

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



Condiciones de trabajo y bienestar psicológico en enfermeras de centro quirúrgico de un hospital de Tarapoto, 2025

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad profesional de enfermería:

Centro Quirúrgico

Autoras:

Jessel Estefany Arevalo Yalta

Gabriela Del Carmen Hernandez Acevedo

Asesora:

Mg. Yanela Karoly Ricalde Castillo

Lima, 28 de marzo del 2026

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO

ACADÉMICO

Yo, Yanela Karoly Ricalde Castillo, docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“CONDICIONES DE TRABAJO Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN ENFERMERAS DE CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL DE TARAPOTO, 2025”** de las autoras Jessel Estefany Arevalo Yalta y Gabriela Del Carmen Hernandez Acevedo tiene un índice de similitud de 18% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 28 días del mes de marzo del año 2026.

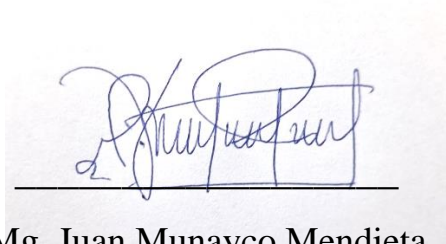


Mg. Yanela Karoly Ricalde Castillo

**Condiciones de trabajo y bienestar psicológico en enfermeras de
centro quirúrgico de un hospital de Tarapoto, 2025**

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad
profesional de enfermería: Centro Quirúrgico

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Juan Munayco Mendieta', is written over a horizontal line. The signature is stylized and cursive.

Mg. Juan Munayco Mendieta

Dictaminador

Lima, 28 de marzo del 2026

Tabla de Contenido

Resumen.....	1
Planteamiento del Problema	2
Formulación del Problema	3
Objetivos de la Investigación	3
Justificación.....	4
Presuposición Filosófica.....	5
Desarrollo de las Perspectivas Teóricas.....	7
Antecedentes de la Investigación	7
Marco Conceptual	10
Bases Teóricas	13
Definición de Términos	18
Metodología	19
Descripción del Lugar de Ejecución.....	19
Población y Muestra	19
Tipo y Diseño de Investigación.....	20
Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos	23
Proceso de Recolección de Datos	25
Procesamiento y Análisis de Datos	25
Consideraciones Éticas	26
Administración del Proyecto de Investigación	28
Referencias Bibliográficas	30
Apéndices.....	36

Resumen

El presente proyecto de investigación tiene como objetivo, determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en enfermeras de centro quirúrgico de un hospital de Tarapoto, 2024. Se tendrá en cuenta un diseño no experimental, de tipo básica, de nivel correlacional con enfoque cuantitativo y corte transversal. La muestra será de 22 enfermeras del área quirúrgica de un hospital de Tarapoto. Los instrumentos para emplear son dos cuestionarios para medir las variables en cuestión siendo elaborador por Dextre (2020) con adecuadas propiedades psicométricas. Además, se validaron los instrumentos para concretar su utilidad. Se espera como resultados, que la existencia de la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en enfermeras de centro quirúrgico de un hospital de Tarapoto, 2024, sea significativa y directa, además de dicha relación significativa y directa entre las condiciones de trabajo y las dimensiones del bienestar psicológico, para concluir que a mejores condiciones laborales, el bienestar psicológico será mayor.

Planteamiento del Problema

Identificación del Problema

A nivel mundial, los enfermeros son fundamentales para la salud de sus pacientes, necesitando condiciones adecuadas que incrementen su efectividad y su salud mental, ya que las adecuadas condiciones de trabajo que evitan sobrecarga ayudan al bienestar de este (Ali et al., 2022). En este aspecto, las condiciones laborales en los centros quirúrgicos pueden influir negativamente en la salud mental de los profesionales, como se ha evidenciado en diferentes estudios internacionales (Havaei et al., 2021; Alghamdi et al., 2022; Ceular et al., 2024).

A pesar de ello, se ha evidenciado problemas en las condiciones laborales de las enfermeras del área quirúrgica en distintos países como Bangladesh, Suecia y Etiopía, y evidenciando niveles regulares y provocando estrés. (Akther et al., 2021; Jakobsson et al., 2023; Werke & Weret, 2023).

Además, también se evidencia niveles regulares y bajos de bienestar psicológico como en un estudio en Egipto y Arabia Saudí, los cuales estarían vinculados con condiciones físicas y psicosociales deficientes en el entorno laboral del personal de salud, en concreto enfermeras, inclusive del área quirúrgica (Mahmoud et al., 2020; Alghamdi et al., 2022).

De igual forma en Latinoamérica como en Chile y Venezuela sucede esta situación, evidenciando condiciones laborales riesgosas para las enfermeras (Colmenares & Aguilar, 2020; Luengo & Montoya, 2021). En Colombia, se evidencia regular bienestar psicológico en esta población (Quiceno et al., 2023).

En el contexto peruano, también se reportan niveles regulares de bienestar psicológico en enfermeras sometidas a sobrecarga y ambientes estresantes (Dextre, 2020; Echevarría & León, 2021; Soca, 2023), situación que se ha relacionado con un descenso en la satisfacción laboral y la calidad del cuidado brindado (Ascona & Espinoza, 2020; Vargas et al., 2022). En

este aspecto, el hecho de sentirse bien y vivir aspectos positivos en el entorno laboral generaría una percepción de bienestar (Espinoza-Romo et al., 2021).

La asociación de estas variables y más en concreto en el área quirúrgica en enfermeras en un aspecto necesario a estudiar, llenando así un vacío de conocimiento dentro del entorno local de Tarapoto, específicamente en un hospital del distrito, debido a los problemas observado y a la inferencia de dicha relación, la cual se requiere conocer de manera más objetiva, por tanto, esto es parte del propósito de investigación que servirá para generar recomendaciones de mejora en las condiciones de trabajo de las enfermeras y su bienestar psicológico.

Formulación del Problema

Problema General

¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en enfermeras de centro quirúrgico de un hospital de Tarapoto, 2024?

Problemas Específicos

¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y la dimensión bienestar psicológico subjetivo en enfermeras de centro quirúrgico de un hospital de Tarapoto, 2024?

¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y la dimensión bienestar psicológico material en enfermeras de centro quirúrgico de un hospital de Tarapoto, 2024?

¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y la dimensión bienestar psicológico laboral en enfermeras de centro quirúrgico de un hospital de Tarapoto, 2024?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en enfermeras de centro quirúrgico de un hospital de Tarapoto, 2024.

Objetivos Específicos

Identificar la relación entre las condiciones de trabajo y la dimensión psicológico bienestar subjetivo en enfermeras de centro quirúrgico de un hospital de Tarapoto, 2024.

Identificar la relación entre las condiciones de trabajo y la dimensión psicológico bienestar material en enfermeras de centro quirúrgico de un hospital de Tarapoto, 2024.

Identificar la relación entre las condiciones de trabajo y la dimensión bienestar psicológico laboral en enfermeras de centro quirúrgico de un hospital de Tarapoto, 2024.

Justificación

Justificación Teórica

La presente investigación, ayudará comprender que las condiciones de trabajo se encuentran asociadas al bienestar psicológico incluido sus dimensiones, aportando nuevo conocimiento al entorno local, ante la carencia de estudios al respecto en la población de enfermeras de centro quirúrgico. Por otra parte, reforzará los modelos teóricos del autor Dextre (2020) que establece la forma de evaluación de dichas variables, demostrando que son útiles para examinarlas y además se asocian, aportando así a una forma distinta de medir las condiciones laborales y el bienestar psicológico.

Justificación Metodológica

El presente estudio contará con instrumentos válidos y confiables para su uso, en este caso cuestionarios de preguntas, los cuales son adecuados en una metodología no experimental cuantitativa correlacional que resuelve las interrogantes de estudio mediante esta herramienta. Además, se hizo un análisis de validez y confiabilidad para reforzar la empleabilidad de los instrumentos y sea útil para otros investigadores del entorno local.

Por otra parte, el diseño empleado ayuda a responder a los objetivos, debido a que únicamente se busca conocer la relación entre las variables y desde un enfoque cuantitativo,

se permite el uso de la estadística para obtener datos más objetivos que indiquen dicha relación.

Justificación Práctica y Social

Los resultados del estudio serán de utilidad para plantearse alternativas de contención y prevención de las deficiencias las condiciones de trabajo en el hospital de Tarapoto; esto será de beneficio para los profesionales de enfermería y repercutirá en la calidad del cuidado, la satisfacción laboral y la imagen institucional.

Además, generará consciencia en las autoridades de las instituciones de salud, que gestionan estas áreas y el recurso humano que son los profesionales de enfermería del área quirúrgica, para mejorar las condiciones de trabajo, que repercuta en su salud mental para una adecuada atención, favoreciendo a la realización de su trabajo, lo que además beneficia a los usuarios en una mejor atención y calidad de vida.

Línea de Investigación

El presente proyecto pertenece a la línea de administración y gestión de los servicios de la salud, debido a que aborda un tema enfocado en los trabajadores del rubro de enfermería que laboran específicamente en centro quirúrgico, los cuales probablemente no estén teniendo las condiciones de trabajo adecuadas que afecta a su bienestar para la atención debida.

Presuposición Filosófica

La gran labor que tiene una enfermera se basa en el principio de bienestar o realización del bien en los demás desde la moral, como mencionaba Mateo 10:8: "Sanad enfermos, limpiad leprosos, resucitad muertos, echad fuera demonios: de gracia recibisteis, dad de gracia." Siendo un versículo que recuerda la importancia de ayudar a otros.

También como refiere Hechos 20:35: "En todo os he enseñado que, trabajando así, es necesario sobrellevar a los enfermos, y tener presente las palabras del Señor Jesús, el cual

dijo: Más bienaventurada cosa es dar que recibir." El versículo menciona la gran importancia de dar más que recibir.

No obstante, para poder llegar a dar, uno mismo debe encontrarse en las condiciones adecuadas para ello y poder trabajar con ánimos como menciona Colosenses 3:23-24: "Hagan lo que hagan, trabajen de buena gana, como para el Señor y no como para nadie en este mundo, conscientes de que el Señor los recompensará con la herencia. Ustedes sirven a Cristo el Señor".

Por tanto, para desarrollar una atención plena y adecuada, uno debe sentirse bien para poder enfocarse mejor en el trabajo y poder brindar la atención que necesitan los pacientes, pero para evitar complicaciones, las condiciones de trabajo también deben ser las adecuadas.

Desarrollo de las Perspectivas Teóricas

Antecedentes de la Investigación

Antecedentes Internacionales

Ceular et al. (2024) en España, desarrollaron un estudio con la finalidad de comprender los factores causales que influyen en el bienestar mental de los trabajadores de salud durante la pandemia de COVID-19. Fue un estudio no experimental correlacional de corte transversal y tipo básica, con una muestra de 4626 trabajadores. Encontró relación significativa entre varios factores con el bienestar mental: exigencias físicas y mentales ($p < 0,001$), disponibilidad de EEPs ($p = 0,035$), apoyo de los supervisores ($p < 0,001$), apoyo de los compañeros ($p < 0,001$) y edad ($p < 0,007$). Concluyeron que las deficientes condiciones de trabajo en el personal de salud, provocarán menor bienestar mental.

Canova et al. (2023) en Colombia, hicieron un estudio con la finalidad de determinar la relación entre las condiciones de trabajo y las dimensiones que integran la calidad de vida relacionada con la salud durante la pandemia COVID 19 enfermeras y médicos. Su estudio fue analítico de corte transversal con diseño no experimental. La muestra fue de 110 profesionales sanitarios. Encontró como resultado principal que ciertas condiciones laborales como el formato de contratación, poliempleo, antigüedad laboral y en el servicio, parecen influir negativamente ($p=0.000$) sobre la salud psíquica y física de los trabajadores, concluyendo que, a mejores condiciones de trabajo, mayor será la calidad de vida.

Vargas et al. (2023) en Paraguay, realizaron un estudio sobre la determinación de las condiciones de salud mental de los enfermeros y los factores relacionados en la pandemia del Covid-19. Su diseño fue no experimental de tipo básica y nivel descriptivo. La muestra fue de 108 trabajadores. Como hallazgo de interés, los factores ocupacionales tuvieron relación significativa con los malestares debido a una baja salud mental o psicológica ($p=0.00$), por

tanto, concluyeron que cuanto mayor sean las deficiencias respecto a los factores ocupacionales, el bienestar psicológico referido como salud mental, será bajo.

Alharthi et al. (2022) en Arabia Saudita buscó analizar los factores que afectan el bienestar psicológico de los trabajadores de la salud durante la crisis del COVID-19. Para ello su diseño fue no experimental, transversal y de tipo básica, teniendo en cuenta como muestra a 541 trabajadores de salud entre ellos enfermeros a los cuales se otorgó un cuestionario para ser llenado. Dentro de los factores asociados con el bienestar psicológico, estudio el área de trabajo que tuvieron un impacto significativo en la salud mental y psicológica de los trabajadores sanitarios ($p=0.000$), por tanto, concluyeron que cuanto mejor sea el área de trabajo, el bienestar de los trabajadores de salud también será mayor.

Havaei et al. (2021) en Canadá, realizaron un estudio con el propósito de examinar el impacto de las condiciones laborales de COVID-19 en los resultados de salud mental de las enfermeras. Utilizó un diseño no experimental correlacional transversal. Realizó encuestas a 3676 profesionales de toda una provincia del país. En sus hallazgos encontró relación entre las deficientes condiciones laborales en las relaciones laborales, el apoyo organizacional, la preparación organizacional, la seguridad en el lugar de trabajo y el acceso a suministros y recursos, relacionados de manera significativa ($p=0.000$) con los aspectos negativos de la salud mental. Concluyeron que, a peores condiciones laborales, menor será la salud mental.

Perguachi et al. (2021), en Ecuador, realizó un estudio con la finalidad de evaluar el bienestar laboral del personal de enfermería en áreas críticas del Hospital José Carrasco Arteaga en la ciudad de Cuenca con el fin de diagnosticar el estado de su salud emocional y psicológica. El diseño fue no experimental, descriptivo de corte transversal y tipo básica. La muestra fue de 92 enfermeras. Dentro de sus resultados más representativos, no encontró asociación significativa entre el bienestar subjetivo y la carga laboral ($p=0.095$). Concluyeron

que la carga laboral como un elemento dentro de las condiciones laborales, no se asocia con el bienestar subjetivo y puede deberse a otros factores.

Aaimismo, Arboleda (2020) realizó un estudio con el objetivo de identificar los predictores del Bienestar Psicológico en el personal de Enfermería del Hospital Oncológico. Su diseño fue no experimental de tipo básica y descriptivo correlacional. Consideró a 40 enfermeras para ser encuestas. En sus resultados, encontró que las variables laborales, la presión laboral y el tiempo de trabajo logran predecir en un 27.9% la variabilidad del bienestar psicológico en el personal de enfermería. De este modo concluyó que las variables de las condiciones laborales que generan presión y falta de tiempo se asocian y tienen un impacto significativo en el bienestar psicológico de las enfermeras.

Kowalczuk et al. (2020) en Polonia, hicieron un estudio con el propósito de determinar el impacto de las características subjetivas del trabajo en la salud mental de enfermeras en relación con factores demográficos y ocupacionales. Su estudio fue de diseño no experimental y corte transversal de tipo básica, considerando una muestra de 558 enfermeras. En sus hallazgos, la sobrecarga de trabajo tuvo un fuerte efecto negativo y la falta de recompensas, relaciones sociales y falta de apoyo en la evaluación general de la salud mental de las enfermeras ($p=0.000$). Concluyeron que las condiciones de organización y el ambiente de trabajo tendrían un impacto positivo en su salud mental y bienestar.

Antecedentes Nacionales, Regionales y Locales

Vargas et al. (2022) en Andahuaylas, realizaron un estudio para determinar la relación entre la carga laboral y el bienestar psicológico del profesional de enfermería del distrito. Para ello consideró un diseño no experimental correlacional de tipo básica. La muestra fue de 85 enfermeras a los cuales encuestaron. Como resultados encontraron un nivel medio de carga laboral 56.5% y un nivel regular de bienestar al 42.4%, además encontraron asociación negativa y significativa entre las variables ($r=-0.818$; $p=0.00$) indicando que cuanto mayor

sea la carga laboral percibida en su entorno de trabajo, menor será el bienestar psicológico en los profesionales de enfermería.

Ascona y Espinoza (2020) en su estudio en Lima, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la carga laboral y el bienestar psicológico del profesional de enfermería, para lo cual consideró como muestra a 94 profesionales considerando un diseño no experimental, de corte transversal y tipo básica. Como principal hallazgo, encontró asociación significativa e inversa o negativa entre las variables de estudio ($r=-0.760$; $p=0.000$), concluyendo que, a mayor carga laboral, el bienestar en las enfermeras se reduce.

Alonzo (2020) en su investigación en Lima, consideró como objetivo la determinación del vínculo entre las condiciones de trabajo y los riesgos laborales en enfermeras. S estudio fue no experimental transversal de nivel correlacional y enfoque cuantitativo, con una muestra de 70 enfermeras. Los resultados mostraron una relación significativa entre las variables ($p < 0,05$), por lo que concluyó que los riesgos laborales están asociados a las condiciones de trabajo que poseen las enfermeras.

A nivel local se evidenció un estudio relacionado al tema, Quevedo (2025) realizó su estudio en San Martín, buscando conocer la relación entre las condiciones laborales y el estrés en trabajadores de salud que incluían a enfermeros. Dicho estudio fue no experimental transversal de nivel correlacional y enfoque cuantitativo, con una muestra de 65 trabajadores. Encontró relación significativa entre ambas variables ($Rho=0.885$; $sig < 0.05$) concluyendo que, a mejores condiciones laborales, menor estrés será percibido.

Marco Conceptual

Condiciones de Trabajo

Definiciones. Partiendo por su definición, Córdova y Espinosa (2023) señalan que la Organización Panamericana de la Salud (OPS) lo define como aquellas condiciones laborales que son circunstanciales y que son fundamentales para que el colaborador se desempeñe

adecuadamente de tal forma que pueda prevenir afecciones a nivel mental y físico; suelen ser clasificadas dentro de los marcos normativos, como aquellas condiciones psicosociales, biológicas, químicas y físicas.

De acuerdo con el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) un entorno de trabajo en que las condiciones son positivas es un ambiente que apoya el trabajo decente y apropiado, garantiza la salud, la seguridad y el bienestar personal del personal, y respalda una atención al paciente de alta calidad que finalmente mejora la motivación, la productividad y el desempeño de individuos y organizaciones (Zangaro & Jones, 2019).

Para el presente estudio se toma en consideración la definición de Dextre (2020) que señala que las condiciones de trabajo son un conjunto de aspectos propios de un trabajo, en considerando en estas la limpieza, seguridad y otros factores que favorecen a que los colaboradores realicen su labor de manera íntegra.

Dimensiones. De acuerdo con el planteamiento de Dextre (2020) se consideran cuatro dimensiones, las cuales son:

Condiciones Individuales. Las condiciones individuales son aquellas que están relacionadas con el aspecto individual de la persona o que expresa el trabajador, teniendo como indicadores, la satisfacción que siente dentro del trabajo, las exigencias laborales percibidas y que deben ser acordes a su capacidad, la posibilidad de aprendizaje de manera práctica y sencilla, su propio autoconcepto e imagen, sus creencias y valores, la capacidad de toma de decisiones y las expectativas que posee referente a su labor.

Condiciones Ambientales. Conlleva, el ambiente en donde se desempeña el colaborador en donde hace una prestación de servicio y que debe favorecer a que su labor se realice adecuadamente y por ende cumplir con los objetivos de la institución, sintiendo satisfacción cuando se cumplen. Entre sus indicadores está la ventilación que posee el

entorno de trabajo, la iluminación, la temperatura, los posibles riesgos químicos y biológicos y por último el establecimiento de adecuadas medidas de protección.

Condiciones de Carga Física y Mental. Se tratan de las condiciones que generan demandas a nivel mental y físico a las que se someterá el trabajador en su horario laboral, las cuales están asociadas a las dificultades de la labor que cumple. Entre sus indicadores están las actividades monótonas o repetitivas, también la sensación de satisfacción sobre estas exigencias, las posturas que generan incomodidad al trabajar y el levantamiento de objetivos (Dextre, 2020).

Condiciones de la Organización. Se vinculan básicamente con las condiciones laborales de la entidad, en donde se evidencian las responsabilidades de cada colaborador y sus deberes para con la empresa, para que se tomen las decisiones correctas y que son reconocidas por los mandos de la entidad. Entre sus indicadores están los turnos laborales, las horas de trabajo y el reconocimiento por parte de la entidad.

Bienestar Psicológico

Definiciones. El bienestar psicológico se concibe comúnmente como la capacidad mental para resolver problemas, adaptarse al entorno y cumplir objetivos de resultados (Altaras et al., 2018).

También, de acuerdo con Carol Ryff, la cual es una autora reconocida en este tema, indica que el bienestar psicológico deriva de la evaluación subjetiva que realiza una persona sobre su propia experiencia de vida (Arboleda, 2020).

Para fines del estudio, se opta por la definición del autor base el cual es Sánchez (2013 citado en Dextre, 2020) quien refiere que el bienestar psicológico es una respuesta a la percepción del logro alcanzado durante la vida, así como el nivel de satisfacción personal con lo que se ha logrado, se puede lograr o se está logrando.

Dimensiones. Para evaluar el bienestar psicológico, se tendrá en cuenta el modelo teórico establecido por Sánchez, quien a su vez ha elaborado el instrumento, pero que lo adapta Dextre (2020). De este modo, Dextre (2020) ha considerado tres dimensiones.

Bienestar Psicológico Subjetivo. Conlleva el bienestar respecto a los factores individuales de la persona, que tiene que ver con lo que siente y piensa sobre su vida, así como los aspectos emocionales y cognitivos que consigue desarrollar. Esto comprende el estado emocional en el que está, así como las cosas que valora y su satisfacción con su vida. El efecto de ello se aprecia en las manifestaciones de las experiencias emocionales del individuo que pueden ser negativas o positivas (Sánchez, 2013, citado en Dextre, 2020). Su principal indicador es la información respecto a cómo se encuentran o les ha ido en algún momento de su vida.

Bienestar Psicológico Material. Conlleva el bienestar percibido con los recursos financieros disponibles, bienes valorables y otros similares (Sánchez, 2013, como se citó en Dextre, 2020). Su principal indicador es la percepción subjetiva de los ingresos económicos, posesiones o índice parecidos que denotan satisfacción con el mismo.

Bienestar Psicológico Laboral. Se vincula con la sensación de satisfacción en el proceso laboral, que viene a ser una fuente valiosa para tener bienestar, ya que la insatisfacción dentro del área laboral genera problemas a nivel psicológico, siendo riesgoso para los colaboradores, generalmente causado por las altas demandas, poco apoyo, sueldos bajos entre otros (Sánchez, 2013, citado en Dextre, 2020). Su principal indicador es la percepción subjetiva de las experiencias laborales del individuo.

Bases Teóricas

Teoría Referente a las Condiciones de Trabajo

El Modelo Social de Control de la Demanda Laboral, puede explicar ampliamente la salud ocupacional que de acuerdo con Ceular et al. (2024) ha sido un tema influenciado por

varios autores como Cox y Howard en 1990, Johnson y Hall en 1988 y Karasek en 1979. El modelo de Control de Demanda fue introducido por Theorell et al. (1990), que enfatiza la naturaleza entrelazada de las características del trabajo y la salud del trabajador.

Además, Siegrist (1996) desarrolló el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa, ampliando nuestro conocimiento sobre el bienestar y la motivación de los empleados al resaltar la interdependencia entre el esfuerzo laboral y las recompensas. En conjunto, los trabajos de estos académicos han ayudado enormemente a comprender las relaciones entre las características del trabajo, el equilibrio entre las demandas laborales, el control y el apoyo a la salud y el trabajo en el lugar de trabajo productividad.

El modelo es una herramienta teórica básica comúnmente utilizada para comprender las complejidades involucradas en el malestar vinculado con el trabajo y la salud de los empleados. Sugiere que la salud general de una persona se ve considerablemente afectada debido a la interacción entre las demandas inherentes al trabajo, el control en el trabajo y el apoyo social disponible en el área profesional. Los componentes de la carga de trabajo, como el estrés del cuerpo, la mente y el control de las condiciones de trabajo, pueden causar efectos tales como tensiones físicas y psicológicas; aunque dependiendo del alcance del sistema de apoyo proporcionado, pueden mitigarse (Ceular et al., 2024).

Asimismo, señalan que generalmente, las “exigencias laborales” incluyen diferentes elementos, entre ellos, la carga de trabajo, la presión del tiempo y también las tensiones emocionales o psicológicas asociadas con las características del trabajo que están influenciadas por los requisitos organizacionales y los requisitos inherentes de la tarea.

La expresión “control del trabajo” denota el grado de autoridad para la toma de decisiones, autonomía y discreción ejercida en tareas, horarios y cumplimiento de responsabilidades. Esta consideración tiene un gran impacto en cómo las personas ven las demandas de su trabajo y en la forma en que las afrontan. El “apoyo social” finalmente es la

asistencia, orientación y estímulo de un colega, supervisor y estructura organizacional, que juegan un papel importante en la reducción del factor estresante, la resiliencia y el bienestar total (Ceular et al., 2024).

El modelo JDCS establece escenarios que muestran la manera en que interactúan las exigencias laborales y el control tiene un efecto sobre el bienestar de los colaboradores. En este caso la formula alta demanda con alto control, esto empodera a las personas a la toma de decisiones, favoreciendo al bienestar y la creatividad. Cuando hay bajas demandas y alto control, se asume que podría mejorar el bienestar, sin embargo, también puede reducir a la productividad por la falta de percepción de desafío. Por el contrario, cuando hay altas exigencias y bajo control, si llega a provocar estrés y se percibe en labores con bastante exigencia en donde las obligaciones son fundamentales, pero el control sobre la toma de decisiones es definido. Por su parte las bajas exigencias con bajo control, llegan a ser entornos monótonos, desvalorizando las habilidades y desmotivando a los colaboradores (Ceular et al., 2024).

Esto resalta la importancia del equilibrio de las demandas laborales, el control y el apoyo social que promueven un ambiente de trabajo que apoye el bienestar, el compromiso y la productividad de los empleados (Böckerman et al., 2020; Temam et al., 2019).

Teoría Referente al Bienestar Psicológico

La teoría central que explica el bienestar psicológico se sustenta en el enfoque de la psicología positiva desde la perspectiva del bienestar subjetivo en un aspecto hedónico el cual José Sánchez Canovas consideró para elaborar su modelo teórico. En este caso José Sánchez Canovas (Dextre, 2020) aborda el aspecto de la felicidad y los afectos positivos como negativos, según la etapa de vida que atraviesa la persona.

Cabe destacar que Sánchez se guía de los estudios de Argyle que aborda el tema de la felicidad, quien indica que el aspecto subjetivo de la salud positiva conlleva el sentirse bien

de manera física, sin pesadez, con confianza sobre el cuerpo, positivismo, emociones positivas y satisfacción en general con capacidad de adaptación y gracias control interno (García, 2014).

Así lo refuerza también Diener y colaboradores en el año 1991, que tienen en cuenta la subjetividad, debido a que se genera de lo que percibe la persona y lo que vivencia, por tanto, siendo algo bueno cuando existen indicadores positivos demostrados por la forma en que afronta los eventos y la ausencia de indicadores negativos (Rodríguez & Sánchez, 2022).

Argyle considera además una subdivisión importante, una es la que se centra en lo cognitivo, que conlleva la experiencia de satisfacción con lo que vivencia, y lo otro se centra en lo afectivo, que puede ser positivo o negativo desde una perspectiva hedonista o sea de bienestar subjetivo. De este modo, la felicidad llega a ser una variable que predice el bienestar, resaltado que aquellos individuos más felices y satisfechos sufren menos malestar, tienen mejores apreciaciones personales, un mejor dominio del entorno y poseen mejores habilidades sociales para vincularse con las demás personas. Por tanto, la satisfacción y la felicidad como indicadores de un buen funcionamiento mental (García, 2014).

Teorías de Enfermería en Relación a las Variables

Algunas teorías de enfermería destacan la importancia que poseen las condiciones en las que se desenvuelven las enfermeras para poder realizar su labor de cuidado debidamente. De este modo, se tiene en cuenta la Teoría de las Necesidades de Virginia Henderson, el cual según el análisis de Galvis (2015) dicha teoría se destaca como parte de una de las necesidades fundamentales el evitar peligros en el ambiente y dañar a otros, así como ser capaz de trabajar y sentirse realizado. Los aspectos mencionados, destacan la necesidad de estar en un ambiente sin peligro en donde puedan laborar satisfactoriamente, siendo necesario las adecuadas condiciones laborales.

Por otra parte, es importante la Teoría del Cuidado Humanizado de Jean Watson, la cual reconoce que el acto de cuidar es necesario en las personas y es un acto que hace que las personas sean como tal. Entre sus postulados, se encuentra que el cuidado se debe a los factores de este, los cuales buscan cumplir con necesidades del ser humano. Además, debe existir un ambiente de cuidado, el cual promueva a la potencialización de las capacidades del individuo, el cual aprende a elegir una opción adecuada para su salud en un momento determinado (Urta et al., 2011).

De este modo, las enfermeras para que puedan cumplir el cuidado, dentro de los factores, se involucraría el ambiente en el que se desarrolla el cuidado, por lo que las condiciones deben ser las requeridas por el personal para su labor con un alto desempeño.

Importancia y Consecuencias del Entorno Laboral sobre el Bienestar

Psicológico. El ambiente laboral es capaz de complicar o facilitar la prestación del servicio de enfermería compasivos (Joolae et al., 2018). Al momento en que un colaborador no se siente bien por el estrés ocasionado por el trabajo, se puede abstener de laborar, pudiendo incapacitar a largo plazo al trabajador cuando esta situación se mantiene o abandonar el trabajo mismo (Calderón & Rivas, 2021).

Por otra parte, un entorno insalubre en el trabajo es capaz de generar una deficiente calidad en la atención del servicio de enfermería (Guirardello, 2017), agotamiento (Sodeify & Habibpour, 2020), rotación del personal de enfermería (Wan et al., 2018), fallas en la atención o aplicación de medicamentos (Joolae et al., 2016) y falta de atención (Kim et al., 2018). Hay evidencia, que demuestran que ciertas condiciones laborales predicen de manera más significativa el desempeño de las enfermeras, así como en su propia salud y bienestar (Havaei et al., 2021).

Definición de Términos

Condiciones de trabajo: son un conjunto de características propias en la que se desarrolla un trabajo, teniendo presente la seguridad, la limpieza y otros factores que garanticen la integridad del trabajador (Dextre, 2020).

Trabajo: Se trata de una interacción con un entorno en el cual se consiguen recursos que son necesarios para cubrir las necesidades de las personas (Acevedo et al., 2012).

Bienestar psicológico: es una respuesta a la percepción del logro alcanzado durante la vida, así como el nivel de satisfacción personal con lo que se ha logrado, se puede lograr o se está logrando (Sánchez, 2013 citado en Dextre, 2020).

Bienestar subjetivo: Está relacionado con aquello que la persona piensa y siente acerca de su vida y en relación con las condiciones cognitivas y emotivas que se logra alcanzar a lo largo de su vida (Sánchez, 2013 citado en Dextre, 2020).

Bienestar material: Está basado comúnmente en los medios financieros percibidos, así como también bienes tangibles valorables y otros parecidos (Sánchez, 2013 citado en Dextre, 2020).

Bienestar laboral: Está relacionado con la satisfacción durante la jornada de trabajo que es una fuente valiosa para conservar la salud a nivel general (Sánchez, 2013 citado en Dextre, 2020).

Metodología

Descripción del Lugar de Ejecución

La presente investigación se desarrollará recolectando datos de los enfermeros del centro quirúrgico del Hospital del MINSA de Tarapoto, con denominación Hospital II-2, zona partido alto del distrito de Tarapoto, provincia de San Martín, Región San Martín. Es un Hospital que alberga diversas atenciones especializadas en cirugía, como la cirugía general, ginecológica, traumatológica, cabeza y cuello, neurocirugía, oncológica, urológica y maxilofacial, con una amplia plana de profesionales orientados a otorgar un adecuado servicio para la población asegurada.

Población y Muestra

Población

El universo de estudio, serán los trabajadores de enfermería de centro quirúrgico, los cuales se ubican en un hospital de Tarapoto, quienes poseen las características de interés observadas y manifestadas como problemas de estudio. En este aspecto, la totalidad de la población de enfermeros será de 22.

Muestra

La muestra fue seleccionada mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia del investigador, ya que se considerarán criterios para incluir dicha muestra, las cuales ascienden al tamaño de la población, teniendo en cuenta por tanto a 22 enfermeras hospital de Tarapoto.

Criterios Inclusión.

- ✓ Laborar más de 6 meses en el servicio.
- ✓ Enfermeros que deseen participar del estudio.

Criterios de Exclusión.

- ✓ Enfermeros que se encuentren de vacaciones o licencia.

- ✓ Enfermeros que estén realizando rotaciones.
- ✓ Enfermeros que nos deseen participar del estudio.

Tipo y Diseño de Investigación

El presente estudio tendrá como enfoque el cuantitativo, que según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), conlleva la recopilación de la información y su posterior análisis en base a la estadística y la cuantificación de dichos datos.

El diseño se enmarcará en el no experimental correlacional, ya que no se realizará ninguna intervención o modificación de las variables de estudio para conocer su influencia sobre otra, sino solamente se observará la realidad del fenómeno (Reio, 2016). También será correlacional para determinar si las variables se asocian (Curtis et al., 2016) Respecto a su tipo, será básica, porque pretende únicamente tener mayor conocimiento sobre un fenómeno de estudio, sin realizar alguna actividad práctica al respecto. Será de corte transversal, porque los datos serán recolectados solamente una vez durante un determinado momento (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Formulación de Hipótesis

Hipótesis Alterna

La relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en enfermeras de centro quirúrgico de un hospital de Tarapoto, 2024 es significativa y directa.

Hipótesis Nula

No existe relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en enfermeras de centro quirúrgico de un hospital de Tarapoto, 2024.

Identificación de Variables

Variable 1: Condiciones de trabajo.

Variable 2: Bienestar psicológico.

Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición
Condiciones de trabajo	Conjunto de aspectos propios de un trabajo, en considerando en estas la limpieza, seguridad y otros factores que favorecen a que los colaboradores realicen su labor de manera íntegra (Dextre, 2020).	Es el grado de adecuación de las condiciones en las que se encuentra y percibe un trabajador, que se mide por medio de un cuestionario elaborado por Dextre (2020) que considera cuatro dimensiones para su evaluación. Además, es de escala Likert: Nunca (1) Casi nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Individuales	Satisfacción laboral	Ordinal
				Exigencias laborales	
				Facilidad de aprender	
				Autoconcepto e imagen	
				Creencias y valores	
				Expectativas	
			Ambientales	Toma de decisiones	
				Ventilación	
				Iluminación	
				Temperatura	
				Riesgo químico	
			Carga física y mental	Riesgo biológico	
				Medidas de protección	
				Monotonía y repetitivo	
				Satisfacción	
			Organización	Posturas incómodas	
Levantamiento					
Reconocimiento					
Bienestar psicológico	Respuesta a la percepción del logro alcanzado durante la vida, así como el nivel de satisfacción personal con lo que se ha	Grado de satisfacción que siente la persona a nivel psicológico en diversos ámbitos de su vida, evaluado mediante la escala de bienestar	Subjetivo	Información acerca de cómo les fue y/o su estado actual, en un momento dado de sus vidas	Ordinal
			Material	Información subjetiva sobre los ingresos económicos posesiones o índices semejantes	

	<p>logrado, se puede lograr o se está logrando. (Sánchez, 2013, citado en Dextre, 2020).</p>	<p>psicológico (EBP) de Sánchez adaptado por Dextre (2020) que cuenta con 3 dimensiones. Presenta una escala Likert:</p> <p>Nunca (1) Casi nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>Laboral</p>	<p>Percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona</p>	
--	--	---	----------------	---	--

Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnica

Como técnica principal, se hará uso de la técnica de la encuesta, la cual permite obtener información respecto a la percepción u opinión de las personas sobre un tema en concreto. De este modo, se encuestará a los enfermeros de un hospital Tarapoto para conocer su perspectiva sobre las variables de estudio (Hou & Chu, 2015).

Instrumentos

Se empleará como instrumentos los cuestionarios, formatos en donde se establecen preguntas para ser respondidas por un individuo el cual tiene la característica que se requiere medir (Hou & Chu, 2015).

Tanto para la primera variable como para la segunda, se hará uso de los cuestionarios desarrollados por Dextre (2020). El primero son las condiciones laborales, el autor considerando la definición y teoría de varios autores, lo elaboró considerando cuatro dimensiones, la primera son las condiciones individuales con 7 ítems, la segunda las condiciones ambientales con 6 ítems, la tercera carga física y mental con 4 ítems y la última dimensión organización, con 3 ítems. De este modo en total son 20 ítems, los cuales poseen una escala de respuesta Tipo Likert de cinco opciones, donde 1 es nunca hasta 5 que es siempre. Como baremo general, refiere tres niveles bajo (20 – 46), medio (47 – 73) y alto (74 – 100).

Dentro de sus propiedades psicométricas que establecieron la validez y confiabilidad, consideró la validez por juicio de tres expertos, quienes puntuaron los ítems para determinar un coeficiente de V de Aiken cercado a 1 indicando una alta validez (Ver apéndice D). Por otra parte, respecto a su confiabilidad, lo desarrolló con una prueba piloto la cual procesó con la prueba de alfa de Cronbach encontraron un coeficiente de confiabilidad de 0.835 indicando elevada confiabilidad para su uso.

Para la variable bienestar psicológico, Dextre (2020) adaptó el instrumento de Sánchez en el año 2013, reduciendo los ítems y considerando solo tres dimensiones, la primera dimensión es el bienestar subjetivo con 23 ítems, la segunda dimensión es el bienestar material con 7 ítems y bienestar laboral con 8 ítems.

De este modo en total son 38 ítems, los cuales poseen una escala de respuesta Tipo Likert de cinco opciones, donde 1 es nunca hasta 5 que es siempre. Como baremo general, refiere tres niveles bajo (38 – 88), medio (89 – 139) y alto (140-190).

Dentro de sus propiedades psicométricas que establecieron la validez y confiabilidad, consideró la validez por juicio de tres expertos, quienes puntuaron los ítems para determinar un coeficiente de V de Aiken cercado a 1 indicando una muy alta validez (Ver apéndice D). Por otra parte, respecto a su confiabilidad, lo desarrolló con una prueba piloto y con esos datos realizó la prueba de alfa de Cronbach encontrando un coeficiente de confiabilidad de 0.792 indicando elevada confiabilidad para su uso.

Validez y Confiabilidad.

Validez. Este procedimiento se realizó en base a una verificación de las propiedades psicométricas, en este caso obteniendo datos de una prueba piloto de ambas variables con 114 enfermeras. Con estos datos, se desarrolló varias pruebas de validez de constructo, primero se corroboró ello mediante los índices de discriminación para conocer el grado de relación de los ítems, en donde el Cuestionario de Condiciones de Trabajo, tuvo en su mayoría adecuados índices de discriminación menos el ítem 12 y 13, por su parte la Escala de Bienestar Psicológico, todos sus ítems tuvieron índices superiores a 0.3 siendo lo esperado y adecuado.

También se desarrolló el análisis factorial, en donde el cuestionario Condiciones de Trabajo tuvo adecuados índices de ajuste, aunque con un coeficiente de consistencia KMO de 0.467 siendo un poco bajo, para el caso de la Escala de Bienestar Psicológico, también hubo adecuados índices de ajuste, pero no se determinó el coeficiente KMO debido a que las

correlaciones entre ítems tuvieron problemas y por ende recomienda emplear la escala como tal.

Confiabilidad. Se trata de la consistencia que posee un instrumento y puede ser medio mediante la prueba de Alfa de Cronbach (Taherdoost, 2016). De acuerdo con la prueba, se encontró el Cuestionario de Condiciones de Trabajo un coeficiente de 0.764 y para la Escala de Bienestar Psicológico un coeficiente de 0.958, además en ambos casos se desarrolló una prueba para determinar el coeficiente de correlación interclase encontrando una significancia muy alta, indicando alta fiabilidad.

Proceso de Recolección de Datos

Para recolectar los datos, primero se tendrá que gestionar con el hospital de Tarapoto para que otorgue el permiso respectivo de ingresar a sus instalaciones y poder realizar las encuestas en un momento determinado de tiempo, que será una semana, ubicando a cada enfermera o enfermero para acudir de manera individual en un momento que no afecte sus labores, de preferencia al momento de ingresar, teniendo en consideración la lista de los horarios de las mismas para poder gestionar aquello, proporcionado por la directiva del hospital. De este modo a cada una se le entregará el cuestionario de manera física para ser llenado, explicándoles el propósito de estudio. Después que completen los cuestionarios se procederá a verificar que todo esté respondido y se almacenarán las respuestas en el programa Excel.

Procesamiento y Análisis de Datos

Con los datos obtenidos, se procederá a sumar los ítems tanto por variables como dimensiones, con ellos se podrá desarrollar primero la prueba de normalidad (Kolmogorov Smirnov) para poder determinar si los datos se encuentran normalmente distribuidos y en base a ello se procederá a seleccionar la prueba de correlación respectiva. De este modo, si ambos datos a correlacionar poseen distribución normal, se hará uso de la prueba de

correlación de Pearson, si al menos un conjunto de datos no tiene distribución normal se empleará Spearman. Estos hallazgos se plasmarán en tablas con su interpretación indicando si las variables de estudio y las dimensiones seleccionadas, tienen relación entre sí.

Primero, los datos se ingresarán en el programa SPSS, asegurándonos de que los valores estén correctamente introducidos y sin errores de codificación. Con dichos datos se podrá realizar un análisis descriptivo, luego de haber realizado las sumatorias de las respuestas para obtener los puntajes directos, para conseguir con ello medias, medianas, desviaciones estándar y rangos de cada variable, proporcionando una visión general de su distribución. Todo esto cumplirá con la estadística descriptiva. Luego para el desarrollo de la estadística inferencial, se empleará para evaluar la relación entre las variables, el coeficiente de correlación de Pearson, verificando primero la normalidad y la homogeneidad de varianzas antes de realizar cualquier prueba paramétrica. En este aspecto, si las variables no se distribuyen normalmente, se considerarán pruebas no paramétricas como la de Spearman. Se presentará también un gráfico de dispersión para visualizar las relaciones entre las variables. Los resultados se interpretarán cuidadosamente, teniendo en cuenta el contexto y la relevancia clínica en la práctica de enfermería oncológica.

Consideraciones Éticas

Dentro de los principios éticos considerados, se tuvo en cuenta cuatro, sobre todo para los participantes, siendo el de beneficencia, que conlleva buscar el máximo beneficio para los participantes, cumpliendo así el de no maleficencia, que conlleva eliminar cualquier perjuicio hacia éstos. Se tiene en cuenta también el principio de autonomía, en donde cada participante tiene la capacidad para decidir si desea involucrarse en el estudio, esto mediante un consentimiento informado que firmarán para validar su participación. También el principio de justicia, que se basa en darles un trato justo y equitativo a todos los trabajadores. Finalmente, el principio de veracidad de la información se llevará a cabo mediante la citación y

referenciación de las fuentes consultadas para dar crédito a los autores considerados en el presente estudio mediante el empleo de las normas APA 7ma edición.

Limitaciones del Proyecto

Se perciben algunas limitaciones respecto al tiempo y a la disponibilidad de las enfermeras para poder ser encuestadas, por lo que puede que el plan de encuestar durante una semana se vea aplazado por este hecho y las demandas laborales que poseen. Otra limitante es la poca información sobre los antecedentes de estudio respecto a ambas variables, pero se encontraron investigaciones que cumplen con abordar la temática de estudio y por tanto serán útiles para la discusión.

Presupuesto

El presupuesto debe considerar recursos humanos, materiales, viáticos, etc. Todo dependerá del proyecto y el escenario de ejecución, ser especificado en un formato que refleje detalles básicos como unidad de medida, cantidad, precio unitario, precio total.

Tipo de recurso	Cantidad	Precio por unidad	Precio total
Materiales de oficina (papel A4, lapiceros, folders y sobres manila)	1 paquete	50.00	50.00
Pasajes	3 viajes	10.00	30.00
Equipos (laptop)	1 unidad	3000.00	3000.00
Servicios de impresión	100 copias	0.10	10.00
Servicios básicos (luz, internet, teléfono)	6 meses	350.00	2100.00
Total			5190.00

Referencias Bibliográficas

- Acevedo, G., Farias, A., Sánchez, J., Astegiano, C., y Fernández, A. (2012). Condiciones de trabajo del equipo de salud en centro de atención primaria desde la perspectiva del trabajo decente. *Revista Argentina Salud Pública*, 3(12), 15-22.
https://www.researchgate.net/publication/262374257_Condiciones_de_trabajo_del_equipo_de_salud_en_centros_de_atencion_primaria_desde_la_perspectiva_del_trabajo_decente
- Akther, N., Mitra, C., Saha, A., y Haque, M. (2021). Working Environment And Job Performance Of Nurses In Cox's Bazar Medical College Hospital . *British Journal of Medical & Health Sciences (BJMHS)*, 3(1), 744-750.
<https://doi.org/10.13140RG.2.2.24955.44328>
- Alghamdi, H., Almalki, A., y Alshaikh, M. (2022). An Evaluation of Psychological Well-Being among Physicians and Nurses in Makkah's Major Hospitals. *J Multidisciplinary Scientific Journal*, 5(1), 369-379. <https://doi.org/10.3390/j5030025>
- Alharthi, M., Alshomrani, A., Bazais, K., Sonpol, H., Ibrahim, I., y Alashkar, A. (2022). Factors Affecting the Psychological Well-Being of Health Care Workers During the COVID-19 Crisis. *Psychology Research and Behavior Management*, 15(1), 1931-1942. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S370456>
- Ali, S., Turbay, M., Rodríguez, M., Polo, J., y Gutiérrez, O. (2022). Diseño del trabajo, bienestar y salud mental: Revisión de literatura. *Psicología desde el Caribe*, 39(1), 39. <http://scielo.org.co/pdf/psdc/v39n1/2011-7485-psdc-39-01-e200.pdf>
- Alonzo, D. (2020). *Condición de trabajo y riesgos laborales en Enfermería en área de Intermedios Neonatal en un Instituto de salud Lima 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52041/Alonzo_RDM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Altaras, A., Jolić Marjanović, Z., y Dimitrijević, A. (2018). Whichever intelligence makes you happy: the role of academic, emotional, and practical abilities in predicting psychological well being. *Personality and Individual Differences*, 132(1), 6-13.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.05.010>

Arboleda, D. (2020). Predictores laborales del bienestar psicológico en personal de enfermería de una institución de salud del Ecuador. *Veritas & Research*, 2(2), 98-108.
<http://revistas.pucesa.edu.ec/ojs/index.php?journal=VR&page=article&op=view&path%5B%5D=37&path%5B%5D=64>

Ascona, J., y Espinoza, N. (2020). *Carga laboral y bienestar psicológico del profesional de enfermería, servicio de Emergencia, Hospital Sergio E. Bernales, Lima, 2020*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57721/Ascona_BJB-Espinoza_CNE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Böckerman, P., Bryson, A., Kauhanen, A., y Kangasniemi, M. (2020). Does job design make workers happy? . *Scottish Journal of Political Economy*, 67(1), 31–52.
<https://doi.org/10.1111/sjpe.12211>

Canova, C., Ramos, E., Álvarez, L., González, T., y Osorio, E. (2023). Relación entre condiciones de trabajo con la calidad de vida relacionada con la salud de trabajadores de enfermería y medicina de unidades de cuidados intensivos durante la pandemia COVID 19 en Santa Marta, Colombia. *Enfermería Global*, 22(70), 64-90.
<https://doi.org/10.6018/eglobal.540111>

Ceular, N., Navajas, V., Caridad, L., y Vázquez, M. (2024). The determinants of mental well-being of healthcare professionals during the COVID-19 pandemic. *HUMANITIES*

AND SOCIAL SCIENCES COMMUNICATIONS, 11(1), 1-11.

<https://doi.org/10.1057/s41599-024-02884-y>

Ceular, N., Navajas, V., del Rio, L., y Vásquez, M. (2024). The determinants of mental well-being of healthcare professionals during the COVID-19 pandemic. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(439), 1-11. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-02884-y>

Colmenares, D., y Aguilar, L. (2020). Perfeccionismo, bienestar psicológico y disposición a fluir en enfermeras. *Revista Interamericana de Psicología*, 54(2), e1016.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8147193>

Córdova, C., y Espinosa, T. (2023). Percepción de enfermeras intensivistas sobre las condiciones de trabajo durante la COVID-19. *Revista Cubana de Enfermería*, 39(1), e6155. <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v39/1561-2961-enf-39-e6155.pdf>

Dextre, L. (2020). *Condiciones de Trabajo y Bienestar Psicológico en Enfermeras del área de Intermedios Neonatal de un Instituto del MINSA Lima – 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41198/Dextre_GLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Echevarría, M., y León, E. (2021). *Condiciones laborales y calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Loayza, Lima 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91858/Echevarria_CMC-Le%c3%b3n_SDLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Espinoza-Romo, A., Méndez-Puga, A., Rivera-Heredia, M., y Calderón-Mafud, J. L. (2021). Bienestar laboral en época de pandemia. *Enseñanza e Investigación en Psicología*,

3(2), 239-248.

<https://doi.org/https://revistacneipne.org/index.php/cneip/article/view/124>

Galvis, M. (2015). Teorías y modelos de enfermería usados en la enfermería psiquiátrica.

Revista CUIDARTE, 6(2), 1108-1120.

<https://www.redalyc.org/pdf/3595/359540742012.pdf>

García, J. (2014). Psicología positiva, bienestar y calidad de vida. *En-claves del*

Pensamiento, 13(16), 13-29. <https://www.redalyc.org/pdf/1411/141132947001.pdf>

Havaei, F., Ma, A., Staempfli, S., y MacPhee, M. (2021). Nurses' Workplace Conditions

Impacting Their Mental Health during COVID-19: A Cross-Sectional Survey Study.

Healthcare, 9(1), 84. <https://doi.org/10.3390/healthcare9010084>

Jakobsson, J., Jangland, E., Engström, M., Malmström, M., y Drott, J. (2023). Work

conditions influencing professional development of specialist nurses in surgical care

explored using the Job Demand-Resources theory: A qualitative study. *Journal of*

Advanced Nursing, 1(1), 1-12. <https://doi.org/10.1111/jan.15618>

Kowalczyk, K., Krajewska-Kułak, E., y M., S. (2020). The Effect of Subjective Perception of

Work in Relation to Occupational and Demographic Factors on the Mental Health of

Polish Nurses. *Frontiers in Psychiatry*, 11(1), 1-10.

<https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.591957>

Luengo, C., y Montoya, P. (2021). Condiciones de Trabajo en profesionales sanitarios de

hospitales públicos en Chile. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 66(259), 69-80.

<https://doi.org/10.4321/s0465-546x2020000200002>

Mahmoud, A., Elhosany, W., y Helal, O. (2020). The relationship between psychological

wellbeing and work motivation among staff nurses in governmental hospital in Port

Said. *Port Said Scientific Journal of Nursing*, 7(4), 21-39.

<https://doi.org/10.21608/PSSJN.2020.123867>

- Perguachi, V., Ramírez, A., Mesa, I., y Martínez, P. (2021). Carga laboral como causa de alteración del bienestar psicológico en el personal de enfermería. *ProSciences*, 5(39), 173-187. <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol5iss39.2021pp173-187>
- Quiceno, J. M., Giraldo, L. S., y Vinaccia, S. (2023). Relaciones entre Bienestar Psicológico y Resiliencia en personal de enfermería. *Psychologia. Avances de la Disciplina*, 17(2), 55-67. <https://doi.org/10.21500/19002386.6587>
- Rodríguez, E., y Sánchez, M. (2022). Bienestar psicológico en estudiantes de primeros ciclos de una universidad privada de Lima. *PROPÓSITOS Y REPRESENTACIONES*, 10(3), e1705. <https://doi.org/10.20511/pyr2022.v10n3.1705>
- Soca, A. (2023). *Condiciones de trabajo y riesgos laborales del personal de enfermería*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/125849/Soca_PAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Temam, S., Billaudeau, N., y Vercambre, M. (2019). Burnout symptomatology and social support at work independent of the private sphere: a population-based study of French teachers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 92(6), 891–900. <https://doi.org/10.1007/s00420-019-01431-6>
- Theorell, T., y Karasek, R. E. (1990). Job strain variations in relation to plasma testosterone fluctuations in working men—a longitudinal study. *Journal of Internal Medicine*, 227(1), 31–36. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2796.1990.tb00115.x>
- Urra, E., Jaña, A., y García, M. (2011). Algunos aspectos esenciales del pensamiento de Jean Watson y su teoría de cuidados transpersonales. *Ciencia y enfermería*, 17(3), 11-22. <https://doi.org/10.4067/S0717-95532011000300002>
- Vargas, J., Centurión, C., Vera, M., y Maggi, I. (2023). Condiciones de salud mental y factores asociados en enfermeros durante la pandemia del Covid 19, Hospital

Psiquiátrico de Asunción, 2020. *Revista Memorias del Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Salud*, 21(1), e21122316. <https://doi.org/10.18004/mem.iics/1812-9528/2023.e21122316>

Vargas, L., Maucaylle, N., y Maucaylle, B. (2022). *Carga laboral y bienestar psicológico del profesional de enfermería servicio de emergencias COVID del hospital Dub Regional de Andahuaylas*. [Tesis de Especialidad, Universidad Nacional del Callao]. <https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7777/TESIS%20VARGAS%20-%20MAUCAYLLE%20-%20MAUCAYLLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Werke, E., y Weret, Z. (2023). Occupational stress and associated factors among nurses working at public hospitals of Addis Ababa, Ethiopia, 2022; A hospital based cross-sectional study. *Front Public Health*, 11(1), 1-7. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1147086>

Zangaro, G. A., y Jones, K. (2019). Practice environment scale of the nursing work Index: A reliability generalization meta-analysis. *Western Journal of Nursing Research*, 41(11), 1658–1684. <https://doi.org/10.1177/0193945918823779>

Apéndices

Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario sobre condiciones de trabajo

INSTRUCCIONES: Seguidamente se le presenta una serie de interrogantes, relacionadas con el estudio antes mencionado. Por favor, léalos con detenimiento y seleccione la alternativa que más se adecue a sus experiencias y vivencias laborales, marcando con una equis (X) la alternativa que usted considere más probable que ocurra en su lugar de trabajo. En ese orden, se le presentan las alternativas de respuesta bajo la siguiente escala:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Agradecería responda la totalidad de las preguntas, y en caso de cualquier duda, puede dirigirse a la investigadora para aclararlo.

N°		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Condiciones individuales					
1	Mi trabajo satisface mis necesidades, autoestima y realización.					
2	Las tareas que realizo demanda más conocimiento, exigencia y habilidades.*					
3	Tengo facilidad para comunicarme y aprender de mis experiencias.					
4	Tengo un buen concepto e imagen de mí mismo.					
5	Siento que con frecuencia en mi servicio hay conflicto con mis valores y creencias.*					
6	Mi trabajo cumple con las expectativas que me planteé en mi formación.					
7	Prefiero no tomar decisiones en mi trabajo y que mi superior me ordene que hacer.*					
	Condiciones ambientales					
8	La ventilación es adecuada en mi ambiente de trabajo.					
9	La iluminación es adecuada en mi ambiente de trabajo.					
10	Durante el turno de trabajo experimento cambios bruscos de temperatura.*					
11	Considero estar expuesta a sustancias químicas en mi servicio.*					

12	Considero que estoy expuesta a virus, bacterias y hongos en el lugar de mi trabajo.*					
13	Utilizo medidas de protección de riesgo durante el turno.					
	Condiciones de carga física y mental					
14	Considero que mi trabajo es monótono y repetitivo.*					
15	Me siento satisfecho con las tareas que desempeño en mi lugar de trabajo.					
16	Durante mi turno de trabajo paso mayor tiempo en posturas incómodas.*					
17	Realizo levantamiento de algún tipo de carga mayor a mis capacidades durante mi turno.*					
	Condiciones de la organización					
18	Realizo más de un turno diario en el servicio donde trabajo.*					
19	Realizo más horas de trabajo o actividades adicionales a las acordadas.*					
20	Considero que mi trabajo es reconocido por los representantes de la entidad donde trabajo.					

Cuestionario sobre condiciones bienestar psicológico

N°		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Bienestar subjetivo					
1	Acostumbro a ver el lado favorable de las cosas.					
2	Me gusta transmitir mi felicidad a los demás.					
3	Me siento bien conmigo mismo.					
4	Busco momentos de distracción y descanso.					
5	Tengo buena suerte.					
6	Se me han abierto muchas puertas en mi vida.					
7	Me siento optimista.					
8	Me siento capaz de realizar mi trabajo.					
9	Creo que tengo buena salud.					
10	Duermo bien y de forma tranquila.					
11	Me creo útil y necesario para la gente.					
12	Creo que sucederán cosas agradables					
13	Creo que como persona (madre/padre/esposa, trabajador) he logrado las cosas que quería.					
14	Creo que valgo mucho como persona					
15	Creo que puedo superar mis errores y debilidades.					
16	Tengo muchas ganas de vivir.					
17	Me enfrento al trabajo y a mis tareas con buen ánimo.					
18	Me gusta lo que hago.					

19	Me gusta salir y ver a la gente.					
20	Me concentro con habilidad en lo que estoy haciendo.					
21	Creo que tengo buen humor.					
22	Siento que todo me va bien.					
23	Tengo confianza en mí mismo.					
	Bienestar material					
24	Vivo con cierto grado de desahogo y bienestar.					
25	Puedo decir que soy afortunada.					
26	Tengo una vida tranquila.					
27	Creo que tengo una vida asegurada, sin grandes riesgos.					
28	Las condiciones en que vivo son cómodas.					
29	Mi situación es relativamente prospera.					
30	Estoy tranquila sobre mi futuro económico.					
	Bienestar laboral					
31	Mi trabajo es creativo, variado, estimulante.					
32	Mi trabajo da sentido a mi vida.					
33	Mi trabajo me exige aprender cosas nuevas.					
34	Mi trabajo es interesante.					
35	En mi trabajo he encontrado apoyo y afecto.					
36	Mi trabajo me ha proporcionado independencia.					
37	Mi trabajo es muy importante para mí.					
38	Disfruto con mi trabajo.					

Apéndice B: Validez de los instrumentos

CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO

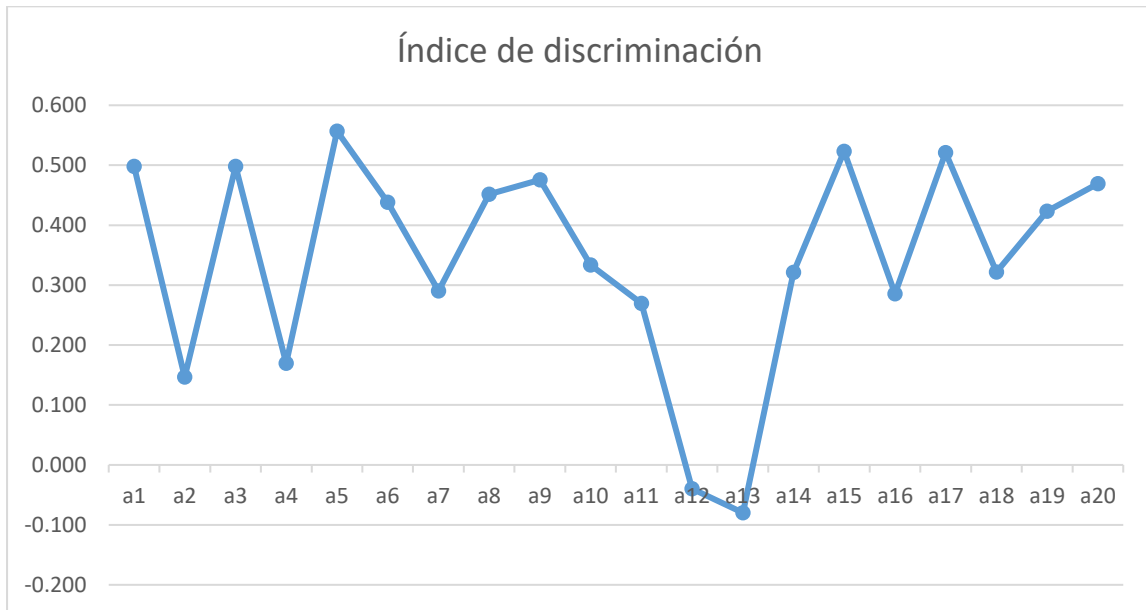


Figura 1.

Índice de discriminación

Tabla 1.

Matriz de componente rotado

	Componentes					
	1	2	3	4	5	6
a1			0.690			
a2		0.701				
a3						
a4		0.754				
a5			0.669			
a6			0.533			
a7						0.748
a8					0.792	
a9					0.822	
a10						
a11	0.862					
a12	0.755					
a13	-0.723					
a14				0.763		
a15		0.704				
a16				0.824		
a17	0.718					
a18		0.560				
a19				0.622		
a20			0.873			

Para finalizar y estandarizar el instrumento obtuvimos a través de percentiles los valores de 25: 68; 50:73.5 y 75: 84; valores que nos facilitará para crear el baremo para los siguientes niveles: Bajo de 0 a 68 puntos; Medio de 69 a 83 puntos y Alto de 84 a 100 puntos.

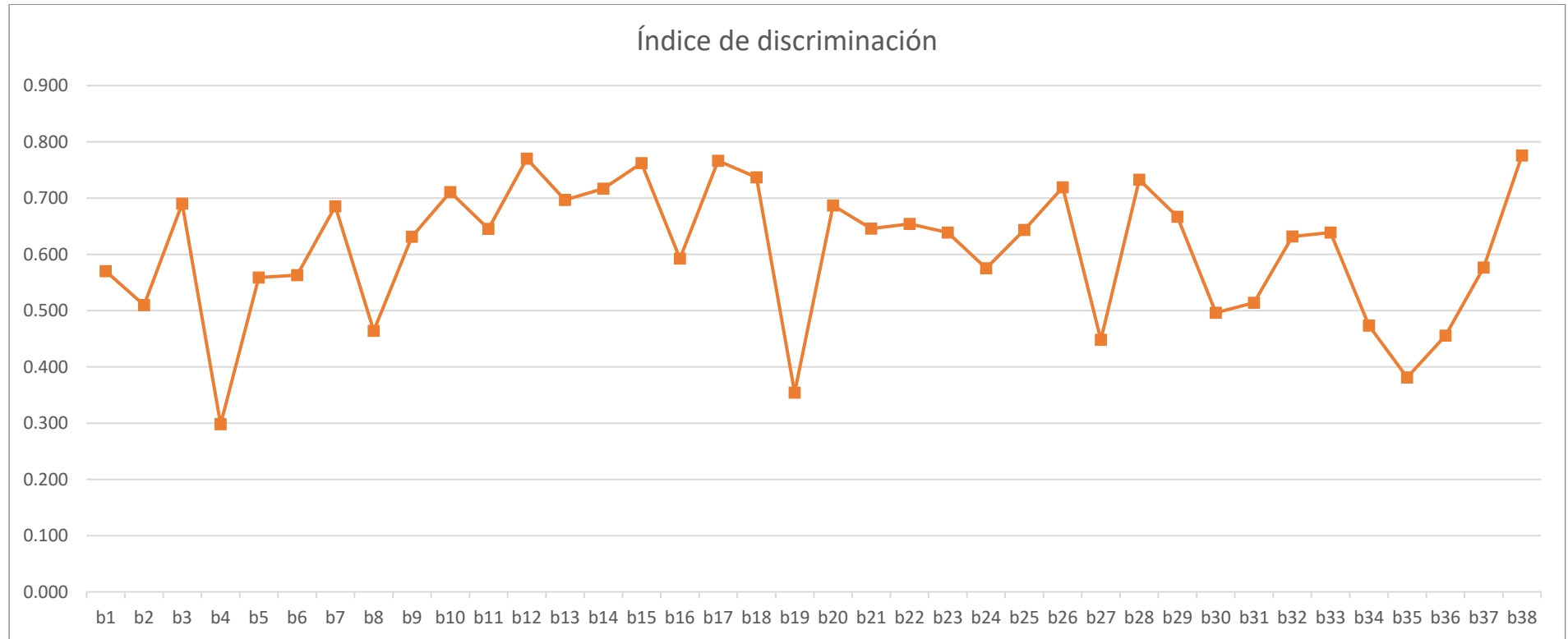
ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO**Figura 2.***Índice de discriminación*

Tabla 2.*Matriz de componente rotado*

	Componentes								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
b1	0.530						0.627		
b2	0.574								
b3							0.752		
b4			0.778						
b5		0.837							
b6		0.543					0.537		
b7									
b8	0.847								
b9						0.612			
b10			0.542						
b11	0.626								
b12			0.602						
b13		0.562							
b14	0.791								
b15	0.585								
b16	0.610			0.589					
b17	0.703								
b18								0.505	
b19								0.817	
b20	0.769								
b21								0.637	
b22		0.508	0.595						
b23					0.511				
b24	0.528				0.669				
b25		0.713							
b26			0.659						
b27		0.628			0.508				
b28		0.523							
b29		0.778							
b30					0.839				
b31						0.781			
b32				0.501		0.657			
b33				0.748					
b34									0.600
b35								0.661	
b36									0.777
b37				0.708					
b38									

Para finalizar y estandarizar el instrumento obtuvimos a través de percentiles los valores de 25: 146; 50:156 y 75: 167; valores que nos facilitará para crear el baremo para los siguientes niveles: Bajo de 0 a 146 puntos; Medio de 147 a 166 puntos y Alto de 167 a 190 puntos.

Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos (Incluir matriz de datos)

CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO

PRUEBA ALFA

Tabla 3.

Coefficiente de correlación interclase

	Correlación intraclase ^b	95% de intervalo de confianza		Prueba F	
		Límite inferior	Límite superior	Valor	Sig
Medidas únicas	,139 ^a	0.103	0.188	4.236	0.000
Medidas promedio	,764 ^c	0.696	0.822	4.236	0.000

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

PRUEBA ALFA


Tabla 4.

Coefficiente de correlación interclase

	Correlación intraclase ^b	95% de intervalo de confianza		Prueba F	
		Límite inferior	Límite superior	Valor	Sig
Medidas únicas	,374 ^a	0.315	0.444	23.660	0.000
Medidas promedio	,958 ^c	0.946	0.968	23.660	0.000

Apéndice D: Validez original de los instrumentos

Cuestionario de condiciones de trabajo (Dextre, 2020)


CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CONDICIONES DE TRABAJO

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CONDICIONES INDIVIDUALES								
1	Mi trabajo satisface mis necesidades, autoestima y realización.	x		x		x		
2	Las tareas que realizo demanda más conocimiento, exigencia y habilidades.	x		x		x		
3	Tengo facilidad para comunicarme y aprender de mis experiencias.	x		x		x		
4	Tengo un buen concepto e imagen de mí mismo.	x		x		x		
5	Siento que con frecuencia en mi servicio hay conflicto con mis valores y creencias.	x		x		x		
6	Mi trabajo cumple con las expectativas que me planté en mi formación.	x		x		x		
7	Prefiero no tomar decisiones en mi trabajo y que mi superior me ordene que hacer.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: CONDICIONES AMBIENTALES								
8	La ventilación es adecuada en mi ambiente de trabajo.	x		x		x		
9	La iluminación es adecuada en mi ambiente de trabajo.	x		x		x		
10	Durante el turno de trabajo experimento cambios bruscos de temperatura.	x		x		x		
11	Considero estar expuesta a sustancias químicas en mi servicio.	x		x		x		
12	Considero que estoy expuesta a virus, bacterias y hongos en el lugar de mi trabajo.	x		x		x		
13	Utilizo medidas de protección de riesgo durante el turno.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: CONDICIONES DE CARGA FISICA Y MENTAL								
14	Considero que mi trabajo es monótono y repetitivo.	x		x		x		

15	Me siento satisfecho con las tareas que desempeño en mi lugar de trabajo.	x		x		x		
16	Durante mi turno de trabajo paso mayor tiempo en posturas incómodas.	x		x		x		
17	Realizo levantamiento de algún tipo de carga mayor a mis capacidades durante mi turno.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: CONDICIONES DE LA ORGANIZACIÓN								
18	Realizo más de un turno diario en el servicio donde trabajo.	x		x		x		
19	Realizo más horas de trabajo o actividades adicionales a las acordadas.	x		x		x		
20	Considero que mi trabajo es reconocido por los representantes de la entidad donde trabajo.	x		x		x		

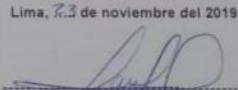
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Paula Alvarez, Carolina Lopez DNI: 70123921

Especialidad del validador: Psicología

Lima, 23 de noviembre del 2019


 Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CONDICIONES DE TRABAJO

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CONDICIONES INDIVIDUALES								
1	Mi trabajo satisface mis necesidades, autoestima y realización.	✓		✓		✓		
2	Las tareas que realizo demanda más conocimiento, exigencia y habilidades.	✓		✓		✓		
3	Tengo facilidad para comunicarme y aprender de mis experiencias.	✓		✓		✓		
4	Tengo un buen concepto e imagen de mí mismo.	✓		✓		✓		
5	Siento que con frecuencia en mi servicio hay conflicto con mis valores y creencias.	✓		✓		✓		
6	Mi trabajo cumple con las expectativas que me planteé en mi formación.	✓		✓		✓		
7	Prefiero no tomar decisiones en mi trabajo y que mi superior me ordene que hacer.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: CONDICIONES AMBIENTALES								
8	La ventilación es adecuada en mi ambiente de trabajo.	✓		✓		✓		
9	La iluminación es adecuada en mi ambiente de trabajo.	✓		✓		✓		
10	Durante el turno de trabajo experimento cambios bruscos de temperatura.	✓		✓		✓		
11	Considero estar expuesta a sustancias químicas en mi servicio.	✓		✓		✓		
12	Considero que estoy expuesta a virus, bacterias y hongos en el lugar de mi trabajo.	✓		✓		✓		
13	Utilizo medidas de protección de riesgo durante el turno.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: CONDICIONES DE CARGA FISICA Y MENTAL								
14	Considero que mi trabajo es monótono y repetitivo.	✓		✓		✓		

15	Me siento satisfecho con las tareas que desempeño en mi lugar de trabajo.	✓		✓		✓		
16	Durante mi turno de trabajo paso mayor tiempo en posturas incómodas.	✓		✓		✓		
17	Realizo levantamiento de algún tipo de carga mayor a mis capacidades durante mi turno.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: CONDICIONES DE LA ORGANIZACIÓN								
18	Realizo más de un turno diario en el servicio donde trabajo.	✓		✓		✓		
19	Realizo más horas de trabajo o actividades adicionales a las acordadas.	✓		✓		✓		
20	Considero que mi trabajo es reconocido por los representantes de la entidad donde trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Patricia / Gysela DNI: 288023

Especialidad del validador: Psicología

Lima, 20 de noviembre del 2019

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

[Firma]
Firma del Experto Informante.
C.Ps.P. 4092

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CONDICIONES INDIVIDUALES								
1	Mi trabajo satisface mis necesidades, autoestima y realización.	✓		✓		✓		
2	Las tareas que realizo demanda más conocimiento, exigencia y habilidades.	✓		✓		✓		
3	Tengo facilidad para comunicarme y aprender de mis experiencias.	✓		✓		✓		
4	Tengo un buen concepto e imagen de mí mismo.	✓		✓		✓		
5	Siento que con frecuencia en mi servicio hay conflicto con mis valores y creencias.	✓		✓		✓		
6	Mi trabajo cumple con las expectativas que me planté en mi formación.	✓		✓		✓		
7	Prefiero no tomar decisiones en mi trabajo y que mi superior me ordene que hacer.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: CONDICIONES AMBIENTALES								
8	La ventilación es adecuada en mi ambiente de trabajo.	✓		✓		✓		
9	La iluminación es adecuada en mi ambiente de trabajo.	✓		✓		✓		
10	Durante el turno de trabajo experimento cambios bruscos de temperatura.	✓		✓		✓		
11	Considero estar expuesta a sustancias químicas en mi servicio.	✓		✓		✓		
12	Considero que estoy expuesta a virus, bacterias y hongos en el lugar de mi trabajo.	✓		✓		✓		
13	Utilizo medidas de protección de riesgo durante el turno.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: CONDICIONES DE CARGA FISICA Y MENTAL								
14	Considero que mi trabajo es monótono y repetitivo.	✓		✓		✓		

15	Me siento satisfecho con las tareas que desempeño en mi lugar de trabajo.	✓		✓		✓		
16	Durante mi turno de trabajo paso mayor tiempo en posturas incómodas.	✓		✓		✓		
17	Realizo levantamiento de algún tipo de carga mayor a mis capacidades durante mi turno.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: CONDICIONES DE LA ORGANIZACIÓN								
18	Realizo más de un turno diario en el servicio donde trabajo.	✓		✓		✓		
19	Realizo más horas de trabajo o actividades adicionales a las acordadas.	✓		✓		✓		
20	Considero que mi trabajo es reconocido por los representantes de la entidad donde trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] DNI: 09796313
 Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ M^g: Karlio Gimno Quinones Castilla
 Especialidad del validador: Maestro en Ciencias de la Educación

Lima, 23 de noviembre del 2019

Karlio Gimno Quinones Castilla


Firma del Experto Informante.

Dr. Karlio Gimno Quinones Castilla
Docente Universitario

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Cuestionario de bienestar psicológico (Dextre, 2020)


CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL BIENESTAR PSICOLÓGICO

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: BIENESTAR SUBJETIVO								
1	Acostumbro a ver el lado favorable de las cosas.	x		x		x		
2	Me gusta transmitir mi felicidad a los demás	x		x		x		
3	Me siento bien conmigo mismo.	x		x		x		
4	Busco momentos de distracción y descanso.	x		x		x		
5	Tengo buena suerte.	x		x		x		
6	Se me han abierto muchas puertas en mi vida.	x		x		x		
7	Me siento optimista.	x		x		x		
8	Me siento capaz de realizar mi trabajo.	x		x		x		
9	Creo que tengo buena salud.	x		x		x		
10	Duermo bien y de forma tranquila.	x		x		x		
11	Me creo útil y necesario para la gente.	x		x		x		
12	Creo que sucederán cosas agradables.	x		x		x		
13	Creo que como persona (madre/padre/esposo, trabajador) he logrado las cosas que quería.	x		x		x		
14	Creo que vaigo mucho como persona.	x		x		x		
15	Creo que puedo superar mis errores y debilidades.	x		x		x		
16	Tengo muchas ganas de vivir.	x		x		x		
17	Me enfrento al trabajo y a mis tareas con buen ánimo.	x		x		x		
18	Me gusta lo que hago.	x		x		x		
19	Me gusta salir y ver a la gente.	x		x		x		
20	Me concentro con habilidad en lo que estoy haciendo.	x		x		x		
21	Creo que tengo buen humor.	x		x		x		
22	Siento que todo me va bien.	x		x		x		
23	Tengo confianza en mí mismo.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: BIENESTAR MATERIAL								
24	Vivo con cierto grado de desahogo y bienestar.	x		x		x		
25	Puedo decir que soy afortunada.	x		x		x		
26	Tengo una vida tranquila.	x		x		x		
27	Creo que tengo una vida asegurada, sin grandes riesgos.	x		x		x		
28	Las condiciones en que vivo son cómodas.	x		x		x		
29	Mi situación es relativamente prospera.	x		x		x		
30	Estoy tranquila sobre mi futuro económico.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: BIENESTAR LABORAL								
31	Mi trabajo es creativo, variado, estimulante.	x		x		x		
32	Mi trabajo da sentido a mi vida.	x		x		x		

33	Mi trabajo me exige aprender cosas nuevas.	x		x		x		
34	Mi trabajo es interesante.	x		x		x		
35	En mi trabajo he encontrado apoyo y afecto.	x		x		x		
36	Mi trabajo me ha proporcionado independencia.	x		x		x		
37	Mi trabajo es muy importante para mí.	x		x		x		
38	Disfruto de mi trabajo.	x		x		x		

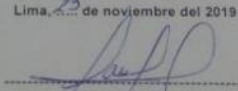
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Rita Quilcos, Cristina Lizet DNI: 70127921

Especialidad del validador: MAQUINER

Lima, 23 de noviembre del 2019


 Firma del Experto Informante.

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL BIENESTAR PSICOLOGICO

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: BIENESTAR SUBJETIVO								
1	Acostumbro a ver el lado favorable de las cosas.	X		X		X		
2	Me gusta transmitir mi felicidad a los demás.	X		X		X		
3	Me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
4	Busco momentos de distracción y descanso.	X		X		X		
5	Tengo buena suerte.	X		X		X		
6	Se me han abierto muchas puertas en mi vida.	X		X		X		
7	Me siento optimista.	X		X		X		
8	Me siento capaz de realizar mi trabajo.	X		X		X		
9	Creo que tengo buena salud.	X		X		X		
10	Duermo bien y de forma tranquila.	X		X		X		
11	Me creo útil y necesario para la gente.	X		X		X		
12	Creo que sucederán cosas agradables.	X		X		X		
13	Creo que como persona (madre/padre/esposo, trabajador) he logrado las cosas que quería.	X		X		X		
14	Creo que valgo mucho como persona.	X		X		X		
15	Creo que puedo superar mis errores y debilidades.	X		X		X		
16	Tengo muchas ganas de vivir.	X		X		X		
17	Me enfrento al trabajo y a mis tareas con buen ánimo.	X		X		X		
18	Me gusta lo que hago.	X		X		X		
19	Me gusta salir y ver a la gente.	X		X		X		
20	Me concentro con habilidad en lo que estoy haciendo.	X		X		X		
21	Creo que tengo buen humor.	X		X		X		
22	Siento que todo me va bien.	X		X		X		
23	Tengo confianza en mí mismo.	X		X		X		
DIMENSION 2: BIENESTAR MATERIAL								
24	Vivo con cierto grado de desahogo y bienestar.	X		X		X		
25	Puedo decir que soy afortunada.	X		X		X		
26	Tengo una vida tranquila.	X		X		X		
27	Creo que tengo una vida asegurada, sin grandes riesgos.	X		X		X		
28	Las condiciones en que vivo son cómodas.	X		X		X		
29	Mi situación es relativamente prospera.	X		X		X		
30	Estoy tranquila sobre mi futuro económico.	X		X		X		
DIMENSION 3: BIENESTAR LABORAL								
31	Mi trabajo es creativo, variado, estimulante.	X		X		X		
32	Mi trabajo da sentido a mi vida.	X		X		X		

33	Mi trabajo me exige aprender cosas nuevas.	X		X		X		
34	Mi trabajo es interesante.	X		X		X		
35	En mi trabajo he encontrado apoyo y afecto.	X		X		X		
36	Mi trabajo me ha proporcionado independencia.	X		X		X		
37	Mi trabajo es muy importante para mí.	X		X		X		
38	Disfruto de mi trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg. [Firma] DNI: 20000000

Especialidad del validador: [Firma]

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 23 de noviembre del 2019

[Firma]
Firma del Experto Informante.
C. Ps.P. 4039

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL BIENESTAR PSICOLÓGICO

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: BIENESTAR SUBJETIVO								
1	Acostumbro a ver el lado favorable de las cosas	✓		✓		✓		
2	Me gusta transmitir mi felicidad a los demás.	✓		✓		✓		
3	Me siento bien conmigo mismo.	✓		✓		✓		
4	Busco momentos de distracción y descanso.	✓		✓		✓		
5	Tengo buena suerte.	✓		✓		✓		
6	Se me han abierto muchas puertas en mi vida.	✓		✓		✓		
7	Me siento optimista.	✓		✓		✓		
8	Me siento capaz de realizar mi trabajo.	✓		✓		✓		
9	Creo que tengo buena salud.	✓		✓		✓		
10	Duermo bien y de forma tranquila.	✓		✓		✓		
11	Me creo útil y necesario para la gente.	✓		✓		✓		
12	Creo que sucederán cosas agradables.	✓		✓		✓		
13	Creo que como persona (madre/padre/esposo, trabajador) he logrado las cosas que quería.	✓		✓		✓		
14	Creo que valgo mucho como persona.	✓		✓		✓		
15	Creo que puedo superar mis errores y debilidades.	✓		✓		✓		
16	Tengo muchas ganas de vivir.	✓		✓		✓		
17	Me enfrento al trabajo y a mis tareas con buen ánimo.	✓		✓		✓		
18	Me gusta lo que hago.	✓		✓		✓		
19	Me gusta salir y ver a la gente.	✓		✓		✓		
20	Me concentro con habilidad en lo que estoy haciendo.	✓		✓		✓		
21	Creo que tengo buen humor.	✓		✓		✓		
22	Siento que todo me va bien.	✓		✓		✓		
23	Tengo confianza en mí mismo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: BIENESTAR MATERIAL								
24	Vivo con cierto grado de desahogo y bienestar.	✓		✓		✓		
25	Puedo decir que soy afortunada.	✓		✓		✓		
26	Tengo una vida tranquila.	✓		✓		✓		
27	Creo que tengo una vida asegurada, sin grandes riesgos.	✓		✓		✓		
28	Las condiciones en que vivo son cómodas.	✓		✓		✓		
29	Mi situación es relativamente próspera.	✓		✓		✓		
30	Estoy tranquila sobre mi futuro económico.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: BIENESTAR LABORAL								
31	Mi trabajo es creativo, variado, estimulante.	✓		✓		✓		
32	Mi trabajo da sentido a mi vida.	✓		✓		✓		

33	Mi trabajo me exige aprender cosas nuevas.	✓		✓		✓		
34	Mi trabajo es interesante.	✓		✓		✓		
35	En mi trabajo he encontrado apoyo y afecto.	✓		✓		✓		
36	Mi trabajo me ha proporcionado independencia.	✓		✓		✓		
37	Mi trabajo es muy importante para mí.	✓		✓		✓		
38	Disfruto de mi trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): A. hoy suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ta Mg: Quirina Castilla Puerto Grano

DNI: 09786313

Especialidad del validador: Maestría en Ciencias de la Educación

Lima, 22 de noviembre del 2019

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

C. Pizarro

Firma del Experto Informante.

Dr. Mario Ginno Quiñones Castillo
Docente Universitario

Apéndice E: Matriz de consistencia

Título: Condiciones de trabajo y bienestar psicológico en enfermeras de centro quirúrgico de un hospital de Tarapoto, 2024

Problema	Objetivos	Variables	Hipótesis	Metodología
Problema general	Objetivo general	Variable 1	Hipótesis general	Enfoque:
¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en enfermeras de centro quirúrgico de un hospital de Tarapoto, 2024?	Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en enfermeras de centro quirúrgico de un hospital de Tarapoto, 2024.	Condiciones de trabajo	La relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en enfermeras de centro quirúrgico de un hospital de Tarapoto, 2024 es significativa y directa.	Cuantitativo Diseño: No experimental correlacional Tipo: Básica Corte: Transversal
Problemas específicos	Objetivos específicos	Variable 2	Hipótesis específicas	Población:
¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y la dimensión bienestar psicológico subjetivo en enfermeras de centro quirúrgico de un hospital de Tarapoto, 2024?	Identificar la relación entre las condiciones de trabajo y la dimensión psicológico bienestar subjetivo en enfermeras de centro quirúrgico de un hospital de Tarapoto, 2024.	Bienestar psicológico	La relación entre las condiciones de trabajo y la dimensión bienestar psicológico subjetivo en enfermeras de centro quirúrgico de un hospital de Tarapoto, 2024.	22 enfermeros Muestra: 22 enfermeros Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionarios

<p>¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y la dimensión bienestar psicológico material en enfermeras de centro quirúrgico de un hospital de Tarapoto, 2024?</p>	<p>Identificar la relación entre las condiciones de trabajo y la dimensión psicológico bienestar material en enfermeras de centro quirúrgico de un hospital de Tarapoto, 2024.</p>		<p>La relación entre las condiciones de trabajo y la dimensión bienestar psicológico material en enfermeras de centro quirúrgico de un hospital de Tarapoto, 2024.</p>	
<p>¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y la dimensión bienestar psicológico laboral en enfermeras de centro quirúrgico de un hospital de Tarapoto, 2024?</p>	<p>Identificar la relación entre las condiciones de trabajo y la dimensión bienestar psicológico laboral en enfermeras de centro quirúrgico de un hospital de Tarapoto, 2024.</p>		<p>La relación entre las condiciones de trabajo y la dimensión bienestar psicológico laboral en enfermeras de centro quirúrgico de un hospital de Tarapoto, 2024.</p>	