo _____ acepto participar voluntaria en el presente estudio, señalo conocer el propósito de la investigación. Mi participación consiste en responder con veracidad y de forma escrita a las preguntas planteadas.

Los investigadores, la Lic. Enf. Ross Nieto Ticona y la Lic. Enf. Winie Tacuri Urquiza, se compromete a guardar la confidencialidad y anonimato de los datos, los resultados se informarán de modo general, guardando en reserva la identidad de las personas encuestadas. Por lo cual autorizo mi participación firmando el presente documento.

Tacna, de enero del 2020.

DNI:

