

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL



**CARGA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN DEL
PERSONAL DE SALUD EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO
DE UN HOSPITAL POLICIAL, 2023.**

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

AUTORES

KARINA IVONE MONTENEGRO YAMPUFE

KATHERINE ROMERO ESPINOZA

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Cuidados de Enfermería en Centro Quirúrgico

Callao, 2023

PERÚ

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD:

Ciencias de la Salud

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN:

Segunda Especialidad de Enfermería

TÍTULO:

“Carga Laboral y su relación con la Satisfacción del Personal de Salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.”

AUTORES:

Karina Ivone Montenegro Yampufé

ORCID: 0000-0002-1578-6400

DNI: 45465025

Katherine Romero Espinoza

ORCID: 0000-0002-5683-7825

DNI: 46578398

ASESORA:

Dra. Luz Chavela De la Torre Guzmán

ORCID: 0000-0001-9296-7355

DNI: 10475471

LUGAR DE EJECUCIÓN:

Complejo Hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz

UNIDAD DE ANÁLISIS:

Personal de salud del servicio de Centro Quirúrgico.

TIPO/ ENFOQUE/DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

Básica, Cuantitativa, No Experimental, correlacional de corte trasversal.

TEMA OCDE:

Ciencias de la Salud: Enfermería

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR:

- DRA. NANCY SUSANA CHALCO CASTILLO PRESIDENTA
- DRA. ANA ELVIRA LOPEZ DE GOMEZ SECRETARIA
- MG. JOSE LUIS SALAZAR HUAROTE VOCAL

ASESOR(A): Dra. Luz Chavela De la Torre Guzmán

Nº de Libro: 06

Nº de Acta: 058 - 2023

Fecha de Aprobación del Informe de Tesis: 11 D4E ABRIL DEL 2023

Document Information

Analyzed document	INFORME ROMERO Y MONTENEGRO FINAL 05-04-23.docx (D163258365)
Submitted	2023-04-05 21:08:00
Submitted by	
Submitter email	katy_318@hotmail.com
Similarity	8%
Analysis address	fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com

Sources included in the report

SA	Tesis Seyyi Huaman y Marcos Ceron.docx Document Tesis Seyyi Huaman y Marcos Ceron.docx (D147460500)		1
SA	T4 Mendoza Flores Yesenia - Informe final.docx Document T4 Mendoza Flores Yesenia - Informe final.docx (D110439278)		2
SA	Universidad Nacional del Callao / 3. LXXIII - JARA - MANCHA - MENDOZA.docx Document 3. LXXIII - JARA - MANCHA - MENDOZA.docx (D111113819) Submitted by: mlferrerm@unac.edu.pe Receiver: investigacion.fcs.unac@analysis.orkund.com		3
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS CARGA LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT para URkud (1).docx Document TESIS CARGA LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT para URkud (1).docx (D150994077) Submitted by: zmontufarl@unac.edu.pe Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com		4
SA	Universidad Nacional del Callao / URKUND ELIANA R. PALOMINO HERMOZA.docx Document URKUND ELIANA R. PALOMINO HERMOZA.docx (D152417599) Submitted by: elianapalominohermoza@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com		2
SA	EF_RODRIGUEZ SALVATIERRA RUTH MAYLOB.docx Document EF_RODRIGUEZ SALVATIERRA RUTH MAYLOB.docx (D151332308)		1
SA	Sheyla Rivera y Jonathan Flores.docx Document Sheyla Rivera y Jonathan Flores.docx (D141873423)		6
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS FINAL-LOPEZ-SANCHEZ-2DA ESPECIALIDAD.docx Document TESIS FINAL-LOPEZ-SANCHEZ-2DA ESPECIALIDAD.docx (D163178945) Submitted by: wenpamel27@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com		1
SA	Universidad Nacional del Callao / trabajo ultimo centro quirurgico.docx Document trabajo ultimo centro quirurgico.docx (D152963250) Submitted by: mlcarbonellis@unac.edu.pe Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com		1

Entire Document

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL "CARGA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN DEL PERSONAL DE SALUD EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL POLICIAL, 2023."

DEDICATORIA

A Dios, quien nos dio la vida y la fuerza espiritual para llevar a cabo este trabajo de investigación con esfuerzo, perseverancia y paciencia.

A nuestros queridos padres, quienes con su amor, aliento y apoyo incondicional son nuestra razón de ser, motivación y fuerza para seguir perseverante en el cumplimiento de los retos de la vida.

A nuestros familiares que dejaron la vida terrenal, quienes nos guían desde el cielo para lograr nuestros objetivos personales y profesionales.

AGRADECIMIENTO

A nuestros docentes de post grado por su magnífica enseñanza, su guía en todo el proceso de aprendizaje y por su experticia que nos permite alcanzar esta nueva meta profesional.

A nuestra asesora, por la orientación y el apoyo constante durante la investigación.

Al Personal de Salud del servicio de Centro Quirúrgico del Complejo Hospitalario Luis Nicasio Sáenz por su participación y colaboración en el desarrollo de la tesis.

ÍNDICE

RESUMEN	13
ABSTRACT	14
INTRODUCCIÓN	15
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1. Descripción de la realidad problemática	16
1.2. Formulación del problema	18
1.2.1 Problema General.....	18
1.2.2 Problemas Específicos	18
1.3. Objetivos	19
1.3.1 Objetivo general.....	19
1.3.2 Objetivos específicos	19
1.4. Justificación	19
1.5. Delimitantes de la investigación	21
1.5.1 Teórica.....	21
1.5.2 Temporal.....	21
1.5.3 Espacial	21
II. MARCO TEÓRICO	22
2.1. Antecedentes	22
2.1.1 Internacionales	22
2.1.2 Nacionales	24
2.2. Bases teóricas.....	26
2.2.1. Teoría sobre Carga Laboral según Javier Llana	26
2.2.2. Teoría bifactorial sobre Satisfacción Laboral según Herzberg	26
2.2.3. Teoría sobre Satisfacción Laboral según Hackman y Lawler	27
2.2.4. Teoría de discrepancia interpersonal de Lawler (1973).....	27
2.2.5. Teoría de la discrepancia de Locke (1976).....	27
2.2.6. Teoría del ajuste en el trabajo de Dawis y Lofquist (1984).....	28
2.3. Marco Conceptual	288
2.3.1. Carga Laboral	288
2.3.2. Dimensiones de la Carga Laboral.....	299
2.3.3. Satisfacción Laboral	30

2.3.4. Dimensiones de la Satisfacción Laboral	322
2.3.5. Centro Quirúrgico.....	33
2.4. Definición de términos básicos.....	34
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	355
3.1. Hipótesis	355
3.1.1 Hipótesis General	355
3.1.2 Hipótesis Específicas.....	355
3.2. Operacionalización de las variables.....	366
IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO	388
4.1. Diseño metodológico.....	38
4.2. Método de investigación.....	38
4.3. Población y muestra.....	39
4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado.	40
4.5 Técnicas e instrumentos para la recolección de información.	40
4.6. Análisis y procesamiento de datos.....	44
4.7. Aspectos éticos en investigación	45
V. RESULTADOS	46
5.1.Resultados descriptivos.....	46
5.2. Resultados inferenciales.....	54
5.2.1. Prueba de normalidad.....	54
5.2.2. Hipótesis general	55
5.2.3. Hipótesis Específica N° 1.....	56
5.2.4. Hipótesis Específica N° 2.....	57
5.2.5. Hipótesis Específico N° 3.....	59
5.2.6. Hipótesis Específico N° 4.....	60
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	62
6.1. Contrastación y demostración de hipótesis con los resultados	62
6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares	63
6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes.....	66
VII. CONCLUSIONES	67
VIII. RECOMENDACIONES	68
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69

ANEXOS	75
Anexo 01: Matriz de consistencia.....	75
Anexo 02: Instrumentos validados	78
Anexo 03: Consentimiento informado	82
Anexo 04: Base de datos	86
Anexo 05: Validación de instrumentos por juicio de expertos	88
Anexo 06: Confiabilidad de los instrumentos	96

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°01: Carga laboral del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.	46
Tabla N°02: Carga física del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.	47
Tabla N°03: Carga mental del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.	48
Tabla N°04: Satisfacción laboral del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.	49
Tabla N°05: Dimensión: Reto del trabajo del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.....	50
Tabla N°06: Dimensión: Remuneraciones justas del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.....	51
Tabla N°07: Dimensión: Condiciones de trabajo del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.....	52
Tabla N°08: Dimensión: Relación trabajo- empleado del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.....	53
Tabla N°09: Prueba de normalidad.	54
Tabla N°10: Relación entre carga laboral y satisfacción del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.....	55
Tabla N°11: Relación entre carga laboral y la dimensión reto del trabajo del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.....	56
Tabla N°12: Relación entre carga laboral y la dimensión remuneraciones justas del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.....	58

Tabla N°13: Relación entre carga laboral y la dimensión condiciones de trabajo del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.....	59
Tabla N°14: Relación entre carga laboral y la dimensión relación trabajo-empleado del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.....	60

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N°01: Carga laboral del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.	466
Figura N°02: Carga física del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.	47
Figura N°03: Carga mental del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.	48
Figura N°04: Satisfacción laboral del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.	49
Figura N°05: Dimensión: Reto del trabajo del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.....	50
Figura N°06: Dimensión: Remuneraciones justas del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.....	51
Figura N°07: Dimensión: Condiciones de trabajo del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.....	52
Figura N°8: Dimensión: Relación trabajo- empleado del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.....	53

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre carga laboral y la satisfacción del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

El tipo de investigación es descriptiva porque detalla la relación entre carga laboral y la satisfacción del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 74 trabajadores de la salud del servicio de Centro Quirúrgico del Complejo Hospitalario Luis Nicasio Sáenz. El recojo de datos se realizó con el cuestionario para medir la carga laboral compuesto por 20 ítems con respuestas dicotómicas; y el cuestionario para medir la satisfacción laboral conformado por 15 ítems con escala de Likert del 1 al 5.

Los resultados indican que de un total de 74 trabajadores de salud (médicos anesestesiólogos, enfermeras especialistas y técnicos de enfermería) el 78,4% consideran que la carga laboral se presenta en un nivel medio y el 83,8% de los encuestados también presentó un nivel medio de satisfacción laboral. Se demuestra que existe una relación inversamente proporcional con el valor de Rho de Spearman de -0,323 y un valor $p= 0.005 < 0.05$ entre la carga laboral y satisfacción del personal de salud.

En conclusión, existe relación inversamente proporcional entre la carga laboral y satisfacción del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

Palabras clave: Carga laboral, satisfacción del personal de salud, centro quirúrgico.

ABSTRACT

The objective of this investigation was to determine the relationship between workload and the satisfaction of health personnel in the Surgical Center service of a Police Hospital, 2023.

The type of research is descriptive because it details the relationship between workload and the satisfaction of health personnel in the Surgical Center service, with a quantitative approach, non-experimental, cross-sectional correlational design. The study population consisted of 74 health workers from the Surgical Center service of the Luis Nicasio Sáenz Hospital Complex. The data collection was carried out with the questionnaires. The first one to measure the workload composed of 20 items with dichotomous answers; and the second one to measure job satisfaction, which was made up of 15 items with a Likert scale from 1 to 5.

The results indicate that of a total of 74 health workers (medical anesthesiologists, specialist nurses and nursing technicians) 78.4% consider that the workload is at a medium level and 83.8% of those surveyed also presented an average level of job satisfaction. It is shown that there is an inversely proportional relationship with the value of Spearman's Rho of -0.323 and a value $p= 0.005 < 0.05$ value between the workload and satisfaction of health personnel.

In conclusion, there is an inversely proportional relationship between the workload and satisfaction of health personnel in the Surgical Center service of a Police Hospital, 2023.

Keywords: Workload, health personnel satisfaction, surgical center.

INTRODUCCIÓN

Las iniciativas de mejora de la calidad en el cuidado y recuperación de la salud, deben garantizar la prestación de servicios por parte de personal de salud cualificado y competente (1), el mismo que continuamente está sometido a condiciones particulares de trabajo tal como la sobrecarga laboral que a su vez, puede influir en su satisfacción y desempeño que conlleva al bajo rendimiento y falta de cumplimiento de los objetivos institucionales (2).

En la actualidad, es importante analizar y evaluar estos factores asociados a la calidad del cuidado y a la atención en salud (2), conceptos relacionados entre sí que repercuten en la atención y seguridad de los pacientes sometidos a intervenciones quirúrgicas en el Complejo Hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz, el cual es un establecimiento de salud con categoría III-1 de referencia nacional con gran afluencia de pacientes de la familia policial y derechohabientes para atención de patologías quirúrgicas de menor a mayor complejidad, lo que implica una alta responsabilidad por parte del personal que labora en el servicio de Centro Quirúrgico como médicos anestesiólogos, enfermeras especialistas y técnicos en enfermería, quienes deben basar su cuidado humanizado con altos estándares de calidad.

Por lo expuesto, la presente investigación organizada en 09 capítulos, buscó responder a la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre carga laboral y satisfacción del personal de salud en el servicio de centro quirúrgico de un hospital policial, 2023?, la cual se justificó porque con los resultados obtenidos respecto a las variables de estudio y su relación, las autoridades de salud podrán intervenir creando estrategias y alternativas de solución con el fin de optimizar los procesos de trabajo, disminuir la carga laboral y mejorar la satisfacción del personal de salud en el servicio, que redundará en la mejora de la calidad de la atención.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El cuidado es la esencia de la profesión de Enfermería y es el principal factor que la distingue de otras profesiones relacionadas con la salud. Atención de enfermería de alta calidad significa la provisión de atención fácil y accesible por parte de enfermeras cualificadas y competentes (1). Hoy en día, tanto el mantenimiento y la mejora de la calidad de la atención en enfermería y salud en general, es el desafío más importante para los sistemas sanitarios en todo el mundo. El primer paso para mejorar la calidad de la atención es evaluar y analizar la calidad de la atención prestada y examinar los factores que la afectan (2).

Varios factores pueden afectar la calidad de la atención brindada; uno de ellos es la carga de trabajo. En Suiza, se consideró que el aumento de la carga laboral y, posteriormente, el aumento del estrés podría reducir la calidad de la atención (3). Sin embargo, existen hallazgos contradictorios al respecto. Se demostró en otro estudio, un alto nivel de calidad de la atención de enfermería a pesar de la alta carga de trabajo y recursos humanos y equipos inadecuados (4). En otra investigación, la carga de trabajo se midió por el total de horas directas de enfermería. Los resultados mostraron una correlación significativa entre el total de horas directas y algunos indicadores de la calidad de la atención de enfermería, como la incidencia de la contención del paciente y la tasa de mortalidad (5).

El aumento de la carga laboral, predispone al personal de salud a situaciones en las que pueden verse obligados a omitir los cuidados necesarios, realizarlos brevemente o con retraso y que no estén acorde con los estándares profesionales, afectando la calidad de la atención de salud del ser humano (3). La satisfacción laboral parece ser otro factor influyente. Estudios realizados en Colombia, señalaron que condiciones como el insuficiente reconocimiento salarial y profesional y la atención de varias jornadas laborales son factores que asociados al desgaste profesional,

intervienen en niveles bajos de satisfacción en el trabajo, repercutiendo en la calidad de atención brindada (6).

La atención quirúrgica es en la actualidad un componente esencial en la administración sanitaria mundial pues el incremento poblacional y como consecuencia, el aumento de patologías que requieren de una solución quirúrgica inmediata, evidencia la necesidad que la atención en salud se enfoque en la calidad; sin embargo, múltiples causas como la carga laboral y personal de salud con un nivel bajo de satisfacción, predisponen a diversas complicaciones que ponen en riesgo la seguridad del paciente (7).

El servicio de Centro Quirúrgico es considerado un área crítica en la cual se presentan múltiples factores, tales como la proporción del personal, su distribución según las intervenciones quirúrgicas programadas y/o de emergencia, jornadas de trabajo, entorno laboral, el salario percibido y las obligaciones, aunados a factores psicológicos que suelen afectar a los trabajadores por altos niveles de estrés y ansiedad durante las cirugías, los cuales pueden contribuir a un nivel de satisfacción bajo del personal de salud y, por lo tanto, una calidad de atención con el mismo nivel (9).

El Complejo Hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz, a la fecha cuenta con 7 salas de operaciones en las cuales se realizan intervenciones quirúrgicas de menor a mayor complejidad con un amplio ingreso de pacientes. Según el informe del año 2020 emitido por el departamento Anestesiología y Centro Quirúrgico, se realizaron 3720 operaciones y en los primeros meses del 2021 se reportaron 480 operaciones respectivamente (7). En la actualidad, a diario se realizan aproximadamente 20 intervenciones quirúrgicas, asimismo se llevan a cabo actividades propias de la PNP como las comisiones y los servicios agendados generando un exceso de las 150 horas que están obligados a cumplir los profesionales de la salud, ocasionando un nivel de sobrecarga laboral y desgaste físico. Además, el salario del personal médico especialista en anestesiología asimilado a la policía, es menor en comparación al ingreso mensual de los médicos del MINSA y ESSALUD.

En conversación directa con los participantes manifestaron su molestia con diversas expresiones, tales como “necesito descansar un poco más”, “no tengo ni tiempo para almorzar” “se debe contratar más personal de salud”, “no me siento productiva, ya que solo deseo dormir un poco más”, “ me siento cansada de esta situación”, “los colegas ganan más que yo y trabajan menos” “mejor ni me quejo porque corro el riesgo de que me sancionen” entre otras frases que denotan insatisfacción por la sobrecarga de trabajo.

La situación descrita, permitió comprender que el personal de salud se encuentra en una situación de desgaste frecuente debido a factores expuestos, tales como la cantidad de personas atendidas, las horas de trabajo y los diversos casos presentados repercutiendo en su satisfacción laboral; por esa razón, se consideró relevante identificar la relación que existe entre la carga laboral del personal de salud del servicio de Centro Quirúrgico y su satisfacción.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

¿Cuál es la relación entre carga laboral y satisfacción del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023?

1.2.2 Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación entre carga laboral y la dimensión reto del trabajo del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre carga laboral y la dimensión remuneraciones justas del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre carga laboral y la dimensión condiciones de trabajo del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023?

- ¿Cuál es la relación entre carga laboral y la dimensión relación trabajo- empleado del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023?

1.3. Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre carga laboral y satisfacción del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar la relación entre carga laboral y la dimensión reto del trabajo del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial 2023.
- Identificar la relación entre carga laboral y la dimensión remuneraciones justas del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.
- Identificar la relación entre carga laboral y la dimensión condiciones de trabajo del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.
- Identificar la relación entre carga laboral y la dimensión relación trabajo- empleado del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

1.4. Justificación

El personal de salud está sometido constantemente a mayores demandas laborales tanto físicas como mentales, que a su vez, puede influir en su satisfacción y desempeño afectando el rendimiento y cumplimiento de los objetivos institucionales de los servicios sanitarios. Por tal razón, es

necesario, analizar y evaluar estos factores asociados a la calidad de la atención de los pacientes quirúrgicos (2).

La presente investigación se justificó teóricamente porque permitirá incrementar información actualizada y el marco conceptual de las variables de estudio que son: carga laboral y satisfacción del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico, permitiendo la mejoría de propuestas conceptuales o marcos sistémicos sobre la base de lo encontrado que ayudará al avance de los conocimientos en el ámbito sanitario. Además, la información obtenida podrá ser empleada como material bibliográfico para estudiantes y profesionales que poseen un objeto de estudio similar.

En el ámbito metodológico, podrá ser utilizada como guía para futuras investigaciones en salud, dando las bases con instrumentos validados para la medición de las variables presentadas.

En el contexto práctico, con los resultados obtenidos respecto a las variables de estudio y su relación, las autoridades de salud podrán intervenir creando estrategias y alternativas de solución con el fin de optimizar los procesos de trabajo, disminuir la carga laboral y mejorar la satisfacción del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico, que redundará en la mejora de la calidad de la atención de salud.

Finalmente, el estudio se justificó en términos sociales puesto que, beneficiará tanto a los trabajadores de salud como a los pacientes sometidos a intervenciones quirúrgicas, logrando así el óptimo bienestar físico y mental del personal de salud repercutiendo favorablemente en la atención y cuidado del paciente, preservando su salud e integridad y favoreciendo a su pronta reincorporación social.

1.5. Delimitantes de la investigación

1.5.1 Teórica

El estudio indagó la información en diferentes bases de datos como Scielo, Scopus, Latindex, Renati de Sunedu, Crossref, entre otros, por lo que no resultó una limitante.

1.5.2 Temporal

La investigación se realizó según el cronograma establecido durante los meses de enero y febrero del 2023, para lo cual se solicitó los permisos pertinentes.

1.5.3 Espacial

En lo que se refiere a delimitación espacial, la presente investigación se llevó a cabo en el Complejo Hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz en el servicio de Centro Quirúrgico, ubicado en la cdra. 26 de la Avenida Brasil-Jesús María, en el departamento de Lima, lugar donde laboran las investigadoras, por lo que no resultó una limitante.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1 Internacionales

Bagheri et al., en Irán (2021), plantearon como objetivo explorar la relación entre varios factores de riesgo relacionados con el trabajo y la satisfacción laboral. Los autores realizaron un estudio transversal con una muestra conformada por 730 enfermeras iraníes procedentes de cuatro hospitales públicos. Los hallazgos mostraron que los participantes presentaron satisfacción laboral moderada ($62,94 \pm 14,24$); asimismo, encontraron que las enfermeras con un bajo nivel de satisfacción laboral tenían demandas laborales psicológicas y físicas significativamente más altas ($p < 0,05$). La investigación concluyó que es posible mejorar la satisfacción laboral buscando crear un equilibrio entre las demandas en el trabajo, el control laboral y el apoyo social (10).

Rostami et al., en Irán (2021), tuvieron el objetivo de investigar el papel moderador del control del trabajo en relación con la carga de trabajo mental y la satisfacción laboral en el personal de salud. Fue un estudio transversal y se obtuvo como resultado la correlación negativa y significativa entre la carga mental de trabajo y la satisfacción laboral ($r = -0,22$), llegando a la conclusión que la carga de trabajo mental está inversamente relacionada con la satisfacción laboral y el control del trabajo (11).

Phillips et al., en Estados Unidos (2020), tuvieron como objetivo describir las relaciones entre la percepción de la carga de trabajo, el agotamiento y la intención de irse entre enfermeras médico-quirúrgicas en dos hospitales universitarios en el sureste de los Estados Unidos, obteniendo como resultado que más de la mitad de los encuestados

reportaron altas cargas de trabajo e intenciones de dejar su puesto actual. El nivel general de agotamiento para la muestra fue de moderado a alto. Se encontraron intercorrelaciones de moderadas a fuertes entre la percepción de la carga de trabajo y la intención de irse ($r = 0,513$, $P < 0,0001$), el agotamiento y la intención de irse ($r = -0,435$, $P < 0,0006$) y la percepción de la carga de trabajo y el agotamiento ($r = -0,588$, $P < 0,0001$). La percepción de la carga de trabajo y el agotamiento entre las enfermeras médico-quirúrgicas influyeron significativamente en la intención de dejar el trabajo actual ($P < 0,05$). Los investigadores concluyeron que existe una relación significativa entre la carga de trabajo y el agotamiento o insatisfacción de los especialistas (12).

Saha et al., en Bangladés (2020), llevaron a cabo una investigación para evaluar la carga de trabajo y la satisfacción laboral entre el personal de enfermería de un hospital de nivel terciario, Rajshahi. Fue un estudio transversal, compuesto por una muestra de 384 participantes. Los resultados hallados fueron que más del 50% de los encuestados presenta exceso de carga de trabajo; asimismo, más de la mitad de enfermeros, correspondiente al 57,03% del total de la muestra, expresaron baja satisfacción laboral. Los autores concluyeron que la carga de trabajo y la satisfacción laboral están interrelacionadas y tienen un impacto en la atención de la salud (13).

Holland et al., en Australia (2019), plantearon como objetivo examinar el impacto de la carga de trabajo percibida en el bienestar y la intención de dejar la ocupación por parte de los profesionales de enfermería. Asimismo, el estudio tuvo como objetivo evaluar las prácticas laborales de alta participación que pueden amortiguar el impacto negativo de la carga de trabajo. Fue un estudio descriptivo, el cual evidenció que la carga de trabajo percibida se asocia con una mayor intención de

abandonar la ocupación y está mediada por la satisfacción de las enfermeras con el equilibrio entre la vida laboral y personal. Además, el apoyo organizacional puede aminorar tales intenciones (14).

2.1.2 Nacionales

Velásquez en Lima (2022), planteó como objetivo principal determinar de qué manera se relaciona la carga laboral y la satisfacción laboral en las enfermeras en un Instituto Nacional de Salud en Lima, 2021. Presentó una metodología cuantitativa, aplicada, descriptiva y correlacional, con un diseño no experimental, teniendo en cuenta el muestreo no probabilístico por conveniencia. El autor halló como resultado una relación significativa e inversamente proporcional entre carga laboral y satisfacción laboral (Rho de Spearman: -0,457, nivel de significancia: 0,001), llegando a la conclusión que existe relación entre las variables de estudio (15).

Campos en Lima (2019), planteó como objetivo determinar la relación que existe entre la carga laboral y la satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho, 2018. La metodología utilizada fue de tipo descriptivo-correlacional, no experimental con una muestra de 42 enfermeras. Los resultados identificaron que tanto la carga laboral (76,2%) y el afrontamiento (71,4%) son de nivel medio. Por último, el autor llegó a la conclusión que existe relación inversa entre la carga laboral y satisfacción de los enfermeros, recomendando al director general del Hospital y a recursos humanos, la contratación de más profesionales de enfermería para disminuir la carga y optimizar las condiciones laborales con el fin de mejorar la satisfacción del personal (16).

Regalado en Lima (2022), en su estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre la carga laboral y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de una institución privada de salud, Lima 2022. La metodología fue de diseño no experimental, transversal, correlacional, de enfoque cuantitativo, la muestra estuvo conformada por 85 profesionales de enfermería. Los resultados permitieron determinar que existe una relación directa y significativa débil entre las variables en estudio $p=0.000$, (Sig. < 0.05) además, el Rho de Spearman fue del 0.427 (17).

Macedo en Huaraz (2022), planteó como objetivo determinar la relación entre el nivel de carga laboral y el nivel satisfacción en las enfermeras del servicio de emergencia del hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz. La metodología fue descriptivo - correlacional con diseño no experimental y corte transversal, dentro de los parámetros del enfoque cuantitativo. La muestra estuvo constituida por 31 enfermeras del servicio de Emergencia. El autor concluyó que existe una relación inversa significativa entre la carga laboral y la satisfacción laboral con un Rho de -0,743 con nivel de significancia de 0,000 (18).

Puglisevich en Trujillo (2018), planteó como objetivo determinar la relación entre la sobrecarga con la satisfacción laboral en las enfermeras que laboran en el Hospital Víctor Lazarte Echeagaray en el periodo 2018. Empleó una metodología descriptiva, correlacional, no experimental con una muestra compuesta por 93 profesionales de enfermería, obteniendo como resultado un nivel alto de sobrecarga laboral correspondiente al 98%; mientras que, el 56 % de la muestra se encontraron no satisfechos. Asimismo, se obtuvo un valor de Rho Spearman de -0,962 y un nivel de significancia de 0,000. Los hallazgos determinaron la relación altamente significativa entre la sobrecarga con la satisfacción laboral (19).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Teoría sobre carga laboral según Javier Llana (2009)

El autor la define como las demandas físicas y mentales necesarias para la ejecución de una tarea específica, las cuales están influenciadas por las características del empleado, tales como sus capacidades, aptitudes y habilidades. Hoy en día, a medida que avanza la tecnología y la ciencia, se requiere de mayores demandas tanto físicas como intelectuales y cognitivas, las mismas que deberán permanecer en equilibrio a fin de garantizar un trabajo productivo, favorecer una cultura de seguridad y proteger la salud de los empleados (15).

2.2.2. Teoría bifactorial sobre satisfacción laboral según Herzberg (1959)

Considera que existen dos tipos de factores que influyen en la satisfacción laboral:

Los factores motivacionales o también denominados intrínsecos, los cuales están relacionados con las actividades, tareas y el comportamiento del empleado; mientras que los factores higiénicos o extrínsecos, no son controlados por el individuo y están ligados con el entorno y el ambiente laboral, las remuneraciones y beneficios, espacios físicos, políticas de la empresa, relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo y seguridad de los trabajadores. El autor también refiere que, para lograr dicha satisfacción es necesario desarrollar estrategias y brindar oportunidades de crecimiento personal y profesional con el objetivo de potenciar las habilidades de los empleados reconociendo y valorando su trabajo, de tal manera que se sientan libres de actuar con responsabilidad (15).

2.2.3. Teoría sobre satisfacción laboral según Hackman y Lawler (1971)

Los autores consideraron la relación entre las características del trabajo y la satisfacción de los individuos, afirmando que las personas que valoran más los atributos de un trabajo, se sienten más satisfechas y viceversa. La satisfacción laboral se percibe cuando las actividades realizadas en el trabajo están en consonancia con la satisfacción de las propias necesidades (15).

2.2.4. Teoría de discrepancia interpersonal de Lawler (1973)

Lawler establece que la satisfacción de los trabajadores está mediada por las recompensas obtenidas y la percepción de equidad con el resto de recompensas recibidas por los demás empleados. Implica un análisis entre lo que cree merecer como recompensa por sus capacidades y desempeño. La discrepancia produce insatisfacción (20).

2.2.5. Teoría de la discrepancia de Locke (1976)

El autor considera que la satisfacción laboral, es el estado emocional de placer sobre las experiencias laborales de cada trabajador y está condicionada o sujeta a sus propios valores obtenidos en el desempeño de sus funciones. En tal sentido, Locke afirma que se mantiene una jerarquía de valores, los cuales están ordenados de acuerdo al grado de importancia que le otorga cada persona (21).

El autor presenta tres elementos importantes que clarifican el proceso de la discrepancia: La satisfacción con las dimensiones del trabajo, la descripción de las dimensiones y la relevancia de las dimensiones. En relación al primer elemento, está referido a la percepción afectiva de las dimensiones inherentes al trabajo. El

segundo, se refiere a las percepciones que no se relacionan con los procesos afectivos y que se localizan en experiencias relacionadas con las particularidades del trabajo. Por último, el tercer elemento atiende al valor o importancia que les otorga cada trabajador a las dimensiones del trabajo (21).

En tal sentido, la satisfacción laboral es el resultado del valor atribuido a cada una de las dimensiones del trabajo y de la congruencia entre los valores y necesidades individuales con los valores que pueden ser alcanzados en el desempeño de las funciones (21).

2.2.6. Teoría del ajuste en el trabajo de Dawis y Lofquist (1984)

La teoría describe que para determinar satisfacción en el ambiente laboral, es necesario considerar las habilidades específicas de cada trabajador y sus preferencias personales. Los autores precisan que, la satisfacción laboral depende de la relación entre las capacidades individuales y, las capacidades requeridas para el desempeño de la función, involucrando una relación entre las necesidades individuales (como estatus, comodidad, logro y autonomía) y el sistema de refuerzos o recompensas (21).

2.3. Marco Conceptual

2.3.1. Carga Laboral

En términos generales, la carga laboral tiene por significado la cantidad de trabajo que es requerido que lleve a cabo una persona (22). Asimismo, hace referencia al esfuerzo necesario para realizar un trabajo (23); cabe señalar que no está referida a actividades encomendadas a máquinas sino en cuestiones humanas. En ese

sentido, podemos indicar que son los requerimientos a los que está sometido un trabajador durante su jornada laboral.

De la misma forma, se puede comprender como la interacción entre lo que es exigido por un puesto de trabajo y las verdaderas capacidades que tiene el trabajador para lograr o cumplir con las tareas encomendadas (24), la cual suele ser intensa y constante en términos de exigencia física y psicológica para el empleado.

También puede ser entendido como la cantidad de recursos que necesita una persona en esferas físicas y mentales para lograr o realizar una tarea específica en relación a su trabajo (25). La carga laboral suele ser exigente en el personal de salud debido a la cantidad de pacientes y diversos factores asociados que influyen durante la estancia laboral.

2.3.2. Dimensiones de la Carga Laboral

Carga física: Son los requerimientos de carácter material a los que está sujeto un trabajador durante toda su jornada laboral (26). Estos pueden ser esfuerzos, posturas y la manipulación de pesos con el propio cuerpo. Los primeros son los que desarrollan por medio de los músculos y pueden ser estáticos o dinámicos. Los estáticos se refieren al esfuerzo que requiere de mantener contraídos los músculos durante mucho tiempo; mientras que, los dinámicos están referidos a que el esfuerzo requiere de una continuación por momentos variados de tensiones y relajaciones (23).

Las posturas, está en relación al estar de pie o sentado por obligación para realizar una actividad (26), lo cual puede generar molestias durante el proceso, sobrecargando los músculos y causando cansancio en piernas, espalda y hombros(23).

Por último, la manipulación de pesos se refiere a que la persona deba desarrollar con sus propias fuerzas movimientos de un objeto ajeno a fin de cumplir su labor, como el mover cajas, papelería, equipos, entre otros (23).

Carga mental: Son los requerimientos de carácter psicológicos o intelectuales a los que está sujeto un trabajador durante toda su jornada laboral (26). También está definido como el uso de actividades de la mente para desarrollar a cabalidad el trabajo requerido, teniendo en cuenta factores como la cantidad de datos, complejidad de los mismos o tipo de información, tiempo necesario para procesarlos, capacidad individual, cantidad de dinero recibido a cambio y las relaciones laborales (26).

2.3.3. Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral está definida como el sentimiento propio de que se logren los deseos, expectativas y necesidades, así como el placer que deriva la realización del trabajo (22). Según Fritzsche y Parrish (2005) puede ser entendida como el nivel o grado en que los empleados sienten que les agrada o gusta su trabajo, involucrándose procesos tanto cognitivos como emocionales (27).

Por su parte, Brief (1998) lo define como la consecuencia de procesos emotivos y cognitivos que han evaluado la experiencia de trabajar en

cierto ambiente. Asimismo, se mencionan algunas definiciones variadas al respecto (28):

1. Sikula (1992): es el resultado de que un trabajador conozca el papel que desarrolla y el resultado final, además de la interacción entre estos dos conceptos con sus necesidades personales e incitaciones.
2. Spector (1997): es la actitud que puede servir de diagnóstico sobre que tanto les gusta su trabajo a las personas.
3. Blum y Nayles (1995): es el resultado de diferentes actitudes que se tienen respecto al trabajo propio, así como los nexos con la vida de la persona.
4. Wright y Davis (2003): es la interacción entre el empleado y su ambiente, donde se busca que haya relación positiva entre lo que quiere el trabajador y lo que busca su empleador.
5. Bracho (1989): es la reacción afectiva de las necesidades, expectativas, valores y experiencias de los trabajadores con las condiciones laborales en las que se encuentran.
6. Lee y Chang (2008): es una actitud que tiene la persona sobre su trabajo.
7. Koontz y ODonell (1995): es el bienestar percibido en el ambiente laboral cuando los deseos del trabajador son satisfechos.
8. Andresen, et al., (2007): es la emoción positiva que nace de experiencias laborales cuando los requerimientos de la persona han sido satisfechos por medio de las acciones desarrolladas en su labor.
9. Igbaria y Guimares (1993): son las reacciones que se tienen sobre las diferentes experiencias y procesos presentados en el trabajo.
10. Morilloi (2006): es la perspectiva que tiene un trabajador sobre su trabajo, así como las recompensas, relaciones y estilos de la gerencia.
11. Mason y Griffin (2002): es la percepción grupal y organizacional respecto a la tarea y el ambiente en el que se realiza.

12. Chiavenato (1986): es la actitud que tiene la persona sobre su labor. Chiavenato uno de los máximos exponentes en el área administrativa e indica que el principal motivo para que un individuo muestre un comportamiento en su lugar de trabajo proviene del ambiente en el que se encuentra y los estímulos que este proponga (29).

Además, expone tres premisas que condicionan el comportamiento de cualquier humano (29), los cuales son:

- El comportamiento es causado, esto debido a estímulos tanto internos como externos que logran influir en el actuar de las personas.
- El comportamiento es motivado, ya que todo ser humano actúa buscando alcanzar un objetivo, toda acción tiene una finalidad
- El comportamiento siempre tiene un objetivo, pues existe en el individuo una necesidad por cumplir una actividad.

2.3.4. Dimensiones de la Satisfacción Laboral

Reto del trabajo: Se define como un conjunto de habilidades que emplea un colaborador propio de una institución con la finalidad de desarrollar múltiples obligaciones de forma óptima, estableciendo autonomía y una correcta ejecución de la actividad asignada (30).

Remuneraciones justas: Se encuentra asociado a la compensación que realiza la organización por la actividad realizada, es una forma de incentivo que busca lograr una mejor relación entre la institución y el colaborador, además se espera que producto de estas acciones de compensación, el trabajador mejore su desempeño (30).

Condiciones de trabajo: Las condiciones laborales son importantes para mantener a los colaboradores satisfechos, pues están en una búsqueda frecuente de un lugar que les permite crecer como

profesionales. Además, buscan tener la libertad de expresar sus ideas, pensamientos y conocimientos (30).

Relación trabajo empleado: Es relevante para la organización mantener una buena relación, pues permitirá el alcance de los objetivos planteados. Además, es necesario brindar la confianza al colaborador de proponer ideas para la mejora de la institución (30).

2.3.5. Centro Quirúrgico

El Centro Quirúrgico es la unidad operativa compleja, donde convergen las acciones quirúrgicas programadas y de emergencia de varios servicios del Hospital. Reúne en un área física, todos los elementos humanos y materiales necesarios para desarrollar la actividad quirúrgica y la recuperación anestésica en forma eficaz, eficiente y en condiciones de máxima seguridad con respecto a contaminaciones. Se conformará como una unidad funcionalmente exclusiva e independiente del resto del establecimiento, con circulación restringida y cuyo acceso se asegurará por medio de áreas de transferencia que no atraviesen otros servicios. El objetivo de todo centro quirúrgico es brindar seguridad, confort, eficiencia, facilitando así las actividades del personal, reduciendo los riesgos innecesarios y ofreciendo al paciente un servicio eficiente y de alta calidad (31).

La atención quirúrgica ha sido un componente esencial de los sistemas de salud, en la cual la calidad y la seguridad de la atención quirúrgica juegan un papel importante para el paciente; por tal razón, es importante el análisis de diferentes factores asociados como la carga y la satisfacción laboral.

2.4. Definición de términos básicos

- **Personal de salud:** Recursos humanos que prestan servicios para mejorar la cobertura de salud de la población. Está conformado tanto por profesionales como personal técnico y auxiliar de la salud (32).
- **Centro quirúrgico:** Es un área crítica compleja con circulación restringida, donde se llevan a cabo intervenciones quirúrgicas electivas y/o de emergencia y la recuperación post anestésica de pacientes de los diferentes servicios de los establecimientos de salud (31).
- **Jornada laboral:** Tiempo destinado por parte del trabajador a la ejecución de actividades o a la prestación de servicios (33).
- **Insatisfacción laboral:** Factores asociados con sentimientos negativos o grado de malestar que influyen en el comportamiento de las personas en relación a sus puestos laborales (23).
- **Calidad de la atención de salud:** Es el grado en que los servicios aumentan la probabilidad de cumplir con los objetivos de salud anhelados por las personas, garantizando un cuidado eficaz y oportuno, seguro y eficiente, centrado en la persona, justo y equitativo, teniendo en cuenta los conocimientos científicos y técnicos del personal de salud así como las necesidades de los pacientes (34).

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1 Hipótesis General

Existe relación entre carga laboral y satisfacción del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

3.1.2 Hipótesis Específicas

- Existe relación entre carga laboral y la dimensión reto del trabajo del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.
- Existe relación entre carga laboral y la dimensión remuneraciones justas del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.
- Existe relación entre carga laboral y la dimensión condiciones de trabajo del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.
- Existe relación entre carga laboral y la dimensión relación trabajo-empleado del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

3.2. Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
V1. Carga laboral	La carga laboral se define como un conjunto de requerimientos físicos y mentales necesarios para lograr o cumplir con las tareas encomendadas en el trabajo (35).	La variable carga laboral del personal de salud del servicio de Centro Quirúrgico se dimensiona en carga física y carga mental.	Carga física	Demanda física	<u>Carga laboral</u> Alta: 0–7 pts. Media: 8–14 pts. Baja: 15–20 pts.
				Fatiga física	<u>Carga física</u> Alta: 0–3 pts. Media: 4–6 pts. Baja: 7–10 pts.
			Carga mental	Demanda mental	<u>Carga mental</u> Alta: 0–3 pts. Media: 4–6 pts. Baja: 7–10 pts.
				Fatiga mental	
V2. Satisfacción laboral	La satisfacción laboral se define como un conjunto de sentimientos que pueden influir en el comportamiento del individuo, dependiendo de creencias y valores	La variable satisfacción laboral del personal de salud del servicio de Centro Quirúrgico se dimensiona en reto del trabajo,	Reto del trabajo	Identidad de la tarea	<u>Satisfacción laboral</u> Alta: 56–75 pts. Media: 36–55 pts. Baja: 15–35 pts.
				Significación de la tarea	<u>Reto del trabajo</u> Alta: 16–20 pts.

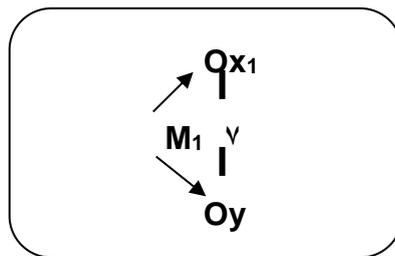
	asociados al trabajo (36).	remuneraciones justas, condiciones de trabajo y relación trabajo-empleado.		Autonomía	Media: 11–15 pts. Baja: 4-10 pts.
				Retroalimentación del puesto mismo	
			Remuneraciones justas	Satisfacción con los sueldos y salario.	<u>Remuneraciones justas</u> Alta: 12–15 pts. Media: 8–11 pts. Baja: 3-7 pts.
			Condiciones de trabajo	Oportunidad y desarrollo de la organización	<u>Condiciones de trabajo</u> Alta: 16–20 pts. Media: 11–15 pts. Baja: 4-10 pts.
	Características del trabajo				
			Supervisión		
			Relación trabajo empleado	Compatibilidad entre la personalidad y el puesto	<u>Relación trabajo-empleado</u> Alta: 16–20 pts. Media: 11–15 pts. Baja: 4-10 pts.

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

4.1. Diseño metodológico.

El presente estudio empleó un diseño no experimental, correlacional de corte transversal, esto debido a la naturaleza de la investigación pues las variables no sufrieron ninguna intervención por parte de las investigadoras. Fue correlacional pues se buscó identificar una relación entre las variables carga laboral y satisfacción del personal de salud. Por último, el estudio fue transversal ya que recopiló los datos en un periodo de tiempo específico (37).

Este tipo de estudio, se representó gráficamente de la siguiente manera (38):



Donde:

M1: Muestra de sujeto.

Ox1: Observación de la variable independiente: carga laboral

Y: Índice de correlación.

Oy: Observación de la variable dependiente: satisfacción laboral

4.2. Método de investigación.

El método empleado fue el Hipotético-Deductivo, porque a partir de la observación de las variables de estudio se elaboraron hipótesis probables,

las cuales fueron sometidas a una prueba para aceptar o rechazar las hipótesis planteadas (39).

4.3. Población y muestra.

Población

Lepkowski (40) se refiere a la población, como el conjunto de casos que coincidirán con las características buscadas por los investigadores. Las unidades de análisis que conformaron la población estuvieron integradas por 91 trabajadores de salud, entre médicos anesthesiólogos, enfermeras especialistas y técnicos de enfermería que laboran en el servicio de Centro Quirúrgico del Complejo Hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz, en Lima. Esto significó que, los trabajadores de salud conformaron la totalidad de los casos que se estudiaron en la investigación porque cumplieron con las características necesarias para participar en el estudio (40).

Muestra

El muestreo probabilístico fue el empleado para la investigación, porque todo el personal de salud tuvo características homogéneas y las mismas posibilidades de participar en el estudio (41).

- **Tamaño de la muestra:** Estuvo conformada por 74 trabajadores de salud del servicio de Centro Quirúrgico

$$n = \frac{(p \cdot q) \cdot Z^2 \cdot N}{(EE)^2(N - 1) + (p \cdot q)Z^2}$$

Dónde:

n: Señala el tamaño de la muestra en el estudio

P y q: Se encuentran asociados a la probabilidad de la población que podría o no aparecer en la muestra de la investigación, siendo considerada con un valor estándar de 0.5 cada uno.

Z: Está asociada a la desvinculación o el margen de error de 0.05, con una confiabilidad del 95% y un valor Z de 1.96.

N: Es la totalidad de los casos, para este estudio estará conformado por 91

EE: Se relaciona con el error estándar de 5.00%

Sustituyendo:

$$n = \frac{(0.50 * 0.50) * 1.96^2 * 91}{(0.05)^2(91 - 1) + (0.50 * 0.50) * 1.96^2}$$

$$n = 74$$

4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado.

El estudio se llevó a cabo en el servicio de Centro Quirúrgico del Complejo Hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz, ubicado en la cdra. 26 de la Avenida Brasil-Jesús María, en el departamento de Lima. La aplicación de los instrumentos, según el cronograma establecido, fueron desarrollados durante el mes de febrero del 2023.

4.5 Técnicas e instrumentos para la recolección de información.

La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento utilizado para la recolección de datos, el cuestionario. Esta herramienta permitió plantear un conjunto de preguntas con el fin de obtener datos numéricos posibles de tabular y analizar para describir a la población y/o contrastar estadísticamente las relaciones entre las variables de la investigación (40).

Carga laboral:

El instrumento que se empleó para medir la variable carga laboral, fue un cuestionario validado en la investigación de Velásquez, en Lima (2022).

Estuvo compuesto por 20 ítems, los cuales respondieron a dos dimensiones de estudio: carga física (10 ítems) y carga mental (10 ítems). El instrumento con alternativas dicotómicas fue medido por SI equivalente a UNO y No equivalente a CERO (15). (VER ANEXO 02)

Satisfacción Laboral:

El instrumento que se empleó para medir la variable satisfacción laboral, fue un cuestionario validado en el estudio de Ramírez, en Tarapoto (2018). Estuvo conformado por 15 ítems, los cuales respondieron a las dimensiones de estudio: reto del trabajo (1 al 4), remuneraciones justas (5 al 7), condiciones de trabajo (8 al 11) y, por último, relación trabajo- empleado (12 al 15). Este instrumento presentó preguntas en escala de Likert, las que se puntuaron de la siguiente forma: 1: Nunca; 2: Casi nunca; 3: A veces; 4: Casi siempre; 5: Siempre (36). (VER ANEXO 02)

4.5.1. Validez

Los instrumentos empleados, fueron validados por juicio de expertos en investigaciones previas, siendo expuestos a la consideración y juicio de conocedores del tema tanto en el ámbito teórico como metodológico, con el fin de garantizar la calidad y validez de los mismos (42).

La validez de contenido del instrumento para medir la carga laboral, consideró 03 aspectos: pertinencia, relevancia y claridad. La revisión de los 03 expertos consideró la condición final de instrumento aplicable. Asimismo, el coeficiente V de Aiken como medida para la cuantificación del acuerdo entre los jueces expertos (41), lo califica como un instrumento válido. (VER ANEXO 05)

La determinación de validez del instrumento para medir la satisfacción laboral, se realizó a través de la validez de criterio considerando 10

aspectos: claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y pertinencia. La revisión de los 03 expertos consideró la condición final de instrumento aplicable. (VER ANEXO 05)

4.5.2. Confiabilidad

Para medir la confiabilidad de los instrumentos, se usaron los siguientes métodos. (VER ANEXO 06)

4.5.2.1. Medida de estabilidad: Un mismo instrumento de medición se aplicó dos veces a un mismo grupo de personas después de cierto periodo. Confiabilidad por test-retest.

4.5.2.2. Método de mitades partidas: Se necesitó solo una aplicación, el total del ítems se dividió en dos partes y se compararon los resultados.

4.5.2.3. Medidas de consistencia interna: Requirió solo una administración. La confiabilidad del instrumento para medir la carga laboral, se determinó según el método de división de las mitades por Rulon y Fórmula 20 de Kuder-Richardson, puesto que, el cuestionario estuvo compuesto por alternativas dicotómicas; mientras que, la confiabilidad del instrumento para medir la satisfacción laboral conformado por alternativas politómicas, se realizó mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach.

Procedimiento de prueba piloto

La prueba piloto es un estudio pequeño de viabilidad, el cual tiene por objetivo probar aspectos metodológicos de un estudio de mayor escala, lo que evitará iniciar investigaciones sin haber realizado los ajustes necesarios para el abordaje del estudio con garantías de rigor (41).

- 1. Selección de sujetos:** La muestra de la prueba piloto estuvo compuesta por 10 trabajadores de salud que formaron parte del servicio de Centro Quirúrgico del Complejo Hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz durante el mes de febrero del año 2023, quienes aceptaron deliberadamente su participación.
- 2. Aplicación del método:** Para medir la carga laboral del personal de salud, se aplicó un cuestionario validado con 20 preguntas a la muestra piloto en un tiempo de 15 minutos. Por otra parte, para medir la satisfacción laboral se utilizó un cuestionario validado con 15 preguntas empleando un promedio de 10 minutos. En ese sentido, se aplicaron un total de 35 preguntas en aproximadamente 25 minutos.
- 3. Plan de recursos:** El presente pilotaje fue realizado por las autoras Karina Ivone Montenegro Yampufé y Katherine Romero Espinoza; la población estuvo conformada por 10 personas trabajadores de salud del servicio de Centro Quirúrgico que aceptaron formar parte del estudio. Asimismo, se requirieron impresiones de los instrumentos por un monto de S/ 20 soles, pasajes por S/80 soles y el procesamiento estadístico por S/150 soles.
- 5. Planificación operativa:** La prueba piloto estuvo a cargo de las autoras mencionadas, quienes pusieron en marcha la aplicación de los instrumentos, cerciorándose previamente del consentimiento del personal de salud para participar en el estudio, así como del llenado correcto de los cuestionarios.

6. Equipo de trabajo: Estuvo conformado por las autoras previamente mencionadas, a fin de que comprueben la confiabilidad de los instrumentos a utilizarse en su investigación.

7. Resultados: La prueba piloto fue desarrollada en el servicio de Centro Quirúrgico del Complejo Hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz. El promedio de la confiabilidad del instrumento para medir la carga laboral del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023 fue de 0,90 significando muy alta confiabilidad. Por su parte, el promedio de la confiabilidad del instrumento para medir la satisfacción laboral del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023 fue de 0,88 significando también muy alta confiabilidad.

4.6. Análisis y procesamiento de datos.

Posterior a la recolección de información, las investigadoras procedieron a la codificación y tabulación de datos en el programa Microsoft Excel y el paquete estadístico SPSS versión 25, realizando el análisis de manera descriptiva e inferencial acorde con los objetivos planteados.

La estadística descriptiva fue empleada para la elaboración de tablas de frecuencia, porcentajes y la construcción de gráficos que permitieron mostrar los resultados obtenidos de manera clara, precisa y concisa (41). Con respecto al análisis inferencial, se realizó la prueba de normalidad para verificar el tipo de distribución que siguieron los resultados obtenidos y el tipo de pruebas paramétricas o no que se podrán llevar a cabo en la estadística (41). Debido a que los datos no siguieron una distribución normal, se emplearon técnicas no paramétricas como el coeficiente de correlación por rangos ordenados de Spearman, permitiendo contrastar los resultados obtenidos con las hipótesis elaboradas.

4.7. Aspectos éticos en investigación

La presente investigación cumplió con los principios bioéticos y la conducta responsable en investigación con la finalidad de cuidar la integridad de los participantes del estudio. Los principios de autonomía, justicia, beneficencia y no maleficencia (43), sirvieron como guía para el desarrollo del presente trabajo.

La autonomía se asocia a la acción de autogobernarse; en este sentido, el participante fue capaz de decidir bajo un consentimiento informado su participación en el estudio (43).

La justicia permite comprender que todas las personas son iguales y deben ser tratadas de la misma manera (43). En la investigación, los participantes fueron tratados con igualdad y recibieron un trato justo.

La beneficencia busca maximizar los beneficios al participante, además de reducir los riesgos y posibles daños (43). Es una obligación que las investigadoras cumplieron: evitar el daño y potenciar los beneficios como el aporte a la ciencia y al ámbito de la salud.

La No-maleficencia busca cuidar la integridad de los participantes, eso se manifestó con el buen trato y el respeto a sus derechos, resguardando la confidencialidad y el anonimato en la investigación (43).

V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

5.1.1. Variable: Carga laboral del personal de salud.

Tabla N°01.

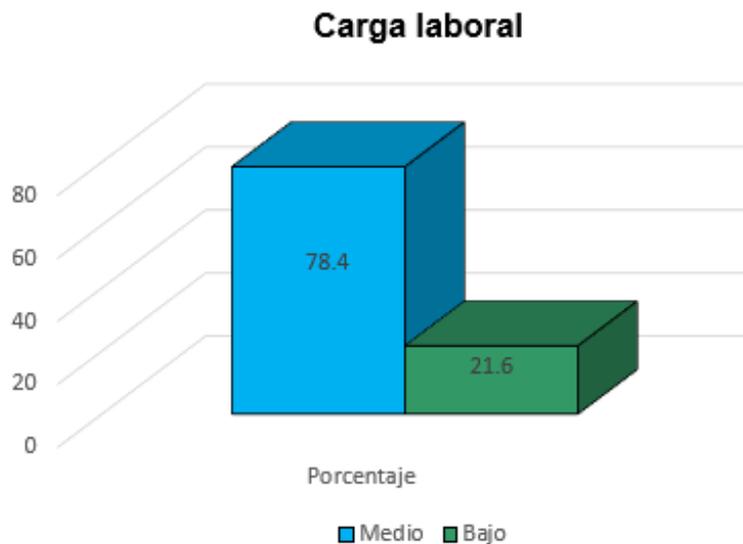
Carga laboral del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

NIVEL DE CARGA LABORAL	N°	%
MEDIO	58	78,4
BAJO	16	21,6
TOTAL	74	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

Figura N°01.

Carga laboral del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.



Fuente: Instrumento aplicado al personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

Interpretación:

En la tabla y figura N°01, se evidencia que del 100% (74) del personal de salud del servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023, el 78,4% (58) posee un nivel medio de carga laboral, seguido del 21,6% (16), el cual presenta un nivel de carga laboral bajo.

Tabla N°02.

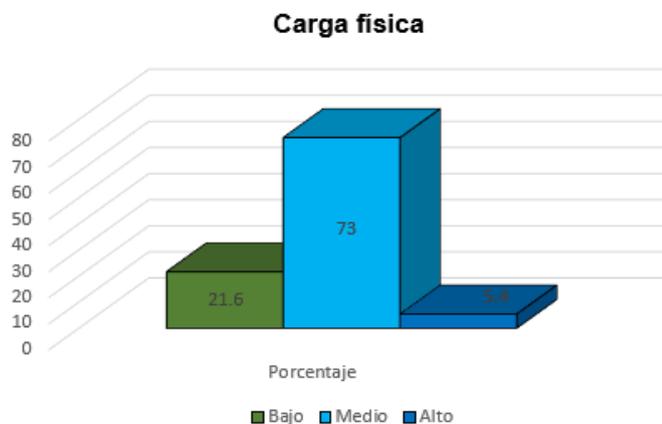
Carga física del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

NIVEL DE CARGA FÍSICA	N°	%
BAJO	16	21.6
MEDIO	54	73,0
ALTO	4	5,4
TOTAL	74	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

Figura N°02.

Carga física del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.



Fuente: Instrumento aplicado al personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

Interpretación:

En la tabla y figura N°02, se evidencia que del 100% (74) del personal de salud del servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023, el 73% (54) posee un nivel medio de carga física, seguido del 21,6% (16), el cual presenta un nivel bajo; mientras que, solo el 5,4% (4) presentó un nivel alto de la dimensión presentada.

Tabla N°03.

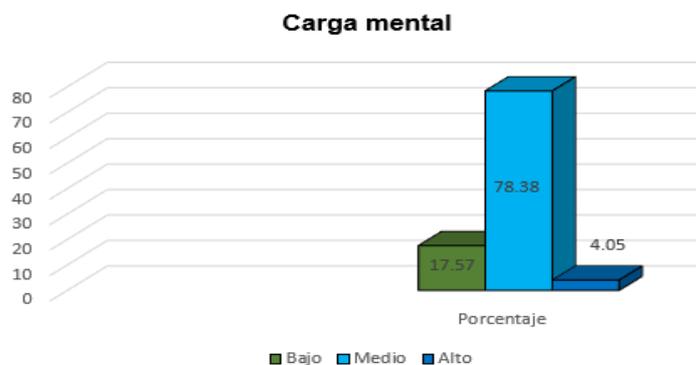
Carga mental del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

NIVEL DE CARGA MENTAL	N°	%
BAJO	13	17,57
MEDIO	58	78,38
ALTO	3	4,05
TOTAL	74	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

Figura N°03.

Carga mental del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.



Fuente: Instrumento aplicado al personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

Interpretación:

En la tabla y figura N°03, se evidencia que del 100% (74) del personal de salud del servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023, el 78.4% (58) posee un nivel medio de carga mental, seguido del 17,6% (13), el cual presenta un nivel bajo; mientras que, solo el 4,1% (3) presentó un nivel alto de la dimensión presentada.

5.1.2. Variable: Satisfacción laboral del personal de salud.

Tabla N°04.

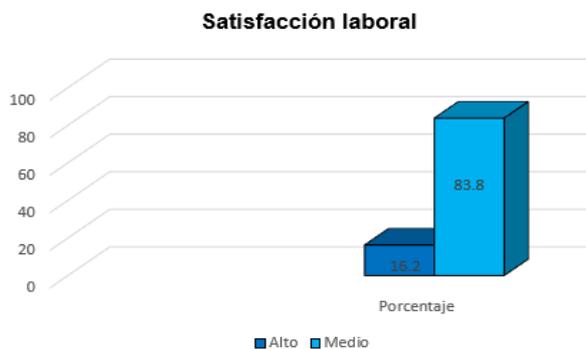
Satisfacción laboral del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL	N°	%
ALTO	12	16,2
MEDIO	62	83,8
TOTAL	74	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

Figura N°04.

Satisfacción laboral del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.



Fuente: Instrumento aplicado al personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

Interpretación:

En la tabla y figura N°04, se evidencia que del 100% (74) del personal de salud del servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023, el 83.8% (62) posee un nivel medio de satisfacción laboral, seguido del 16,2% (12), el cual presenta un nivel alto de satisfacción en el trabajo.

Tabla N°05.

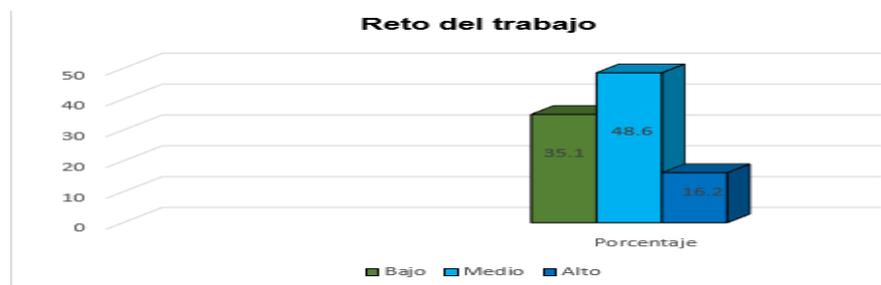
Dimensión: Reto del trabajo del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

NIVEL DE DIMENSIÓN RETO DEL TRABAJO	N°	%
BAJO	26	35,1
MEDIO	36	48,6
ALTO	12	16,2
TOTAL	74	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

Figura N°05.

Dimensión: Reto del trabajo del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.



Fuente: Instrumento aplicado al personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

Interpretación:

En la tabla y figura N°05, se evidencia que del 100% (74) del personal de salud del servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023, el 48,6% (36) posee un nivel medio de la dimensión reto del trabajo, seguido del 35,1% (26), el cual presenta un nivel bajo; mientras que, solo el 16,2% (12) presentó un nivel alto de la dimensión presentada.

Tabla N°06.

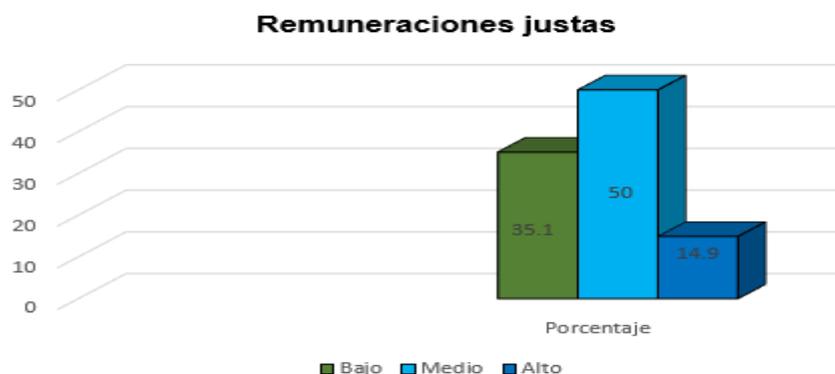
Dimensión: Remuneraciones justas del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

NIVEL DE DIMENSIÓN REMUNERACIONES JUSTAS	N°	%
BAJO	26	35,1
MEDIO	37	50,0
ALTO	11	14,9
TOTAL	74	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

Figura N°06.

Dimensión: Remuneraciones justas del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.



Fuente: Instrumento aplicado al personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

Interpretación:

En la tabla y figura N°06, se evidencia que del 100% (74) del personal de salud del servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023, el 50% (37) posee un nivel medio de la dimensión remuneraciones justas, seguido del 35,1% (26), el cual presenta un nivel bajo; mientras que, solo el 14,9% (11) presentó un nivel alto de la dimensión presentada.

Tabla N°07.

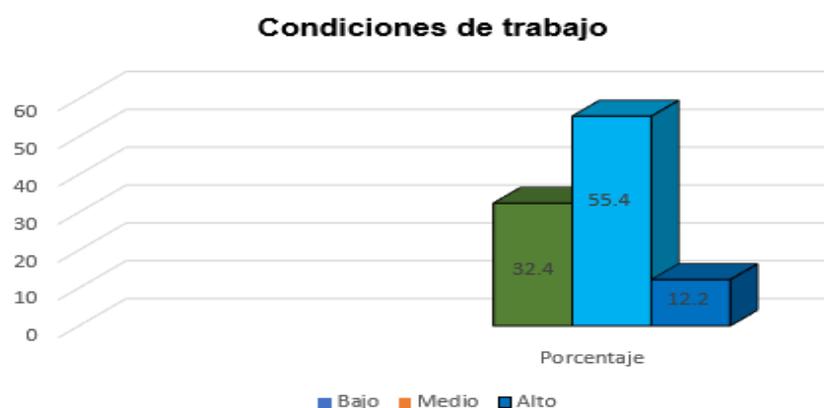
Dimensión: Condiciones de trabajo del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

NIVEL DE DIMENSIÓN CONDICIONES DE TRABAJO	N°	%
BAJO	24	32,4
MEDIO	41	55,4
ALTO	9	12,2
TOTAL	74	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

Figura N°07.

Dimensión: Condiciones de trabajo del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.



Fuente: Instrumento aplicado al personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

Interpretación:

En la tabla y figura N°07, se evidencia que del 100% (74) del personal de salud del servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023, el 55,4% (41) posee un nivel medio de la dimensión condiciones de trabajo, seguido del 32,4% (24), el cual presenta un nivel bajo; mientras que, solo el 12,2% (9) presentó un nivel alto de la dimensión presentada.

Tabla N°08.

Dimensión: Relación trabajo- empleado del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

NIVEL DE DIMENSIÓN RELACIÓN TRABAJO-EMPLEADO	N°	%
BAJO	29	39,2
MEDIO	33	44,6
ALTO	12	16,2
TOTAL	74	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

Figura N°08.

Dimensión: Relación trabajo- empleado del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.



Fuente: Instrumento aplicado al personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

Interpretación:

En la tabla y figura N°08, se evidencia que del 100% (74) del personal de salud del servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023, el 44,6% (33) posee un nivel medio de la dimensión relación trabajo- empleado, seguido del 39,2% (29), el cual presenta un nivel bajo; mientras que, solo el 16,2% (12) presentó un nivel alto de la dimensión presentada.

5.2. Resultados inferenciales**5.2.1. Prueba de normalidad****Tabla N°09.**

Prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Carga laboral	,189	74	,000
Satisfacción del personal	,150	74	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: Instrumento aplicado al personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

Interpretación:

En la tabla N°09, se presentan los resultados obtenidos (significancia=,000) al aplicarse la prueba de normalidad de las variables a través del estadístico de Kolmogorov-Smirnov por tener una muestra mayor de 50 participantes. Se encontró que los puntajes de las dos variables no presentan una distribución normal ($p < 0.05$) por lo que se empleó la estadística no paramétrica: aplicación del coeficiente de Spearman.

5.2.2. Hipótesis general

Ho: No existe relación entre carga laboral y satisfacción del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

$$H_0 : \rho_s = 0$$

Ha: Existe relación entre carga laboral y satisfacción del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

$$H_a : \rho_s \neq 0$$

Tabla N°10.

Relación entre carga laboral y satisfacción del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

Correlaciones

		Carga laboral	Satisfacción del personal
Rho de Spearman	Carga laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-,323**
		N	74
	Satisfacción del personal	Coeficiente de correlación	-,323**
		Sig. (bilateral)	,005
		N	74

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Instrumento aplicado al personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

a) Regla de decisión

Se rechaza Ho Sí y solo sí Sig. < 0.05

No se rechaza la Hipótesis Nula (Ho) Sí y solo sí Sig. > 0.05

b) Conclusión de la prueba

En la tabla N°10, el valor de significancia es igual a 0.005, siendo menor a 0.05, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Asimismo, el Rho Spearman fue de -0,323; por tanto, se concluye que existe relación inversamente proporcional entre la carga laboral y satisfacción del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

5.2.3. Hipótesis Específica N° 1

Ho: No existe relación entre carga laboral y la dimensión reto del trabajo del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

$$H_0 : \rho_s = 0$$

Ha: Existe relación entre carga laboral y la dimensión reto del trabajo del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

$$H_a : \rho_s \neq 0$$

Tabla N°11.

Relación entre carga laboral y la dimensión reto del trabajo del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

Correlaciones

		Carga laboral	Reto del trabajo
Rho de Spearman	Carga laboral	1,000	-,329**
		.	,004
	N	74	74

Reto del trabajo	Coeficiente de correlación	-,329**	1,000
	Sig. (bilateral)	,004	.
	N	74	74

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Instrumento aplicado al personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

a) Regla de decisión

Se rechaza Ho Sí y solo sí Sig. < 0.05

No se rechaza la Hipótesis Nula (Ho) Sí y solo sí Sig. > 0.05

b) Conclusión de la prueba

En la tabla N°11, el valor de significancia es igual a 0.004, siendo menor a 0.05, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Asimismo, el Rho Spearman fue de -0,329; por tanto, se concluye que existe relación inversamente proporcional entre la carga laboral y la dimensión reto del trabajo del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

5.2.4. Hipótesis Específica N° 2

Ho: No existe relación entre carga laboral y la dimensión remuneraciones justas del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

$$Ho : \rho_s = 0$$

Ha: Existe relación entre carga laboral y la dimensión remuneraciones justas del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

$$Ha : \rho_s \neq 0$$

Tabla N°12.

Relación entre carga laboral y la dimensión remuneraciones justas del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

Correlaciones			Carga laboral	Remuneraciones justas
Rho de Spearman	Carga laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,362**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	74	74
	Remuneraciones justas	Coeficiente de correlación	-,362**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	74	74

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Instrumento aplicado al personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

a) Regla de decisión

Se rechaza Ho Sí y solo sí Sig. < 0.05

No se rechaza la Hipótesis Nula (Ho) Sí y solo sí Sig. > 0.05

b) Conclusión de la prueba

En la tabla N°12, el valor de significancia es igual a 0.002, siendo menor a 0.05, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Asimismo, el Rho Spearman fue de -0,362; por tanto, se concluye que existe relación inversamente proporcional entre la carga laboral y la dimensión remuneraciones justas del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

5.2.5. Hipótesis Específico N° 3

Ho: No existe relación entre carga laboral y la dimensión condiciones de trabajo del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

$$H_0 : \rho_s = 0$$

Ha: Existe relación entre carga laboral y la dimensión condiciones de trabajo del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

$$H_a : \rho_s \neq 0$$

Tabla N°13.

Relación entre carga laboral y la dimensión condiciones de trabajo del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

Correlaciones

			Carga laboral	Condiciones de trabajo
Rho de Spearman	Carga laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,331**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	74	74
	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	-,331**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	74	74

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Instrumento aplicado al personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

a) Regla de decisión

Se rechaza Ho Sí y solo sí Sig. < 0.05

No se rechaza la Hipótesis Nula (Ho) Sí y solo sí Sig. > 0.05

b) Conclusión de la prueba

En la tabla N°13, el valor de significancia es igual a 0.004, siendo menor a 0.05, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Asimismo, el Rho Spearman fue de -0,331; por tanto, se concluye que existe relación inversamente proporcional entre la carga laboral y la dimensión condiciones de trabajo del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

5.2.6. Hipótesis Específico N° 4

Ho: No existe relación entre carga laboral y la dimensión relación trabajo- empleado del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

$$H_0 : \rho_s = 0$$

Ha: Existe relación entre carga laboral y la dimensión relación trabajo- empleado del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

$$H_a : \rho_s \neq 0$$

Tabla N°14.

Relación entre carga laboral y la dimensión relación trabajo- empleado del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

Correlaciones

		Carga laboral	Relación trabajo- empleado	
Rho de Spearman	Carga laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,340**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	74	74

	Relación trabajo- empleado	Coeficiente de correlación	-,340**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	74	74

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Instrumento aplicado al personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

a) Regla de decisión

Se rechaza H_0 Sí y solo sí Sig. < 0.05

No se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) Sí y solo sí Sig. > 0.05

b) Conclusión de la prueba

En la tabla N°14, el valor de significancia es igual a 0.003, siendo menor a 0.05, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Asimismo, el Rho Spearman fue de -0,340; por tanto, se concluye que existe relación inversamente proporcional entre la carga laboral y la dimensión relación trabajo- empleado del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de hipótesis con los resultados.

El presente trabajo de investigación, empleó técnicas no paramétricas como el coeficiente de correlación por rangos ordenados de Spearman, el cual permitió contrastar los resultados obtenidos con las hipótesis elaboradas. En cuanto a la hipótesis general, se obtuvieron como resultados un valor Rho de Spearman de -0,323 y un nivel de significancia de 0,005, traduciéndose en que existe relación significativa de tipo negativa entre la carga laboral y la satisfacción del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023; es decir, a mayor carga laboral, menor satisfacción del personal.

En relación a la primera hipótesis específica, el valor de Rho de Spearman fue de -0,329 y un nivel de significancia de 0,004; concluyendo que, existe relación significativa de tipo negativa entre la carga laboral y la dimensión reto del trabajo del personal de salud en el servicio del Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

Respecto a la segunda hipótesis específica, el valor de Rho de Spearman fue de -0,362 y un nivel de significancia de 0,002; demostrando que, existe relación significativa de tipo negativa entre la carga laboral y la dimensión remuneraciones justas del personal de salud en el servicio del Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

Los resultados obtenidos para contrastar la tercera hipótesis específica fueron un valor de Rho de Spearman de -0,331 y un nivel de significancia de 0,004; por tanto, se demuestra que existe relación significativa de tipo negativa entre la carga laboral y la dimensión condiciones de trabajo del personal de salud en el servicio del Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

Por último, en relación a la cuarta hipótesis específica, los resultados estadísticos de la aplicación de la prueba de correlación Rho de Spearman fue de -0,340 y un nivel de significancia de 0,003; demostrando que, existe relación significativa de tipo negativa entre la carga laboral y la dimensión relación trabajo-empleado del personal de salud en el servicio del Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.

Respecto a la relación entre la carga laboral y la satisfacción del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023; los hallazgos evidenciaron que existe relación inversamente proporcional entre las dos variables. En el ámbito internacional, se encontraron resultados similares como los presentados en la investigación de Bagheri et al., en Irán (2021). Los hallazgos mostraron que las enfermeras con un bajo nivel de satisfacción laboral tenían demandas laborales psicológicas y físicas significativamente más altas ($p < 0,05$) (10). Asimismo, lo hallado guarda semejanza con el estudio presentado por Rostami et al., en Irán (2021), quienes obtuvieron como resultado la correlación negativa y significativa entre la carga mental de trabajo y la satisfacción laboral en el personal de salud ($r = -0,22$), llegando a la conclusión que la carga de trabajo mental está inversamente relacionada con la satisfacción laboral y el control del trabajo (11).

Los resultados obtenidos en la investigación realizada por Phillips et al., en Estados Unidos (2020), también son semejantes a los expuestos; puesto que, los investigadores concluyeron que existe una relación significativa entre la percepción de la carga de trabajo y el agotamiento o insatisfacción de las enfermeras médico- quirúrgicas ($P < 0,05$) (12). De la misma manera, Saha et al., en Bangladés (2020), en su estudio concluyeron que la carga de trabajo y la satisfacción laboral entre el personal de enfermería de un hospital de nivel terciario, están interrelacionadas y tienen un impacto en la atención

de la salud de las personas (13), resultados que son semejantes a los hallados en el presente trabajo investigativo.

A nivel nacional, estos resultados son similares a los encontrados en la investigación de Velásquez en Lima (2022), quien halló una relación significativa inversamente proporcional entre las mismas variables de estudio en las enfermeras en un Instituto Nacional de Salud en Lima, 2021, demostrado con un valor de Rho de Spearman de -0,457 y un nivel de significancia de 0,001 (15). Asimismo, los resultados de la presente investigación guardan similitud con lo presentado por Campos en Lima (2019), quien concluyó que existe relación inversa entre la carga laboral y la satisfacción en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho, 2018 (16).

De la misma forma, los hallazgos obtenidos del trabajo realizado por Macedo (2022) también son semejantes a los resultados del presente estudio, al demostrar con un valor de Rho de Spearman de -0,742 y un nivel de significancia de 0,000, relación inversa entre la carga laboral y la satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Ramos Guardia en Huaraz (18). Por último, Puglisevich en Trujillo (2018), obtuvo un valor de Rho Spearman de -0,962 y un nivel de significancia de 0,000. Los hallazgos determinaron la relación altamente significativa e inversamente proporcional entre la sobrecarga con la satisfacción laboral en las enfermeras que laboran en el Hospital Víctor Lazarte Echegaray en el periodo 2018 (19).

Contrario a lo descrito anteriormente, Regalado (2022) a través de los resultados obtenidos en su trabajo, demostró que la relación entre las variables carga laboral y satisfacción del profesional de enfermería de una institución privada de salud, Lima 2022 es directa, significativa (p menor que 0,05) y débil por un valor de Rho del método de Spearman de 0,427 (17).

Respecto a los objetivos específicos, no se encontraron referentes a nivel internacional ni nacional. Sin embargo, se tienen investigaciones previas en el ámbito global que han realizado evaluaciones de variables y poblaciones parecidas. Así, Holland et al., en Australia (2019) evidenciaron que la carga

de trabajo percibida se asocia con una mayor intención de abandonar la ocupación y está mediada por la satisfacción de las enfermeras con el equilibrio entre la vida laboral y personal. En el esfuerzo por lograr que el sector salud sea económicamente más eficiente y eficaz, lo que potencialmente se está perdiendo es la necesidad de velar por el bienestar de los empleados (14).

Por lo expuesto, cabe resaltar que cuando aumentan las demandas laborales tanto físicas y mentales, influye en el bienestar y la satisfacción de la vida laboral del personal de salud, impulsándolos a considerar dejar la ocupación (14). La percepción de un nivel alto de carga de trabajo, está afectando la satisfacción y es posible mejorarla creando un equilibrio entre las demandas laborales, el control del trabajo y el apoyo social (10).

El aumento de la carga en el trabajo, predispone a los trabajadores de salud a circunstancias en las que pueden verse obligados a omitir los cuidados necesarios, realizarlos brevemente o con retraso y que no estén acorde con los estándares profesionales, afectando el trabajo productivo y la calidad de la atención de salud de los seres humanos (3). Asimismo, la falta de identidad en la tarea realizada, la poca autonomía, el insuficiente reconocimiento salarial y profesional, la falta de oportunidad y desarrollo en la organización, las características del entorno y ambiente laboral, la relación del trabajo-empleado, son factores que asociados al desgaste profesional, intervienen en niveles bajos de satisfacción en el trabajo, repercutiendo en la calidad de atención brindada (6,15).

Hoy en día, se resalta la importancia de analizar y evaluar estos factores asociados a la calidad del cuidado y a la atención en salud (2), conceptos relacionados entre sí que repercuten en la necesidad que la atención en salud se enfoque en la calidad y seguridad de los pacientes sometidos a intervenciones quirúrgicas en el Complejo Hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz.

6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes

El presente estudio cumplió con los principios bioéticos y la conducta responsable en investigación con la finalidad de cuidar la integridad del personal de salud del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Policial que por decisión voluntaria, aceptaron su participación. Asimismo, las actuaciones de las autores se guiaron con responsabilidad ética con el objetivo de mantener el rigor científico, determinando los resultados con veracidad, los cuales han sido plasmados en la investigación sin ser alterados y respetando la autoría de las referencias utilizadas.

VII. CONCLUSIONES

1. Existe relación inversamente proporcional entre la carga laboral y la satisfacción del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023, con un valor del Rho de Spearman de -0,323 y nivel de significancia de 0,005.
2. Existe relación inversamente proporcional entre la carga laboral y la dimensión reto del trabajo del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023, con un valor del Rho de Spearman de -0,329 y nivel de significancia de 0,004.
3. Existe relación inversamente proporcional entre la carga laboral y la dimensión remuneraciones justas del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023, con un valor del Rho de Spearman de -0,362 y nivel de significancia de 0,002.
4. Existe relación inversamente proporcional entre la carga laboral y la dimensión condiciones de trabajo del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023, con un valor del Rho de Spearman de -0,331 y nivel de significancia de 0,004.
5. Existe relación inversamente proporcional entre la carga laboral y la dimensión relación trabajo-empleado del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023, con un valor del Rho de Spearman de -0,340 y nivel de significancia de 0,003.

VIII. RECOMENDACIONES

1. A la dirección general, se recomienda plantear políticas públicas y adoptar estrategias de gestión de recursos humanos en el sector sanitario, a fin de que se realice la contratación de más personal y permita disminuir la carga laboral tanto física como mental para mejorar la satisfacción del personal en el establecimiento de salud.
2. A las jefes del servicio de Centro Quirúrgico, promover la autonomía en el personal de salud, retroalimentando las buenas acciones en beneficio de los pacientes sometidos a intervenciones quirúrgicas. De la misma forma, recalcarles la importancia de su labor para lograr la recuperación de los pacientes titulares y derecho habientes de la familia policial. brindándoles las herramientas necesarias para cumplir sus funciones con eficiencia y efectividad.
3. A nivel institucional, se recomienda que la entidad realice un estudio comparativo referente a los salarios del personal de salud tanto del Ministerio del Interior, Ministerio de Salud y EsSalud; y si fuera el caso, elaborar documentos dirigidos a las instancias superiores con el objetivo de gestionar mayor presupuesto para brindar equidad en la remuneración de sus colaboradores.
4. A los coordinadores, designar las funciones y cargos de acuerdo a la evaluación de las capacidades, cualidades, conocimientos, habilidades y experiencia de cada personal de salud, además de programar capacitaciones para facilitar la adaptación a los puestos de trabajo.
5. A los jefes de servicio, gestionar convenios educativos que ofrezcan la oportunidad de realizar maestrías, especialidades y/o diplomados y permitan continuar superándose profesionalmente. Además, organizar debidamente el trabajo e implementar políticas y formas de supervisión adecuadas.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Tubbs-Cooley HL, Mara CA, Carle AC, Mark BA, Pickler RH. Association of Nurse Workload With Missed Nursing Care in the Neonatal Intensive Care Unit. *JAMA Pediatr* [Internet]. 2019 [citado 12 enero 2023]; Ene 1;173(1):44. Disponible en: <http://archpedi.jamanetwork.com/article.aspx?doi=10.1001/jamapediatrics.2018.3619>
2. Maghsoud F, Rezaei M, Asgarian FS, Rassouli M. Workload and quality of nursing care: the mediating role of implicit rationing of nursing care, job satisfaction and emotional exhaustion by using structural equations modeling approach. *BMC Nurs* [Internet]. 2022 [citado 12 enero 2023]; Oct 8;21(1):273. Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-022-01055-1>
3. Zúñiga F, Ausserhofer D, Hamers JPH, Engberg S, Simon M, Schwendimann R. Are Staffing, Work Environment, Work Stressors, and Rationing of Care Related to Care Workers' Perception of Quality of Care? A Cross-Sectional Study. *J Am Med Dir Assoc* [Internet]. 2018 [citado 12 enero 2023]; Oct;16(10):860–6. Disponible en: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1525861015003102>
4. Gaalan K, Kunaviktikul W, Akkadechanunt T, Wichaikhum O -A., Turale S. Factors predicting quality of nursing care among nurses in tertiary care hospitals in Mongolia. *Int Nurs Rev* [Internet]. 2019 [citado 12 enero 2023]; Jun 12;66(2):176–82. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/inr.12502>
5. Chang L-Y, Yu H-H, Chao Y-FC. The Relationship Between Nursing Workload, Quality of Care, and Nursing Payment in Intensive Care Units. *J Nurs Res* [Internet]. 2019 [citado 12 enero 2023]; Feb;27(1):1-9. Disponible en: <https://journals.lww.com/00134372-201902000-00009>
6. Caballero I, Contreras F, Vega E, Gómez J. Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral en el personal asistencial de una institución de salud en Bogotá. *Inf Psicológicos*. [Internet]. 2018 [citado 12 enero 2023]; 17(1):87–105. Disponible en:

<https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/756>

7. Dirección de Sanidad Policial. Hospital Nacional PNP “Luis N. Sáenz” [Internet]. 2020 [citado 14 enero 2023]; Disponible en: <https://dirsapolpnp.gob.pe/index.php/hospitales/item/107-luis-n-saenz>
8. Gröndahl W, Muurinen H, Katajisto J, Suhonen R, Leino-Kilpi H. Perceived quality of nursing care and patient education: a cross-sectional study of hospitalised surgical patients in Finland. *BMJ Open* [Internet]. 2019 [citado 14 enero 2023]; Abr 3;9(4):e023108. Disponible en: <https://bmjopen.bmj.com/lookup/doi/10.1136/bmjopen-2018-023108>
9. De la Fuente E, Suleiman N, Pradas L, Gomez J, Cañadas G, Albendín L. Prevalence, Related Factors, and Levels of Burnout Syndrome Among Nurses Working in Gynecology and Obstetrics Services: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2019 [citado 14 enero 2023]; Jul 19;16(14):2585. Disponible en: <https://www.mdpi.com/1660-4601/16/14/2585>
10. Bagheri M, Taban E, Khanjani N, Naghavi Z, Khajehnasiri F, Samaei S. Relationships Between Job Satisfaction and Job Demand, Job Control, Social Support, and Depression in Iranian Nurses. *J Nurs Res* [Internet]. 2021 [citado 15 enero 2023]; 29(2):p e143. Disponible en: https://journals.lww.com/jnr-twna/Fulltext/2021/04000/Relationships_Between_Job_Satisfaction_and_Job.6.aspx
11. Rostami F, Babaei A, Teimori G, Jahamgirimehr A, Mehri Z, Feiz M. Mental Workload and Job Satisfaction in Healthcare Workers: The Moderating Role of Job Control. *Front Public Health* [Internet]. 2021 [citado 15 enero 2023]; Set; 9. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3389/fpubh.2021.683388>
12. Phillips C. Relationships between workload perception, burnout, and intent to leave among medical–surgical nurses. *Int J Evid Based Healthc* [Internet]. 2020 [citado 14 enero 2023]; Jun;18(2):265–73. Disponible en: <https://journals.lww.com/10.1097/XEB.0000000000000220>
13. Saha A, Akhter J, Mitra C, Reza H, Khatun R. Workload and job satisfaction among nurses in a tertiary level hospital. *Asian J. Med. Biol.*

- Res. [Internet]. 2020 Jul. 7 [citado 14 enero 2023]; 6(2):359-65. Disponible en: <https://www.banglajol.info/index.php/AJMBR/article/view/48084>
14. Holland P, Tham T, Sheehan C, Cooper B. The impact of perceived workload on nurse satisfaction with work-life balance and intention to leave the occupation. *Appl Nurs Res.* [Internet]. 2019 [citado 14 enero 2023]; 49:70-76. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0897189719301831?via%3Dihub#ks0005>
 15. Velásquez C. Carga laboral y satisfacción laboral del personal de Enfermería de un Instituto Nacional de Salud, Lima 2021. [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo; 2022.
 16. Campos B. Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho, 2018. [Tesis de post grado]. Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2019.
 17. Regalado M. Carga laboral y satisfacción laboral del profesional de enfermería de una institución privada de salud, Lima 2022 [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo; 2022.
 18. Macedo A. Carga laboral y satisfacción de la enfermera en el servicio de emergencia del Hospital Víctor Ramos Guardia - Huaraz. [Tesis de post grado]. Universidad Nacional de Trujillo; 2022.
 19. Puglisevich S. Sobrecarga y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, 2018. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo; 2018.
 20. Boada N. Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business.* [Internet]. 2019 [citado 14 enero 2023]; 3(1), 75-103. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
 21. Arévalo F, Bardales A, García G. Teorías conceptuales de satisfacción laboral. [Tesis de pregrado]. Universidad Peruana Unión; 2020.
 22. Oxford Languages. Diccionario de Google [Internet]. [citado 20 enero 2023]. Disponible en: <https://languages.oup.com/google-dictionary-en/>

23. Instituto Navarro de Salud Laboral. Gobierno de Navarra Website. [Internet] [citado 20 enero 2023]. Disponible en: <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/74D4E0EE-0BD0-43E1-91BC-235B883C85B1/0/m2ud3.pdf>.
24. Carranza R, Mamani O, Quinteros D, Farfán R. Preocupación por el contagio de la COVID-19 y carga laboral como predictores del malestar psicológico durante la emergencia sanitaria en personal de salud de Perú. Revista Colombiana de Psiquiatría. [Internet] 2021 [citado 20 enero 2023]. Julio 2. Disponible en <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0034745021001116>
25. Chacolla Y. Carga laboral y calidad de las notas de enfermería en el Hospital Hipólito Unanue de Tacna. Qualitas Investigaciones [Internet]. 2020. [citado 20 enero 2023]. 6(1). Disponible en <https://revistas.qualitasin.com/index.php/qualitasin/article/view/31/126>
26. CROEM. Definición de carga física y mental [Internet] [citado 24 enero 2023]. Disponible en: <https://portal.croem.es/prevergo/formativo/2.pdf>.
27. Pujol-Cols L, Dabos G. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Estudios gerenciales. [Internet]. 2018 [citado 24 enero 2023]; 34(146):3–18. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
28. Gamboa J. Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes. Psicología Científica. [Internet] [citado 24 enero 2023]; 12(16). Disponible en: <https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
29. Charaja Y, Mamani J. Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de comercio exterior y turismo - Puno - Perú, 2013. Comuni@cción. [Internet]. 2014 [citado 24 enero 2023]; 5(1), 05-13. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001&lng=es&tlng=es

30. Robbins S, Coulter M. Administración. 8° ed. México: Pearson educación; 2005.
31. Huanca E. Cuidados de enfermería a pacientes post operados de laparotomía exploratoria por obstrucción intestinal en el servicio de Cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Callao. 2020 [Tesis de post grado]. Universidad Nacional del Callao; 2020.
32. Dirección General de Personal de la Salud. Política remunerativa del Personal de Salud [Internet]. [citado 8 marzo 2023]. Disponible en: http://digep.minsa.gob.pe/poli_remu/preguntas.html
33. Sánchez J. Jornada Laboral [Internet]. Economipedia. 2023 [citado 8 marzo 2023]. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/jornada-laboral.html>
34. Organización Mundial de la Salud. Servicios sanitarios de calidad [Internet]. Ginebra: OMS; 2020 [citado 8 marzo 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/quality-health-services>
35. Chavarría R. NTP 177: La carga física de trabajo: definición y evaluación. [Internet]. Insst.es. [citado 10 marzo de 2023]. Disponible en: https://www.insst.es/documents/94886/326801/ntp_177.pdf/83584437-a435-4f77-b708-b63aa80931d2
36. Ramírez I. Relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local el Dorado - San Martín - 2018. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo; 2018.
37. Valderrama S, Jaimes C. El desarrollo de la tesis. Descriptiva-comparativa, correlacional y cuasiexperimental Lima: Editorial San Marcos; 2019.
38. Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagómez A. Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de tesis. 4° ed. Bogotá: Ediciones de la U; 2014.

39. Medina M, Rojas R, Bustamante W, Loaiza R, Carranza C, Castillo R. Metodologías de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación 1° ed. Puno: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C; 2023.
40. Deza J, Muñoz S. Metodología de la investigación científica. Lima: Universidad Alas Peruanas; 2012.
41. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 1.ª ed. México: McGraw-Hill Interamericana S.A.; 2018.
42. Caycho T Aportes a la cuantificación de la validez de contenido de cuestionarios en enfermería. Rev Cubana Enfermer [Internet]. 2018 [citado 10 marzo 2023] Jun 34(2): e1670. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000200001&lng=es. Epub 01-Jun-2018.
43. Colegio de Enfermeros del Perú. Perú. Código de Ética y Deontología. s.f.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema principal ¿Cuál es la relación entre carga laboral y satisfacción del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre carga laboral y satisfacción del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación entre carga laboral y satisfacción del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.</p>	<p>Variable: Carga laboral</p> <p>Dimensiones: Carga física Carga mental</p> <p>Variable: Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones: Reto del trabajo Remuneraciones justas</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Nivel de investigación: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método de investigación: Hipotético-Deductivo</p>
<p>Problemas secundarios ¿Cuál es la relación entre carga laboral y la dimensión reto del trabajo del personal de salud en</p>	<p>Objetivos específicos Identificar la relación entre carga laboral y la dimensión reto del trabajo del personal de</p>	<p>Hipótesis específicas Existe relación entre carga laboral y la dimensión reto del trabajo del personal de</p>		

<p>el servicio de Centro Quirúrgico de un hospital policial, 2023?</p>	<p>salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial 2023.</p>	<p>salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.</p>	<p>Condiciones de trabajo Relación trabajo-empleado</p>	<p>Población de estudio: La población estuvo compuesta por 91 trabajadores de salud.</p>
<p>¿Cuál es la relación entre carga laboral y la dimensión remuneraciones justas del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023?</p>	<p>Identificar la relación entre carga laboral y la dimensión remuneraciones justas del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.</p>	<p>Existe relación entre carga laboral y la dimensión remuneraciones justas del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.</p>		<p>Técnicas de recolección: Encuesta</p>
<p>¿Cuál es la relación entre carga laboral y la dimensión condiciones de trabajo del personal de salud en el servicio de</p>	<p>Identificar la relación entre carga laboral y la dimensión condiciones de trabajo del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico</p>	<p>Existe relación entre carga laboral y la dimensión condiciones de trabajo del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico</p>		<p>Técnicas para el procesamiento y análisis de la información: Tabulación de la información a partir de los datos obtenidos haciendo uso del Software estadístico SPSS, versión 25 en español y el programa Microsoft Excel.</p>

<p>Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre carga laboral y la dimensión relación trabajo- empleado del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023?</p>	<p>de un Hospital Policial, 2023.</p> <p>Identificar la relación entre carga laboral y la dimensión relación trabajo- empleado del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.</p>	<p>de un Hospital Policial, 2023.</p> <p>Existe relación entre carga laboral y la dimensión relación trabajo- empleado del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.</p>		
--	---	---	--	--

Anexo 02: Instrumentos validados

Cuestionario N°01

Cuestionario para evaluar la carga laboral del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

I. PRESENTACIÓN

Estimada(o), estamos interesados en conocer su opinión sobre la carga laboral percibida por el personal de salud que labora en el servicio de Centro Quirúrgico del Complejo Hospitalario Luis Nicasio Sáenz, Lima. Para ello pedimos su colaboración respondiendo con sinceridad las preguntas que se le formularán a continuación. Sus respuestas serán confidenciales. Agradecemos su participación.

II. INSTRUCCIONES

A continuación, encontrará una serie de enunciados respecto al trabajo de investigación. Le solicitamos su colaboración respondiendo con sinceridad, recuerde que no existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es únicamente aquella que expresa con veracidad. Los resultados hallados serán estrictamente confidenciales y de ningún modo accesible a otras personas. El cuestionario consta de 20 ítems y deberá responder únicamente SI o NO.

Duración: 15 minutos

N	ÍTEMS	SI (1)	NO (0)
1	Durante el turno de trabajo, normalmente hay un periodo de descanso o pausa.		
2	El esfuerzo realizado en el desarrollo del trabajo es adecuado a su capacidad física		
3	El tiempo para realizar su trabajo es suficiente.		

4	El trabajo le permite alternar la posición de pie y sentado.		
5	El trabajo le permite realizar varias tareas o funciones y/o operación.		
6	Trabaja continuamente en una postura forzada.		
7	Usualmente el trabajo causa fatiga muscular		
8	Frecuentemente sufre de dolor muscular.		
9	Frecuentemente al trasladar un objeto su peso excede los 15 kg.		
10	Ha disminuido el rendimiento en el trabajo.		
11	La información que se maneja en el trabajo es sencilla.		
12	El trabajo genera satisfacción laboral.		
13	El trabajo es equilibrado y armonioso.		
14	Cuenta con experiencia para desempeñar el trabajo.		
15	Emocionalmente es agotador el trabajo.		
16	Durante el trabajo hay dificultad de concentración.		
17	Genera frustración el trabajo.		
18	Después de la jornada laboral causa sueño.		
19	El trabajo requiere de llenado de documentos engorrosos.		
20	La información que se maneja en el trabajo es engorrosa.		

¡Gracias por su colaboración!

***Puntuación:**

<p><u>Carga laboral</u> Alta: 0-7 ptos. Media: 8-14 ptos. Baja: 15-20 ptos.</p>	<p><u>Carga física</u> Alta: 0-3 ptos. Media: 4-6 ptos. Baja: 7-10 ptos.</p>	<p><u>Carga mental</u> Alta: 0-3 ptos. Media: 4-6 ptos. Baja: 7-10 ptos.</p>
---	--	--

Cuestionario N°02

Cuestionario para evaluar la satisfacción laboral del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.

I. PRESENTACIÓN

Estimada(o) , estamos interesados en conocer su opinión sobre la satisfacción laboral percibida por el personal de salud que labora en el servicio de Centro Quirúrgico del Complejo Hospitalario Luis Nicasio Sáenz, Lima. Para ello pedimos su colaboración respondiendo con sinceridad las preguntas que se le formularán a continuación. Sus respuestas serán confidenciales. Agradecemos su participación.

II. INSTRUCCIONES

A continuación, encontrará una serie de enunciados respecto al trabajo de investigación. Le solicitamos su colaboración respondiendo con sinceridad, recuerde que no existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es únicamente aquella que expresa con veracidad. Los resultados hallados serán estrictamente confidenciales y de ningún modo accesible a otras personas.

El cuestionario consta de 15 ítems y deberá responder únicamente nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Duración: 10 minutos

N	Ítems	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A Veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
1	¿Se ejecuta una tarea o proceso desde el principio hasta el final con un resultado visible?					
2	¿El puesto tiene un impacto sobre las vidas o el trabajo de otras personas en la					

	organización inmediata o en el ambiente externo?					
3	¿El puesto proporciona libertad, independencia y discreción sustanciales al empleado en la programación de su trabajo y la utilización de las herramientas necesarias para ello?					
4	¿El desempeño de las actividades de trabajo requeridas por el puesto produce que Ud. obtenga información clara y directa acerca de la efectividad de su actuación?					
5	¿La remuneración que percibe es adecuada a las actividades que desarrolla en su puesto de trabajo?					
6	¿Las políticas de ascenso van de acorde con las competencias y habilidades que Ud. demuestra en su puesto de trabajo?					
7	¿Considera que es satisfactorio la remuneración, los incentivos y la gratificación a cambio de su labor?					
8	¿La Institución le ofrece la oportunidad para seguir superándose profesionalmente?					
9	¿La institución se preocupa por el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores?					
10	¿Considera que el trabajo se encuentra debidamente					

	organizado y estructurado por la institución?					
11	¿Son adecuadas las políticas y formas de supervisión implantadas en la institución?					
12	¿La institución designa sus funciones de acuerdo a sus capacidades y conocimientos?					
13	¿La institución realiza evaluación de las competencias laborales, para designarle el puesto adecuado?					
14	¿Se analizan las cualidades del personal para designarle un puesto?					
15	¿Recibe Ud. la capacitación suficiente para mejorar su personalidad y se adapte con facilidad a su puesto?					

¡Gracias por su colaboración!

***Puntuación**

<u>Satisfacción</u> <u>laboral</u>	<u>Reto del</u> <u>trabajo</u>	<u>Remuneraciones</u> <u>justas</u>	<u>Condiciones de</u> <u>trabajo</u>	<u>Relación</u> <u>trabajo-</u> <u>empleado</u>
Alta: 56-75 ptos.	Alta: 16-20 ptos.	Alta: 12-15 ptos.	Alta: 16-20 ptos.	Alta: 16-20 ptos.
Media: 36-55 ptos.	Media: 11-15 ptos.	Media: 8-11 ptos.	Media: 11-15 ptos.	Media: 11-15 ptos.
Baja: 15-35 ptos.	Baja: 4-10 ptos.	Baja: 3-7 ptos.	Baja: 4-10 ptos.	Baja: 4-10 ptos.

Anexo 03: Consentimiento informado

Título de la investigación: “Carga Laboral y su relación con la Satisfacción del Personal de Salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.”

Investigadores: Karina Ivonne Montenegro Yampufé y Katherine Romero Espinoza.

Institución(es): Universidad Nacional del Callao

Le estamos invitando a participar en un estudio de investigación titulado: “Carga Laboral y su relación con la Satisfacción del Personal de Salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.” Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Nacional del Callao.

I. INFORMACIÓN

Propósito del estudio: Determinar la relación entre carga laboral y satisfacción del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023. Su ejecución ayudará/permitirá la medición de las variables y determinar la relación entre ellas en la población estudiada.

Duración del estudio (meses): 04

Nº esperado de participantes: 74

Procedimientos del estudio: Si Usted decide participar en este estudio, podrá responder a los siguientes cuestionarios:

- Cuestionario de Carga Laboral
- Cuestionario de Satisfacción Laboral

El desarrollo de los instrumentos, puede demorar 25 minutos aproximadamente.

Los resultados se le entregarán en forma individual y se almacenarán respetando la confidencialidad y su anonimato.

Riesgos: Su participación en el estudio no presenta riesgos.

Beneficios: Usted se beneficiará del presente estudio; puesto que, los hallazgos permitirán aportar a la ciencia y al ámbito de la salud.

Costos e incentivos: Usted no pagará ningún costo monetario por su participación en la presente investigación. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económico a cambio de su participación.

Confidencialidad: Nosotros guardaremos la información recolectada con códigos para resguardar su identidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al equipo de estudio.

Derechos del paciente: La participación en el presente estudio es voluntaria. Si usted lo decide puede negarse a participar en el estudio o retirarse de éste en cualquier momento, sin que esto ocasione ninguna penalización o pérdida de los beneficios y derechos que tiene como individuo.

Preguntas/Contacto: Puede comunicarse con el Investigador Principal Karina Ivonne Montenegro Yampufé por el teléfono 979092637 o con Katherine Romero Espinoza por el teléfono 948680228.

II. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

He leído la hoja de información del Formulario de Consentimiento Informado (FCI), y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidades del estudio. Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Nombre participante:

DNI:

Fecha:

Nombre investigador:

DNI:

Fecha:

Anexo 04: Base de datos

Variable: Carga laboral

VARIABLE	CARGA LABORAL																						PUNTAJACION
	CARGA FISICA											CARGA MENTAL											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	PTD1	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	PTD2	
1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	3	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	6	9
2	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	6	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	4	10
3	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	7	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	5	12
4	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	3	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	5	8
5	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	3	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	5	8
6	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	4	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	6	10
7	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	4	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	6	10
8	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	4	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	5	9
9	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	6	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	4	10
10	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	15
11	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	5	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	6	11
12	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	4	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	5	9
13	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	4	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	4	8
14	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	6	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	15
15	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	4	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	4	8
16	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	4	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	4	8
17	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	4	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	4	8
18	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	7	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	9	16
19	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	4	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	6	10
20	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	3	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	6	9
21	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	5	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	6	11
22	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	7	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	7	14
23	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	7	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	6	13
24	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	7	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	7	14
25	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	5	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	6	11
26	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	4	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	4	8
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	9	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	6	15
28	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	7	15
29	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	5	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	4	9
30	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	4	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	6	10
31	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	8	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	7	15
32	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	8	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	7	15
33	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	6	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	9	15
34	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	7	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	8	15
35	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	4	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	4	8
36	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	5	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	4	9
37	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	5	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	4	9
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	9	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	6	15
39	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	6	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	4	10
40	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	6	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	4	10
41	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	4	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	6	10
42	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	5	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	4	9
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	9	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	6	15
44	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	6	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	4	10
45	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	6	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	4	10
46	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	4	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	6	10
47	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	5	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	4	9
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	9	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	6	15
49	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	6	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	4	10
50	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	6	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	4	10
51	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	4	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	6	10
52	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	5	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	3	8
53	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	7	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	9	16
54	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	6	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	3	9
55	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	6	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	4	10
56	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	4	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	6	10
57	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	4	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	4	8
58	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	5	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	4	9
59	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	7	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	9	16
60	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	6	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	4	10
61	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	6	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	4	10
62	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	4	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	6	10
63	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	5	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	4	9
64	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	7	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	9	16
65	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	6	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	4	10
66	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	6	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	4	10
67	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	4	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	6	10
68	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	5	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	4	9
69	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	6	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	9	15
70	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	6	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	4	10
71	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	6	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	4	10
72	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	4	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	6	10
73	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	4	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	4	8
74	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	5	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	3	8

Variable: Satisfacción laboral

VARIABLE	SATISFACCION LABORAL																			
	RETO DEL TRABAJO					REMUNERACIONES JUSTAS				CONDICIONES DE TRABAJO					RELACION TRABAJO- EMPLEADO					PUNTUACION
	SUJETOS	P21	P22	P23	P24	PTD1	P25	P26	P27	PTD2	P28	P29	P30	P31	PTD3	P32	P33	P34	P35	PTD4
1	3	2	2	3	10	3	2	2	7	3	3	2	2	10	2	2	2	3	9	36
2	2	3	2	2	9	3	2	2	7	3	3	2	2	10	3	3	2	2	10	36
3	4	4	4	3	15	3	4	4	11	3	3	3	4	13	3	2	4	3	12	51
4	4	2	3	3	12	3	3	4	10	4	3	3	3	13	4	3	3	3	13	48
5	3	3	4	3	13	3	3	4	10	3	3	3	4	13	4	3	3	3	13	49
6	3	3	2	2	10	2	3	2	7	3	2	2	2	9	3	3	3	2	11	37
7	2	2	2	3	9	2	3	2	7	3	3	2	2	10	2	3	3	2	10	36
8	4	4	3	3	14	3	2	3	8	2	3	3	3	11	3	3	3	2	11	44
9	3	2	2	2	9	3	2	2	7	3	3	2	2	10	3	3	2	2	10	36
10	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	3	15	4	4	4	3	15	58
11	4	4	3	3	14	4	4	3	11	2	2	4	3	11	3	3	3	3	12	48
12	5	5	2	2	14	2	3	3	8	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	45
13	3	3	3	2	11	3	3	3	9	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	43
14	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	5	4	5	18	62
15	3	3	3	2	11	3	3	3	9	2	3	3	3	11	3	3	2	2	10	41
16	3	3	3	2	11	3	3	3	9	2	3	3	3	11	3	3	2	2	10	41
17	3	3	3	2	11	3	3	3	9	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	43
18	5	4	3	4	16	5	4	4	13	4	4	4	3	15	5	4	4	4	17	61
19	4	3	4	4	15	3	3	4	10	4	3	3	3	13	4	3	4	3	14	52
20	4	4	4	3	15	3	3	4	10	2	2	3	4	11	3	3	3	3	12	48
21	3	4	3	3	13	5	3	1	9	3	3	4	4	14	5	3	3	3	14	50
22	3	4	3	3	13	5	3	2	10	3	3	4	4	14	3	3	4	4	14	51
23	3	4	4	4	15	5	3	2	10	3	3	4	4	14	4	3	3	3	13	52
24	3	3	4	4	14	5	3	2	10	3	3	4	4	14	4	3	3	3	13	51
25	4	4	3	3	14	3	2	3	8	3	4	4	4	15	3	3	3	3	12	49
26	4	3	4	3	14	4	4	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	49
27	5	4	3	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	60
28	5	4	5	5	19	5	3	2	10	3	3	5	5	16	5	4	4	4	17	62
29	4	3	3	2	12	3	3	3	9	2	3	3	3	11	4	3	3	3	13	45
30	5	4	3	3	15	3	4	3	10	3	3	2	4	12	3	3	3	3	12	49
31	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	16	5	4	4	5	18	62
32	5	4	4	4	17	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	61
33	5	4	4	4	17	4	4	4	12	4	4	4	4	16	5	4	5	4	18	63
34	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	16	5	5	4	5	19	63
35	3	3	2	3	11	3	1	4	8	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	42
36	3	3	2	3	11	3	2	3	8	2	3	3	3	11	3	3	3	2	11	41
37	4	3	3	2	12	3	2	3	8	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	42
38	5	4	5	5	19	5	4	3	12	4	4	5	5	18	5	4	4	4	17	66
39	4	2	1	3	10	3	2	2	7	2	3	3	3	11	2	2	3	3	10	38
40	3	3	2	2	10	2	2	3	7	4	3	2	2	11	3	2	2	3	10	38
41	3	3	2	2	10	2	2	2	6	3	3	3	2	11	3	2	2	3	10	37
42	3	3	2	2	10	3	2	2	7	2	3	2	3	10	2	2	3	3	10	37
43	3	3	2	2	10	3	2	2	7	2	2	3	3	10	3	2	2	2	9	36
44	3	3	2	2	10	2	3	2	7	3	3	2	2	10	2	2	2	3	9	36
45	2	3	3	2	10	2	2	2	6	3	2	2	3	10	2	2	3	3	10	36
46	4	3	4	3	14	4	4	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	49
47	3	2	2	3	10	3	2	2	7	3	3	2	2	10	3	3	2	2	10	37
48	3	4	3	3	13	5	3	1	9	3	3	4	4	14	5	4	4	4	17	53
49	4	3	3	3	13	2	3	3	8	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	44
50	3	2	3	2	10	2	2	2	6	3	3	2	2	10	2	2	3	3	10	36
51	3	2	2	2	9	3	2	2	7	3	3	2	2	10	2	2	3	3	10	36
52	3	3	2	2	10	2	2	2	6	3	2	3	2	10	3	2	3	2	10	36
53	4	4	3	3	14	4	4	3	11	4	4	3	3	14	4	4	4	3	15	54
54	2	2	3	3	10	3	2	2	7	3	3	2	2	10	2	3	2	2	9	36
55	2	3	3	2	10	2	2	3	7	2	3	3	2	10	2	3	2	3	10	37
56	3	3	2	2	10	2	2	2	6	2	2	3	3	10	3	2	3	2	10	36
57	3	2	2	3	10	2	2	3	7	3	3	2	2	10	3	3	2	2	10	37
58	3	2	3	2	10	2	2	2	6	2	3	2	3	10	2	3	2	3	10	36
59	2	2	3	3	10	2	3	2	7	2	2	3	3	10	2	2	2	3	9	36
60	2	3	2	2	9	2	3	2	7	3	2	2	3	10	2	2	3	3	10	36
61	2	2	3	2	9	3	2	2	7	3	3	2	2	10	2	3	2	3	10	36
62	2	3	3	2	10	2	2	3	7	2	3	3	2	10	2	3	2	2	9	36
63	3	2	2	3	10	3	2	2	7	2	3	3	2	10	2	3	2	2	9	36
64	5	4	4	4	17	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	61
65	4	3	3	3	13	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	45
66	3	3	3	3	12	2	3	3	8	4	2	3	3	12	3	3	3	2	11	43
67	4	3	2	2	11	3	3	3	9	3	3	4	3	13	3	3	3	2	11	44
68	3	3	3	2	11	3	3	3	9	3	4	4	3	14	3	3	3	3	12	46
69	5	4	3	4	16	4	4	4	12	5	5	4	4	18	5	5	5	4	19	65
70	3	3	3	3	12	3	3	3	9	2	2	3	3	10	2	3	3	2	10	41
71	3	3	3	2	11	3	3	3	9	4	4	4	3	15	3	3	2	2	10	45
72	4	3	3	2	12	3	3	3	9	2	3	4	3	12	3	3	3	3	12	45
73	3	3	2	3	11	3	3	2	8	3	3	4	3	13	3	3	3	2	11	43
74	3	3	3	2	11	3	3	2	8	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	44

Anexo 05: Validación de instrumentos por juicio de expertos

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la carga laboral: Juez experto N°01

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CARGA LABORAL
CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA PARA MEDIR LA CARGA LABORAL

N°	DIMENSIONES/ ITEMS	PERTINENCIA ¹				RELEVANCIA ²				CLARIDAD ³				SUGERENCIAS
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
DIMENSIÓN 1: CARGA FÍSICA														
DEMANDA FÍSICA														
1	Durante el turno de trabajo, normalmente hay un periodo de descanso o pausa.				X				X					X
2	El esfuerzo realizado en el desarrollo del trabajo es adecuado a su capacidad física.				X				X					X
3	El tiempo para realizar su trabajo es suficiente.				X				X					X
4	El trabajo le permite alternar la posición de pie y sentado.				X				X					X
5	El trabajo le permite realizar varias tareas o funciones y/o operación.				X				X					X
FATIGA FÍSICA														
6	Trabaja continuamente en una postura forzada.				X				X					X
7	Usualmente el trabajo causa fatiga muscular.				X				X					X
8	Frecuentemente sufre de dolor muscular.				X				X					X
9	Frecuentemente al trasladar un objeto su peso excede los 15 kg.				X				X					X
10	Ha disminuido el rendimiento en el trabajo.				X				X					X
DIMENSIÓN 2: CARGA MENTAL														
DEMANDA MENTAL														
11	La información que se maneja en el trabajo es sencilla.				X				X					X
12	El trabajo genera satisfacción laboral.				X				X					X
13	El trabajo es equilibrado y armonioso.				X				X					X
14	Cuenta con experiencia para desempeñar el trabajo.				X				X					X
FATIGA MENTAL														
15	Emocionalmente es agotador el trabajo.				X				X					X
16	Durante el trabajo hay dificultad de concentración.				X				X					X
17	Genera frustración el trabajo.				X				X					X
18	Después de la jornada laboral causa sueño.				X				X					X
19	El trabajo requiere de llenado de documentos engorrosos.				X				X					X
20	La información que se maneja en el trabajo es engorrosa.				X				X					X

Valoración :

- 1= Muy en desacuerdo
- 2= En desacuerdo
- 3= De acuerdo
- 4= Muy de acuerdo

Observaciones

(precisar si hay Suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Melvin Soriaz Macis Fierro DNE: 9.286.528

Especialidad: Cuidados Intensivos Neonatales
Unidad de Cuidados de las Secciones de la Salud

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.


 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD
 INSA
 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD
 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD

 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la carga laboral: Juez Experto N°02

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CARGA LABORAL
CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA PARA MEDIR LA CARGA LABORAL

N°	DIMENSIONES/ ITEMS	PERTINENCIA ¹				RELEVANCIA ²				CLARIDAD ³				SUGERENCIAS
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
DIMENSION 1: CARGA FISICA														
DEMANDA FISICA														
1	Durante el turno de trabajo, normalmente hay un periodo de descanso o pausa.				X				X				X	
2	El esfuerzo realizado en el desarrollo del trabajo es adecuado a su capacidad física.				X				X				X	
3	El tiempo para realizar su trabajo es suficiente.				X				X				X	
4	El trabajo le permite alternar la posición de pie y sentado.				X				X				X	
5	El trabajo le permite realizar varias tareas o funciones y/o operación.			X					X				X	
FATIGA FISICA														
6	Trabaja continuamente en una postura forzada.				X				X				X	
7	Usualmente el trabajo causa fatiga muscular.				X				X				X	
8	Frecuentemente sufre de dolor muscular.				X				X				X	
9	Frecuentemente al trasladar un objeto su peso excede los 15 kg.				X				X				X	
10	Ha disminuido el rendimiento en el trabajo.				X				X				X	
DIMENSION 2: CARGA MENTAL														
DEMANDA MENTAL														
11	La información que se maneja en el trabajo es sencilla.			X					X				X	
12	El trabajo genera satisfacción laboral.				X				X				X	
13	El trabajo es equilibrado y armonioso.				X				X				X	
14	Cuenta con experiencia para desempeñar el trabajo.				X				X				X	
FATIGA MENTAL														
15	Emocionalmente es agotador el trabajo.				X				X				X	
16	Durante el trabajo hay dificultad de concentración.				X				X				X	
17	Genera frustración el trabajo.				X				X				X	
18	Después de la jornada laboral causa sueño.				X				X				X	
19	El trabajo requiere de llenado de documentos engorrosos.			X					X				X	
20	La información que se maneja en el trabajo es engorrosa.			X					X				X	

Valoración :

- 1= Muy en desacuerdo
- 2= En desacuerdo
- 3= De acuerdo
- 4= Muy de acuerdo

Observaciones

(precisar si hay Suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: CORA BEZANO STEVANO ROSA DNI: 7732972

PEQUENA, MAESTRIA EN PSICOTRIA. DOCTORADO EN MEDICINA. ESPECIALIDAD MAESTRIA EN EDUCACION Y DOCENCIA VIRTUAL INVESTIGADOR INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO SAN DONATA. DOCENTE FACULTAD DE CIENCIAS Y FISIOTERAPIA. UPEL. BAPD MARIATIGA.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la carga aboral: Juez Experto N°03

N°	DIMENSIONES/ ITEMS	PERTINENCIA ¹				RELEVANCIA ²				CLARIDAD ³				SUGERENCIAS
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
DIMENSIÓN 1: CARGA FÍSICA														
DEMANDA FÍSICA														
1	Durante el turno de trabajo, normalmente hay un periodo de descanso o pausa.			X				X	X				X	
2	El esfuerzo realizado en el desarrollo del trabajo es adecuado a su capacidad física.			X				X					X	
3	El tiempo para realizar su trabajo es suficiente.			X				X					X	
4	El trabajo le permite alternar la posición de pie y sentado.			X				X					X	
5	El trabajo le permite realizar varias tareas o funciones y/o operación.			X				X					X	
FATIGA FÍSICA														
6	Trabaja continuamente en una postura forzada.			X				X					X	
7	Usualmente el trabajo causa fatiga muscular.			X				X					X	
8	Frecuentemente sufre de dolor muscular.			X				X					X	
9	Frecuentemente al trasladar un objeto su peso excede los 15 kg.			X				X					X	
10	Ha disminuido el rendimiento en el trabajo.													
DIMENSIÓN 2: CARGA MENTAL														
DEMANDA MENTAL														
11	La información que se maneja en el trabajo es sencilla.			X				X					X	
12	El trabajo genera satisfacción laboral.			X				X					X	
13	El trabajo es equilibrado y armonioso.			X				X					X	
14	Cuenta con experiencia para desempeñar el trabajo.			X				X					X	
FATIGA MENTAL														
15	Emocionalmente es agotador el trabajo.			X				X					X	
16	Durante el trabajo hay dificultad de concentración.			X				X					X	
17	Genera frustración el trabajo.			X				X					X	
18	Después de la jornada laboral causa sueño.			X				X					X	
19	El trabajo requiere de llenado de documentos engorrosos.			X				X					X	
20	La información que se maneja en el trabajo es engorrosa.			X				X					X	

Valoración:

- 1= Muy en desacuerdo
2= En desacuerdo
3= De acuerdo
4= Muy de acuerdo

Observaciones

(precisar si hay Suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **DR JAIME MUNDACA ARAUJO** ... DNI 27734600

Especialidad: Metodólogo

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Firma del Experto Informante.

Especialidad: Metodólogo

Coeficiente V de Aiken del instrumento que mide la carga laboral.

		J1	J2	J3	Media	V Aiken	Interpretación de la V
ITEM 1	Relevancia	4	3	4	3.667	0.89	Válido
	Pertinencia	4	4	4	4	1	Válido
	Claridad	4	3	4	3.667	0.89	Válido
ITEM 2	Relevancia	4	3	4	3.667	0.89	Válido
	Pertinencia	4	3	4	3.667	0.89	Válido
	Claridad	4	3	4	3.667	0.89	Válido
ITEM 3	Relevancia	4	3	4	3.667	0.89	Válido
	Pertinencia	4	3	4	3.667	0.89	Válido
	Claridad	4	3	4	3.667	0.89	Válido
ITEM 4	Relevancia	4	3	4	3.667	0.89	Válido
	Pertinencia	4	3	3	3.333	0.78	Válido
	Claridad	4	3	4	3.667	0.89	Válido
ITEM 5	Relevancia	4	3	3	3.333	0.78	Válido
	Pertinencia	4	3	3	3.333	0.78	Válido
	Claridad	4	3	3	3.333	0.78	Válido
ITEM 6	Relevancia	4	3	4	3.667	0.89	Válido
	Pertinencia	4	3	4	3.667	0.89	Válido
	Claridad	4	3	4	3.667	0.89	Válido
ITEM 7	Relevancia	4	3	4	3.667	0.89	Válido
	Pertinencia	4	3	4	3.667	0.89	Válido
	Claridad	4	3	4	3.667	0.89	Válido
ITEM 8	Relevancia	4	3	4	3.667	0.89	Válido
	Pertinencia	4	3	3	3.333	0.78	Válido
	Claridad	4	3	3	3.333	0.78	Válido
ITEM 9	Relevancia	4	3	4	3.667	0.89	Válido
	Pertinencia	4	3	4	3.667	0.89	Válido
	Claridad	4	3	4	3.667	0.89	Válido
ITEM 10	Relevancia	4	3	4	3.667	0.89	Válido
	Pertinencia	4	3	4	3.667	0.89	Válido
	Claridad	4	3	3	3.333	0.78	Válido
ITEM 11	Relevancia	4	3	3	3.333	0.78	Válido
	Pertinencia	4	3	3	3.333	0.78	Válido
	Claridad	4	3	3	3.333	0.78	Válido
ITEM 12	Relevancia	4	3	4	3.667	0.89	Válido
	Pertinencia	4	3	4	3.667	0.89	Válido
	Claridad	4	3	4	3.667	0.89	Válido

ITEM 13	Relevancia	4	3	4	3.667	0.89	Válido
	Pertinencia	4	3	4	3.667	0.89	Válido
	Claridad	4	3	4	3.667	0.89	Válido
ITEM 14	Relevancia	4	3	4	3.667	0.89	Válido
	Pertinencia	4	3	4	3.667	0.89	Válido
	Claridad	4	3	4	3.667	0.89	Válido
ITEM 15	Relevancia	4	3	4	3.667	0.89	Válido
	Pertinencia	4	3	4	3.667	0.89	Válido
	Claridad	4	3	4	3.667	0.89	Válido
ITEM 16	Relevancia	4	3	4	3.667	0.89	Válido
	Pertinencia	4	3	4	3.667	0.89	Válido
	Claridad	4	3	4	3.667	0.89	Válido
ITEM 17	Relevancia	4	3	4	3.667	0.89	Válido
	Pertinencia	4	3	4	3.667	0.89	Válido
	Claridad	4	3	4	3.667	0.89	Válido
ITEM 18	Relevancia	4	3	4	3.667	0.89	Válido
	Pertinencia	4	3	4	3.667	0.89	Válido
	Claridad	4	3	3	3.333	0.78	Válido
ITEM 19	Relevancia	4	3	3	3.333	0.78	Válido
	Pertinencia	4	3	3	3.333	0.78	Válido
	Claridad	4	3	3	3.333	0.78	Válido
ITEM 20	Relevancia	4	3	3	3.333	0.78	Válido
	Pertinencia	4	3	3	3.333	0.78	Válido
	Claridad	4	3	3	3.333	0.78	Válido

Certificado de validez de criterio del instrumento que mide la satisfacción laboral: Juez Experto N°01

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Rengifo Guerra Edwin.
 Institución donde labora : Institución Educativa Francisco Izquierdo Ríos
 Especialidad : Mg. En Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Ficha de evaluación para medir la variable Satisfacción Laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Ivette Ramírez Alvarado.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						44

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable.)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Las categorías investigadas, las dimensiones son coherentes con los indicadores, por lo que los instrumentos son aplicables.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.4

Tariqto, 05 de octubre de 2018


Mg. Edwin Rengifo Guerra
 DNI: 43980819

Certificado de validez de criterio del instrumento que mide la satisfacción Laboral: Juez Experto N°02

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Aníbal Torres Lindsay
 Institución donde labora: Empresario Independiente
 Especialidad: Mg. En Gestión Pública
 Instrumento de evaluación: Ficha de evaluación para medir la variable Satisfacción Laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Ivette Ramírez Alvarado.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						4.6

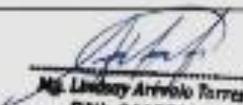
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

INSTRUMENTO APLICATIVO

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6

Tarapoto, 05 de octubre de 2018


Mg. Lindsay Aníbal Torres
DNI: 01127335

Certificado de Validez de Contenido del instrumento que mide la Satisfacción Laboral: Juez Experto N°03

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Ramírez García Gustavo.
 Institución donde labora : Docente UCV
 Especialidad : Metodólogo
 Instrumento de evaluación : Ficha de evaluación para medir la variable Satisfacción Laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Ivette Ramírez Alvarado.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable; en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoje a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						4.3

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

*El instrumento es aplicable y a sus categorías
 1400. Migración, sus calidades*

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.3 (Buena)

Tarapoto, 28 de setiembre de 2018


 Dr. Gustavo Ramírez García
 DNI. 01104493

Anexo 06: Confiabilidad de los instrumentos

Método de confiabilidad de retest

Aplicación de los instrumentos en un primer momento, con fecha 03/02/2023

Sujeto	Pregunta1	Pregunta2	Pregunta3	Pregunta4	Pregunta5	Pregunta6	Pregunta7	Pregunta8	Pregunta9	Pregunta10	Pregunta11	Pregunta12	Pregunta13	Pregunta14	Pregunta15	Pregunta16	Pregunta17	Pregunta18	Pregunta19	Pregunta 20	Pregunta 21	Pregunta 22	Pregunta 23	Pregunta 24	Pregunta 25	Pregunta 26	Pregunta 27	Pregunta 28	Pregunta 29	Pregunta 30	Pregunta 31	Pregunta 32	Pregunta 33	Pregunta 34	Pregunta 35	Total
1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	4	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	3	2	3	52
2	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	4	3	3	5	5	5	4	3	3	3	4	5	5	4	3	69
3	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	5	5	4	3	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	77
4	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	59
5	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	59
6	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	4	4	2	1	1	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	45
7	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	3	3	2	2	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3	2	47
8	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	4	5	3	3	1	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	45
9	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	50
10	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	5	4	2	2	3	3	1	3	3	5	2	3	2	3	3	50	
	variable 1										variable 2																									

Aplicación de los instrumentos en un segundo momento, con fecha 09/02/2023

Sujeto	Pregunta1	Pregunta2	Pregunta3	Pregunta4	Pregunta5	Pregunta6	Pregunta7	Pregunta8	Pregunta9	Pregunta10	Pregunta11	Pregunta12	Pregunta13	Pregunta14	Pregunta15	Pregunta16	Pregunta17	Pregunta18	Pregunta19	Pregunta 20	Pregunta 21	Pregunta 22	Pregunta 23	Pregunta 24	Pregunta 25	Pregunta 26	Pregunta 27	Pregunta 28	Pregunta 29	Pregunta 30	Pregunta 31	Pregunta 32	Pregunta 33	Pregunta 34	Pregunta 35	Total
1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	3	2	3	50
2	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	4	3	3	5	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	67
3	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	75
4	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	57
5	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	57
6	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	4	4	2	1	1	3	1	3	2	3	3	3	3	2	2	47
7	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	3	3	2	2	3	3	2	1	1	3	3	2	3	2	2	45
8	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	4	4	3	3	1	1	1	2	2	3	3	3	3	2	2	46
9	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	2	2	2	3	48
10	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	4	3	2	2	3	3	1	3	3	4	2	3	2	3	3	47	

Resultado:

PEARSON 0.990153657

Método de confiabilidad de mitades partidas

FORMA A (IMPARES)

Sujeto	Pregunta1	Pregunta2	Pregunta3	Pregunta4	Pregunta5	Pregunta6	Pregunta7	Pregunta8	Pregunta9	Pregunta10	Pregunta11	Pregunta12	Pregunta13	Pregunta14	Pregunta15	Pregunta16	Pregunta17	Pregunta18	Pregunta19	Pregunta 20	Pregunta 21	Pregunta 22	Pregunta 23	Pregunta 24	Pregunta 25	Pregunta 26	Pregunta 27	Pregunta 28	Pregunta 29	Pregunta 30	Pregunta 31	Pregunta 32	Pregunta 33	Pregunta 34	Pregunta 35	Total
1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	4	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	3	2	3	52
3	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	5	5	4	3	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	77
5	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	59
7	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	3	3	2	2	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3	2	47
9	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	50

FORMA B (PARES)

2	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	4	3	3	5	5	5	4	3	3	3	3	4	5	5	4	3	69
4	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	59
6	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	4	4	2	1	1	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	45
8	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	4	5	3	3	1	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	45	
10	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	4	2	2	3	3	1	3	3	5	2	3	2	3	3	50	

Resultado:

COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD

0.755

Método de confiabilidad de consistencia interna para la variable carga laboral

RULON:

Sujeto	Pregunta1	Pregunta2	Pregunta3	Pregunta4	Pregunta5	Pregunta6	Pregunta7	Pregunta8	Pregunta9	Pregunta10	Pregunta11	Pregunta12	Pregunta13	Pregunta14	Pregunta15	Pregunta16	Pregunta17	Pregunta18	Pregunta19	Pregunta 20	Total	PARES	IMPARES	DIFERENCIAS DE PARES
1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	9	4	4	0
2	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	10	4	5	-1
3	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	12	5	6	-1
4	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	8	4	3	1
5	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	8	4	3	1
6	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	10	3	6	-3
7	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	10	3	6	-3
8	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	9	3	6	-3
9	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	10	5	5	0
10	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	2	4	-2

Resultado:

KUDER

Varianza de mitades 1.524
 Varianza de la puntuación
 Total 23.516

RICHARDSON-20:

RULON 0.93521

SUJETO	VARIABLE 1 CARGA LABORAL																			
	DIMENSIÓN 1										DIMENSIÓN 2									
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20
1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0
2	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0
4	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0
5	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0
sumatoria total	2	4	4	3	5	2	4	2	1	2	2	4	4	5	5	1	1	4	3	1
p	0.40	0.80	0.80	0.60	1.00	0.40	0.80	0.40	0.20	0.40	0.40	0.80	0.80	1.00	1.00	0.20	0.20	0.80	0.60	0.20
q=(1-p)	0.60	0.20	0.20	0.40	0.00	0.60	0.20	0.60	0.80	0.60	0.60	0.20	0.20	0.00	0.00	0.80	0.80	0.20	0.40	0.80
p*q	0.24	0.16	0.16	0.24	0.00	0.24	0.16	0.24	0.16	0.24	0.24	0.16	0.16	0.00	0.00	0.16	0.16	0.16	0.24	0.16
sumatoria(p*q)	3.28																			
varianza total (Vt)	27.70																			
k (N* items)	20																			
N*-1	19																			
kr(20)	0.927988																			

Método de confiabilidad de consistencia interna para la variable satisfacción laboral

ALFA DE CRONBACH:

Sujeto	Pregunta1	Pregunta2	Pregunta3	Pregunta4	Pregunta5	Pregunta6	Pregunta7	Pregunta8	Pregunta9	Pregunta10	Pregunta11	Pregunta12	Pregunta13	Pregunta14	Pregunta15	Total
1	4	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	3	2	3	43
2	4	3	3	5	5	5	4	3	3	3	4	5	5	4	3	59
3	5	5	4	3	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	65
4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	51
5	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	51
6	4	4	2	1	1	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	35
7	3	3	2	2	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3	2	37
8	4	5	3	3	1	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	36
9	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	40
10	5	4	2	2	3	3	1	3	3	5	2	3	2	3	3	44

Resultado:

K: 15
 Vi: 13.3500
 Vt: 93.09

α 0.918

Consolidado de la confiabilidad de pilotaje de los siguientes métodos.

Métodos	Método de confiabilidad de retest	Mitades partidas	Método de Consistencia Interna	PROMEDIO
Instrumentos				
Instrumento para medir la carga laboral del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.	%0.9901	%0.755	RULON: 0.935205909 KR20: 0.92	%0.9000
Instrumento para medir la satisfacción laboral del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Policial, 2023.	%0.9901	%0.755	Alfa Cronbach 0.918	%0.8877

	% 0.9901	%0.755	%0.9244	%0.8939
--	-----------------	---------------	----------------	----------------

Fuente: Elaboración propia.