

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Universidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



Satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro

Quirúrgico de un Hospital de Pucallpa, 2025

Trabajo Académico

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

Centro Quirúrgico

Autor:

Carlos Eduardo Tello Pizango

Asesora:

Mg. Edith Choque Medrano

Lima, 24 de marzo del 2026

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO

ACADÉMICO

Yo, Edith Choque Medrano, 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: **“SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL DE PUCALLPA, 2025”** del autor Carlos Eduardo Tello Pizango tiene un índice de similitud de 19% 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 24 días del mes de marzo del año 2026.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Edith Choque Medrano', written over a horizontal dashed line.

Mg. Edith Choque Medrano

**Satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro
Quirúrgico de un Hospital de Pucallpa, 2025**

Trabajo Académico

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

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'R. Moreno', is written over a horizontal line.

Mg. Ruth Moreno Leyva

Dictaminador

Lima, 24 de marzo del 2026

Tabla de Contenido

Resumen	1
Abstract.....	2
Planteamiento del Problema	3
Formulación del Problema.....	6
Objetivos de la Investigación	6
Justificación	6
Desarrollo de las Perspectivas Teóricas	9
Antecedentes de la Investigación	9
Marco Conceptual.....	12
Bases Teóricas	14
Definición de Términos	15
Metodología.....	17
Descripción del Lugar de Ejecución.....	17
Población y Muestra	17
Tipo y Diseño de Investigación	18
Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos	20
Proceso de Recolección de Datos	21
Procesamiento y Análisis de Datos	21
Consideraciones Éticas	21
Administración del Proyecto de Investigación.....	23
Referencias Bibliográficas.....	25
Apéndices	32

Resumen

Objetivo: Determinar la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de un Hospital de Pucallpa, 2025. Metodología: El estudio será de enfoque cuantitativo, tipo básico, diseño no experimental y corte transversal, con un nivel descriptivo, en cuanto a la población se trabajará con 90 profesionales de enfermería que laboran en el hospital teniendo los criterios de inclusión y exclusión, se utilizará el cuestionario con escala ordinal tipo Likert adaptado de Fabián (2021), con un total de 10 preguntas, en donde la validez fue obtenida mediante la valoración de 9 expertos, alcanzando una V de Aiken de 0.980, en donde al acercarse más al valor de uno, se demostró la alta validez del instrumento y se ha establecido la base de datos de la prueba de confiabilidad, obteniendo un valor de 0.927 en cuanto a la satisfacción laboral, siendo aplicado el instrumento a 90 participantes.

Palabras clave: Satisfacción laboral, personal de enfermería, factores extrínsecos, factores intrínsecos.

Abstract

Objective: To determine the job satisfaction of the nursing professional of the Surgical Center of a Hospital in Pucallpa, 2025. Methodology: The study will be quantitative, basic type, non-experimental design and cross-sectional, with a descriptive level, as for the population, we will work with 90 nursing professionals who work in the hospital having the inclusion and exclusion criteria, the questionnaire with an ordinal Likert scale adapted from Fabián (2021) will be used. with a total of 10 questions, where the validity was obtained through the assessment of 9 experts, reaching an Aiken V of 0.980, whereby getting closer to the value of one, the high validity of the instrument was demonstrated and the reliability test database has been established, obtaining a value of 0.927 in terms of job satisfaction, the instrument being applied to 90 participants.

Keywords: Job satisfaction, nursing staff, extrinsic factors, intrinsic factors.

Planteamiento del Problema

Identificación del Problema

De acuerdo con un informe de la Organización Mundial de la Salud (OMS), se ha observado una reducción global en la escasez de personal de enfermería, pasando de 6,2 millones en 2020 a 5,8 millones en 2023, con estimaciones que proyectan una disminución a 4,1 millones para el año 2030. No obstante, este avance global oculta marcadas desigualdades regionales, ya que cerca del 78 % de las enfermeras trabajan en países que solo agrupan al 49 % de la población mundial. Por otro lado, la salud mental y el bienestar del personal de enfermería siguen siendo un tema preocupante: apenas el 42 % de los países encuestados cuenta con mecanismos de apoyo psicosocial para estos profesionales, a pesar del incremento en la carga laboral y los efectos emocionales derivados de la pandemia de COVID-19. Atender esta problemática es clave para conservar al personal calificado y asegurar una atención de calidad (OMS, 2025).

La escasez crónica de personal cualificado en los establecimientos geriátricos neerlandeses compromete la satisfacción profesional. En 175 centros auditados por Villains (Centro Nacional de Experiencia en Atención de Largo Plazo) se recopilaron 3 932 cuestionarios, de los cuales 2 026 (≈ 52 %) pertenecían a auxiliares certificados. Estos mostraron niveles de satisfacción bajos, lo que repercute negativamente en el rendimiento y evidencia la necesidad de incrementar la cantidad de profesionales competentes para evitar la sobrecarga laboral. El indicador de retención media alcanzó apenas 0,606 puntos sobre cinco, señalando una inestabilidad laboral persistente que, a nivel internacional, erosiona la motivación asistencial (van den Berg et al., 2024).

Asimismo, la precariedad contractual continúa socavando la moral del personal de enfermería en España. Según la Encuesta de Condiciones de Vida realizada por el INE en los últimos cinco años, con una muestra de 2 143 trabajadores, el 22,3 % se

desempeñaba en el sector salud. Para este grupo, contar con un contrato indefinido incrementa más del doble la probabilidad de satisfacción laboral ($OR = 2,274$), lo cual evidencia un riesgo estructural asociado a la temporalidad que afecta la calidad asistencial (Rodríguez & Ferreira, 2024).

En América Latina, en diversos espacios de atención médica se observa una constante sobrecarga de tareas, turnos rotativos y entornos estresantes que deterioran la estabilidad emocional de los profesionales en formación. En el norte de México, el 93 % del personal encuestado estuvo conformado por mujeres jóvenes con una media de 28 años, quienes enfrentaron jornadas extensas sin garantías de una adecuada calidad de vida laboral (Brito et al., 2022).

Asimismo, en un hospital de segundo nivel en Aguascalientes, el 51,28 % de los profesionales manifestó sentirse altamente satisfecho pese a condiciones laborales que no garantizan estabilidad ni equidad. Esta situación, que afecta la operatividad del sistema, ha sido señalada por la OPS como un factor crítico en la prestación de servicios (Muñoz et al., 2022).

De igual manera, en Argentina se evidenció que el 100 % de los profesionales de enfermería encuestados expresó disconformidad respecto a la remuneración, oportunidades de ascenso y conducción de sus superiores. Este malestar generalizado refleja una problemática extendida en el sector salud, donde las condiciones laborales afectan no solo el clima interno, sino también la calidad del servicio. La Fundación Mente Clara advierte que tales deficiencias disminuyen la estabilidad emocional y el rendimiento del personal asistencial (Bracamonte & González, 2022).

A nivel nacional, el Ministerio de Salud (MINSA) reporta que seis de cada diez trabajadores del sector salud presentan insatisfacción laboral. En el Hospital Regional del Cusco, durante el año 2021, el 33 % del personal de enfermería manifestó

insatisfacción, mientras que el 41,7 % expresó un nivel de satisfacción regular, relacionado principalmente con condiciones deficientes en el entorno físico (58,3 %), psicológico (38,9 %) y social (36 %) (Álvarez, 2021). Por otro lado, en un hospital de Ventanilla se halló que el 82 % del personal evalúa el trabajo en equipo como regular y el 90 % presenta una satisfacción laboral también regular. Asimismo, en un hospital del distrito de Surco (Lima), el 39 % del personal reportó baja satisfacción laboral y el 26 % satisfacción regular, influenciada por un ambiente físico inadecuado (39 %), escasa supervisión (38 %) y falta de beneficios laborales (41 %) (Lugo, 2021).

En un hospital de Amazonas se determinó que la sobrecarga laboral, las bajas remuneraciones, las jefaturas autoritarias y el ambiente laboral impactan negativamente en la satisfacción y el desempeño del personal de enfermería. La satisfacción laboral fue baja en el 81 % de los casos y alta solo en el 9 %, influenciada por condiciones de trabajo catalogadas como regulares en el 73,8 % del personal (Hoyos, 2023).

Ante lo expuesto, la evidencia señala que los centros laborales deben promover el trabajo en equipo, la productividad y el logro de metas estratégicas que garanticen altos niveles de satisfacción, los cuales repercuten directamente en la calidad de atención brindada al paciente (Lázaro & Yassdey, 2021).

Esta situación no solo afecta la motivación y el desempeño del personal de enfermería, sino que también repercute en la calidad del cuidado al paciente y en la eficacia de los procedimientos quirúrgicos. Entre los problemas identificados destacan la insuficiencia de materiales médicos adecuados, la percepción de una remuneración no acorde con las exigencias del puesto y la falta de oportunidades de desarrollo profesional.

Formulación del Problema

Problema General

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de un Hospital de Pucallpa?

Problemas Específicos

¿Cómo es la satisfacción laboral según la dimensión factores extrínsecos del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de un Hospital de Pucallpa?

¿Cómo es la satisfacción laboral según la dimensión factores intrínsecos del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de un Hospital de Pucallpa?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de un Hospital de Pucallpa

Objetivos Específicos

Identificar la satisfacción laboral según la dimensión factores extrínsecos del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de un Hospital de Pucallpa.

Identificar la satisfacción laboral según con la dimensión factores intrínsecos del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de un Hospital de Pucallpa.

Justificación

Justificación Teórica

Las condiciones laborales del personal que se desempeña en el ámbito asistencial, especialmente en áreas quirúrgicas, han evidenciado limitaciones estructurales y organizacionales que influyen en la percepción de bienestar de los miembros del equipo de salud. En el entorno hospitalario de Pucallpa se han reportado manifestaciones de insatisfacción laboral asociadas a la sobrecarga de trabajo, la

carencia de recursos y las deficiencias en el reconocimiento profesional, factores que podrían repercutir en la eficiencia del servicio ofrecido.

Ante este panorama, se hace necesario indagar las causas que originan este fenómeno y delimitar sus efectos, con el propósito de aportar evidencia que contribuya a la formulación de estrategias orientadas al fortalecimiento del clima institucional y, en consecuencia, a la optimización de la calidad de la atención asistencial.

Justificación Metodológica

La presente investigación se desarrollará bajo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y diseño transversal, debido a que se busca identificar el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en un momento específico, sin manipulación de variables, limitándose a observar y analizar la percepción de los participantes respecto a diversos factores asociados a su entorno laboral.

Este diseño permitirá reflejar con mayor fidelidad la realidad actual del grupo estudiado, facilitando la identificación de patrones, tendencias y áreas susceptibles de intervención. Su elección responde a la necesidad de generar información objetiva y representativa que sustente la elaboración de recomendaciones y estrategias orientadas al fortalecimiento de la satisfacción laboral del personal de enfermería, contribuyendo así a la mejora continua de los servicios de salud.

El estudio se realizará mediante la aplicación de un cuestionario que permitirá obtener información confiable sobre la satisfacción laboral en el centro quirúrgico, identificando necesidades y problemáticas reales expresadas por el personal asistencial. Con ello, se busca disponer de datos veraces que sirvan como base para el análisis y para futuras investigaciones relacionadas.

Justificación Práctica y Social

La satisfacción laboral del personal de enfermería constituye un componente fundamental para asegurar una atención segura, oportuna y de calidad. En la práctica diaria, estos profesionales enfrentan desafíos como el incremento de la demanda asistencial, la sobrecarga de tareas y la insuficiencia de recurso humano, factores que impactan directamente en su bienestar físico, emocional y profesional. Estas circunstancias pueden generar desgaste, desmotivación y, en algunos casos, abandono o migración laboral.

Desde el ámbito social, la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería es determinante para garantizar servicios de salud confiables y resolutivos. Cuando existe sobrecarga laboral y déficit de personal, no solo se afecta la motivación del equipo, sino también la calidad del servicio, pudiendo provocar disminución en la cobertura, deterioro en la atención y afectación directa a la comunidad usuaria.

La investigación buscará comprender cómo las condiciones laborales inciden en la calidad del servicio quirúrgico del Hospital de Pucallpa, analizando su correspondencia con el nivel de satisfacción del personal de enfermería. Se espera que los resultados obtenidos contribuyan a la mejora del entorno laboral, favoreciendo el bienestar del personal y, en consecuencia, el fortalecimiento de la atención brindada a la población.

Líneas de Investigación

Administración y gestión de los servicios de salud.

Desarrollo de las Perspectivas Teóricas

Antecedentes de la Investigación

Antecedentes Internacionales

Arana (2022), en Guayaquil, realizó un estudio con el objetivo de valorar la relación entre la satisfacción laboral y la calidad del servicio de enfermería. La metodología empleada fue de tipo cuantitativo, diseño transversal y explicativo, con enfoque correlacional, utilizando una muestra de 100 enfermeras. Los resultados mostraron que el 91 % reportó un nivel promedio de satisfacción en el trabajo y el 9 % un nivel bajo; respecto a la gestión de calidad, el 93 % la consideró moderada y el 7 % baja. Se concluyó que existió una correspondencia estadísticamente significativa entre ambas variables ($r=0.443$).

Hidalgo (2021), en Ecuador, desarrolló un estudio con el objetivo de analizar la satisfacción laboral y su relación con las habilidades gerenciales en el personal de enfermería. Se aplicó una metodología cuantitativa, con diseño no experimental, transversal y explicativo, utilizando una muestra de 84 enfermeras a quienes se les administró un instrumento estructurado. Los resultados evidenciaron que el 29.8 % manifestó sentirse conforme, el 67.8 % moderadamente satisfecho y el 2.4 % insatisfecho. En cuanto a las capacidades gerenciales, el 52.4 % fue catalogado como competente, el 46.4 % en nivel intermedio y el 1.2 % como insuficiente. Se concluyó una relación significativa entre ambas dimensiones ($p = 0.000$) con un nivel de asociación de 0.662.

Castro et al. (2022), en México, investigaron la satisfacción laboral en profesionales de enfermería mediante un estudio cuantitativo, de diseño transversal y enfoque explicativo, con una muestra de 49 participantes y la aplicación de un instrumento de medición. Los resultados indicaron que el 79.5 % eran mujeres y el 10.2

% hombres; el 63.2 % contaba con estudios de licenciatura. En relación con el bienestar laboral, el 93.9 % indicó estar conforme y el 6.1 % manifestó descontento. Se concluyó que el grupo presentó un nivel de satisfacción catalogado como medio.

Muñoz et al. (2022), también en México, tuvieron como objetivo valorar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal de enfermería. Se empleó una metodología cuantitativa, diseño transversal y enfoque descriptivo, con una muestra de 39 individuos que respondieron un cuestionario. Los resultados mostraron que el 51.28 % del personal suplente se encontraba muy satisfecho y el 66.67 % evidenció un compromiso organizacional medio. Se halló una correlación positiva moderada entre las variables ($Rho = 0.454$; $p = 0.004$). Se concluyó que mayores niveles salariales y mayor tiempo de servicio se asociaron con mejores niveles de satisfacción y compromiso, aunque este último se mantuvo predominantemente en un rango medio.

Bracamonte y González (2022), en Argentina, realizaron un estudio con el objetivo de explorar la relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en el personal de enfermería. El estudio fue de tipo observacional, diseño descriptivo, enfoque cuantitativo y trabajó con una muestra de 72 enfermeros, utilizando un cuestionario como instrumento. Los resultados señalaron que el liderazgo transaccional fue identificado por el 71.2 %, el democrático por el 58.9 %, el laissez faire por el 57.5 % y el transformacional por el 49.6 %, mientras que el autoritario fue el menos reportado (1.4 %). Asimismo, el 83.6 % manifestó satisfacción con el liderazgo recibido y el 16.4 % refirió baja satisfacción. No obstante, no se encontró una relación significativa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral ($\text{Chi-cuadrado de Pearson} = 15.0$; $p = 0.2414$).

Antecedentes Nacionales, Regionales y Locales

Frederick Herzberg desarrolló la Teoría de los Dos Factores, la cual resulta clave para comprender la motivación y el bienestar del personal. Según Herzberg, existen elementos motivacionales que generan satisfacción, como el reconocimiento, la responsabilidad y el crecimiento profesional.

Por otra parte, los factores de higiene, tales como el entorno laboral, las políticas de la organización y la compensación económica no producen satisfacción directa, pero su ausencia puede generar descontento. En el ámbito sanitario, disponer de un ambiente de trabajo óptimo y de oportunidades de desarrollo profesional es indispensable para que los profesionales de enfermería se sientan valorados y comprometidos con su labor (Villanueva, 2024).

De acuerdo con la propuesta de Herzberg, los factores motivacionales están estrechamente relacionados con las tareas y responsabilidades desempeñadas, mientras que los factores de higiene se vinculan con las condiciones en las que estas actividades se desarrollan. En áreas quirúrgicas, aspectos como la calidad del vínculo con el equipo, el acceso continuo a formación y la autonomía para la toma de decisiones son elementos clave para fortalecer la motivación. La teoría subraya la importancia de promover un clima organizacional favorable y ofrecer espacios para el crecimiento profesional con el fin de incrementar la satisfacción en el área de enfermería (Fernández, 2021).

Por último, cabe destacar la Teoría de la Equidad de John Stacey Adams, igualmente relevante en el estudio de la satisfacción laboral. Adams sostiene que los colaboradores evalúan su satisfacción comparando las recompensas y beneficios que reciben con las de sus colegas. Si perciben inequidad —por recibir menos incentivos pese a igual esfuerzo o asumir mayores responsabilidades sin retribución equivalente— surge el descontento. En el entorno hospitalario, esto puede reflejarse en la asignación

desigual de turnos, funciones o beneficios, afectando la moral del equipo y, en consecuencia, la calidad del servicio brindado a los pacientes (Gutiérrez, 2023)

Marco Conceptual

Variable: Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral tiene que ver con la percepción que un individuo llega a tener en términos del ambiente, trato o condiciones externas que caracterizan a su ámbito de trabajo, en donde dicha percepción afecta no solo a su valoración, sino al rendimiento que este puede desempeñar dentro de un entorno laboral de alta demanda (Wang et al., 2023).

Además, este estado de bienestar o insatisfacción en el trabajo se encuentra directamente asociado al equilibrio emocional y físico de los trabajadores. Los espacios laborales que incentiven un nivel elevado de satisfacción tienden a registrar menos casos de ausentismo y una frecuencia reducida de afecciones de salud vinculadas al estrés (Li et al., 2025).

Por otro lado, el análisis de cada uno de los elementos que caracterizan a la organización corresponde a ser valiosa, no solo desde destacar los intereses y las necesidades personales de cada colaborador, sino como el hecho de hacer uso de políticas mediante lo cual se pueda garantizar un nivel alto de satisfacción general. Además, el contar con un equipo que está satisfecho, corresponde a mejorar de manera directa el clima interno, optimizando cada uno de los servicios brindados (Ibrahim et al., 2023).

Dimensiones de la Variable Satisfacción Laboral.

Dimensión 1: Factores Extrínsecos. Los aspectos extrínsecos del ambiente laboral involucran a condiciones físicas que caracterizan a la zona de trabajo en donde el colaborador desempeña sus funciones. Dicho entorno debe de contar con un adecuado

espacio, iluminación o disponibilidad de equipos que permitan que toda condición de trabajo sea adecuada para el correcto desarrollo de las funciones (Hu et al., 2024).

Además, la organización interna y el tipo de liderazgo vigente resultan factores determinantes en la percepción que desarrollan los colaboradores respecto a su labor. Un liderazgo orientado a promover el diálogo transparente y la valoración de los aportes individuales puede potenciar de manera notable la satisfacción (Ardian et al., 2023). Esto incluye desde la claridad en la definición de roles hasta el apoyo visible por parte de los supervisores y la administración, elementos que contribuyen a un entorno laboral armonioso y eficiente (Malyarchikov & Shapovalov, 2021).

Por otro lado, los beneficios adicionales y la compensación económica también juegan un papel crucial en la valoración que los profesionales de enfermería tienen de su empleo (Akyol & Kalkan, 2023). La equidad en los salarios, junto con beneficios como seguros de salud, oportunidades de formación y desarrollo profesional, así como incentivos por desempeño, son fundamentales para mantener un equipo motivado y comprometido con la institución y sus objetivos de cuidado al paciente (Batista et al., 2021).

Dimensión 2: Factores Intrínsecos. Las condiciones físicas y ambientales del espacio laboral desempeñan un rol determinante en el bienestar de los colaboradores. En el entorno quirúrgico, factores como el estado de las instalaciones, la ergonomía del mobiliario y la adaptación de las áreas de descanso resultan fundamentales (Barene et al., 2023). Estos elementos no sólo resguardan la seguridad y el estado físico saludable del personal de enfermería, sino que también inciden en su capacidad para cumplir sus funciones de manera eficiente y afrontar turnos prolongados (Gurková et al., 2021).

Además, la política de remuneraciones y los beneficios adicionales constituyen otro aspecto vital. Un paquete compensatorio justo y competitivo es fundamental para

garantizar que los profesionales se sientan valorados por su arduo trabajo y dedicación (Patrician et al., 2022). Esto comprende no sólo la remuneración fija, sino también bonificaciones, seguros de salud y premios por desempeño, los cuales contribuyen a sostener altos niveles de motivación y compromiso institucional (Liu et al., 2021).

Por último, el estilo de gestión y el clima organizacional también influyen significativamente en cómo se perciben estos aspectos externos. Una comunicación efectiva, un liderazgo que inspire y fomente la inclusión, y un reconocimiento constante de los esfuerzos del personal, contribuyen a un ambiente laboral positivo (Nnadozie et al., 2022). Estos componentes son fundamentales para fortalecer la identificación y satisfacción profesional, asegurando que los equipos de enfermería trabajan en un ambiente funcional y estimulante (Gull et al., 2021).

Bases Teóricas

Frederick Herzberg desarrolló la Teoría de los Dos Factores, la cual resulta clave para comprender la motivación y el bienestar del personal. Según Herzberg, existen factores intrínsecos que producen satisfacción, como el reconocimiento, la responsabilidad y el crecimiento profesional. Por otra parte, los factores extrínsecos, tales como el entorno laboral, la política de la organización y la compensación económica, no otorgan satisfacción directamente, pero su ausencia genera descontento. En el ámbito sanitario, disponer de un ambiente de trabajo óptimo y opciones de avance profesional son indispensables para que los profesionales de enfermería se sientan reconocidos y comprometidos con su labor (Villanueva, 2024).

De acuerdo con la visión de Herzberg, los factores intrínsecos que motivan al personal están directamente relacionados con las tareas y responsabilidades ejecutadas, mientras que los factores extrínsecos se asocian a las condiciones bajo las cuales se desarrollan las actividades. En áreas quirúrgicas, cuestiones como la calidad de vínculos

con el equipo, el acceso continuo a formación y la autonomía en la toma de decisiones son claves para fortalecer la motivación. Así, la teoría destaca la importancia de promover un clima organizacional y espacios de crecimiento profesional para elevar la satisfacción en el área de enfermería (Fernández, 2021).

Por último, cabe destacar la Teoría de la Equidad de John Stacey Adams, que igualmente tiene consecuencias relevantes en la satisfacción laboral. Adams sostiene que los colaboradores valoran su satisfacción al comparar las ventajas y recompensas recibidas con las de sus colegas. Si se percibe un trato desigual, ya sea porque tienen menos incentivos por el mismo esfuerzo o porque sus obligaciones son mayores, se generará descontento. En el entorno hospitalario, esto podría manifestarse en la percepción de desventaja en la asignación de turnos, tareas o beneficios, lo que afectaría la moral del equipo y, en consecuencia, la calidad del servicio otorgado a los pacientes (Gutiérrez, 2023).

Definición de Términos

Ambiente laboral positivo: Se ve representado por el bienestar que alcanza un individuo en referencia del entorno de trabajo en donde se desempeña (Rojas, 2022).

Autonomía en el trabajo: Capacidad para que se puedan tomar decisiones de alto valor dentro del entorno laboral (Fabián, 2021).

Balance trabajo-vida: Permite mantener un equilibrio saludable entre la vida personal y la laboral (Larrea, 2021).

Carga de trabajo razonable: Una distribución justa y equilibrada de las tareas y responsabilidades evita el agotamiento y la sobrecarga laboral. Mantener una carga de trabajo manejable es esencial para la satisfacción y el rendimiento sostenido de los enfermeros (Fernández, 2021).

Comunicación efectiva abierta: Es un flujo comunicativo coherente que se centra en la transparencia y la accesibilidad que tiene cada individuo dentro del entorno de trabajo (Urupeqye, 2022).

Condiciones laborales seguras: Son condiciones que exponen la calidad de vida que un colaborador puede tener durante el desarrollo de sus actividades (Castro et al., 2022).

Desarrollo profesional continuo: Oportunidad de formación que tiene un colaborador para mejorar su capacidad técnica (Hidalgo, 2021).

Equidad y justicia: Corresponde a ser un entorno de trabajo igualitario para cada uno de los individuos que desarrollan sus labores dentro de un determinado entorno (Arana, 2022).

Evaluación y feedback: La retroalimentación regular y las evaluaciones constructivas del desempeño ayudan a los enfermeros a identificar áreas de mejora y reconocer sus logros. Este proceso fomenta el desarrollo profesional y mejora la satisfacción al sentir que su trabajo es valorado y apreciado (Lugo, 2021).

Infraestructura y recursos: Son las instalaciones que salvaguardan el desarrollo de actividades laborales que se centran en garantizar el máximo rendimiento (Álvarez, 2021).

Oportunidades de promoción: Acceso a nuevos cargos que permiten avanzar en el trayecto profesional de quienes integran la organización, favoreciendo tanto el desarrollo individual como la evolución laboral (Lugo, 2021).

Reconocimiento y recompensas: Valoración que incrementa el bienestar de los integrantes del equipo, sustentada en la demostración de resultados y metas logradas en el ámbito laboral (Álvarez, 2021).

Metodología

Descripción del Lugar de Ejecución

La investigación se efectuará en el área del Centro Quirúrgico de un hospital público de Pucallpa nivel II, conocido por su atención especializada y alto volumen de cirugías. El establecimiento dispone de ambientes modernos y equipos profesionales experimentados, atendiendo a pacientes de Pucallpa y otras regiones. Destaca por su exigencia en la coordinación de equipos y su papel como referencia a nivel regional e interregional. El proyecto tendrá un tiempo de ejecución de 8 meses, empleando cuestionarios estructurados para recolectar datos del personal asistencial.

Población y Muestra

Población

La población se encontrará conformada por un total de 90 profesionales de enfermería que laboran en el área del Centro Quirúrgico de un Hospital de Pucallpa. Ordóñez (2025), fundamenta que este grupo de estudio amerita comprender un eje de investigación, de acuerdo con la consideración de determinados participantes dentro del ámbito investigativo.

Muestra

No se aplica la muestra, debido a que se trabajará con la población total.

Criterios de Inclusión.

- ✓ Personal de enfermería contratado y activo en la profesión.
- ✓ Personal de enfermería que labore en el área del Centro Quirúrgico durante más de 6 meses y firmen el consentimiento informado.

Criterios de Exclusión.

- ✓ Personal de enfermería que se encuentren en vacaciones, licencia por maternidad o descanso médico.

- ✓ Personal de enfermería de otros servicios u otra especialidad.
- ✓ Personal de enfermería que no desee formar parte de la investigación.

Tipo y Diseño de Investigación

El enfoque planteado será cuantitativo, siendo expuesta información en cuanto a representaciones numéricas. Ordoñez (2025), sustenta que este enfoque se basa en análisis de datos o estadísticos para generar información de alto interés. El tipo de estudio será el básico, buscando comprender de forma integral la problemática analizada. Reyes (2022), lo fundamenta como aquel grado de comprensión o investigación que se amerita tener en un ámbito o eje de estudio.

El presente estudio adoptará un diseño no experimental y nivel descriptivo, corte transversal, orientado a caracterizar la variable en análisis mediante la recolección de datos en una sola aplicación del instrumento, sin intervención sobre el fenómeno. Vizcaíno et al. (2023), fundamentan que este permite comprender el contexto y valorar el problema, mientras que Ordoñez (2025), sostiene que el diseño transversal implica recoger información en un solo momento. Por su parte, Reyes (2022) resalta que el no experimental se caracteriza por la ausencia de manipulación por parte del investigador.

Formación de Hipótesis

No aplica hipótesis.

Identificación de Variables

Satisfacción laboral.

Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Satisfacción laboral	Se refiere al grado en el que los empleados llegan a sentirse contentos y realizados dentro de su entorno laboral, abarcando factores como las condiciones en las que se desarrollan, la remuneración o la justicia dentro de su entorno de desarrollo laboral (Fabián, 2021).	El grado de satisfacción que tienen los profesionales de enfermería del centro quirúrgico y se medirá mediante el cuestionario, se valorará la evidencia de diferentes factores que pueden encontrarse dentro del entorno de trabajo, tales como los intrínsecos y los extrínsecos, siendo fundamentales para entender el nivel de satisfacción percibido por el personal de enfermería.	Factores extrínsecos	Remuneración económica Condiciones laborales	Ordinal
			Factores intrínsecos	Sentido de logro Reconocimiento laboral	

Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnica

La técnica para valorar la satisfacción laboral será la encuesta. Ordoñez (2025) lo concibe como aquel eje de análisis que plantea una serie de preguntas con la finalidad de realizar inferencias acerca de una temática.

Instrumento

El instrumento para medir la satisfacción laboral será el cuestionario, en donde se tomó como referencia de adaptación al instrumento creado y validado por Fabián (2021), considerando la escala ordinal y estableciendo a las siguientes dimensiones: 5 preguntas para los factores extrínsecos y 5 preguntas en cuanto a los factores intrínsecos.

Cabe reconocer que el instrumento planteado será de creación del autor, tomando como fuente de información a Fabián (2021), esto radica en ser indispensable debido a que no existe forma de crear un instrumento sin tener una capacitación o lectura previa de una fuente relacionada.

Validez y Confiabilidad. La validez se obtendrá mediante la valoración de 9 expertos, alcanzando una V de Aiken de 0.980, en donde al acercarse más al valor de uno, se demostrará la alta validez del instrumento (Apéndice B).

Respecto a la confiabilidad del instrumento, se establecerá la base de datos de la prueba de confiabilidad, obteniéndose un valor de 0.927 en cuanto a la satisfacción laboral, buscando ser aplicado el instrumento hacia 90 participantes (siendo esta la representación de la prueba piloto). Dicho cálculo al poder centrarse en un valor superior a 0.70 se podrá demostrar la existencia de alta confianza o fiabilidad del instrumento.

Proceso de Recolección de Datos

El presente estudio recurrirá a la autorización de la universidad, con la finalidad de poder aceptar la aplicación del instrumento de recojo de datos. Así mismo, el contacto con la entidad en análisis deberá de ser directo por parte del investigador, con la finalidad de facilitar la comunicación con los participantes del estudio, en donde estos deberán de firmar el consentimiento informado para aceptar su participación en el estudio. Mientras que, el tiempo de aplicación del instrumento será de 20 minutos en promedio.

Procesamiento y Análisis de Datos

El análisis de la variable de investigación se realizará por medio de la estadística descriptiva, quedando expuesta la información por medio de tablas de frecuencia o gráficos de barras. Además, la base de datos quedará representada mediante el programa Excel, facilitando su procesamiento y análisis estadístico, el programa SPSS V 26.00.

Consideraciones Éticas

El estudio se sustentará en los principios éticos modernos, priorizando el respeto a la autonomía, la dignidad y la diversidad a lo largo de la investigación. La participación de los individuos será absolutamente voluntaria, asegurando que tengan la libertad de decidir si desean formar parte, y que los datos obtenidos aporten de manera integral al entendimiento global del tema analizado. El diseño metodológico se centrará en garantizar una selección justa, minimizando posibles prejuicios que afecten la imparcialidad. La pieza clave del proceso será el consentimiento informado, el cual detallará de manera clara los objetivos, los procedimientos utilizados y los riesgos posibles, facilitando así una decisión consciente que respalde la coherencia científica del trabajo (Ordoñez, 2025).

Respeto: Cada uno de los participantes será tratado bajo un respeto al solicitar que estos de forma libre puedan formar parte de la investigación (Ordoñez, 2025).

Justicia: La selección de los participantes será realizada de forma libre y en base a criterios técnicos (Ordoñez, 2025).

Autonomía y libertad: Cada uno de los participantes podrá escoger de manera libre si es que estos forman o no parte del estudio (Ordoñez, 2025).

Beneficencia: La investigación garantizará que se cuente con un aporte directo hacia la generación de conocimiento (Ordoñez, 2025).

No maleficencia: El estudio evitará de todos modos cualquier tipo de afectación hacia los participantes, imposibilitando el uso de datos personales (Ordoñez, 2025).

Limitaciones del Proyecto

Los principales desafíos a los que se enfrentará el presente estudio estarán centrados en el contacto directo que se espera tener con cada uno de los participantes, los cuales suelen estar abordados por la sobrecarga de trabajo y se tendrá que organizar en términos de tiempo, la comunicación que se tenga con estos. Además, de mantener una capacitación constante en estadística para poder interpretar los resultados obtenidos.

Administración del Proyecto de Investigación

Cronograma de Ejecución

Tabla 1

Cronograma de trabajo

[illegible]

Presupuesto

Tabla 2

Potencial humano

Código	Descripción	Unidad de Medida	Cantidad	Valor unitario	Valor Total
2.3.4.5	Investigador principal	Horas	80	S/.14,24	S/.1.138,89
2.3.5.6	Experto externo	Horas	32	S/.60,00	S/.1.920,00
2.4.5.5	Asesoría en análisis estadístico	Servicio	1	S/ 300,00	S/ 300,00

Tabla 3

Bienes

Código	Descripción	Unidad de Medida	Cantidad	Valor unitario	Valor Total
Equipos y bienes duraderos					
2. 6. 3. 2. 3. 1	Ordenador portátil Lenovo ThinkPad con procesador i7, capacidad de almacenamiento de 1TB y memoria RAM de 8GB	unid.	1	S/ 2500,00	S/ 2500,00
2. 6. 3. 2. 3. 1	Zona de trabajo	unid.	1	S/ 500,00	S/ 500,00
Materiales e insumos					
2. 3. 1. 5. 1. 2	Unidad de almacenamiento USB externa	Und.	1	S/ 200.00	S/ 200.00
2. 3. 1. 5. 1. 2	Material de oficina	Glb	1	S/ 500.00	S/ 500.00

Tabla 4

Servicios

Código	Descripción	Unidad de Medida	Cantidad	Valor unitario	Valor Total
Asesorías Especializadas					
2. 3. 2. 1. 2. 1	Conexión a la red de datos en línea	Servicio	1	S/ 400.00	S/ 400.00
2. 3. 2. 1. 2. 1	Movilización de bienes o personas	Servicio	1	S/ 250.00	S/ 250.00

Referencias Bibliográficas

- Akyol, T., & Kalkan, V. (2023). Nurses' Hospital Work: Exploring The Influence of Spiritual Levels on Care Behaviours and Life Satisfaction. *Spiritual Psychology and Counseling*, 8(3), 287–303. <https://doi.org/10.37898/spiritualpc.1231522>
- Álvarez, R. (2021). *Estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2020* [Informe de posgrado, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61521/Alvarez_RE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Arana, B. (2022). *Gestión de calidad del servicio y satisfacción laboral de profesionales de la salud Hospital Teodoro Maldonado Carbo, Guayaquil – Ecuador 2021* [Informe de posgrado, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80707/Arana_CBD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ardian, I., Nursalam, A., Ahsan, N., Haiya, N., & Azizah, I. (2023). Investigating the complex Relationships between nurses' work factors, Sharia-based nursing care, and patient satisfaction in an Islamic hospital: A PLS-SEM approach. *Belitung Nursing Journal*, 9(6), 530–538. <https://doi.org/10.33546/bnj.2865>
- Barene, S., Krstrup, P., & Holtermann, A. (2023). Does a 40-week football and Zumba exercise intervention influence self-reported job satisfaction, work role functioning and sick leave among female hospital employees? A cluster-randomised controlled trial. *European Journal of Sport Science*, 23(8), 1750–1760.
<https://doi.org/10.1080/17461391.2022.2139634>
- Batista, S., Miclos, P., Amendola, F., Bernardes, A., & Mohallem, A. (2021). Authentic leadership, nurse satisfaction at work and hospital accreditation: study in a private

hospital network. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 74(2), 1–12.

<https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0227>

Bracamonte, L., & González, J. (2022). Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su relación en la satisfacción laboral. *Revista Científica Arbitrada de La Fundación MenteClara*, 7(1), 1–12.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10101646>

Brito, J., Nava, M., Brito, E., Román, G., Lagunas, O., & Contreras, M. (2022).

Satisfacción laboral intrínseca y engagement en personal de servicio social profesional de enfermería. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6),

6114–6132. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3862

Castro, V., Toxqui, M., Álvarez, I., & Dimas, B. (2022). Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital de seguridad social de México.

Investigación e Innovación: Revista Científica de Enfermería, 2(2), 1–13.

<https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1488/1754>

Fabián, M. (2021). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del profesional de Enfermería. Hospital de Barranca, 2021* [Informe de pregrado, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66407/Fabian_VMY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fernández, K. (2021). *Clima organizacional y Satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de Emergencia. Hospital III-E, La Libertad. Es salud* [Informe de posgrado, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73272/Fern%c3%a1n_dez_RKM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Gull, N., Song, Z., Shi, R., Asghar, M., Rafique, M., & Liu, Y. (2021). Paternalistic Leadership, Polychronicity, and Life Satisfaction of Nurses: The Role of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict in Public Sector Hospitals. *Frontiers in Psychology*, 12(1), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.648332>
- Gurková, E., Mikšová, Z., Labudíková, M., & Chocholková, D. (2021). Nurses' work environment, job satisfaction, and intention to leave - a cross-sectional study in Czech hospitals. *Central European Journal of Nursing and Midwifery*, 12(4), 495–504. <https://doi.org/10.15452/cejnm.2021.12.0019>
- Gutiérrez, B. (2023). *Estilos de afrontamiento al estrés y motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua, 2022* [Informe de pregrado, Universidad Continental, Moquegua]. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/13509>
- Hidalgo, E. (2021). *Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efren Jurado López, Ecuador, 2021* [Informe de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67689>
- Hu, Y., Zhang, S., Zhai, J., Wang, D., Gan, X., Wang, F., Wang, D., & Yi, H. (2024). Relationship between workplace violence, job satisfaction, and burnout among healthcare workers in mobile cabin hospitals in China: Effects of perceived stress and work environment. *Preventive Medicine Reports*, 40(1), 102667–102699. <https://doi.org/10.1016/j.pmedr.2024.102667>
- Ibrahim, M., Maidin, A., Irwandy, I., Sidin, I., Rivai, F., & Shaleh, K. (2023). The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Nurse Performance with Work Motivation as a Mediating Factor at I Lagaligo East Luwu

Hospital In 2022. *Pharmacognosy Journal*, 15(2), 319–324.

<https://doi.org/10.5530/pj.2023.15.47>

Larrea, J. (2021). *La motivación y su incidencia en la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional del Cusco, 2020* [Informe de posgrado, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59543/Larrea_CJE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Lázaro, G., & Yassdey, E. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Hospital Regional de Ica, diciembre 2020*

[Informe de pregrado, Universidad Autónoma de Ica].

<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1104/1/Endreina%20Desiree%20Yassdey%20Isla%20Santos.pdf>

Li, J., Xiang, L., Li, Q., Liu, J., & Pan, J. (2025). Impact of clinical pathway implementation satisfaction, work engagement, and hospital–patient relationship on quality of care in Chinese nurses. *International Nursing Review*, 72(1), 1–12.

<https://doi.org/10.1111/inr.12981>

Liu, D., Wu, Y., Jiang, F., Wang, M., Liu, Y., & Tang, Y. (2021). Gender Differences in Job Satisfaction and Work-Life Balance Among Chinese Physicians in Tertiary Public Hospitals. *Frontiers in Public Health*, 9(1), 1–12.

<https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.635260>

Lugo, E. (2021). *Empoderamiento en la Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería, en Contexto Covid-19, Clínica Csalud-Surco, 2021* [Informe de posgrado, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71671/Lugo_OEI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Malyarchikov, A., & Shapovalov, K. (2021). The level of satisfaction with their work and degree of burnout among anesthesiologists and emergency physicians working in the red zone of a COVID hospital. *Messenger of ANESTHESIOLOGY AND RESUSCITATION*, 18(2), 17–22. <https://doi.org/10.21292/2078-5658-2021-18-2-17-22>
- Muñoz, D., Vázquez, P., Roque, K., Aguilar, M., Cajero, A., Delgado, J., & Compeán, V. (2022). Satisfacción laboral en relación a compromiso organizacional en suplentes de enfermería de un hospital general. *Ene*, 16(2), 1–12. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1988-348X2022000200004&script=sci_arttext
- Nnadozie, E., Ike, O., Chuke, N., & Eze, I. (2022). The influence of psychological ownership on the association between satisfaction with work-family balance and intention to stay among nurses in South-eastern Nigeria public hospitals. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 17(1), 100464–100497. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2022.100464>
- OMS. (2025, May 12). *Nursing workforce grows, but inequities threaten global health goals*. Organización Mundial de La Salud. <https://www.who.int/news/item/12-05-2025-nursing-workforce-grows--but-inequities-threaten-global-health-goals>
- Ordoñez, Á. (2025). Metodología académica con aplicación a las investigaciones sociales: enfoques, tipos, métodos y diseños. *Sociedad & Tecnología*, 8(2), 335–357. <https://doi.org/10.51247/st.v8i2.484>
- Patrician, P., Olds, D., Breckenridga, S., Taylor, T., Swiger, P., & Loan, L. (2022). Comparing the Nurse Work Environment, Job Satisfaction, and Intent to Leave Among Military, Magnet®, Magnet-Aspiring, and Non-Magnet Civilian Hospitals.

JONA: The Journal of Nursing Administration, 52(6), 365–370.

<https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000001164>

Reyes, E. (2022). *Metodología de la investigación científica*. Page Publishing INC.

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=SmdxEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT45&dq=METODOLOGÍA+DE+LA+INVESTIGACIÓN+CIENTÍFICA&ots=O02yByM9h5&sig=Uoibg5DAqqIubEG24m3GXy630U#v=onepage&q=METODOLÓGIA+DE+LA+INVESTIGACIÓN+CIENTÍFICA&f=false>

Rodríguez, A., & Ferreira, C. (2024). Satisfacción laboral de los profesionales de la enseñanza en España. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 26(1), 1–17.

<https://doi.org/10.24320/redie.2024.26.e07.4770>

Rojas, E. (2022). *Gestión de capacitación y satisfacción laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, Yurimaguas – 2022* [Informe de posgrado, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95441/Rojas_PES-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Urupeque, M. (2022). *Desempeño laboral y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital público-Chiclayo* [Informe de posgrado, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106955/Urupeque_ME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

van den Berg, B., Reijmer, Y., Kee, K., Nies, H., Beersma, B., & Zondervan, M. (2024).

Is a stimulating work environment related to job satisfaction and retention among care professionals? A cross-sectional study in Dutch nursing homes. *Journal of Health Organization and Management*, 39(9), 210–227.

<https://doi.org/10.1108/JHOM-03-2024-0085>

- Villanueva, P. (2024). *Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico de Hospital Hipólito Unanue, Lima 2024* [Informe de pregrado, Universidad María Auxiliadora].
<https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/2128>
- Vizcaíno, P., Cedeño, R., & Maldonado, I. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723–9762. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658
- Wang, S., Li, L., Liu, C., Huang, L., Chuang, Y., & Jin, Y. (2023). Applying a multi-criteria decision-making approach to identify key satisfaction gaps in hospital nurses' work environment. *Heliyon*, 9(3), 14721–14729.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14721>

Apéndices

Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos



“Satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de un Hospital de Pucallpa”

Instrucciones: El propósito es Analizar la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de un Hospital de Pucallpa

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

SATISFACCIÓN LABORAL

o	Pregunta
	Factores extrínsecos
	¿Qué nivel de conformidad tienes con que los incentivos salariales se asignen equitativamente?
	¿Hasta qué grado consideras que el salario mensual refleja el esfuerzo laboral realizado?
	¿En qué medida aceptas que los beneficios económicos adicionales satisfacen tus necesidades personales?
	¿Cómo evalúas tu conformidad con que el ambiente físico de trabajo favorece la seguridad laboral?
	¿Qué tan de acuerdo estás con que las instalaciones laborales son apropiadas para desempeñar tus funciones?
	Factores intrínsecos
	¿Hasta qué grado consideras que las tareas asignadas fomentan tu desarrollo profesional continuo?
	¿En qué medida aceptas que tus actividades laborales contribuyen al alcance de tus metas personales?
	¿Cómo valorarías tu acuerdo con que los objetivos laborales fortalecen tu realización personal?
	¿Qué tan conforme estás con que el reconocimiento recibido valore adecuadamente tu desempeño laboral?
0	¿Qué tanto apruebas la idea de que los logros individuales son visibilizados en tu entorno laboral?

Gracias por su colaboración

Apéndice B: Validez de los instrumentos

[illegible]

Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10		
1	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	▶	40.00
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	▶	10.00
3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	▶	18.00
4	3	2	1	1	1	1	1	1	2	3	▶	16.00
5	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	▶	28.00
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	▶	30.00
7	3	1	1	2	2	1	3	3	1	3	▶	20.00
8	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	▶	27.00
9	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	▶	40.00
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	▶	10.00
11	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	▶	18.00
12	3	2	1	1	1	1	1	1	2	3	▶	16.00
13	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	▶	28.00
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	▶	30.00
15	3	1	1	2	2	1	3	3	1	3	▶	20.00
16	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	▶	27.00
17	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	▶	40.00
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	▶	10.00
19	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	▶	18.00
20	3	2	1	1	1	1	1	1	2	3	▶	16.00
21	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	▶	28.00
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	▶	30.00
23	3	1	1	2	2	1	3	3	1	3	▶	20.00
24	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	▶	27.00
25	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	▶	18.00
26	3	2	1	1	1	1	1	1	2	3	▶	16.00
27	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	▶	28.00
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	▶	30.00
29	3	1	1	2	2	1	3	3	1	3	▶	20.00
30	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	▶	27.00

31	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	40.00
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10.00
33	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	18.00
34	3	2	1	1	1	1	1	1	2	3	16.00
35	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	28.00
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30.00
37	3	1	1	2	2	1	3	3	1	3	20.00
38	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	27.00
39	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	40.00
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10.00
41	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	18.00
42	3	2	1	1	1	1	1	1	2	3	16.00
43	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	28.00
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30.00
45	3	1	1	2	2	1	3	3	1	3	20.00
46	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	27.00
47	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	40.00
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10.00
49	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	18.00
50	3	2	1	1	1	1	1	1	2	3	16.00
51	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	28.00
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30.00
53	3	1	1	2	2	1	3	3	1	3	20.00
54	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	27.00
55	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	18.00
56	3	2	1	1	1	1	1	1	2	3	16.00
57	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	28.00
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30.00
59	3	1	1	2	2	1	3	3	1	3	20.00
60	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	27.00

61	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	40.00
62	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10.00
63	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	18.00
64	3	2	1	1	1	1	1	1	2	3	16.00
65	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	28.00
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30.00
67	3	1	1	2	2	1	3	3	1	3	20.00
68	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	27.00
69	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	40.00
70	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10.00
71	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	18.00
72	3	2	1	1	1	1	1	1	2	3	16.00
73	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	28.00
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30.00
75	3	1	1	2	2	1	3	3	1	3	20.00
76	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	27.00
77	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	40.00
78	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10.00
79	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	18.00
80	3	2	1	1	1	1	1	1	2	3	16.00
81	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	28.00
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30.00
83	3	1	1	2	2	1	3	3	1	3	20.00
84	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	27.00
85	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	18.00
86	3	2	1	1	1	1	1	1	2	3	16.00
87	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	28.00
88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30.00
89	3	1	1	2	2	1	3	3	1	3	20.00
90	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	27.00
Varianzas	1.31	1.43	1.29	0.71	0.90	1.56	1.11	1.11	0.85	1.11	68.58

K (Número de ítems)	10.000
Vi varianza por ítem	11.376
Vt (varianza total)	68.582

Alfa	0.927
------	-------

Apéndice D: Consentimiento informado

Yo,con DNI....., como sujeto de investigación, en pleno uso de mis facultades mentales, libre y voluntariamente, expongo: Que he sido debidamente informado por el responsable del proyecto de investigación, titulado: “Satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de un Hospital de Pucallpa”, y reconociendo la importancia de la participación de mi persona en este proyecto, manifiesto: Que he sido informado y estoy satisfecho con todas las instrucciones recibidas sobre el mencionado trabajo de investigación.

Por lo tanto, otorgo mi consentimiento para que sea aplicado el cuestionario a mi persona.

.....

FIRMA

Apéndice E: Matriz de consistencia

Título: Satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de un Hospital de Pucallpa

Problema	Objetivos	Variable	Hipótesis	Metodología
Problema general	Objetivo general			Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental Tipo: Básico Corte: Transversal Nivel: Descriptivo Población: 90 profesionales Muestra: Censal Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
¿Cómo es la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de un Hospital de Pucallpa?	Analizar la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de un Hospital de Pucallpa	Satisfacción laboral	Al tratarse de un estudio descriptivo, no se cuenta con hipótesis, siendo fundamentado por Ordóñez (2025), como aquel impedimento que se tiene de ofrecer suposiciones acerca de un objeto de estudio que no se ha comprendido, por lo que recién se realiza su proceso descriptivo.	
Problemas específicos	Objetivos específicos			
¿Cómo es la satisfacción laboral de acuerdo con la dimensión factores extrínsecos del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de un Hospital de Pucallpa? ¿Cómo es la satisfacción laboral de acuerdo con la dimensión factores intrínsecos del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de un Hospital de Pucallpa?	Evaluar la satisfacción laboral de acuerdo con la dimensión factores extrínsecos del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de un Hospital de Pucallpa Evaluar la satisfacción laboral de acuerdo con la dimensión factores intrínsecos del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de un Hospital de Pucallpa			

Apéndice F: Autorización institucional

GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI
DIRECCION REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL REGIONAL DE PUCALLPA
Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Pucallpa, 19 de noviembre del 2025

OFICIO N° 541 -2025- HRP-UADI-PUC

SEÑOR:
M.C. PAUL SHANE HERRERA ZORRILLA
JEFE DEL DPTO. DE ANESTESIOLOGÍA Y CENTRO QUIRÚRGICO

Presente. -

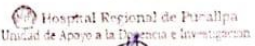
ASUNTO: SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE ENCUESTA
REF : CARTA N°065-2025-UADI/HRP/PUC

De mi mayor consideración

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y en atención al documento de la referencia solicito autorización la aplicación de encuesta a los trabajadores (enfermeros) de centro quirúrgico y áreas para con un total de 93 trabajadores a encuestar, a elaborador de proyecto **SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL DE PUCALLPA, 2025** por el **Lic. Enf. CARLOS EDUARDO TELLO PIZANGO**. Así mismo de ser aceptado la encuesta se realizará desde el día 21 de noviembre al 30 de noviembre del 2025, desde quirúrgicas las 17:00hrs hasta las 19:00 hrs.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para expresarle nuestra consideración y estima personal

Atentamente,


MG. MARIA ISABEL RAMIREZ FLORES
COORDINADORA DE UADI

Archivo UADI

DIRECCIÓN: Jr. Luis Scavino N° 317 - Distrito Calleria - Ucayali - Perú Telef. 061-575211
Correo: hospitalregional@hrpucallpa.gob.pe Pagina web: a
Correo UADI: oadihrp@hrpucallpa.gob.pe



Pucallpa diciembre del 2024

Estimado (a):

NOMBRE DEL JUEZ: **DOLORES RABANA FLORES**

Presente:

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en calidad de JUEZ (a) para validar el contenido de un instrumento de investigación para poder optar el grado de **Especialista en Centro Quirúrgico**. El instrumento que lleva por título: **"Satisfacción laboral del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Pucallpa, 2024"**

Para dar cumplimiento a lo anteriormente expuesto se hace entrega formal de la operacionalización de variables involucradas en el estudio, las tablas de especificaciones respectivas, el cuestionario y los dos formatos de validación, el cual deberá llenar de acuerdo a sus observaciones, a fin de orientar y verificar la claridad, congruencia, adecuación contextual de las palabras y el dominio de los contenidos de los diversos ítems de los cuestionarios.

Agradezco de antemano su receptividad y colaboración. Su apoyo me permitirá adquirir habilidades y competencias profesionales y científicas que forman parte de los requerimientos para optar el grado de **Especialista en Centro Quirúrgico**.

Quedo de Ud. en espera del feedback respectivo para el presente trabajo académico.

Muy Atentamente:

Carlos Eduardo Tello Pizango

Enfermero

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar la satisfacción laboral, el mismo será aplicado a los profesionales de enfermería que trabajan en centro quirúrgico de la ciudad de Pucallpa, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: "satisfacción laboral del profesional de enfermería", el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 1
Fecha actual: 20-12-24
Nombres y Apellidos del Juez: Dolores Rebaiza Flores
Institución donde labora: Hospital Américo de Yaciracocha
Años de experiencia profesional o científica: 13 años

MINISTERIO DE SALUD
GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI
HOSPITAL AMÉRICO

Lic. Enf. DOLORES REBAIZA FLORES
C.E.P. N° 2265 / C.E.F. N° 1407
Firma del Juez.

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

1

0

Observaciones _____

Sugerencias: _____

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ()

Observaciones _____

Sugerencias: _____

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

1→0

0→1

Observaciones _____

Sugerencias: _____

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones _____

Sugerencias: _____

Sugerencias: _____

5) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (X)

NO ()

6) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones _____

Observaciones _____

Sugerencias: _____

Fecha: 20-12-24

LISTA DE EVALUACIÓN DE EVALUACIÓN SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL
(Versión 1.1)

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

DIMENSION	N°	Items	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Construido ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
FACTORES EXTRÍNSECOS	1	¿Qué nivel de conformidad tienes con que los incentivos salariales se asignen equitativamente?	X		X		X		X		
	2	¿Hasta qué grado consideras que el salario mensual refleja el esfuerzo laboral realizado?	X		X		X		X		
	3	¿En qué medida aceptas que los beneficios económicos adicionales satisfacen tus necesidades personales?	X		X		X		X		
	4	¿Cómo evalúas tu conformidad con que el ambiente físico de trabajo favorece la seguridad laboral?	X		X		X		X		
	5	¿Qué tan de acuerdo estás con que las instalaciones laborales son apropiadas para desempeñar tus funciones?	X		X		X		X		
	6	¿Hasta qué grado consideras que las tareas asignadas fomentan tu desarrollo profesional continuo?	X		X		X		X		
	7	¿En qué medida aceptas que tus actividades laborales contribuyen al alcance de tus metas personales?	X		X		X		X		
	8	¿Cómo valorarías tu acuerdo con que los objetivos laborales fortalecen tu realización personal?	X		X		X		X		
	9	¿Qué tan conforme estás con que el reconocimiento recibido valore adecuadamente tu desempeño laboral?	X		X		X		X		
	10	¿Qué tanto apruebas la idea de que los logros individuales son visibilizados en tu entorno laboral?	X		X		X		X		
FACTORES INTRÍNSECOS											

FIRMA

MINISTERIO DE SALUD
GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI
GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI
LIC. EM. DOLores REBAYAS
CER. N° 23833-REBAYAS
CER. N° 23833-REBAYAS

LISTA DE EVALUACIÓN DE EVALUACIÓN SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL
(Versión 1.1)

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

DIMENSION	N°	Items	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Construido ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
FACTORES EXTRÍNECOS	1	¿Qué nivel de conformidad tienes con que los incentivos salariales se asignen equitativamente?	X		X		X		X		
	2	¿Hasta qué grado consideras que el salario mensual refleja el esfuerzo laboral realizado?	X		X		X		X		
	3	¿En qué medida aceptas que los beneficios económicos adicionales satisfacen tus necesidades personales?	X		X		X		X		
	4	¿Cómo evalúas tu conformidad con que el ambiente físico de trabajo favorece la seguridad laboral?	X		X		X		X		
	5	¿Qué tan de acuerdo estás con que las instalaciones laborales son apropiadas para desempeñar tus funciones?	X		X		X		X		
	6	¿Hasta qué grado consideras que las tareas asignadas fomentan tu desarrollo profesional continuo?	X		X		X		X		
	7	¿En qué medida aceptas que tus actividades laborales contribuyen al alcance de tus metas personales?	X		X		X		X		
	8	¿Cómo valorarías tu acuerdo con que los objetivos laborales fortalecen tu realización personal?	X		X		X		X		
	9	¿Qué tan conforme estás con que el reconocimiento recibido valore adecuadamente tu desempeño laboral?	X		X		X		X		
	10	¿Qué tanto apruebas la idea de que los logros individuales son visibilizados en tu entorno laboral?	X		X		X		X		
FACTORES INTRÍNECOS											

FIRMA

MINISTERIO DE SALUD
GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI
GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI
LIC. EN DERECHO REBAZAFIOMES
CER. N° 23833-RE- N° 14775
CER. N° 23833-RE- N° 14775

Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
SATISFACCIÓN LABORAL	Se refiere al grado en el que los empleados llegan a sentirse contentos y realizados dentro de su entorno laboral.	Por medio del cuestionario, se valorará la evidencia de diferentes factores que pueden encontrarse dentro del entorno de trabajo, tales como los intrínsecos y los extrínsecos, siendo fundamentales para entender el nivel de satisfacción percibido por el personal de enfermería.	- Factores extrínsecos - Factores intrínsecos	- Remuneración económica - Condiciones laborales - Sentido de logro - Reconocimiento laboral	ORDINAL

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título:

Satisfacción laboral

Problema	Objetivos	Variable	Hipótesis	Metodología
Problema general ¿Cómo es la satisfacción laboral del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Pucallpa?	Objetivo general Analizar la satisfacción laboral del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Pucallpa			Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental Tipo: Básico Corte: Transversal Nivel: Descriptivo Población: 39 profesionales Muestra: Censal Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
Problemas específicos ¿Cómo es la satisfacción laboral de acuerdo con la dimensión factores extrínsecos del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Pucallpa? ¿Cómo es la satisfacción laboral de acuerdo con la dimensión factores intrínsecos del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Pucallpa?	Objetivos específicos Evaluar la satisfacción laboral de acuerdo con la dimensión factores extrínsecos del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Pucallpa Evaluar la satisfacción laboral de acuerdo con la dimensión factores intrínsecos del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Pucallpa	Satisfacción laboral	Al tratarse de un estudio descriptivo, no se cuenta con hipótesis, siendo fundamentado por Méndez (2020), como aquel impedimento que se tiene de ofrecer suposiciones acerca de un objeto de estudio que no se ha comprendido, por lo que recién se realiza su proceso descriptivo.	

Pucallpa diciembre del 2024

Estimado (a):

NOMBRE DEL JUEZ: JUAN CARLOS CABRERA DIAZ

Presente:

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en calidad de JUEZ (a) para validar el contenido de un instrumento de investigación para poder optar el grado de **Especialista en Centro Quirúrgico**. El instrumento que lleva por título: "**Satisfacción laboral del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Pucallpa, 2024**"

Para dar cumplimiento a lo anteriormente expuesto se hace entrega formal de la operacionalización de variables involucradas en el estudio, las tablas de especificaciones respectivas, el cuestionario y los dos formatos de validación, el cual deberá llenar de acuerdo a sus observaciones, a fin de orientar y verificar la claridad, congruencia, adecuación contextual de las palabras y el dominio de los contenidos de los diversos ítems de los cuestionarios.

Agradezco de antemano su receptividad y colaboración. Su apoyo me permitirá adquirir habilidades y competencias profesionales y científicas que forman parte de los requerimientos para optar el grado de **Especialista en Centro Quirúrgico**.

Quedo de Ud. en espera del feedback respectivo para el presente trabajo académico.

Muy Atentamente:

Carlos Eduardo Tello Pizango
Enfermero

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar la satisfacción laboral, el mismo será aplicado a los profesionales de enfermería que trabajan en centro quirúrgico de la ciudad de Pucallpa, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: "satisfacción laboral del profesional de enfermería", el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: _____

Fecha actual: 20-12-24

Nombres y Apellidos del Juez: Juan Carlos Cabeza Diaz

Institución donde labora: Hospital Regional de Pucallpa

Años de experiencia profesional o científica: 17 años


Firma del Juez

CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ

- 1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?
SI (X) NO ()
1 0

Observaciones _____

Sugerencias: _____

- 2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?
SI (X) NO ()

Observaciones _____

Sugerencias: _____

- 3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?
SI () NO (X)
1 0 0 1

Observaciones _____

Sugerencias: _____

- 4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?
SI () NO (X)

Observaciones _____

Sugerencias: _____

Sugerencias: _____

- 5) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?
SI (X) NO ()

- 6) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?
SI (X) NO ()

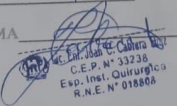
Observaciones _____

Observaciones _____

Sugerencias: _____

Fecha: 20-12-24

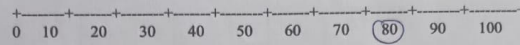
Valido por: FIRMA


Dr. P. J. A. de C. Cultura
C.E.P. N° 33238
Exp. Incl. Quirúrgico
R.N.E. N° 018808

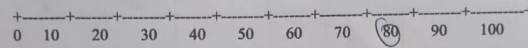
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

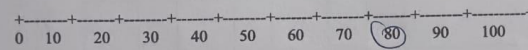
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



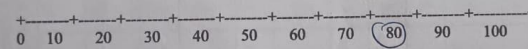
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



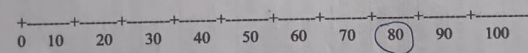
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?



¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

Saber las columnas personales

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

—

Fecha: 20-12-24
Valido por: FIRMA 
C.E.P. N° 33238
Esp. Incl. Quirúgico
R.N.E. N° 018808

LISTA DE EVALUACIÓN DE EVALUACIÓN SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL
(Versión 1.1)

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

DIMENSIÓN	N°	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
FACTORES EXTRÍNECOS	1	¿Qué nivel de conformidad tienes con que los incentivos salariales se asignen equitativamente?	X		X		X		X		
	2	¿Hasta qué grado consideras que el salario mensual refleja el esfuerzo laboral realizado?	X		X		X		X		
	3	¿En qué medida aceptas que los beneficios económicos adicionales satisfacen tus necesidades personales?	X		X		X		X		
	4	¿Cómo evalúas tu conformidad con que el ambiente físico de trabajo favorece la seguridad laboral?	X		X		X		X		
	5	¿Qué tan de acuerdo estás con que las instalaciones laborales son apropiadas para desempeñar tus funciones?	X		X		X		X		
FACTORES INTRÍNECOS	6	¿Hasta qué grado consideras que las tareas asignadas fomentan tu desarrollo profesional continuo?	X		X		X		X		
	7	¿En qué medida aceptas que tus actividades laborales contribuyen al alcance de tus metas personales?	X		X		X		X		
	8	¿Cómo valorarías tu acuerdo con que los objetivos laborales fortalecen tu realización personal?	X		X		X		X		
	9	¿Qué tan conforme estás con que el reconocimiento recibido valore adecuadamente tu desempeño laboral?	X		X		X		X		
	10	¿Qué tanto apruebas la idea de que los logros individuales son visibilizados en tu entorno laboral?	X		X		X		X		

FIRMA

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título:

Problema	Objetivos	Variable	Hipótesis	Metodología
Problema general ¿Cómo es la satisfacción laboral del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Pucallpa? Problemas específicos ¿Cómo es la satisfacción laboral de acuerdo con la dimensión factores extrínsecos del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Pucallpa? ¿Cómo es la satisfacción laboral de acuerdo con la dimensión factores intrínsecos del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Pucallpa?	Objetivo general Analizar la satisfacción laboral del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Pucallpa Objetivos específicos Evaluar la satisfacción laboral de acuerdo con la dimensión factores extrínsecos del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Pucallpa Evaluar la satisfacción laboral de acuerdo con la dimensión factores intrínsecos del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Pucallpa	Satisfacción laboral	Al tratarse de un estudio descriptivo, no se cuenta con hipótesis, siendo fundamentado por Méndez (2020), como aquel impedimento que se tiene de ofrecer suposiciones acerca de un objeto de estudio que no se ha comprendido, por lo que recién se realiza su proceso descriptivo.	Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental Tipo: Básico Cerc: Transversal Nivel: Descriptivo Población: 39 profesionales Muestra: Censal Técnica: Encuesta Instrumentos: Questionario

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Satisfacción Laboral

Problema	Objetivos		Variable	Hipótesis	Metodología
	Objetivo general	Objetivos específicos			
Problema general ¿Cómo es la satisfacción laboral del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Pucallpa? Problemas específicos ¿Cómo es la satisfacción laboral de acuerdo con la dimensión factores extrínsecos del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Pucallpa? ¿Cómo es la satisfacción laboral de acuerdo con la dimensión factores intrínsecos del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Pucallpa?	Analizar la satisfacción laboral del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Pucallpa	Evaluar la satisfacción laboral de acuerdo con la dimensión factores extrínsecos del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Pucallpa Evaluar la satisfacción laboral de acuerdo con la dimensión factores intrínsecos del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Pucallpa	Satisfacción laboral	Al tratarse de un estudio descriptivo, no se cuenta con hipótesis, siendo fundamentado por Méndez (2020), como aquel impedimento que se tiene de ofrecer suposiciones acerca de un objeto de estudio que no se ha comprendido, por lo que recién se realiza su proceso descriptivo.	Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental Tipo: Básico Corte: Transversal Nivel: Descriptivo Población: 39 profesionales Muestra: Censal Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar la satisfacción laboral, el mismo será aplicado a los profesionales de enfermería que trabajan en centro quirúrgico de la ciudad de Pucallpa, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: "satisfacción laboral del profesional de enfermería", el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 3
Fecha actual: 21-12-24
Nombres y Apellidos del Juez: Esther Ocmin Vasquez
Institución donde labora: Hospital Regional de Pucallpa
Años de experiencia profesional o científica: 16 años


Esther Ocmin Vasquez
LICENCIADA EN ENFERMERIA
Firma del Juez.

CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?
1 SI (X) 0 NO ()

Observaciones _____

Sugerencias: _____

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X) NO ()

Observaciones _____

Sugerencias: _____

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI () NO (X)
1→0 0→1

Observaciones _____

Sugerencias: _____

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI () NO (X)

Observaciones _____

Sugerencias: _____

Sugerencias: _____

5) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (X) NO ()

6) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X) NO ()

Observaciones _____

Observaciones _____

Sugerencias: _____

Fecha: 21-12-24

LISTA DE EVALUACIÓN DE EVALUACIÓN SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

(Versión 1.1)

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

DIMENSIÓN	N°	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
FACTORES EXTRÍNECOS	1	¿Qué nivel de conformidad tienes con que los incentivos salariales se asignen equitativamente?	✓		✓		✓		✓		
	2	¿Hasta qué grado consideras que el salario mensual refleja el esfuerzo laboral realizado?	✓		✓		✓		✓		
	3	¿En qué medida aceptas que los beneficios económicos adicionales satisfacen tus necesidades personales?	✓		✓		✓		✓		
	4	¿Cómo evalúas tu conformidad con que el ambiente físico de trabajo favorece la seguridad laboral?	✓		✓		✓		✓		
	5	¿Qué tan de acuerdo estás con que las instalaciones laborales son apropiadas para desempeñar tus funciones?	✓		✓		✓		✓		
FACTORES INTRÍNECOS	6	¿Hasta qué grado consideras que las tareas asignadas fomentan tu desarrollo profesional continuo?	✓		✓		✓		✓		
	7	¿En qué medida aceptas que tus actividades laborales contribuyen al alcance de tus metas personales?	✓		✓		✓		✓		
	8	¿Cómo valorarías tu acuerdo con que los objetivos laborales fortalecen tu realización personal?	✓		✓		✓		✓		
	9	¿Qué tan conforme estás con que el reconocimiento recibido valore adecuadamente tu desempeño laboral?	✓		✓		✓		✓		
	10	¿Qué tanto apruebas la idea de que los logros individuales son visibilizados en tu entorno laboral?	✓		✓		✓		✓		

FIRMA

5

Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición
SATISFACCIÓN LABORAL	Se refiere al grado en el que los empleados llegan a sentirse contentos y realizados dentro de su entorno laboral.	Por medio del cuestionario, se valorará la evidencia de diferentes factores que pueden encontrarse dentro del entorno de trabajo, tales como los intrínsecos y los extrínsecos, siendo fundamentales para entender el nivel de satisfacción percibido por el personal de enfermería.	- Factores extrínsecos - Factores intrínsecos	-Remuneración económica -Condiciones laborales - Sentido de logro Reconocimiento laboral	ORDINAL

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título:

Problema	Objetivos	Variable	Hipótesis	Metodología
Problema general	Objetivo general			
¿Cómo es la satisfacción laboral del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Pucallpa?	Analizar la satisfacción laboral del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Pucallpa	Satisfacción laboral	Al tratarse de un estudio descriptivo, no se cuenta con hipótesis, siendo fundamentado por Méndez (2020), como aquel impedimento que se tiene de ofrecer suposiciones acerca de un objeto de estudio que no se ha comprendido, por lo que recién se realiza su proceso descriptivo.	Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental Tipo: Básico Corte: Transversal Nivel: Descriptivo Población: 39 profesionales Muestra: Censal Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
Problemas específicos	Objetivos específicos			
¿Cómo es la satisfacción laboral de acuerdo con la dimensión factores extrínsecos del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Pucallpa? ¿Cómo es la satisfacción laboral de acuerdo con la dimensión factores intrínsecos del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Pucallpa?	Evaluar la satisfacción laboral de acuerdo con la dimensión factores extrínsecos del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Pucallpa Evaluar la satisfacción laboral de acuerdo con la dimensión factores intrínsecos del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Pucallpa			

6

Pucallpa diciembre del 2024

Estimado (a):

NOMBRE DEL JUEZ: YOLANDA HILQUI LOJA

Presente:

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en calidad de JUEZ (a) para validar el contenido de un instrumento de investigación para poder optar el grado de Especialista en Emergencia y desastres. El instrumento que lleva por título: "Satisfacción laboral del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Pucallpa, 2024"

Para dar cumplimiento a lo anteriormente expuesto se hace entrega formal de la operacionalización de variables involucradas en el estudio, las tablas de especificaciones respectivas, el cuestionario y los dos formatos de validación, el cual deberá llenar de acuerdo a sus observaciones, a fin de orientar y verificar la claridad, congruencia, adecuación contextual de las palabras y el dominio de los contenidos de los diversos ítems de los cuestionarios.

Agradezco de antemano su receptividad y colaboración. Su apoyo me permitirá adquirir habilidades y competencias profesionales y científicas que forman parte de los requerimientos para optar el grado de Especialista en Emergencia y desastres.

Quedo de Ud. en espera del feedback respectivo para el presente trabajo académico.

Muy Atentamente:

Carlos Eduardo Tello Pizango

Enfermero

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar la satisfacción laboral, el mismo será aplicado a los profesionales de enfermería que trabajan en centro quirúrgico de la ciudad de Pucallpa, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: "satisfacción laboral del profesional de enfermería", el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

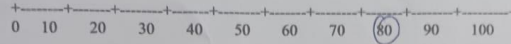
Juez N°: 4
Fecha actual: 21-12-24
Nombres y Apellidos del Juez: Yolanda Malqui Loja
Institución donde labora: Hospital Regional de Pucallpa
Años de experiencia profesional o científica: 24


Mg. Yolanda Malqui Loja
Firma del Juez
CEP 32526 RNE 5254 PUAL 1063

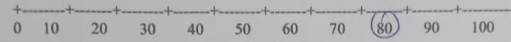
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sirvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

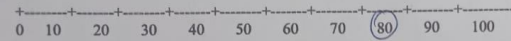
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



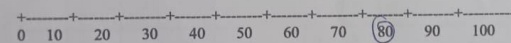
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



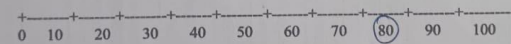
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?

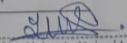


¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Fecha: 21-12-24

Valido por: FIRMA


 Mariana Hinojosa
 Jefe del Depto. de Enfermería
 CIP 3528 RNE 524 RMA 3043

LISTA DE EVALUACIÓN DE EVALUACIÓN SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL
(Versión 1.1)

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

DIMENSIÓN	N	Ítem	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Construido ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
FACTORES EXTRINSECOS	1	¿Qué nivel de conformidad tienes con que los incentivos salariales se asignen equitativamente?	X		X		X		X		
	2	¿Hasta qué grado consideras que el salario mensual refleja el esfuerzo laboral realizado?	X		X		X		X		
	3	¿En qué medida aceptas que los beneficios económicos adicionales satisfacen tus necesidades personales?	X		X		X		X		
	4	¿Cómo evalúas tu conformidad con que el ambiente físico de trabajo favorece la seguridad laboral?	X		X		X		X		
	5	¿Qué tan de acuerdo estás con que las instalaciones laborales son apropiadas para desempeñar tus funciones?	X		X		X		X		
FACTORES INTRINSECOS	6	¿Hasta qué grado consideras que las tareas asignadas fomentan tu desarrollo profesional continuo?	X		X		X		X		
	7	¿En qué medida aceptas que tus actividades laborales contribuyen al alcance de tus metas personales?	X		X		X		X		
	8	¿Cómo valorarías tu acuerdo con que los objetivos laborales fortalecen tu realización personal?	X		X		X		X		
	9	¿Qué tan conforme estás con que el reconocimiento recibido valore adecuadamente tu desempeño laboral?	X		X		X		X		
	10	¿Qué tanto apruebas la idea de que los logros individuales son visibilizados en tu entorno laboral?	X		X		X		X		

FIRMA

Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
SATISFACCIÓN LABORAL	Se refiere al grado en el que los empleados llegan a sentirse contentos y realizados dentro de su entorno laboral.	Por medio del cuestionario, se valorará la evidencia de los diferentes factores que pueden encontrarse dentro del entorno de trabajo tales como los intrínsecos y los extrínsecos, siendo fundamentales para entender el nivel de satisfacción percibido por el personal de enfermería.	- Factores extrínsecos - Factores intrínsecos	- Remuneración económica - Condiciones laborales - Sentido de logro - Reconocimiento laboral	ORDINAL

Pucallpa diciembre del 2024

Estimado (a):

NOMBRE DEL JUEZ: Clara Perce Peña

Presente:

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en calidad de JUEZ (a) para validar el contenido de un instrumento de investigación para poder optar el grado de **Especialista en Centro Quirúrgico**. El instrumento que lleva por título: "**Satisfacción laboral del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Pucallpa, 2024**"

Para dar cumplimiento a lo anteriormente expuesto se hace entrega formal de la operacionalización de variables involucradas en el estudio, las tablas de especificaciones respectivas, el cuestionario y los dos formatos de validación, el cual deberá llenar de acuerdo a sus observaciones, a fin de orientar y verificar la claridad, congruencia, adecuación contextual de las palabras y el dominio de los contenidos de los diversos ítems de los cuestionarios.

Agradezco de antemano su receptividad y colaboración. Su apoyo me permitirá adquirir habilidades y competencias profesionales y científicas que forman parte de los requerimientos para optar el grado de **Especialista en Centro Quirúrgico**.

Quedo de Ud. en espera del feedback respectivo para el presente trabajo académico.

Muy Atentamente:

Carlos Eduardo Tello Pizango

Enfermero

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar la satisfacción laboral, el mismo será aplicado a los profesionales de enfermería que trabajan en centro quirúrgico de la ciudad de Pucallpa, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: "satisfacción laboral del profesional de enfermería", el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

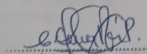
Juez N°: 5

Fecha actual: 28-12-24

Nombres y Apellidos del Juez: Clara Elena Pérez Peña

Institución donde labora: Hospital Regional de Pucallpa

Años de experiencia profesional o científica: 22 años


Clara Elena Pérez Peña
ENFERMERA
C.E.P. 26122 REE. 5166

Firma del Juez.

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones _____

Sugerencias: _____

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ()

Observaciones _____

Sugerencias: _____

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

1 → 0

0 → 1

Observaciones _____

Sugerencias: _____

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones _____

Sugerencias: _____

Sugerencias: _____

5) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (X)

NO ()

6) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones _____

Observaciones _____

Sugerencias: _____

Fecha: 21-12-24

Valido por: _____ FIRMA _____

[Firma]
 Lic. Clara Z. Jaramila Peña
 ENFERMERA
 C.E.T. 20122 REG. 5166

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sírvase **encerrar dentro de un círculo**, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Fecha: 21-12-24

Valido por: _____ FIRMA _____

[Firma]
 Lic. Clara Z. Jaramila Peña
 ENFERMERA
 C.E.T. 20122 REG. 5166

LISTA DE EVALUACIÓN DE EVALUACIÓN SOBRE SATISFACCION LABORAL.
(Versión 1.1)
INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

DIMENSION	Nº	Items	Claridad ¹		Comprensión ²		Contexto ³		Dominio del Contenido ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
FACTORES EXTRINSECCOS	1	¿Qué nivel de conformidad tienes con que los incentivos salariales se asignen equitativamente?	X		X		X		X		
	2	¿Hasta qué grado consideras que el salario mensual refleja el esfuerzo laboral realizado?	X		X		X		X		
	3	¿En qué medida aceptas que los beneficios económicos adicionales satisfacen tus necesidades personales?	X		X		X		X		
	4	¿Cómo evalúas tu conformidad con que el ambiente físico de trabajo favorece la seguridad laboral?	X		X		X		X		
	5	¿Qué tan de acuerdo estás con que las instalaciones laborales son apropiadas para desempeñar tus funciones?	X		X		X		X		
FACTORES INTRINSECCOS	6	¿Hasta qué grado consideras que las tareas asignadas fomentan tu desarrollo profesional continuo?	X		X		X		X		
	7	¿En qué medida aceptas que tus actividades laborales contribuyen al alcance de tus metas personales?	X		X		X		X		
	8	¿Cómo valorarías tu acuerdo con que los objetivos laborales fortalecen tu realización personal?	X		X		X		X		
	9	¿Qué tan conforme estás con que el reconocimiento recibido valore adecuadamente tu desempeño laboral?	X		X		X		X		
	10	¿Qué tanto apruebas la idea de que los logros individuales son visibilizados en tu entorno laboral?	X		X		X		X		