

**UNIVERSIDAD DE HUANUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERIA**



**TESIS**

---

**“Carga de trabajo y satisfacción laboral de profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024”**

---

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ENFERMERÍA**

**AUTOR: Gonzales Orbezo, José Luis**

**ASESORA: Berríos Esteban, Diza**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2025**



# U

### TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis ( X )
- Trabajo de Suficiencia Profesional ( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Promoción de salud – prevención de enfermedad – recuperación del individuo, familia y comunidad

**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)**

### CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

**Área:** Ciencias médicas, Ciencias de la salud

**Sub área:** Ciencias de la salud

**Disciplina:** Enfermería

### DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Licenciado en Enfermería

Código del Programa: P03

Tipo de Financiamiento:

- Propio ( X )
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

### DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 76133239

### DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22515625

Grado/Título: Maestro salud pública y gestión sanitaria

Código ORCID: 0000-0002-5214-0836

### DATOS DE LOS JURADOS:

| N° | APELLIDOS Y NOMBRES           | GRADO  | DNI      | Código ORCID        |
|----|-------------------------------|--|----------|---------------------|
| 1  | Zegovia Santos, Luz Nelida    | Maestra en ciencias de la salud con mención en salud pública y docencia universitaria salud pública y docencia universitaria | 73325821 | 0000-0003-0953-3148 |
| 2  | Alvarado Rueda, Silvia Lorena | Maestra en ciencias de la salud con mención en: salud pública y docencia universitaria                                       | 45831156 | 0000-0001-9266-6050 |
| 3  | Bravo Jesus, Maria Elena      | Maestro en administración y gerencia en salud  | 22489482 | 0000-0003-4000-5132 |

# D

# H



**UDH**  
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO  
<http://www.udh.edu.pe>

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO  
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**



## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 16:30 horas del día 16 del mes de junio del año dos mil veinticinco, en Auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

- |   |                      |
|---|----------------------|
| • <b>MG. LUZ NELIDA ZEGOVIA SANTOS</b>          | <b>(PRESIDENTA)</b>  |
| • <b>MG. SILVIA LORENA ALVARADO RUEDA</b>       | <b>(SECRETARIA)</b>  |
| • <b>MG. MARIA ELENA BRAVO JESUS DE LLAMOSA</b> | <b>(VOCAL)</b>       |
| • <b>MG. DIANA KARINA PALMA LOZANO</b>          | <b>(ACCESITARIA)</b> |
| • <b>MG. DIZA BERRIOS ESTEBAN</b>               | <b>(ASESORA)</b>     |

Nombrados mediante Resolución N° 1890-2025-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis intitulado: "**CARGA DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZAN MEDRANO, HUÁNUCO 2024**"; presentado por el **Bachiller en Enfermería: GONZALES ORBEZO, JOSE LUIS**, se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) aprobado..... Por unanimidad....., con el calificativo cuantitativo de 12..... y cualitativo de suficiente.....

Siendo las, 17:30 horas del día 16 del mes de Junio del año 2025, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

  
\_\_\_\_\_  
**PRESIDENTE**

MG. LUZ NELIDA ZEGOVIA SANTOS  
Cod. 0000-0003-0953-3148  
DNI: 73325821

  
\_\_\_\_\_  
**SECRETARIA**

MG. SILVIA LORENA ALVARADO RUEDA  
Cod. 0000-0001-9266-6050  
DNI: 45831156

  
\_\_\_\_\_  
**VOCAL**

MG. MARIA ELENA BRAVO JESUS DE LLAMOSA  
Cod. 0000-0003-4000-5132  
DNI: 22489482



# UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: JOSE LUIS GONZALES ORBEZO, de la investigación titulada "CARGA DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO, HUÁNUCO 2024", con asesor(a) DIZA BERRIOS ESTEBAN, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 2354-2023 -D-FCS-UDH del P. A. de ENFERMERÍA.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 24 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 22 de mayo de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO  
D.N.I.: 47074047  
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA  
D.N.I.: 71345687  
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

11%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

[repositorio.udh.edu.pe](http://repositorio.udh.edu.pe)

Fuente de Internet

13%

2

Submitted to Universidad de Huanuco

Trabajo del estudiante

3%

3

[hdl.handle.net](http://hdl.handle.net)

Fuente de Internet

2%

4

[distancia.udh.edu.pe](http://distancia.udh.edu.pe)

Fuente de Internet

1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO

D.N.I.: 47074047

cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA

D.N.I.: 71345687

cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

## **DEDICATORIA**

A Dios, que me ha dado fe, estabilidad y confianza y me ha permitido llegar a este punto de mi vida.

A mi madre, que me ha dado la valentía y la fortaleza para afrontar los obstáculos de la vida.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco a nuestro Creador por estar siempre a mi lado.

A mi asesora, Mg. Diza Berríos Esteban, por el apoyo a lo largo de esta investigación y que ayudó a la presentación eficiente de este informe de tesis.

Al Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco por las facilidades brindadas en la investigación.

# ÍNDICE

|  |     |
|--|-----|
| DEDICATORIA .....                                      | II  |
| AGRADECIMIENTOS.....                                   | III |
| ÍNDICE.....  | IV  |
| ÍNDICE DE TABLAS.....                                  | VII |
| ÍNDICE DE ANEXOS.....                                  | IX  |
| RESUMEN.....   | X   |
| ABSTRACT.....  | XI  |
| INTRODUCCIÓN.....                                      | XII |
| CAPÍTULO I.....  | 14  |
| EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....                      | 14  |
| 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....                     | 14  |
| 1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....                    | 16  |
| 1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....                           | 16  |
| 1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....                      | 16  |
| 1.3. OBJETIVOS.....                                    | 17  |
| 1.3.1. OBJETIVO GENERAL .....                          | 17  |
| 1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....                      | 17  |
| 1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....                    | 17  |
| 1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA .....                     | 17  |
| 1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....                     | 18  |
| 1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....                 | 18  |
| 1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....             | 18  |
| 1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....               | 18  |
| CAPÍTULO II.....                                       | 19  |
| MARCO TEÓRICO .....                                    | 19  |
| 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN. ....            | 19  |
| 2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL .....                     | 19  |
| 2.1.2. A NIVEL NACIONAL.....                           | 20  |
| 2.1.3. A NIVEL LOCAL .....                             | 21  |
| 2.2. BASES TEÓRICAS .....                              | 22  |
| 2.2.1. TEORÍA DE LAS TRES NECESIDADES DE MC CLELLAND.. | 22  |
| 2.2.2. TEORÍA DE LOS DOS FACTORES DE HERZBERG .....    | 23  |

|   |    |
|---|----|
| 2.2.3. TEORÍA DE ENFERMERÍA DE IDA ORLANDO.....           | 24 |
| 2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....                       | 24 |
| 2.3.1. VARIABLE CARGA DE TRABAJO.....                     | 24 |
| 2.3.2. DIMENSIONES DE LA CARGA DE TRABAJO.....            | 25 |
| 2.3.3. DIMENSIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL.....        | 28 |
| 2.4. HIPÓTESIS.....                                       | 31 |
| 2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....                             | 31 |
| 2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....                         | 31 |
| 2.5. VARIABLES.....                                       | 32 |
| 2.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE.....                          | 32 |
| 2.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE.....                        | 32 |
| 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....                 | 33 |
| CAPÍTULO III.....   | 37 |
| METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....                      | 37 |
| 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....                           | 37 |
| 3.1.1. ENFOQUE.....                                       | 37 |
| 3.1.2. ALCANCE O NIVEL.....                               | 37 |
| 3.1.3. DISEÑO.....  | 37 |
| 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....                             | 38 |
| 3.2.1. POBLACIÓN.....                                     | 38 |
| 3.2.2. MUESTRA Y MUESTREO.....                            | 39 |
| 3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS..... | 40 |
| 3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....                  | 43 |
| 3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS.....                 | 45 |
| 3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.....    | 45 |
| 3.4. ASPECTOS ÉTICOS.....                                 | 46 |
| CAPÍTULO IV.....  | 48 |
| RESULTADO.....  | 48 |
| 4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS.....                          | 48 |
| 4.2. CONTRASTACIÓN Y PRUEBA DE HIPÓTESIS.....             | 65 |
| CAPÍTULO V.....   | 70 |
| DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....                              | 70 |
| 5.1. CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS.....                     | 70 |
| CONCLUSIONES.....   | 77 |

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| RECOMENDACIONES.....            | 78 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 80 |
| ANEXOS.....                     | 89 |

## ÍNDICE DE TABLAS

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1. Características sociodemográficas de los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024 .....                     | 48 |
| Tabla 2. Características laborales de los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024.....                              | 49 |
| Tabla 3. Distribución de seguridad en el trabajo en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024.....                | 50 |
| Tabla 4. Distribución de condición de trabajo en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024.....                   | 51 |
| Tabla 5. Distribución de organización de trabajo en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024.....                | 52 |
| Tabla 6. Distribución de ambiente de trabajo en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024.....                    | 53 |
| Tabla 7. Carga de trabajo en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024.....                                       | 54 |
| Tabla 8. Dimensiones de la carga de trabajo en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024.....                     | 55 |
| Tabla 9. Distribución de condiciones físicas y de confort en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024.....       | 57 |
| Tabla 10. Distribución de beneficios laborales y remunerativos en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024 ..... | 58 |
| Tabla 11. Distribución de políticas administrativas en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024.....             | 59 |

|  |    |
|--|----|
| Tabla 12. Distribución de desempeño de las tareas de los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024.....  | 60 |
| Tabla 13. Distribución de relación con la autoridad de los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024.....  | 61 |
| Tabla 14. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024.....   | 62 |
| Tabla 15. Dimensiones de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024.....   | 63 |
| Tabla 16. Relación entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024 .....  | 65 |
| Tabla 17. Relación entre la carga de trabajo en la dimensión seguridad con la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024.....               | 66 |
| Tabla 18. Relación entre la carga de trabajo en la dimensión condiciones de trabajo con la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024.....  | 67 |
| Tabla 19. Relación entre la carga de trabajo en la dimensión organización de trabajo con la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024..... | 68 |
| Tabla 20. Relación entre la carga de trabajo en la dimensión ambiente de trabajo con la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024.....     | 69 |

## ÍNDICE DE ANEXOS

|   |     |
|---|-----|
| ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA .....                                  | 90  |
| ANEXO 2 INSTRUMENTOS ANTES DE LA VALIDACIÓN.....                      | 97  |
| ANEXO 3 INSTRUMENTOS DESPUÉS DE LA VALIDACIÓN.....                    | 104 |
| ANEXO 4 CONSENTIMIENTOS INFORMADOS .....                              | 110 |
| ANEXO 5 CONSTANCIAS DE VALIDACIÓN .....                               | 114 |
| ANEXO 6 DOCUMENTO SOLICITANDO PERMISO PARA EJECUCIÓN DE ESTUDIO ..... | 122 |
| ANEXO 7 DOCUMENTO DE AUTORIZACIÓN DEL ÁMBITO DE ESTUDIO .....         | 123 |
| ANEXO 8 BASE DE DATOS.....  | 124 |
| ANEXO 9 REPORTE DE CONSTANCIA TURNITIN .....                          | 130 |

## RESUMEN

**Objetivo.** Identificar la relación entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano. **Métodos.** Se desarrolló una investigación descriptiva correlacional, transversal en 132 trabajadores del hospital. Las hipótesis se contrastaron con la correlación de Rho de Spearman para una muestra con un valor  $p < 0,05$ . **Resultados.** El 59,8% de los encuestados reportaron una carga de trabajo de nivel medio, en cuanto a la dimensión seguridad el 37,9% reportó un nivel bajo, en condición de trabajo el 42,4% lo calificaron como medio, en la organización de trabajo el 34,8% fue bajo y ambiente de trabajo 34,1% fue alto. Con respecto a la satisfacción laboral el 35,6% de encuestados se reportaron como medianamente satisfechos, en la dimensión condiciones físicas y de confort el 65,9% reportaron estar insatisfechos, en beneficios laborales y remunerativos el 56,8% fue satisfecho, en desempeño de las tareas el 56,8% fue satisfecho y en relación con la autoridad el 56,1% se reportaron satisfechos. En cuanto a la correlación de la carga de trabajo y la satisfacción laboral fue de  $p = 0,000$ , en seguridad fue de  $p = 0,000$ , en condición de trabajo fue de  $p = 0,000$ , en la organización de trabajo fue de  $p = 0,000$  y en el ambiente de trabajo fue de  $p = 0,000$ . **Conclusión.** Se identificó una correlación positiva entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano.

**Palabras clave:** Carga laboral, Satisfacción laboral, Hospital, Salud, Salud pública. (Fuente: DECS – BIREME).

## ABSTRACT

**Objective.** To identify the relationship between workload and job satisfaction of nursing professionals at the Hermilio Valdizán Medrano Regional Hospital. **Methods.** A descriptive correlational, cross-sectional research was developed in 132 hospital workers. The hypotheses were contrasted with Spearman's Rho correlation for a sample with a value  $p < 0.05$ . **Results.** 59.8% of the respondents reported a medium level of workload, 37.9% reported a low level of safety, 42.4% reported a medium level of work conditions, 34.8% reported a low level of work organization, and 34.1% reported a high level of work environment. Regarding job satisfaction, 35.6% of respondents were reported as moderately satisfied, in the dimension physical conditions and comfort 65.9% reported being dissatisfied, in work benefits and remuneration 56.8% were satisfied, in task performance 56.8% were satisfied and in relation to authority 56.1% were satisfied. As for the correlation of workload and job satisfaction was  $p = 0.000$ , in safety it was  $p = 0.000$ , in work condition it was  $p = 0.000$ , in work organization it was  $p = 0.000$  and in work environment it was  $p = 0.000$ . **Conclusion.** A positive correlation was identified between workload and job satisfaction of nursing professionals at the Hermilio Valdizán Medrano Regional Hospital.

**Key words:** Workload, Job satisfaction, Hospital, Health, Public Health.  
(Source: MeSH-NLM).

## INTRODUCCIÓN

Esta investigación analiza la relación entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco. Cuando las exigencias laborales del sector salud son cada vez mayores, resulta fundamental comprender cómo la distribución de tareas, las condiciones laborales, la organización y el ambiente de trabajo influyen en el bienestar y desempeño del personal de enfermería (1).

Este estudio busca aportar evidencia científica que permita proponer estrategias para optimizar la gestión laboral y mejorar las condiciones de trabajo, contribuyendo así al fortalecimiento de la calidad de los servicios de salud y al desarrollo profesional de los enfermeros en el ámbito hospitalario (2).

Esta investigación se lleva a cabo con el propósito de identificar la relación entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería; este estudio adquiere relevancia al proporcionar información clave a las autoridades del establecimiento de salud, permitiéndoles comprender de manera precisa la situación relacionada con esta problemática específica. Los resultados expuestos en la presente investigación presentan evidencia significativa sobre las áreas laborales en las que se identifican factores que inciden en los niveles de estrés del personal. Estos hallazgos constituyen una base sólida para que las autoridades diseñen e implementen estrategias orientadas a mejorar la satisfacción laboral en el centro de salud.

En ese sentido, el presente informe se estructura en cinco capítulos.

El Capítulo I aborda la formulación del problema de investigación, especificando con claridad los objetivos, la justificación del estudio, sus limitaciones y la viabilidad del mismo.

El Capítulo II desarrolla el marco teórico, el cual incluye los antecedentes internacionales, nacionales y locales, la definición de términos relevantes, la

formulación de la hipótesis, así como la descripción y operacionalización de las variables.

El Capítulo III expone el enfoque metodológico aplicado en la investigación, detallando el diseño, la población, la muestra, los instrumentos y procedimientos utilizados.

El Capítulo IV presenta los resultados obtenidos, tanto a nivel descriptivo como inferencial, e incluye la contrastación de hipótesis.

Finalmente, el Capítulo V se dedica a la discusión de los hallazgos, el análisis crítico de los resultados, y expone las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio.

El informe culmina con un resumen de las conclusiones, recomendaciones, la bibliografía empleada y los anexos que respaldan el desarrollo de la investigación.

# CAPÍTULO I

## EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Para ofrecer tratamiento de alta calidad a los pacientes hospitalizados, las organizaciones hospitalarias deben encontrar personal de enfermería que esté contento con su trabajo, además de la persistente dificultad para garantizar una atención adecuada y de calidad <sup>(1)</sup>.

Solano <sup>(2)</sup> se señala que la satisfacción laboral simboliza el nivel de conformidad que experimentan los profesionales respecto a las cualidades que caracterizan su entorno de trabajo, el cual puede verse influenciado por múltiples factores que, al manifestarse de manera desfavorable, generan niveles de insatisfacción en el ámbito laboral.

Al respecto, Henao et al <sup>(3)</sup> afirman que la carga laboral es uno de los factores que mayor influencia tienen en la satisfacción de los profesionales de Enfermería, pues constituye los requerimientos físicos y psicológicos a los que están expuestos en su ambiente de trabajo, que si no es controlada adecuadamente provoca la insatisfacción laboral.

Dado el alto porcentaje de descontento laboral entre los profesionales de enfermería, la gravedad de este problema se hace aún más acuciante. Según Quenta y Silva <sup>(5)</sup>, más de la mitad de los enfermeros están descontentos con la cantidad de trabajo que se les exige en sus puestos.

Según Marín y Placencia <sup>(6)</sup>, la situación semejante en América, donde las tasas de insatisfacción laboral de las enfermeras oscilan entre el 46% en los países de América del Norte, el 30% y el 35% en América Central y el 60% en América del Sur. Estos altos niveles de insatisfacción están relacionados con una gran carga de trabajo, tanto mental como física.

Choquehuanca y Yana <sup>(7)</sup> señalaron que varios estudios realizados en Perú revelaron que las tasas de insatisfacción del departamento de

enfermería superan el 60,0%; estas cifras están vinculadas a circunstancias de trabajo inadecuados, remuneración inadecuada y sobrecarga de trabajo.

Según una investigación realizada en 2021 por Cabello <sup>(8)</sup>, los índices de descontento de los trabajadores de enfermería en Huánuco oscilan entre 50% y 65% en las instituciones de salud. Estos índices están ligados a la pesada carga laboral, la débil regulación institucional y la inadecuada remuneración.

Según Huamán <sup>(9)</sup> en este contexto, las principales razones por las que las enfermeras de las organizaciones sanitarias del país están insatisfechas con su trabajo son la falta de oportunidades de formación laboral, la baja remuneración, la carencia de estímulos y de oportunidades de aprobación institucional, sumada a la desmedida carga laboral en el sector sanitario, constituye un conjunto de factores que conciernen negativamente en la satisfacción y el desempeño del personal.

Según Quiroz <sup>(10)</sup>, esta situación obedece a que el personal de enfermería afronta múltiples desafíos en su entorno laboral, entre ellos, una inadecuada gestión organizativa, jornadas laborales intensas, desbalance entre sus responsabilidades profesionales y su vida personal, además de otros factores que inciden directamente en su percepción de satisfacción con el trabajo.

Según Limaymanta y Turpo <sup>(11)</sup>, los bajos salarios, la inestabilidad laboral, la inseguridad, las malas infraestructuras y la pesada carga de trabajo, dichos elementos representan algunos de los factores que contribuyen a reducir los niveles de satisfacción laboral del personal en el contexto hospitalario.

A este respecto, Quezada et al. <sup>(12)</sup> sostienen que una carga de trabajo excesiva tiene efectos negativos en los trabajadores de enfermería, entre los que destacan el aumento del descontento laboral, la reducción de su dedicación a la atención de los pacientes, la preferencia por el conflicto y la falta de cumplimiento de las indicaciones hospitalarias.

Con el objetivo de encarar esta incertidumbre, el Ministerio de Salud <sup>(13)</sup> propuso la estandarización del documento técnico normativo denominado Sistema de Gestión de Calidad en Salud y el diseño de procedimientos encaminados a reducir la carga laboral, así como a mejorar los niveles de satisfacción del personal de enfermería que labora en el ámbito asistencial.

Por lo expuesto, se plantea el presente estudio con el objetivo de determinar la relación entre la carga de trabajo y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Cuál es la relación entre la carga de trabajo y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

¿Cuál es la relación entre la carga de trabajo en la dimensión seguridad y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en estudio?

¿Cuál es la relación entre la carga de trabajo en la dimensión condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en estudio?

¿Cuál es la relación entre la carga de trabajo en la dimensión organización de trabajo y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en estudio?

¿Cuál es la relación entre la carga de trabajo en la dimensión ambiente de trabajo y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en estudio?

### **1.3. OBJETIVOS**

#### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Identificar la relación entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024.

#### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Describir la relación entre la carga de trabajo en la dimensión seguridad y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en estudio.

Establecer la relación entre la carga de trabajo en la dimensión condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en estudio.

Evaluar la relación entre la carga de trabajo en la dimensión organización de trabajo y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en estudio.

Analizar la relación entre la carga de trabajo en la dimensión ambiente de trabajo y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en estudio.

### **1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO**

#### **1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

La importancia teórica de este estudio radica en que ofrece datos sustanciales para optimizar la comprensión científica de la correlación entre la satisfacción laboral del personal y la carga de trabajo. Para ello, se empleó el marco conceptual de las teorías establecidas, incluida la teoría de los dos factores de Herzberg y el modelo de las tres necesidades de McClelland, y se compararon sus proposiciones con los datos reales recogidos. La investigación facilitó el desarrollo de modelos

teóricos complementarios que abordaban esta cuestión en el ámbito institucional, fundamentados en estos marcos teóricos.

#### **1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

Este estudio tuvo especial relevancia al abordar una problemática prioritaria en el marco de la línea de investigación en “Ética”. Los datos obtenidos proporcionaron a las autoridades del nosocomio información valiosa sobre el comportamiento de las variables analizadas en el contexto asistencial, lo que contribuyó a la formulación e implementación de medidas institucionales orientadas a disminuir la carga laboral y optimizar los niveles de satisfacción del personal estudiado en el entorno hospitalario.

#### **1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

La importancia en este aspecto radica en la aplicación de criterios rigurosos para la selección de la muestra y la recogida de datos. Los dispositivos se sometieron a un proceso de validación de contenido y mostraron una gran fiabilidad estadística, lo que garantiza la precisión y la coherencia en la medición de las variables analizadas.

#### **1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.**

En el desarrollo del estudio no se presentaron inconvenientes metodológicos relacionados con la tipología del estudio, el diseño adoptado ni el procedimiento de muestreo. Del mismo modo, el tratamiento y análisis estadístico de los datos se efectuó sin impedimentos que condicionaran los resultados obtenidos.

#### **1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.**

La investigación se autofinanció en su totalidad, lo que le permitió utilizar los recursos financieros, materiales y humanos necesarios para llevar a cabo la investigación con eficacia. Además, no surgió ningún conflicto de intereses durante la fase de ejecución.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.

##### 2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL

En México, 2022, Balseiro et. al. <sup>(14)</sup> hicieron el estudio: “Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en un hospital de segundo nivel”; evidenciando en sus resultados que 52,2% del personal de Enfermería estuvo satisfecho con su ambiente de trabajo y 47,8% se mostró insatisfecho(a) laboralmente, 63,5% consideraron que el trabajo que realizan en el hospital son de mucho valor, 40% mencionan que no tienen el tiempo necesario para realizar sus actividades laborales, 52,3% manifestaron que tenían una carga laboral media, concluyendo que la mayoría del personal estuvo contento laboralmente y que se relacionaba proporcionalmente con su carga de trabajo.

En Chile, 2021, Montoya et. al. <sup>(15)</sup> expusieron la investigación titulada “Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud”, los resultados estadísticos revelaron que el 66,2% del personal tenía una buena calidad de vida laboral, el 21,1% una calidad media y el 12,7% una mala calidad de vida laboral. En cuanto a la satisfacción laboral, el 50,7% presentaba un nivel alto, el 18,3% un nivel medio y el 31% un nivel bajo. Los resultados indicaron una correlación sustancial entre la calidad del trabajo y la satisfacción del equipo de atención primaria.

En México, 2021, Pozos et. al. <sup>(16)</sup> desarrollaron el estudio denominado “Relación de satisfacción laboral y calidad de vida profesional con la percepción de salud en personal de Enfermería”, los hallazgos mostraron que el 65 % de los profesionales presentó una percepción adecuada de su estado de salud, mientras que el 35 % manifestó una percepción inadecuada. En cuanto a la satisfacción

laboral, el 70 % se declaró insatisfecho y el 30 % satisfecho con su entorno de trabajo. Respecto a la carga laboral, el 76 % refirió una carga alta y el 24 % una carga baja. En relación con la calidad de vida, el 53,4 % reportó una calidad de vida adecuada.

### **2.1.2. A NIVEL NACIONAL**

En Chimbote, 2023, Cerna <sup>(17)</sup> presentó la investigación que tuvo como título “Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería de un hospital público de Huarney”, cuyos reportes evidenciaron que 49,1% de enfermeros(as) tuvieron sobrecarga laboral alta, 26,4% tuvieron sobrecarga laboral regular y 24,5% sobrecarga laboral baja; en la satisfacción laboral, 50,9% de personal de Enfermería mostró baja satisfacción laboral, 30,2% satisfacción regular y 18,9% satisfacción alta. En conclusión, existe correlación negativa entre la sobrecarga laboral y la satisfacción del personal participante de la investigación.

En Lima, 2022, Regalado <sup>(4)</sup> efectuó la investigación titulada “Carga laboral y satisfacción laboral del profesional de enfermería de una institución privada de salud”, los hallazgos indicaron, el 70,6% de los profesionales experimentaban una carga de trabajo elevada, el 27,1% una carga de trabajo media y el 2,4% una carga de trabajo baja. En cuanto a la satisfacción laboral, el 55,3% indicó un alto grado de satisfacción, el 38,8% un nivel moderado y el 5,9% un nivel bajo de satisfacción. Se identificó una correlación sustancial entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral entre el personal, lo que indica que el aumento de la carga de trabajo puede afectar al nivel de satisfacción con el entorno laboral.

En Lima, 2022, Velásquez <sup>(18)</sup> efectuó el estudio denominado “Carga laboral y satisfacción laboral del personal de enfermería de un Instituto Nacional de Salud”, los resultados indicaron que el 81,7% del personal de enfermería experimentó una carga de trabajo moderada, el 15% se encontró con una carga de trabajo baja y sólo el 3,3% se enfrentó a una carga elevada. En cuanto a la satisfacción laboral, el 41,7% indicó

un grado moderado de satisfacción, el 31,7% un nivel bajo y el 26,6% un nivel alto. La investigación demostró una relación inversamente proporcional entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral del personal de la institución, demostrando que un aumento del esfuerzo se correlaciona con una reducción de la satisfacción laboral percibida.

En Lima, 2022, Navarro <sup>(19)</sup> realizó la investigación titulada “Carga laboral y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del servicio de hospitalización de la clínica Madre Zoraida”, los resultados estadísticos mostraron que el 35,8 % de los profesionales presentó una carga laboral media, mientras que otro 35,8 % reportó una carga baja, y el 28,4 % restante evidenció una carga alta. En cuanto a la satisfacción laboral, el 45% indicó un nivel alto de satisfacción, el 25,8% un nivel moderado y el 29,2% un nivel bajo. Se identificó una correlación negativa entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral entre los profesionales del entorno evaluado, lo que sugiere que un aumento del esfuerzo está vinculado a una disminución de la satisfacción declarada.

### **2.1.3. A NIVEL LOCAL**

En Huánuco, 2023, Cárdenas et. al. <sup>(20)</sup> presentaron el artículo “Condiciones de trabajo en la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el área de Centro Quirúrgico de un Hospital Público”, los hallazgos evidenciaron que el 43,3 % de los profesionales de enfermería percibieron condiciones laborales regulares, el 30 % reportó condiciones deficientes y el 26,7 % señaló contar con buenas condiciones de trabajo. En relación con la satisfacción laboral, el 53,3 % manifestó estar algo satisfechos, el 30 % se declaró satisfecho y el 16,7 % expresó insatisfacción. Se concluyó que las condiciones laborales se relacionaron significativamente con el nivel de satisfacción laboral de los profesionales, evidenciando que mejores condiciones en el entorno de trabajo contribuyen a una mayor satisfacción en el ejercicio profesional.

En Huánuco, 2023, Sandoval <sup>(21)</sup> efectuó el estudio “Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital público de Huánuco”, los resultados indicaron que, en términos generales, el 56,1 % de los profesionales presentó un nivel medio de síndrome de burnout, el 30,4 % un nivel alto y el 13,5 % un nivel bajo. En cuanto a la satisfacción laboral, el 52,3 % manifestó estar algo satisfechos, el 36,3 % se declaró insatisfecho y solo el 11,4 % expresó satisfacción con su entorno laboral. Se determinó que el síndrome de burnout guarda una relación significativa con la satisfacción laboral en los profesionales estudiados, evidenciando que mayores niveles de agotamiento emocional se asocian con menores niveles de satisfacción en el ámbito laboral.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. TEORÍA DE LAS TRES NECESIDADES DE MC CLELLAND**

Esta teoría sugiere que la disposición y el nivel de satisfacción de las personas con sus condiciones laborales están influenciados por tres demandas básicas. La primera es el deseo de logro, que motiva al empleado a buscar el éxito; la segunda es la necesidad de poder, que se manifiesta en el esfuerzo por asumir un rol de liderazgo y ejercer control sobre otros grupos de personas; y la tercera es la necesidad de conexión <sup>(22)</sup>.

Según Hernández et al. <sup>(23)</sup>, en este contexto, la demanda de afiliación que abarca la necesidad de las personas de construir relaciones interpersonales prioriza las circunstancias en las que está disponible la asistencia requerida para el crecimiento profesional sin competencia. Enfatizan que las relaciones de autoridad, poder o amistad de los empleados mejoran su desempeño laboral, lo que a su vez afecta su nivel de satisfacción con sus puestos.

Esta teoría mejoró significativamente el presente estudio al dilucidar el impacto de la carga de trabajo en la satisfacción laboral de los profesionales, junto con sus deseos de logro, poder y afiliación, que

son componentes críticos en la dinámica motivacional del lugar de trabajo.

## **2.2.2. TEORÍA DE LOS DOS FACTORES DE HERZBERG**

Herzberg propuso un modelo teórico de motivación en el lugar de trabajo que identifica dos categorías de demandas en el entorno laboral: factores extrínsecos e intrínsecos que influyen en el comportamiento de los empleados dentro de la empresa <sup>(24)</sup>.

De acuerdo con Parra y Paravic <sup>(25)</sup>, los factores extrínsecos también conocidos como factores higiénicos están asociados a la aparición de insatisfacción en el ámbito laboral. Estos elementos se originan en el entorno de trabajo y corresponden a condiciones externas al control del trabajador. En este sentido, Herzberg identifica como ejemplos de tales influencias a la compensación económica, los beneficios laborales, las condiciones físicas del espacio laboral, la supervisión, las regulaciones internas y las políticas organizacionales.

Según Solano <sup>(26)</sup>, los factores intrínsecos también denominados factores motivacionales incluyen elementos asociados con la satisfacción por el tipo de trabajo realizado, caracterizados por estar bajo el control de los empleados y relacionados con las actividades que llevan a cabo. Estos son emociones vinculadas a la búsqueda de autorrealización, reconocimiento profesional y crecimiento personal.

Por lo tanto, según Herzberg citado por Madera <sup>(27)</sup>, las variables motivacionales tienen un impacto significativo y duradero en el rendimiento individual, ya que, en las mejores circunstancias, incrementan la satisfacción del personal, lo que a su vez impulsa el desempeño organizacional. Por el contrario, cuando estos elementos son insuficientes, se genera insatisfacción en los empleados, lo que repercute negativamente en el clima dentro de la empresa.

El modelo teórico de Herzberg fue vinculado a esta investigación, ya que facilitó la identificación de las circunstancias que inciden en la

satisfacción laboral, distinguiendo entre aquellos que la generan (factores motivacionales) y los que, al estar ausentes, pueden provocar insatisfacción (factores higiénicos) dentro del entorno hospitalario.

### **2.2.3. TEORÍA DE ENFERMERÍA DE IDA ORLANDO**

Se fundamenta en la interacción dinámica que se establece entre el líder y sus colaboradores. A partir de un enfoque interpersonal, el liderazgo se orienta al logro de objetivos mediante la construcción de vínculos que promuevan la implicación del equipo. El eje central de esta propuesta reside en la capacidad del líder para motivar a los trabajadores a comprometerse con metas relevantes, no desde una posición jerárquica, sino a través de la generación de un entorno colaborativo que favorezca tanto el crecimiento personal como el avance institucional <sup>(28)</sup>.

En consecuencia, este enfoque teórico plantea que tanto los líderes como el personal constituyen elementos esenciales en el fortalecimiento de la profesión de enfermería, ya que su interacción favorece el desarrollo integral tanto físico como emocional de quienes participan en el proceso. Esta relación contribuye al cumplimiento de las metas organizacionales y, en última instancia, influye de manera favorable en los niveles de satisfacción laboral del equipo <sup>(29)</sup>.

Esta teoría es pertinente al presente estudio, ya que permitió identificar de qué manera el entorno laboral impacta en la satisfacción laboral de los profesionales.

## **2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES**

### **2.3.1. VARIABLE CARGA DE TRABAJO**

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), citada por Santana <sup>(30)</sup>, se refiere a cualquier condición o característica del entorno laboral que pueda influir de manera significativa en la aparición de riesgos que comprometan la salud y la seguridad.

La carga de trabajo se entiende como el conjunto de actividades, procedimientos y condiciones a las que está expuesto un trabajador durante el desempeño de sus funciones, cuyo objetivo es identificar, prevenir o mitigar los riesgos que puedan derivar en accidentes o afectaciones a la salud en el contexto laboral <sup>(31)</sup>.

Medina et al. <sup>(32)</sup> menciona que la carga de trabajo se define como el conjunto de exigencias psicofísicas impuestas al trabajador durante la jornada laboral. La ejecución de una tarea determinada cumple con dos propósitos fundamentales: en primer lugar, permite alcanzar los objetivos propios del puesto de trabajo, y, en segundo lugar, implica un esfuerzo adaptativo por parte del individuo frente a las demandas del entorno laboral, alcanzar los objetivos de rendimiento; y, en segundo lugar, fomentar el desarrollo personal.

Estos autores abordan la carga laboral desde una perspectiva integral, destacando su carácter tanto organizacional como psicofísico. Se enfatiza que esta no solo comprende el volumen de tareas, sino también las condiciones y exigencias del entorno que pueden afectar la salud del trabajador. Asimismo, se resalta el componente adaptativo del individuo frente a estas demandas, lo cual resulta esencial para su análisis y gestión en el ámbito de la salud ocupacional.

### **2.3.2. DIMENSIONES DE LA CARGA DE TRABAJO**

#### **Seguridad**

Según Céspedes y Martínez <sup>(33)</sup>, estos son los métodos y estrategias destinados a reducir o eliminar los peligros que podrían provocar accidentes laborales, evitando así las lesiones y las consecuencias derivadas de materiales tóxicos o peligrosos.

Romeral <sup>(34)</sup> menciona que es el conjunto de métodos, prácticas y acciones que los empleados emplean para reducir los riesgos con alto potencial de provocar accidentes laborales que afectan de manera negativa su calidad de vida en el trabajo.

Se resalta la importancia de las estrategias preventivas como herramientas clave para mitigar los riesgos laborales. Se enfatiza que la aplicación de métodos y prácticas adecuadas permite reducir la probabilidad de accidentes y minimizar la exposición a materiales peligrosos, contribuyendo así a preservar la salud y mejorar la calidad de vida en el entorno de trabajo

### **Condiciones de trabajo**

Las condiciones de trabajo son definidas por Delgado <sup>(35)</sup> como el conjunto de requerimientos físicos y psicológicos que deben ser adecuadamente satisfechos mientras los empleados desempeñan sus funciones dentro de la empresa.

Según Jiménez <sup>(36)</sup>, estos reflejan todas las presiones psicofísicas a las que están expuestos los empleados en su entorno laboral, resaltando que la realización de una actividad determinada tiene dos propósitos: en primer lugar, colaborar en la consecución de los objetivos de rendimiento; y, en segundo lugar, fomentar el crecimiento personal del trabajador. Destacan que las condiciones de trabajo comprenden tanto los aspectos físicos como psicológicos que influyen en el desempeño del empleado. Se reconoce que estas condiciones no solo impactan en la productividad, sino también en el desarrollo personal del trabajador, lo cual subraya la necesidad de entornos laborales que promuevan el bienestar integral y favorezcan un equilibrio entre las exigencias del puesto y el crecimiento individual

### **Organización de trabajo**

De acuerdo a Romero <sup>(37)</sup>, estas son todas las acciones que toma una organización para mejorar el desempeño de los empleados y sus condiciones laborales, con el fin de que puedan cumplir con sus funciones de manera eficiente.

Según Sánchez y Martínez <sup>(38)</sup>, estos son los principios fundamentales o elementos clave que determinan cómo se distribuyen

las tareas entre un equipo de personas o individuos a quienes se les han asignado determinadas responsabilidades en el entorno laboral.

Ambos autores hacen referencia a la organización del trabajo como un factor clave en la mejora del desempeño laboral. Se subraya que una adecuada distribución de tareas y la implementación de acciones orientadas al bienestar del personal son esenciales para optimizar la eficiencia y garantizar que las responsabilidades asignadas se cumplan de forma efectiva dentro del entorno organizacional

### **Ambiente de trabajo**

El ambiente laboral es un instrumento crucial que incrementa la producción de los empleados y evitar la paralización de la organización, según Geldres et al. <sup>(39)</sup>. Además, desempeña un papel fundamental en la representación sindical, actuando como un medio para impulsar mejoras en las instalaciones físicas de la empresa y en las políticas laborales, lo cual contribuye a optimizar el desempeño de los trabajadores.

Resalta al ambiente laboral como un factor determinante en la productividad y continuidad de las actividades organizacionales. Se reconoce su influencia no solo en el rendimiento individual, sino también en aspectos colectivos como la representación sindical y la mejora de condiciones físicas y políticas laborales, lo que refuerza su papel en la promoción de entornos laborales más eficientes y sostenibles

### **Variable satisfacción laboral**

Según la OMS <sup>(40)</sup>, la satisfacción laboral constituye el nivel de conformidad que experimentan los trabajadores respecto a las condiciones laborales en su institución de trabajo.

Para Sánchez y García <sup>(41)</sup>, la satisfacción laboral se concibe como una respuesta emocional positiva que resulta de la percepción individual y afectiva que una persona tiene respecto a su empleo, siendo el reflejo

de una evaluación subjetiva sobre sus vivencias y condiciones en el entorno laboral.

Chiang et al. <sup>(42)</sup> definen la satisfacción laboral como las emociones favorables asociadas tanto a elementos internos como externos del entorno de trabajo.

Merino et al. <sup>(43)</sup> lo definen como un proceso emocional positivo que se origina en el proceso perceptual del individuo y se manifiesta como una reacción afectiva frente a distintas características o dimensiones del trabajo. Se considera un proceso dinámico que puede variar en función de cómo la persona interprete los cambios en su entorno.

Según Argumedo <sup>(44)</sup>, en este contexto, la satisfacción laboral comprende múltiples dimensiones, entre las que se incluyen la compensación económica, las relaciones interpersonales con los colaboradores, las posibilidades de desarrollo y promoción profesional, las cualidades físicas del entorno laboral y el estilo de liderazgo o supervisión ejercido por los superiores.

Estos ofrece una visión amplia y multidimensional de la satisfacción laboral, destacando su naturaleza emocional, subjetiva y dinámica. Se reconoce que esta percepción positiva depende de factores tanto internos como externos del entorno laboral, incluyendo aspectos como la remuneración, las relaciones interpersonales, las oportunidades de desarrollo y el estilo de liderazgo. Esta comprensión integral permite valorar la satisfacción laboral como un componente clave en el bienestar del trabajador y en la eficacia organizacional

### **2.3.3. DIMENSIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL**

#### **a) Condiciones físicas y de confort**

De acuerdo con Pujol y Dabos <sup>(45)</sup>, abarca aspectos vinculados a los recursos materiales y la infraestructura disponibles en el entorno laboral, los cuales permiten ejecutar adecuadamente las tareas diarias y

actúan como referentes clave del rendimiento y la eficiencia en el trabajo. En el caso de las instituciones de salud, estas condiciones incluyen factores como la iluminación, la ventilación, la higiene ambiental y la organización de los espacios físicos.

Resalta la relevancia de los recursos materiales y de la infraestructura como componentes esenciales para el adecuado desarrollo de las actividades laborales. En el contexto de las instituciones de salud, se subraya la importancia de condiciones físicas como la iluminación, ventilación, higiene y organización de los espacios, ya que estos factores inciden directamente en el rendimiento, la eficiencia y la calidad del servicio ofrecido.

#### **b) Beneficios laborales y remunerativos**

De acuerdo a Díaz et al. <sup>(46)</sup>, se denota la remuneración monetaria que los empleados reciben a intervalos regulares en reconocimiento de sus funciones y deberes. Este incentivo financiero favorece el compromiso del personal con el logro de los objetivos institucionales y contribuye a mejorar la excelencia la atención proporcionada en el entorno hospitalario.

Destaca a la remuneración como un elemento clave en la motivación y compromiso del personal. Se reconoce que el incentivo económico no solo representa una compensación por las funciones desempeñadas, sino que también influye positivamente en el desempeño y en la calidad de la atención brindada, especialmente en el entorno hospitalario, donde la satisfacción del personal impacta directamente en los resultados institucionales.

#### **c) Políticas administrativas**

Según Aguirre <sup>(47)</sup>, se refieren al grado de conformidad o alineación que los miembros del personal tienen con las políticas o procedimientos destinados a regular la interacción entre la organización y sus empleados. Estos elementos funcionan como mecanismos clave para

facilitar el logro de los objetivos y la implementación de las estrategias definidas por la institución.

Se enfatiza la importancia del cumplimiento normativo dentro de la organización, señalando que la alineación del personal con las políticas institucionales es fundamental para alcanzar los objetivos estratégicos. Estas normas actúan como guías que regulan las relaciones laborales y aseguran una ejecución coherente de los procesos, fortaleciendo la cohesión interna y la eficacia organizacional.

#### **d) Desempeño de las tareas**

Vera et al. <sup>(48)</sup> lo definen como la apreciación efectuada por los encargados del área administrativa respecto al nivel de eficiencia que evidencian los trabajadores al desarrollar sus tareas cotidianas dentro de su ámbito laboral. Esta evaluación abarca tanto la competencia profesional demostrada en el cumplimiento de sus funciones como el uso efectivo de sus capacidades en la gestión de sus responsabilidades.

También aborda la evaluación del desempeño como un proceso clave dentro de la gestión administrativa, centrado en valorar la eficiencia y competencia profesional del personal. Se destaca que esta apreciación no solo considera el cumplimiento de funciones, sino también la manera en que los trabajadores aplican sus capacidades para gestionar eficazmente sus responsabilidades, lo cual resulta esencial para mejorar la productividad institucional

#### **e) Relación con la autoridad**

Chávez y Ríos <sup>(49)</sup> mencionan que es la percepción subjetiva que los colaboradores elaboran en torno al proceso de comunicación que establecen con sus superiores jerárquicos u otras figuras de autoridad, en relación con las tareas y responsabilidades que desarrollan en su contexto laboral.

En esa línea, Benetre <sup>(50)</sup> sostiene que la actitud de aceptación, indiferencia o rechazo hacia la figura del jefe constituye un elemento

determinante en el rendimiento organizacional, siendo esta respuesta influida, en gran medida, por las cualidades personales y profesionales de la enfermera jefe y otros líderes del entorno hospitalario.

Ambos autores subrayan la relevancia de la comunicación vertical en el entorno laboral, destacando que la percepción que los colaboradores tienen de sus superiores influye directamente en su actitud y desempeño. Se evidencia que la relación con figuras de autoridad, como la enfermera jefa, está condicionada por sus cualidades personales y profesionales, lo cual impacta de manera significativa en la dinámica organizacional y en el clima laboral del entorno hospitalario.

## **2.4. HIPÓTESIS**

### **2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL**

**Hi:** La carga de trabajo se relaciona con la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024.

**Ho:** La carga de trabajo no se relaciona con la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024.

### **2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

**Hi<sub>1</sub>:** La carga de trabajo en la dimensión seguridad se relaciona con la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en estudio.

**Ho<sub>1</sub>:** La carga de trabajo en la dimensión seguridad no se relacionan con la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en estudio.

**Hi<sub>2</sub>:** La carga de trabajo en la dimensión condiciones de trabajo se relaciona con la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en estudio.

**Ho2:** La carga de trabajo en la dimensión condiciones de trabajo no se relaciona con la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en estudio.

**Hi3:** La carga de trabajo en la dimensión organización de trabajo se relaciona con la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en estudio.

**Ho3:** La carga de trabajo en la dimensión organización de trabajo no se relaciona con la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en estudio.

**Hi4:** La carga de trabajo en la dimensión ambiente de trabajo se relaciona con la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en estudio.

**Ho4:** La carga de trabajo en la dimensión ambiente de trabajo no se relaciona con la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en estudio.

## **2.5. VARIABLES**

### **2.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE**

Carga de trabajo.

### **2.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE**

Satisfacción laboral.

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| VARIABLE                      | DEFINICIÓN CONCEPTUAL   | DEFINICIÓN OPERACIONAL  | DIMENSIÓN                | TIPO DE VARIABLE | INDICADORES   | ESCALA DE MEDICIÓN | INSTRUMENTO                |
|-------------------------------|---|---|--------------------------|------------------|---|--------------------|----------------------------|
| <b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b> |   |   |                          |                  |   |                    |                            |
| <b>Carga de trabajo</b>       | Simboliza el conjunto de responsabilidades, requerimientos y actividades que los trabajadores asumen y deben realizar en su ambiente de trabajo | Corresponde al conjunto de funciones, obligaciones, exigencias y tareas que el personal de enfermería desempeña en su entorno laboral, estructuradas operativamente en cuatro dimensiones: seguridad, condiciones laborales, organización y ambiente de trabajo que será evaluado con una escala de carga de trabajo y medida como carga de trabajo alta, media y baja. | Carga de trabajo general | Categórica       | <b>Alta</b><br>74 a 100 puntos.<br><b>Media</b><br>47 a 73 puntos.<br><b>Baja</b><br>20 a 46 puntos | Ordinal            | Escala de carga de trabajo |
|                               |   |   | Seguridad                | Categórica       | <b>Alta</b><br>19 a 25 puntos.<br><b>Media</b><br>12 a 18 puntos.<br><b>Baja</b><br>5 a 11 puntos   | Ordinal            |                            |
|                               |   |   | Condiciones de trabajo   | Categórica       | <b>Alta</b><br>19 a 25 puntos.<br><b>Media</b><br>12 a 18 puntos.<br><b>Baja</b><br>5 a 11 puntos   | Ordinal            |                            |

|                              |   |  |                                  |            |   |         |                                |
|------------------------------|---|--|----------------------------------|------------|---|---------|--------------------------------|
|                              |   |  | Organización de trabajo          | Categórica | <b>Alta</b><br>19 a 25 puntos.<br><b>Media</b><br>12 a 18 puntos.<br><b>Baja</b><br>5 a 11 puntos                               | Ordinal |                                |
|                              |   |  | Ambiente de trabajo              | Categórica | <b>Alta</b><br>19 a 25 puntos.<br><b>Media</b><br>12 a 18 puntos.<br><b>Baja</b><br>5 a 11 puntos                               | Ordinal |                                |
| <b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>  |   |  |                                  |            |   |         |                                |
| <b>Satisfacción laboral.</b> | Se entiende como una condición emocional favorable derivada de la percepción individual que un trabajador tiene sobre sus vivencias en el entorno laboral, o como la reacción afectiva que experimenta en relación con el desempeño de sus propias funciones. | Se refiere al nivel de satisfacción que manifiestan los profesionales en relación con los aspectos que conforman su ambiente de trabajo, organizado operativamente en cinco dimensiones: condiciones físicas y de confort, beneficios económicos y laborales, políticas administrativas, | Satisfacción laboral general     | Categórica | <b>Satisfecho</b><br>19 a 25 puntos<br><b>Medianamente satisfecho</b><br>12 a 18 puntos<br><b>Insatisfecho</b><br>5 a 11 puntos | Ordinal | Escala de satisfacción laboral |
|                              |   |  | Condiciones físicas y de confort | Categórica | <b>Satisfecho</b><br>19 a 25 puntos<br><b>Medianamente satisfecho</b><br>12 a 18 puntos<br><b>Insatisfecho</b><br>5 a 11 puntos | Ordinal |                                |

ejecución de tareas y vínculo con las autoridades. Esta variable será evaluada mediante una escala de satisfacción laboral, categorizada en satisfecho, medianamente satisfecho e insatisfecho.

|                                      |            |   |         |
|--------------------------------------|------------|---|---------|
| Beneficios laborales y remunerativos | Categórica | <b>Satisfecho</b><br>15 a 20 puntos<br><b>Medianamente satisfecho</b><br>10 a 14 puntos<br><b>Insatisfecho</b><br>4 a 9 puntos  | Ordinal |
| Políticas administrativas            | Categórica | <b>Satisfecho</b><br>19 a 25 puntos<br><b>Medianamente satisfecho</b><br>12 a 18 puntos<br><b>Insatisfecho</b><br>5 a 11 puntos | Ordinal |
| Desempeño de tareas                  | Categórica | <b>Satisfecho</b><br>19 a 25 puntos<br><b>Medianamente satisfecho</b><br>12 a 18 puntos<br><b>Insatisfecho</b><br>5 a 11 puntos | Ordinal |
| Relación con la autoridad            | Categórica | <b>Satisfecho</b><br>19 a 25 puntos<br><b>Medianamente satisfecho</b><br>12 a 18 puntos<br><b>Insatisfecho</b><br>5 a 11 puntos | Ordinal |

**VARIABLES DE CARACTERIZACIÓN**

| <b>VARIABLES DE CARACTERIZACIÓN</b>      |   |  |                                      |            |  |                                  |
|--|---|--|--------------------------------------|------------|--|----------------------------------|
| <b>Características sociodemográficas</b> | Constituye el conjunto de atributos demográficos y sociales que describen a una población específica, los cuales permiten su clasificación y análisis dentro de un contexto determinado.              | Corresponde al conjunto de atributos demográficos y sociales que describen a los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, y que permiten caracterizar su perfil dentro del contexto institucional.                       | Grupo etario                         | Numérica   | Joven<br>Adulto<br>Adulto mayor                                | Ordinal                          |
|  |   |  | Género                               | Categórica | Masculino<br>Femenino  | Nominal                          |
|  |   |  | Grado de especialización profesional | Categórica | Licenciado(a)<br>Segunda Especialidad<br>Maestría<br>Doctorado | Ordinal                          |
| <b>Características laborales</b>         | Hace referencia al conjunto de atributos vinculados al ámbito laboral que definen a un grupo poblacional específico, permitiendo analizar su situación ocupacional dentro de un contexto determinado. | Se refiere al conjunto de características relacionadas con la situación laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, las cuales permiten describir y analizar su desempeño dentro del contexto institucional. | Situación laboral                    | Categórica | Nombrado<br>Contratado   | Situación laboral                |
|  |   |  | Tiempo de trabajo en el hospital     | Categórica | Menos de 5 años<br>5 a 10 años<br>Más de 10 años               | Tiempo de trabajo en el hospital |
|  |   |  | Pertenencia a sindicato              | Categórica | Si<br>No   | Pertenencia a sindicato          |
|  |   |  | Trabajo en otra institución          | Categórica | Si<br>No   | Trabajo en otra institución      |

Cuestionario de características generales

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

De acuerdo con el tipo de participación del investigador, el presente estudio fue de naturaleza observacional, dado que no se manipularon intencionalmente las variables.

En lo que respecta a la planificación de la recolección de datos, se trató de un estudio prospectivo, ya que la información fue obtenida posteriormente a la planificación, durante la aplicación de los instrumentos.

Respecto al número de mediciones, el estudio fue de tipo transversal, las variables se evaluaron en un momento singular dentro de la muestra elegida, lo que facilitó el establecimiento de su relación.

Finalmente, según el número de variables analizadas, el diseño fue de tipo analítico, al haberse empleado análisis estadístico bivariado para determinar la asociación las variables de estudio.

##### **3.1.1. ENFOQUE**

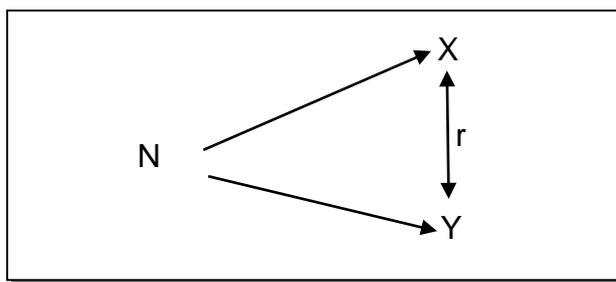
Esta investigación se enmarcó dentro del enfoque cuantitativo, al sustentarse en la utilización de instrumentos estructurados para la recolección de datos y en el empleo de técnicas estadísticas que permitieron analizar las variables.

##### **3.1.2. ALCANCE O NIVEL**

Esta investigación se ubicó dentro del nivel relacional porque su propósito estuvo orientado a identificar la relación que se establece entre ambas variables.

##### **3.1.3. DISEÑO**

En esta investigación se aplicó el diseño correlacional, el cual se esquematizó de la siguiente manera:



Donde:

$n$ = Muestra de profesionales de Enfermería.

$O_x$ = Carga de trabajo.

$O_y$ = Satisfacción laboral.

$r$ = Relación entre variables.

### 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 3.2.1. POBLACIÓN

La población de la investigación estaba formada por 200 profesionales de enfermería empleados en el Hospital Regional. El jefe de enfermería de la institución indicó que este personal estaba distribuido de la siguiente manera:

#### **Población de profesionales de Enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2024.**

| Servicio de Trabajo           | N° de Enfermeros(as) |
|-------------------------------|----------------------|
| Cirugía                       | 13                   |
| Medicina                      | 21                   |
| Traumatología                 | 8                    |
| Emergencia                    | 23                   |
| Neonatología                  | 30                   |
| Pediatría                     | 11                   |
| Unidad de Cuidados Intensivos | 10                   |
| Centro Quirúrgico             | 12                   |
| Gineco Obstetricia            | 4                    |
| Consultorios Externos         | 10                   |
| <b>TOTAL</b>                  | <b>200</b>           |

## Criterios de inclusión y exclusión

**Criterios de inclusión:** La población de la investigación estaba formada por el personal de enfermería del hospital que cumplía los criterios de inclusión establecidos. Los participantes eran empleados de la institución y consintieron voluntariamente en participar firmando el formulario de consentimiento informado.

**Criterios de exclusión:** Se excluyeron a 3 personas, uno por estar de vacaciones y a dos que estaban con descanso médico.

**Ubicación de la población en espacio y tiempo:** La investigación se llevó a cabo en los servicios de hospitalización y consultorios externos del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, ubicado en el Jr. Hermilio Valdizán N.º 900, en el centro urbano de la ciudad de Huánuco.

### 3.2.2. MUESTRA Y MUESTREO

**Unidad de análisis y muestreo:** Profesionales de Enfermería.

**Marco muestral:** Rol de turnos de los profesionales de Enfermería del hospital.

**Tipo de muestreo** La muestra se obtuvo por muestreo aleatorio simple.

**a) Población muestral:** La muestra se seleccionó mediante el siguiente procedimiento estadístico:

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{e^2(N - 1) + Z^2 P Q}$$

Donde:

| Estadígrafos   | Significado                    | Valor      |             |
|----------------|--------------------------------|------------|-------------|
|                |                                | Porcentual | Estadístico |
| $Z_{1-\alpha}$ | Nivel de confianza             | 95%        | 1.96        |
| <b>P</b>       | Probabilidad de éxito          | 50%        | 0.5         |
| <b>Q</b>       | Probabilidad de fracaso        | 100% - p   | 0.5         |
| <b>e</b>       | Precisión o magnitud del error | 5%         | 0.05        |

|          |           |      |     |
|----------|-----------|------|-----|
| <b>N</b> | Población | 100% | 197 |
|----------|-----------|------|-----|

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (197)}{(0.05)^2 (199) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 131.45$$

n=130 profesionales de Enfermería.

La muestra estuvo conformada por 130 profesionales de Enfermería que laboran en el nosocomio estudiado.

### 3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

| <b>FICHA TÉCNICA INSTRUMENTO Nº 01</b>    |  |
|---|--|
| 1. Nombre del instrumento                 | Escala de carga de trabajo.  |
| 2. Autor                                  | Velásquez <sup>25</sup>  |
| 3. Descripción del instrumento            | Esta herramienta evalúa la carga de trabajo del personal de enfermería del nosocomio.  |
| 4. Estructura (dimensiones, ítems)        | El instrumento consta 20 ítems divididos en cuatro dimensiones: seguridad, carga de trabajo, organización de trabajo y ambiente de trabajo con 5 ítems cada uno.   |
| 5. Técnica de administración              | Encuesta   |
| 6. Medición instrumento general           | <b>Alta:</b> 74 a 100 puntos.<br><b>Media:</b> 47 a 73 puntos.<br><b>Baja:</b> 20 a 46 puntos  |
| 7. Medición por dimensiones               | <b>Seguridad.</b><br>Alta: 19 a 25 puntos.<br>Media: 12 a 18 puntos.<br>Baja: 5 a 11 puntos<br><b>Carga de trabajo.</b><br>Alta: 19 a 25 puntos.<br>Media: 12 a 18 puntos.<br>Baja: 5 a 11 puntos<br><b>Organización de trabajo.</b><br>Alta: 19 a 25 puntos.<br>Media: 12 a 18 puntos.<br>Baja: 5 a 11 puntos.<br><b>Ambiente de trabajo.</b><br>Alta: 19 a 25 puntos.<br>Media: 12 a 18 puntos.<br>Baja: 5 a 11 puntos |
| 8. Momento de aplicación del instrumento. | Después del turno laboral  |
| 9. Tiempo de aplicación del instrumento   | 15 minutos por cada profesional  |

## FICHA TÉCNICA N° 2

|  |   |
|--|---|
| 1. Técnica                                 | Psicometría   |
| 2. Nombre                                  | Escala de satisfacción laboral.   |
| 3. Autor                                   | Navarro <sup>26</sup>   |
| 4. Objetivo                                | Evaluar la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería.   |
| 5. Estructura                              | La escala estuvo constituida por 24 ítems divididos en 5 dimensiones: condiciones físicas y de confort con 5 ítems; beneficios laborales y remunerativos con 4 ítems; políticas administrativas con 5 ítems; desempeño de tareas con 5 ítems y relación con la autoridad también con 5 ítems.   |
| 6. Codificación de respuestas              | <p><b>Ítems positivos (1,2,3,4,5,6,8,9,15,16,18,19,20,21,22,23,24).</b></p> <p>Totalmente en desacuerdo = 1 punto.<br/>           En desacuerdo = 2 puntos.<br/>           Indeciso(a) = 3 puntos.<br/>           De acuerdo = 4 puntos.<br/>           Totalmente de acuerdo = 5 puntos.</p> <p><b>Ítems negativos (7,10,11,12,13,14,17).</b></p> <p>Totalmente en desacuerdo = 5 punto.<br/>           En desacuerdo = 4 puntos.<br/>           Indeciso(a) = 3 puntos.<br/>           De acuerdo = 2 puntos.<br/>           Totalmente de acuerdo = 1 puntos.</p>  |
| 7. Medición instrumento general            | <p><b>Satisfacción laboral</b></p> <p>Satisfecho = 89 a 120 puntos.<br/>           Medianamente satisfecho = 57 a 88 puntos<br/>           Insatisfecho = 24 a 56 puntos.</p>   |
| 8. Medición de instrumento por dimensiones | <p><b>Condiciones físicas y de confort.</b></p> <p>Satisfecho = 19 a 25 puntos.<br/>           Medianamente satisfecho = 12 a 18 puntos<br/>           Insatisfecho = 5 a 11 puntos.</p> <p><b>Beneficios laborales y remunerativos.</b></p> <p>Satisfecho = 15 a 20 puntos.<br/>           Medianamente satisfecho = 10 a 14 puntos<br/>           Insatisfecho = 4 a 9 puntos.</p> <p><b>Políticas administrativas.</b></p> <p>Satisfecho = 19 a 25 puntos.<br/>           Medianamente satisfecho = 12 a 18 puntos<br/>           Insatisfecho = 5 a 11 puntos.</p> <p><b>Desempeño de tareas.</b></p> <p>Satisfecho = 19 a 25 puntos.<br/>           Medianamente satisfecho = 12 a 18 puntos<br/>           Insatisfecho = 5 a 11 puntos.</p> <p><b>Relación con autoridad.</b></p> <p>Satisfecho = 19 a 25 puntos.<br/>           Medianamente satisfecho = 12 a 18 puntos<br/>           Insatisfecho = 5 a 11 puntos.</p> |
| 9. Momento de aplicación.                  | Después del turno laboral   |
| 10. Tiempo de aplicación.                  | 15 minutos por cada profesional   |

## a) Validez y confiabilidad de instrumentos

### • Validez por juicio de expertos

- El contenido del instrumento de recolección de datos fue sometido a validación a través del juicio de ocho expertos con experiencia comprobada. Los especialistas evaluaron la adecuación de cada ítem considerando su relevancia y coherencia con el dominio conceptual tratado, además de revisar la claridad en su redacción y contribuir a minimizar posibles sesgos en la formulación de los reactivos.
- Para cumplir con este propósito inherente, cada experto recibió en un sobre manila cerrado toda la información relacionada al estudio de investigación, que contenía una solicitud dirigida al experto solicitando validación de instrumentos, la matriz de consistencia y los instrumentos del estudio.
- En este proceso, cada juez recibió un formulario de instrucciones mediante el cual emitió su apreciación individual sobre la evaluación de los instrumentos: la Escala de Carga de Trabajo y la Escala de Satisfacción Laboral. Asimismo, formularon observaciones y sugerencias destinadas a optimizar la evaluación de cada uno de los indicadores. Si bien en un inicio se evidenciaron algunas discrepancias entre las opiniones, finalmente todos los expertos coincidieron en que ambos instrumentos eran adecuados para su aplicación en la población objeto de estudio. Como respaldo, los evaluadores firmaron el acta de conformidad correspondiente (Anexo 5), destacando la viabilidad del instrumento, la cual se resume en el cuadro adjunto:

### Validez por juicio de expertos.

| Nº | Nombres y apellidos del experto(a)  | Escala de satisfacción laboral | Escala de carga de trabajo. |
|----|-------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------|
| 1  | Mg. Emma Aida Flores Quiñones       | Aplicable                      | Aplicable                   |
| 2  | Lic. Amelia Leiva Yaro.             | Aplicable                      | Aplicable                   |
| 3  | Mg. Graciela Maritza Ponciano Reyes | Aplicable                      | Aplicable                   |
| 4  | Mg. Isa Calixto Natividad           | Aplicable                      | Aplicable                   |
| 5  | Mg. Eler Borneo Cantalicio          | Aplicable                      | Aplicable                   |
| 6  | Mg. Esperanza Luz Bridnin Martel    | Aplicable                      | Aplicable                   |

|   |                         |           |           |
|---|-------------------------|-----------|-----------|
| 7 | Mg. Rosa Vargas Gamarra | Aplicable | Aplicable |
| 8 | Mg. Bertha Serna Roman  | Aplicable | Aplicable |

*Fuente:* Constancias de validación (ANEXO 5)

- **Confiabilidad estadística de instrumentos**

Una vez verificada la validez de contenido, se procedió a evaluar la confiabilidad del instrumento mediante una prueba piloto realizada el 20 de noviembre de 2024. En esta fase participaron 50 trabajadores del hospital EsSalud Huánuco, seleccionados a través de un muestreo no probabilístico de tipo intencionado. La aplicación de los instrumentos se llevó a cabo conforme al protocolo establecido en el plan de trabajo, desarrollándose el proceso sin contratiempos ni incidentes durante su ejecución.

Tras la recopilación de los datos obtenidos en la prueba piloto, se procedió a la construcción de una base de datos. A continuación, se realizó la evaluación de la confiabilidad estadística de la Escala de Carga de Trabajo y de la Escala de Satisfacción Laboral, utilizando el coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos fueron 0,878 y 0,898, respectivamente, lo que evidencia un alto nivel de fiabilidad y respalda la pertinencia de ambos cuestionarios para su aplicación en la muestra seleccionada durante la etapa de campo del estudio.

### 3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

El procedimiento de recogida de datos en este estudio se llevó a cabo mediante la realización sistemática de una serie de actividades preestablecidas:

- **Autorización**

El 12 de noviembre de 2024 se presentó una solicitud formal dirigida al director ejecutivo del Hospital Regional de Huánuco, para recibir autorización para el uso de instrumentos de medición a pacientes en el servicio de urgencias de la citada institución (ver al Anexo 6). La Unidad de Investigación recibió dicha solicitud para su estudio,

otorgándose la autorización correspondiente con fecha 2 de diciembre de 2024. (Anexo 7).

- **Coordinación administrativa y recurso**

La gestión de este proceso se llevó a cabo entre el 3 de diciembre de 2024. Durante este periodo, se coordinó con el personal designado para la aplicación de las encuestas y se aseguraron los recursos requeridos para llevar a cabo el trabajo de campo.

- **Capacitación**

El proceso de capacitación del equipo de investigación (coordinador y 2 encuestadores) se desarrolló durante el día 4 diciembre del año 2024 donde se les adiestró en los protocolos y actividades a efectuarse durante el proceso de recolección de datos.

- **Aplicación de instrumentos**

Los días 5 y 6 de diciembre de 2024, se llevó a cabo la capacitación de los entrevistadores, orientada a instruirlos sobre los procedimientos y actividades a ejecutar durante la recolección de datos, así como en el uso de los instrumentos aplicados para el muestreo.

Una vez iniciado el trabajo de campo, se procedió a entrevistar al personal de salud presente en las instalaciones del centro. Previamente, se verificó que los participantes pertenecieran al nosocomio en estudio; aquellos que cumplieran con este criterio fueron invitados a formar parte del estudio, mediante la firma del consentimiento informado.

La aplicación de los instrumentos tuvo una duración aproximada de 35 minutos por participante. Al concluir cada entrevista, se agradeció a los encuestados por su colaboración.

Este procedimiento se replicó durante los días posteriores hasta completar la inclusión de todos los trabajadores registrados en el padrón

institucional. La fase de recolección de datos culminó el 6 de diciembre de 2024.

### **3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS**

- a) Control de datos:** Se llevó a cabo una examinación exhaustiva de los instrumentos empleados para verificar su conformidad con las normas metodológicas predeterminadas, facilitando así el tratamiento y análisis adecuados de los datos recogidos durante la fase de recopilación de datos.
- b) Codificación de datos:** Se procedió a codificar las respuestas recopiladas a través de los instrumentos de investigación, asignando valores numéricos a cada alternativa de respuesta. Esta etapa fue fundamental para la organización y estructuración de la base de datos, indispensable para el posterior procesamiento y análisis estadístico de la información en el presente estudio.
- c) Procesamiento de datos:** Los datos obtenidos a través de los instrumentos de medición fueron procesados mediante análisis estadístico utilizando el software IBM SPSS versión 27.0.
- d) Presentación de datos:** Los datos procesados se organizaron metódicamente y se expusieron en tablas académicas, ciñéndose a los criterios científicos establecidos.

### **3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS**

- a) Análisis descriptivo:** Se efectuó mediante el uso de estadísticas descriptivas, específicamente frecuencias absolutas y porcentajes, aplicadas al tratamiento de variables de tipo categórico. La interpretación de los resultados se realizó en función de los referentes teóricos y conceptuales definidos previamente en el marco teórico correspondiente a la variable analizada en este estudio.
- b) Análisis inferencial:** Para contrastar las hipótesis creadas en este estudio, las hipótesis de investigación se evaluaron utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman, aplicando un umbral

significativo del 5% ( $p < 0,05$ ) como criterio de evaluación. Esto nos permitió formular conclusiones precisas y justificadas para nuestra investigación; el análisis se llevó a cabo con el programa SPSS 27.0.

### 3.4. ASPECTOS ÉTICOS

Durante la ejecución de la investigación, se observaron las disposiciones contenidas en el Código de Ética y Deontología Profesional del Colegio de Enfermeros del Perú, con énfasis en aquellos que resguardan la confidencialidad de la información recolectada. Se garantizó la protección de los datos obtenidos, asegurando tanto la privacidad de los resultados como el anonimato de los profesionales que participaron en la investigación.

A lo largo del proceso de recogida de datos, la autora de la tesis y los entrevistadores se aseguraron de que los profesionales de enfermería elegidos no fueran coaccionados, subrayando el aspecto de elección de su participación. Antes de la aplicación de las encuestas, se solicitó a cada participante la lectura y firma del consentimiento informado (Anexo N° 05). Esto garantizó que todos comprendieran los alcances del estudio y aceptaran colaborar de manera consciente y libre.

Además, se aplicaron los principios bioéticos de la profesión de Enfermería, detallados a continuación:

- a) **Beneficencia:** Este principio fue cumplido mediante la entrega de información detallada a los profesionales respecto a su participación en el estudio. A lo largo de todas las etapas del proceso investigativo, se priorizó el bienestar de los participantes, utilizando los hallazgos obtenidos como base para la formulación de estrategias y propuestas institucionales orientadas a optimizar las condiciones laborales, disminuir la carga de trabajo y fortalecer la satisfacción laboral.
- b) **No maleficencia:** Se garantizó este principio al evitar la divulgación de las respuestas de los participantes, protegiendo sus derechos, dignidad y bienestar en todo momento.
- c) **Autonomía:** Se respetó la autonomía de los participantes al requerir su consentimiento informado por escrito. Además, se les informó de su

derecho a retirarse del estudio en cualquier momento que lo consideraran necesario.

- d) Justicia:** Este principio se aplicó asegurando que todos los profesionales fueran tratados como participantes del estudio de manera amable, respetuosa y equitativa, sin ningún tipo de distinción o discriminación.

Con estas medidas, se priorizó el cumplimiento ético y bioético durante toda la ejecución del estudio.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADO

#### 4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

**Tabla 1.** Características sociodemográficas de los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024

| Características Sociodemográficas           | n = 130 |      |
|---|---------|------|
|   | fi      | %    |
| <b>Grupo etario</b>                         |         |      |
| Joven                                       | 76      | 58,5 |
| Adulto(a)                                   | 45      | 34,6 |
| Adulto(a) mayor                             | 9       | 6,9  |
| <b>Genero</b>                               |         |      |
| Masculino                                   | 45      | 34,6 |
| Femenino                                    | 85      | 65,4 |
| <b>Grado de especialización profesional</b> |         |      |
| Licenciado(a)                               | 21      | 16,2 |
| Segunda especialidad                        | 54      | 41,5 |
| Maestría                                    | 40      | 30,8 |
| Doctorado(a)                                | 15      | 11,5 |

La estadística descriptiva de la tabla mostró que, en cuanto al grupo etario, se observó que la mayoría de los participantes eran jóvenes, seguidos por adultos, mientras que el grupo de adultos mayores representó una menor proporción. Respecto al género, predominó la participación de mujeres en comparación con los hombres, lo que indicó una mayor representación femenina en la muestra estudiada. En relación al grado de especialización profesional, se destacó que una parte considerable de los participantes contaba con una segunda especialidad, seguida de aquellos con maestría. Un porcentaje menor estaba compuesto por licenciados sin especialización adicional y por profesionales con grado de doctorado. Estos datos reflejaron una diversidad en los niveles de formación académica y profesional dentro del grupo estudiado.

**Tabla 2.** Características laborales de los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024

| <b>Datos laborales</b>                            | <b>n = 130</b> |          |
|---|----------------|----------|
|   | <b>fi</b>      | <b>%</b> |
| <b>Situación laboral</b>                          |                |          |
| Nombrado  | 43             | 33,1     |
| Contratado  | 87             | 66,9     |
| <b>Cuánto tiempo trabaja en el hospital</b>       |                |          |
| Menos de 5 años                                   | 53             | 40,8     |
| 5 a 10 años                                       | 39             | 30,0     |
| Mas de 10 años                                    | 38             | 29,2     |
| <b>Pertenencia al sindicato de la institución</b> |                |          |
| Si  | 44             | 33,8     |
| No  | 86             | 66,2     |
| <b>Trabajas en otra institución</b>               |                |          |
| Si  | 28             | 21,5     |
| No  | 102            | 78,5     |

En relación a la situación laboral, se evidenció que la mayoría de los participantes trabajaban bajo contrato, mientras que una proporción menor contaba con nombramiento. En cuanto al tiempo de servicio en el hospital, se observó una mayor representación de profesionales con menos de cinco años de antigüedad, seguidos por aquellos con un tiempo de trabajo entre cinco y diez años. Una menor proporción correspondió a quienes tenían más de diez años de servicio en la institución. Respecto a la pertenencia al sindicato de la institución, predominó el grupo de profesionales que no formaban parte del sindicato, mientras que una menor proporción manifestó ser miembros activos.

Finalmente, se evidenció que la mayoría de los profesionales no trabajaban en otra institución, mientras que una proporción más reducida indicó tener empleo adicional en otra entidad.

**Tabla 3.** Distribución de seguridad en el trabajo en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024

| Seguridad  | n = 130 |      |            |      |         |      |              |      |         |      |
|--|---------|------|------------|------|---------|------|--------------|------|---------|------|
|  | Nunca   |      | Casi Nunca |      | A veces |      | Casi Siempre |      | Siempre |      |
|  | fi      | %    | fi         | %    | fi      | %    | fi           | %    | fi      | %    |
| La disposición espacial de los espacios de trabajo del hospital mejora la eficacia de mi trabajo                       | 42      | 32,3 | 21         | 16,2 | 10      | 7,7  | 22           | 16,9 | 35      | 26,9 |
| El mobiliario y los equipos utilizados en las instalaciones están en un estado impecable                               | 44      | 33,8 | 18         | 13,8 | 21      | 16,2 | 11           | 8,5  | 36      | 27,7 |
| Las instalaciones están equipadas con dispositivos de seguridad que me permiten desempeñar mis funciones con eficacia. | 34      | 26,2 | 21         | 16,2 | 17      | 13,1 | 19           | 14,6 | 39      | 30,0 |
| El entorno de trabajo del hospital está bien mantenido y las zonas de seguridad están suficientemente señalizadas.     | 35      | 26,9 | 20         | 15,4 | 20      | 15,4 | 19           | 14,6 | 36      | 27,7 |
| Recorro distancias considerables para llegar al hospital.  | 40      | 30,8 | 20         | 15,4 | 17      | 13,1 | 13           | 10,0 | 40      | 30,8 |

Los resultados indicaron que un porcentaje considerable de los encuestados creía que la disposición física de los espacios de trabajo del hospital obstaculizaba su eficacia laboral. Asimismo, se observó que muchos profesionales percibieron que el mobiliario y los equipos utilizados en el hospital no se encontraban en condiciones óptimas. En cuanto a los elementos de seguridad, se destacó que una parte considerable de los participantes indicó que el hospital no disponía de medios suficientes que garantizaran un desempeño laboral adecuado. Por otro lado, se identificó que varios encuestados señalaron que los ambientes de trabajo en el hospital carecían de un mantenimiento y señalización adecuados de las zonas de seguridad. Finalmente, se constató que un grupo notable de profesionales expresó que debían caminar largas distancias a pie para llegar al hospital, lo que representaba un desafío adicional en su rutina laboral.

**Tabla 4.** Distribución de condición de trabajo en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024

| Condición de trabajo  | n = 130 |      |            |      |         |      |              |      |         |      |
|---|---------|------|------------|------|---------|------|--------------|------|---------|------|
|   | Nunca   |      | Casi Nunca |      | A veces |      | Casi Siempre |      | Siempre |      |
|   | fi      | %    | fi         | %    | fi      | %    | fi           | %    | fi      | %    |
| Su ritmo de trabajo en el hospital es adecuado.   | 36      | 27,7 | 24         | 18,5 | 15      | 11,5 | 23           | 17,7 | 32      | 24,6 |
| Consideran que su horario de trabajo en el hospital es apropiado.   | 77      | 59,2 | 33         | 25,4 | 12      | 9,2  | 7            | 5,4  | 1       | 0,8  |
| Sostienen que la dificultad o complejidad de las tareas y actividades que realizan en el hospital obstaculiza su desempeño. | 44      | 33,8 | 34         | 26,2 | 27      | 20,8 | 18           | 13,8 | 7       | 5,4  |
| Se dedica a varios trabajos para eludir el aburrimiento en sus tareas hospitalarias.  | 34      | 26,2 | 29         | 22,3 | 24      | 18,5 | 27           | 20,8 | 16      | 12,3 |
| Se siente conforme con la cantidad de trabajo que tiene en el hospital.   | 26      | 20,0 | 22         | 16,9 | 30      | 23,1 | 26           | 20,0 | 26      | 20,0 |

Un número considerable de los encuestados no consideró que el ritmo de trabajo en el hospital fuera adecuado. Asimismo, se observó que la mayoría de los profesionales percibió que su horario de trabajo en el hospital no era adecuado. Por otro lado, se evidenció que una parte considerable de los participantes percibía que la dificultad inherente a las tareas desarrolladas en el entorno hospitalario representaba una barrera que limitaba su ejecución eficiente. En relación con la monotonía, se destacó que una parte considerable de los encuestados realizaba diversas tareas para evitarla en el trabajo que desarrollaban en el hospital. Finalmente, se constató que los profesionales presentaron opiniones divididas respecto a si se sentían conformes con la cantidad de trabajo que debían realizar en el hospital.

**Tabla 5.** Distribución de organización de trabajo en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024

| Organización de trabajo   | n = 130 |      |            |      |         |      |              |      |         |      |
|---|---------|------|------------|------|---------|------|--------------|------|---------|------|
|   | Nunca   |      | Casi Nunca |      | A veces |      | Casi Siempre |      | Siempre |      |
|   | fi      | %    | fi         | %    | fi      | %    | fi           | %    | fi      | %    |
| Considera que las tareas que realiza en el hospital están debidamente asignadas.                | 20      | 15,4 | 18         | 13,8 | 29      | 22,3 | 24           | 18,5 | 39      | 30,0 |
| Es consciente de los objetivos del hospital y de sus responsabilidades.                         | 10      | 7,7  | 12         | 9,2  | 30      | 23,1 | 27           | 20,8 | 51      | 39,2 |
| Poseen información clara y adecuada para desempeñar con precisión sus funciones en el hospital. | 4       | 3,1  | 9          | 6,9  | 9       | 6,9  | 27           | 20,8 | 81      | 62,3 |
| En el hospital se realizan actividades recreativas, lúdicas y deportivas.                       | 79      | 60,8 | 15         | 11,5 | 12      | 9,2  | 19           | 14,6 | 5       | 3,8  |
| Sus jefes o los administradores del hospital le proporcionan el apoyo necesario si lo solicita. | 54      | 41,5 | 23         | 17,7 | 14      | 10,8 | 25           | 19,2 | 14      | 10,8 |

Se examinaron diversos aspectos relacionados con su entorno laboral. Los resultados revelaron que una proporción considerable de los encuestados percibió que las labores realizadas en el hospital no estaban distribuidas de manera adecuada. Además, se observó que muchos profesionales no conocían de forma clara los objetivos del hospital ni de su propio puesto de trabajo. En cuanto a la disponibilidad de información, se destacó que una mayoría de los participantes consideró que no contaban con datos claros y suficientes para desempeñar sus funciones de manera efectiva en el hospital. Por otro lado, se identificó que un grupo significativo de los encuestados no realizaba actividades de recreación, diversión ni reporte en el entorno laboral. Finalmente, se constató que varios de los profesionales percibieron que sus superiores o jefes no les proporcionaban la ayuda necesaria cuando la solicitaban.

**Tabla 6.** Distribución de ambiente de trabajo en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024

| Ambiente de trabajo  | n = 130 |      |            |      |         |      |              |      |         |      |
|--|---------|------|------------|------|---------|------|--------------|------|---------|------|
|  | Nunca   |      | Casi Nunca |      | A veces |      | Casi Siempre |      | Siempre |      |
|  | fi      | %    | fi         | %    | fi      | %    | fi           | %    | fi      | %    |
| El entorno hospitalario en el que opera es propicio para la comodidad.   | 36      | 27,7 | 23         | 17,7 | 20      | 15,4 | 25           | 19,2 | 26      | 20,0 |
| Los entornos hospitalarios están sometidos a ruido ambiental.  | 22      | 16,9 | 21         | 16,2 | 26      | 20,0 | 25           | 19,2 | 36      | 27,7 |
| Las instalaciones del hospital cuentan con una iluminación suficiente para realizar sus labores.                           | 11      | 8,5  | 17         | 13,1 | 22      | 16,9 | 25           | 19,2 | 55      | 42,3 |
| Las instalaciones del hospital cuentan con una ventilación suficiente.   | 3       | 2,3  | 7          | 5,4  | 18      | 13,8 | 30           | 23,1 | 72      | 55,4 |
| Su empleo en el hospital conlleva exposición a la manipulación o inhalación de sustancias químicas peligrosas o venenosas. | 106     | 81,5 | 14         | 10,8 | 8       | 6,2  | 2            | 1,5  | 0       | 0,0  |

Respecto a las condiciones de su ambiente de trabajo. Los resultados indicaron que la mayoría de los encuestados consideró que los ambientes del hospital no eran cómodos para realizar sus labores. Asimismo, se observó que muchos profesionales reportaron que los ambientes estaban expuestos a niveles de ruido ambiental que afectaban su desempeño. En relación con la iluminación, se destacó que una parte considerable de los participantes percibió que esta no era adecuada para el desarrollo de sus actividades. Por otro lado, se identificó que una mayoría de los encuestados indicó que los ambientes del hospital contaban con una ventilación insuficiente. Finalmente, se verificó que la mayoría de los profesionales no percibió exposición a la manipulación ni a la inhalación de sustancias tóxicas durante el desempeño de sus funciones laborales.

**Tabla 7.** Carga de trabajo en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024

| <b>Carga de trabajo</b> | <b>fi</b>  | <b>%</b>     |
|-------------------------|------------|--------------|
| Bajo                    | 30         | 23.1         |
| Medio                   | 77         | 59.2         |
| Alto                    | 23         | 17.7         |
| <b>Total</b>            | <b>130</b> | <b>100.0</b> |

La mayoría de los participantes reportaron una carga de trabajo de nivel medio, lo que reflejó una percepción generalizada de trabajo moderado entre los encuestados. Una menor proporción indicó tener una carga de trabajo baja, mientras que el nivel alto de carga de trabajo fue el menos reportado, aunque presente en una parte significativa de los profesionales. Estos resultados evidenciaron variaciones en la percepción de la carga laboral dentro del grupo estudiado.

**Tabla 8.** Dimensiones de la carga de trabajo en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024

| <b>Dimensiones</b>             | <b>fi</b>  | <b>%</b>     |
|--------------------------------|------------|--------------|
| <b>Seguridad</b>               |            |              |
| Bajo                           | 48         | 36,9         |
| Medio                          | 38         | 29,2         |
| Alto                           | 44         | 33,8         |
| <b>Condición de trabajo</b>    |            |              |
| Bajo                           | 45         | 34,6         |
| Medio                          | 54         | 41,5         |
| Alto                           | 31         | 23,8         |
| <b>Organización de trabajo</b> |            |              |
| Bajo                           | 44         | 33,8         |
| Medio                          | 41         | 31,5         |
| Alto                           | 45         | 34,6         |
| <b>Ambiente de trabajo</b>     |            |              |
| Bajo                           | 44         | 33,8         |
| Medio                          | 41         | 31,5         |
| Alto                           | 45         | 34,6         |
| <b>Total</b>                   | <b>130</b> | <b>100,0</b> |

En la dimensión de seguridad, se observó que una mayor parte de los participantes reportó una carga de trabajo baja, seguida por quienes percibieron una carga alta y, finalmente, aquellos que consideraron su carga de trabajo en un nivel medio. Esto indicó variaciones significativas en la percepción de seguridad laboral.

Respecto a la dimensión de condición de trabajo, predominó el nivel medio de carga, mientras que una proporción menor reportó una carga baja, seguida de aquellos con una percepción de carga alta. Esto reflejó una diversidad en la experiencia de las condiciones laborales.

En cuanto a la organización del trabajo, los resultados mostraron una distribución equilibrada entre los niveles bajo, medio y alto de carga, con una ligera tendencia hacia el nivel bajo y alto. Esto señaló diferencias en la forma

en que los profesionales percibían la organización de sus actividades laborales.

Finalmente, en la dimensión del ambiente de trabajo, las cargas de nivel bajo, medio y alto también estuvieron distribuidas de manera relativamente homogénea, con una ligera mayor representación en el nivel bajo y alto. Esto evidenció una percepción variada del ambiente laboral entre los participantes.

**Tabla 9.** Distribución de condiciones físicas y de confort en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024

| Condiciones físicas y de confort  | n = 130                  |      |               |      |             |      |            |      |                       |      |
|---|--------------------------|------|---------------|------|-------------|------|------------|------|-----------------------|------|
|   | Totalmente en desacuerdo |      | En desacuerdo |      | Indeciso(a) |      | De acuerdo |      | Totalmente de acuerdo |      |
|   | fi                       | %    | fi            | %    | fi          | %    | fi         | %    | fi                    | %    |
| La disposición espacial del lugar de trabajo mejora mi capacidad para cumplir con mis responsabilidades.  | 94                       | 72,3 | 17            | 13,1 | 10          | 7,7  | 4          | 3,1  | 5                     | 3,8  |
| El ambiente laboral es propicio, con ventilación e iluminación adecuadas.   | 88                       | 67,7 | 10            | 7,7  | 15          | 11,5 | 9          | 6,9  | 8                     | 6,2  |
| La comodidad que me brinda mi lugar de trabajo es insuperable.  | 82                       | 63,1 | 13            | 10,0 | 11          | 8,5  | 14         | 10,8 | 10                    | 7,7  |
| Me desenvuelvo con facilidad en mi entorno físico de trabajo.   | 73                       | 56,2 | 17            | 13,1 | 12          | 9,2  | 12         | 9,2  | 16                    | 12,3 |
| Mi lugar de trabajo ofrece las comodidades necesarias para la ejecución efectiva de las responsabilidades diarias (recursos y/o instalaciones). | 67                       | 51,5 | 17            | 13,1 | 13          | 10,0 | 12         | 9,2  | 21                    | 16,2 |

En cuanto a las condiciones y de confort, los resultados mostraron que la mayoría de los encuestados percibió que la asignación física del ambiente de trabajo no facilitaba el desenvolvimiento de sus labores. Asimismo, se observó que muchos profesionales consideraron que el ambiente donde trabajaban no era cómodo, especialmente en términos de ventilación e iluminación. En relación con la comodidad, se destacó que una mayoría sintió que el ambiente de trabajo no era adecuado. Por otro lado, se identificó que varios encuestados indicaron que el ambiente físico donde realizaban su trabajo no les permitía desempeñarse cómodamente. Finalmente, se constató que un grupo considerable de profesionales percibió que en su entorno laboral existían las condiciones necesarias para el desempeño de sus labores aunque señalaron la ausencia de materiales o muebles adecuados.

**Tabla 10.** Distribución de beneficios laborales y remunerativos en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024

| Beneficios laborales y remunerativos   | n = 130                  |      |               |      |             |      |            |      |                       |      |
|--|--------------------------|------|---------------|------|-------------|------|------------|------|-----------------------|------|
|  | Totalmente en desacuerdo |      | En desacuerdo |      | Indeciso(a) |      | De acuerdo |      | Totalmente de acuerdo |      |
|  | fi                       | %    | fi            | %    | fi          | %    | fi         | %    | fi                    | %    |
| Mi remuneración es desproporcionadamente baja en comparación con el trabajo que realizo. | 64                       | 49,2 | 14            | 10,8 | 15          | 11,5 | 12         | 9,2  | 25                    | 19,2 |
| Estoy descontento con lo que gano.   | 44                       | 33,8 | 21            | 16,2 | 16          | 12,3 | 17         | 13,1 | 32                    | 24,6 |
| Considero que mi salario actual es satisfactorio.  | 17                       | 13,1 | 22            | 16,9 | 19          | 14,6 | 22         | 16,9 | 50                    | 38,5 |
| Afortunadamente, mi empleo me permite cumplir mis aspiraciones económicas.               | 88                       | 67,7 | 15            | 11,5 | 10          | 7,7  | 14         | 10,8 | 3                     | 2,3  |

En el análisis realizado sobre los beneficios laborales y remunerativos, se exploraron las percepciones de los encuestados respecto a su compensación económica. Los resultados indicaron que una proporción significativa de los profesionales consideró que su sueldo era muy bajo en relación con el trabajo que realizaban. Asimismo, se observó que muchos participantes expresaron sentirse mal con lo que ganaban. Por otro lado, se destacó que un grupo notable de los encuestados percibió que el sueldo que recibían era bastante aceptable. Finalmente, se constató que la mayoría de los profesionales indicó que su trabajo no les permitía cubrir sus expectativas económicas.

**Tabla 11.** Distribución de políticas administrativas en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024

| Políticas administrativas  | n = 130                  |      |               |      |             |      |            |      |                       |      |
|--|--------------------------|------|---------------|------|-------------|------|------------|------|-----------------------|------|
|  | Totalmente en desacuerdo |      | En desacuerdo |      | Indeciso(a) |      | De acuerdo |      | Totalmente de acuerdo |      |
|  | fi                       | %    | fi            | %    | fi          | %    | fi         | %    | fi                    | %    |
| Percibo que mis contribuciones a la institución superan los beneficios que recibo. | 68                       | 52,3 | 24            | 18,5 | 13          | 10,0 | 10         | 7,7  | 15                    | 11,5 |
| Creo que estoy siendo explotado en mi empleo.                                      | 61                       | 46,9 | 18            | 13,8 | 13          | 10,0 | 14         | 10,8 | 24                    | 18,5 |
| Considero insatisfactorio mi horario de laboral.                                   | 53                       | 40,8 | 19            | 14,6 | 13          | 10,0 | 16         | 12,3 | 29                    | 22,3 |
| El horario laboral me resulta poco práctico.                                       | 39                       | 30,0 | 24            | 18,5 | 11          | 8,5  | 19         | 14,6 | 37                    | 28,5 |
| El esfuerzo de laborar más allá del horario estándar no es reconocido.             | 29                       | 22,3 | 21            | 16,2 | 20          | 15,4 | 14         | 10,8 | 46                    | 35,4 |

En el estudio realizado sobre las políticas administrativas percibidas, se analizaron diversas opiniones relacionadas con su entorno laboral. Los resultados indicaron que la mayoría de los encuestados sintió que debían realizar más trabajo del que recibían de la institución. Asimismo, se observó que muchos profesionales percibieron que las tareas que realizaban en su entorno laboral los explotaban. Por otro lado, se destacó que un grupo considerable de los participantes expresó su disgusto con su horario de trabajo. Adicionalmente, se identificó que varios encuestados consideraron que el horario de trabajo les resultaba incómodo. Finalmente, se constató que una mayoría de los profesionales indicó que el esfuerzo de trabajar más no era compensado adecuadamente.

**Tabla 12.** Distribución de desempeño de las tareas de los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024

| Desempeño de las tareas  | n = 130                  |      |               |      |             |      |            |      |                       |      |
|--|--------------------------|------|---------------|------|-------------|------|------------|------|-----------------------|------|
|  | Totalmente en desacuerdo |      | En desacuerdo |      | Indeciso(a) |      | De acuerdo |      | Totalmente de acuerdo |      |
|  | fi                       | %    | fi            | %    | fi          | %    | fi         | %    | fi                    | %    |
| La labor que realizo es igualmente valiosa que cualquier otra. | 26                       | 20,0 | 19            | 14,6 | 12          | 9,2  | 18         | 13,8 | 55                    | 42,3 |
| Siento una satisfacción personal cuando realizo mis deberes.   | 9                        | 6,9  | 26            | 20,0 | 13          | 10,0 | 15         | 11,5 | 67                    | 51,5 |
| Las labores que realizo me parecen triviales.                  | 3                        | 2,3  | 12            | 9,2  | 16          | 12,3 | 15         | 11,5 | 84                    | 64,6 |
| Considero que mi trabajo es genuinamente valioso.              | 60                       | 46,2 | 13            | 10,0 | 16          | 12,3 | 27         | 20,8 | 14                    | 10,8 |
| Aprecio el trabajo que realizo.                                | 42                       | 32,3 | 12            | 9,2  | 17          | 13,1 | 20         | 15,4 | 39                    | 30,0 |

En el estudio llevado a cabo sobre el desempeño de las tareas, se analizaron diversas percepciones relacionadas con su actividad laboral. Los resultados indicaron que la mayoría de los encuestados consideró que la tarea que realizaban era tan valiosa como cualquier otra. Asimismo, se observó que muchos profesionales se sentían bien consigo mismos y con su trabajo cuando realizaban sus labores. Por otro lado, se destacó que una mayoría de los participantes percibió las tareas que realizaban como algo sin importancia. Adicionalmente, se identificó que un grupo considerable de los encuestados se sintió útil con el trabajo que desempeñaban. Finalmente, se constató que varios profesionales expresaron que les gustaba el trabajo que realizaban.

**Tabla 13.** Distribución de relación con la autoridad de los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024

| Relación con la autoridad  | n = 130                  |      |               |      |             |      |            |      |                       |      |
|--|--------------------------|------|---------------|------|-------------|------|------------|------|-----------------------|------|
|  | Totalmente en desacuerdo |      | En desacuerdo |      | Indeciso(a) |      | De acuerdo |      | Totalmente de acuerdo |      |
|  | fi                       | %    | fi            | %    | fi          | %    | fi         | %    | fi                    | %    |
| La jefa de enfermeras del servicio es empática.  | 37                       | 28,5 | 11            | 8,5  | 18          | 13,8 | 12         | 9,2  | 52                    | 40,0 |
| Valoro trabajar bajo la orientación de la jefa de enfermeras del servicio.                 | 30                       | 23,1 | 15            | 11,5 | 12          | 9,2  | 17         | 13,1 | 56                    | 43,1 |
| La jefa de enfermeras tiene un trato amable cuando se le consulta sobre asuntos laborales. | 22                       | 16,9 | 13            | 10,0 | 13          | 10,0 | 16         | 12,3 | 63                    | 48,5 |
| Mi relación con mis jefes es amistosa.   | 14                       | 10,8 | 12            | 9,2  | 20          | 15,4 | 14         | 10,8 | 70                    | 53,8 |
| La jefa del servicio aprecia la dedicación que invierto en mi trabajo.                     | 7                        | 5,4  | 8             | 6,2  | 17          | 13,1 | 16         | 12,3 | 82                    | 63,1 |

En el análisis realizado sobre la relación con la autoridad, se exploraron diversas percepciones relacionadas con la interacción con sus superiores. Los resultados indicaron que la mayoría de los encuestados consideró que la enfermera jefa del servicio era comprensiva. Asimismo, se evidenció que una proporción significativa de los profesionales consideró satisfactorio desempeñar sus funciones bajo la supervisión de la jefa en turno. De igual forma, un número considerable de participantes manifestó que la actitud receptiva de la jefatura ante consultas relacionadas con el trabajo resultaba una experiencia gratificante. Además, se identificó que gran parte de los encuestados percibió como cordial la relación que mantenían con sus superiores. Finalmente, se constató que una mayoría de los profesionales valoró el esfuerzo que realizaban en su trabajo y sintió que la jefa del servicio también lo reconocía.

**Tabla 14.** Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024

| <b>Satisfacción laboral</b> | <b>fi</b>  | <b>%</b>   |
|-----------------------------|------------|------------|
| Insatisfecho                | 46         | 35,4       |
| Medianamente satisfecho     | 47         | 36,2       |
| Satisfecho                  | 37         | 28,5       |
| <b>Total</b>                | <b>130</b> | <b>100</b> |

La tabla presentó los niveles de satisfacción laboral, se observó que la mayor parte de los participantes se encontraba medianamente satisfecha con su labor, seguido por un grupo que manifestó insatisfacción laboral. Finalmente, una proporción menor de los encuestados indicó sentirse satisfecha con su trabajo. Estos resultados reflejaron una distribución diversa en los niveles de satisfacción laboral entre los participantes evaluados.

**Tabla 15.** Dimensiones de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024

| <b>Dimensiones</b>                          | <b>fi</b>  | <b>%</b>     |
|---|------------|--------------|
| <b>Condiciones físicas y de confort</b>     |            |              |
| Insatisfecho                                | 87         | 66,9         |
| Medianamente satisfecho                     | 21         | 16,2         |
| Satisfecho                                  | 22         | 16,9         |
| <b>Beneficios laborales y remunerativos</b> |            |              |
| Insatisfecho                                | 32         | 24,6         |
| Medianamente satisfecho                     | 23         | 17,7         |
| Satisfecho                                  | 75         | 57,7         |
| <b>Políticas administrativas</b>            |            |              |
| Insatisfecho                                | 32         | 24,6         |
| Medianamente satisfecho                     | 23         | 17,7         |
| Satisfecho                                  | 75         | 57,7         |
| <b>Desempeño de las tareas</b>              |            |              |
| Insatisfecho                                | 33         | 25,4         |
| Medianamente satisfecho                     | 22         | 16,9         |
| Satisfecho                                  | 75         | 57,7         |
| <b>Relación con la autoridad</b>            |            |              |
| Insatisfecho                                | 35         | 26,9         |
| Medianamente satisfecho                     | 23         | 16,2         |
| Satisfecho                                  | 74         | 56,9         |
| <b>Total</b>                                | <b>130</b> | <b>100,0</b> |

La tabla presentó las dimensiones de la satisfacción laboral, en cuanto a las condiciones físicas y de confort, la mayoría expresó insatisfacción, mientras que un porcentaje menor indicó sentirse medianamente satisfecho o satisfecho. Respecto a los beneficios laborales y remunerativos, la mayor parte de los profesionales reportó satisfacción, seguido de quienes se encontraban insatisfechos y, en menor medida, aquellos que se consideraron medianamente satisfechos. En la dimensión de políticas administrativas, predominó la satisfacción entre los participantes, mientras que una proporción más pequeña manifestó insatisfacción o satisfacción moderada, indicando una valoración más equilibrada de esta dimensión. En cuanto al desempeño de las tareas, la mayoría de los encuestados se mostró satisfecho, aunque un grupo considerable expresó insatisfacción, seguido de aquellos que estaban medianamente satisfechos.

Finalmente, en la relación con la autoridad, se observó que más de la mitad de los participantes estaban satisfechos, mientras que una proporción menor manifestó insatisfacción o satisfacción moderada, destacando una percepción en general positiva en esta dimensión.

## 4.2. CONTRASTACIÓN Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

### a) Contraste de hipótesis general

**Tabla 16.** Relación entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024

| <b>Correlaciones</b> |                         |                            |                     |                         |
|----------------------|-------------------------|----------------------------|---------------------|-------------------------|
|                      |                         |                            | Carga de<br>trabajo | Satisfacción<br>laboral |
| Rho de<br>Spearman   | Carga de<br>trabajo     | Coeficiente de correlación | 1,000               | ,736**                  |
|                      |                         | Sig. (bilateral)           | .                   | ,000                    |
|                      |                         | N                          | 130                 | 130                     |
|                      | Satisfacción<br>laboral | Coeficiente de correlación | ,736**              | 1,000                   |
|                      |                         | Sig. (bilateral)           | ,000                | .                       |
|                      |                         | N                          | 130                 | 130                     |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla presentó el análisis de correlación entre ambas variables, la correlación fue positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables. Este resultado sugiere que, a medida que la carga laboral sube, también se observa una variación concomitante en los niveles de satisfacción laboral. El hallazgo fue significativo al nivel de confianza del 0,01, lo que confirma una relación consistente entre las variables analizadas. En consecuencia, los resultados permiten rechazar la hipótesis nula y respaldar la hipótesis de investigación, evidenciando una asociación significativa entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería.

## b) Contraste de hipótesis específica 1

**Tabla 17.** Relación entre la carga de trabajo en la dimensión seguridad con la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024

| Correlaciones |                      |                            |                      |
|---------------|----------------------|----------------------------|----------------------|
|               |                      | Seguridad                  | Satisfacción laboral |
| Rho de        |                      | Coeficiente de correlación | 1,000                |
| Spearman      | Seguridad            | Sig. (bilateral)           | ,586**               |
|               |                      | N                          | ,000                 |
|               |                      |                            | 130                  |
|               | Satisfacción laboral | Coeficiente de correlación | ,586**               |
|               |                      | Sig. (bilateral)           | 1,000                |
|               |                      | N                          | ,000                 |
|               |                      |                            | 130                  |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla presentó el contraste correspondiente a la primera hipótesis específica, analizando la relación entre la carga de trabajo en su dimensión de seguridad y la satisfacción laboral del personal incluido en la investigación. Los resultados evidenciaron una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa entre ambas variables, con un nivel de significancia de 0,01. Este hallazgo indicó que una mayor percepción de seguridad en el entorno laboral se asocia con un incremento en los niveles de satisfacción laboral. En consecuencia, se aceptó la hipótesis de investigación, confirmando que la dimensión de seguridad de la carga de trabajo se relaciona con la satisfacción laboral del personal evaluados.

### c) Contraste de hipótesis específica 2

**Tabla 18.** Relación entre la carga de trabajo en la dimensión condiciones de trabajo con la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024

| <b>Correlaciones</b> |                           |                               |                           |                         |
|----------------------|---------------------------|-------------------------------|---------------------------|-------------------------|
|                      |                           |                               | Condiciones de<br>trabajo | Satisfacción<br>laboral |
| Rho de<br>Spearman   | Condiciones de<br>trabajo | Coeficiente de<br>correlación | 1,000                     | ,655**                  |
|                      |                           | Sig. (bilateral)              | .                         | ,000                    |
|                      |                           | N                             | 130                       | 130                     |
|                      | Satisfacción<br>laboral   | Coeficiente de<br>correlación | ,655**                    | 1,000                   |
|                      |                           | Sig. (bilateral)              | ,000                      | .                       |
|                      |                           | N                             | 130                       | 130                     |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla analizó la relación entre la carga de trabajo en la dimensión referida a las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal de Enfermería. Los resultados mostraron una correlación positiva moderada, estadísticamente significativa al nivel de  $p < 0,01$ , lo que indica que una percepción más favorable de las condiciones laborales se relaciona con un mayor nivel de satisfacción. Se aceptó la hipótesis de investigación confirmando que la dimensión de condiciones laborales dentro de la carga de trabajo guarda una relación significativa con la satisfacción laboral de los profesionales participantes.

#### d) Contraste de hipótesis específica 3

**Tabla 19.** Relación entre la carga de trabajo en la dimensión organización de trabajo con la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024

| <b>Correlaciones</b> |                            |                         |                      |
|----------------------|----------------------------|-------------------------|----------------------|
|                      |                            | Organización de trabajo | Satisfacción laboral |
| Rho de Spearman      | Coeficiente de correlación | 1,000                   | ,475**               |
|                      | Sig. (bilateral)           | .                       | ,000                 |
|                      | N                          | 130                     | 130                  |
|                      | Coeficiente de correlación | ,475**                  | 1,000                |
|                      | Sig. (bilateral)           | ,000                    | .                    |
|                      | N                          | 130                     | 130                  |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla mostró la relación entre la carga de trabajo en la dimensión organización del trabajo y la satisfacción laboral de los profesionales de. Los resultados evidenciaron una correlación positiva moderada, estadísticamente significativa al nivel de 0,01, entre ambas variables. Este hallazgo sugiere que una percepción favorable de la organización del trabajo se vincula con un mayor nivel de satisfacción laboral. En consecuencia, se rechazó la hipótesis nula, confirmando que la organización del trabajo se relaciona con la satisfacción laboral del personal participante en el estudio.

#### e) Contraste de hipótesis específica 4

**Tabla 20.** Relación entre la carga de trabajo en la dimensión ambiente de trabajo con la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024

| <b>Correlaciones</b> |                         |                            |                        |                         |
|----------------------|-------------------------|----------------------------|------------------------|-------------------------|
|                      |                         |                            | Ambiente de<br>trabajo | Satisfacción<br>laboral |
| Rho de               |                         | Coeficiente de correlación | 1,000                  | ,668                    |
| Spearman             | Ambiente de<br>trabajo  | Sig. (bilateral)           | .                      | ,000                    |
|                      |                         | N                          | 130                    | 130                     |
|                      | Satisfacción<br>laboral | Coeficiente de correlación | ,668**                 | 1,000                   |
|                      |                         | Sig. (bilateral)           | ,000                   | .                       |
|                      |                         | N                          | 130                    | 130                     |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla examinó la correlación entre la carga de trabajo en el componente del entorno laboral y la satisfacción laboral de los profesionales. Los resultados indicaron una correlación positiva moderada, con una significación estadística de 0,01, entre las dos variables. Este resultado indicó que una evaluación más positiva del entorno de trabajo se correlaciona con un nivel elevado de satisfacción laboral. Así pues, se validó la hipótesis de la investigación, confirmándose una correlación sustancial entre el componente del entorno de trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores participantes en el estudio.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### 5.1. CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS

El objetivo principal de la investigación fue identificar la relación entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano. Durante la recolección de datos y análisis de hipótesis mediante la correlación de Rho de Spearman se encontró que La carga de trabajo se relaciona con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería nosocomio en estudio. Esta conclusión está respaldada por el valor de  $p = 0,000$ , lo que confirma la hipótesis propuesta en este estudio.

Los resultados del presente estudio coinciden con lo señalado por Cerna<sup>17</sup>, quien argumenta que la carga de trabajo tiene un impacto significativo en la percepción de satisfacción laboral, destacando que un equilibrio adecuado entre las tareas asignadas y los recursos disponibles contribuye al bienestar profesional.

De manera similar, Pozos et al<sup>16</sup> sostienen que la alta carga de trabajo genera efectos negativos en la motivación y satisfacción de los profesionales, afectando no solo su desempeño sino también su estabilidad emocional.

Montoya et al<sup>15</sup> también respaldan esta relación, enfatizando que un manejo inadecuado de la carga laboral repercute en el agotamiento y disminuye la percepción de satisfacción en el entorno hospitalario.

Asimismo, Balseiro et al<sup>14</sup> abordan esta problemática desde una perspectiva organizacional, señalando que condiciones laborales desfavorables, incluyendo sobrecarga de tareas, limitan la satisfacción laboral y fomentan el desgaste profesional.

Por otro lado, Regalado<sup>4</sup> destaca que los ambientes laborales que promueven cargas de trabajo excesivas tienden a disminuir la percepción positiva del trabajo, limitando el desarrollo profesional y personal.

Finalmente, Cárdenas et al<sup>20</sup> refuerzan estos hallazgos al señalar que la satisfacción laboral se ve afectada de manera directa por la sobrecarga laboral, siendo crucial implementar estrategias organizacionales que regulen y equilibren las demandas laborales. En conjunto, estos resultados subrayan la necesidad de aplicar una estrategia holística para la gestión de la carga de trabajo, dirigida a promover la satisfacción óptima del rendimiento de los trabajadores.

En cuanto a la evaluación de la hipótesis específica uno, se evidenció que la carga de trabajo en la dimensión de seguridad guarda relación con la satisfacción laboral de los profesionales analizados. Esta conclusión se sustenta en el valor de significancia obtenido ( $p = 0,000$ ), lo que respalda la validez de la hipótesis planteada en el presente estudio.

Los resultados del presente estudio son coherentes con lo señalado por Cerna<sup>17</sup>, resalta que la percepción de seguridad en el entorno de trabajo tiene un impacto directo sobre la satisfacción laboral, dado que un ambiente laboral seguro contribuye a disminuir los niveles de estrés y a mejorar el bienestar general del personal.

Pozos et al<sup>16</sup> refuerzan esta relación, señalando que la inseguridad laboral y la falta de medidas preventivas afectan negativamente la motivación y satisfacción en el trabajo.

Montoya et al<sup>15</sup> abordan el impacto de la seguridad desde la perspectiva emocional, indicando que ambientes laborales inseguros generan incertidumbre, lo que reduce la percepción de satisfacción profesional.

En consonancia, Balseiro et al<sup>14</sup> subrayan que las condiciones laborales seguras son esenciales para mantener la confianza del personal en su entorno y, con ello, fomentar la satisfacción laboral.

Regalado<sup>4</sup> añade que la implementación de protocolos claros de seguridad laboral no solo mejora la percepción de bienestar, sino que también fortalece el compromiso de los trabajadores hacia la institución.

Finalmente, Cárdenas et al<sup>20</sup> resaltan que la seguridad laboral es un componente clave para la satisfacción laboral, ya que permite que los profesionales se concentren en sus tareas sin preocuparse por riesgos innecesarios. Estos hallazgos confirman que la dimensión seguridad es fundamental para garantizar el bienestar y satisfacción laboral.

Respecto a la evaluación de la segunda hipótesis específica, los resultados indicaron que la carga de trabajo en la dimensión condiciones de trabajo se encuentra relacionada con la satisfacción laboral de los profesionales incluidos en la investigación. Esta afirmación se respalda en el valor de significancia obtenido ( $p = 0,000$ ), lo cual confirma la validez de la hipótesis formulada en esta investigación.

Los resultados del presente estudio coinciden con lo planteado por Cerna<sup>17</sup>, quien señala que las condiciones de trabajo influyen directamente en la satisfacción laboral, destacando que ambientes laborales favorables promueven el bienestar profesional.

Pozos et al<sup>16</sup> también respaldan esta relación al afirmar que condiciones desfavorables, como infraestructura deficiente o falta de recursos, afectan la motivación y percepción positiva del entorno laboral. Montoya et al<sup>15</sup> subrayan que las condiciones de trabajo impactan en la percepción de los profesionales sobre la calidad de sus tareas, lo que repercute en su satisfacción general.

Por su parte, Balseiro et al<sup>14</sup> destacan que mejorar las condiciones laborales, incluyendo espacios físicos adecuados y herramientas necesarias, incrementa significativamente el compromiso y la satisfacción de los trabajadores.

Regalado<sup>4</sup> enfatiza que condiciones laborales óptimas son esenciales para garantizar el desarrollo profesional y reducir el desgaste laboral.

Cárdenas et al<sup>20</sup> complementan al señalar que las condiciones de trabajo deben ajustarse a las necesidades del personal para fomentar un ambiente positivo y satisfactorio.

Estos hallazgos subrayan la relevancia de garantizar condiciones laborales adecuadas como factor clave para la satisfacción laboral.

Con base en el análisis de la tercera hipótesis específica, los datos obtenidos evidencian que la carga de trabajo en la dimensión organización del trabajo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los profesionales evaluados. Esta conclusión se sustenta en el valor de significancia estadística ( $p = 0,000$ ), lo que permite confirmar la hipótesis planteada en el presente estudio.

Cerna<sup>17</sup> indica que una adecuada organización del trabajo mejora significativamente la satisfacción laboral, al permitir una distribución equitativa de tareas y un manejo eficiente del tiempo.

Pozos et al<sup>16</sup> sostienen que la desorganización en las funciones laborales genera estrés y desmotivación, lo que repercute negativamente en la satisfacción del personal.

Montoya et al<sup>15</sup> destacan que la claridad en la asignación de roles y responsabilidades incrementa la percepción de control y satisfacción en el trabajo.

De manera similar, Balseiro et al<sup>14</sup> enfatizan que la implementación de sistemas organizativos bien estructurados contribuye a un ambiente laboral más armónico y productivo.

Regalado<sup>4</sup> refuerza esta idea, señalando que la organización adecuada del trabajo fomenta un mayor compromiso y sentido de pertenencia en los trabajadores.

Por último, Cárdenas et al<sup>20</sup> argumentan que una planificación eficaz en la organización laboral permite a los profesionales desempeñarse en un entorno más predecible y satisfactorio.

Finalmente, en relación con la cuarta hipótesis específica, el análisis evidenció que la carga de trabajo en la dimensión ambiente laboral se encuentra significativamente relacionada con la satisfacción laboral de los

profesionales incluidos en el estudio. Esta conclusión se respalda en el valor de significancia obtenido ( $p = 0,000$ ), lo que confirma la hipótesis formulada en esta investigación.

Los resultados del presente estudio son consistentes con lo señalado por Cerna<sup>17</sup>, quien destaca que un ambiente de trabajo adecuado mejora la satisfacción laboral, ya que promueve el bienestar emocional y físico de los trabajadores.

Pozos et al<sup>16</sup> argumentan que ambientes laborales desfavorables, como espacios incómodos o mal ventilados, impactan negativamente en la motivación y satisfacción del personal.

Montoya et al<sup>15</sup> subraya que un ambiente laboral positivo fomenta relaciones interpersonales saludables, lo que incrementa la percepción de satisfacción entre los profesionales.

De manera similar, Balseiro et al<sup>14</sup> enfatizan que condiciones ambientales óptimas, como iluminación adecuada y espacios organizados, contribuyen significativamente al desempeño y satisfacción laboral.

Regalado<sup>4</sup> añade que un ambiente laboral agradable no solo mejora la calidad del trabajo, sino que también reduce el estrés y la rotación del personal.

Finalmente, Cárdenas et al<sup>20</sup> refuerzan la importancia del ambiente laboral al señalar que este influye directamente en el bienestar general y la percepción positiva del entorno de trabajo. Estos hallazgos evidencian que el ambiente laboral es un componente esencial en la satisfacción laboral.

Con base en los datos obtenidos, es posible afirmar que la carga de trabajo se relaciona con la satisfacción laboral. Las correlaciones presentadas en los análisis estadísticos revelan relaciones positivas, de moderadas a altas, entre diversas dimensiones de los factores laborales (como el ambiente laboral, la tecnología y los factores organizacionales) y el nivel de estrés.

Específicamente, en la dimensión seguridad muestra una correlación moderada ( $r = 0.586$ ), al igual que en la dimensión condiciones de trabajo ( $r = 0.655$ ), en la dimensión organización de trabajo ( $r = 0.475$ ) y en la dimensión ambiente de trabajo ( $r=0,668$ ), todos con significancia estadística. Esto indica que a medida que se incrementa la carga de trabajo, también se observa una tendencia en la variación de la satisfacción laboral.

En este escenario, es importante resaltar las principales virtudes de la investigación, entre las cuales destaca el riguroso cumplimiento de los principios éticos y los estándares metodológicos establecidos. Se contó con una muestra estadísticamente representativa del personal de salud del hospital y se empleó un instrumento de encuesta previamente validado en cuanto a contenido y con elevados niveles de confiabilidad estadística. Estas condiciones metodológicas aseguraron una medición confiable de la variable en estudio y otorgaron solidez a los resultados obtenidos en la presente investigación.

Asimismo, es pertinente reconocer algunas limitaciones presentes en el estudio, especialmente vinculadas al enfoque correlacional descriptivo adoptado. Esta metodología se limita a establecer asociaciones entre variables, sin permitir inferencias causales. Se reconoce la relevancia de profundizar en cómo la carga de trabajo influye sobre la satisfacción laboral, así como la utilidad de realizar comparaciones entre distintos grupos o contextos institucionales, a fin de ampliar la comprensión de esta problemática.

La aplicabilidad externa de los resultados se circunscribe únicamente a la muestra analizada en este estudio, por lo que no deben generalizarse a otras poblaciones ni extrapolarse a investigaciones con marcos metodológicos más amplios o intrincados. Futuras investigaciones deben persistir en examinar la carga de trabajo y la satisfacción del personal sanitario en diversos centros de la región para alcanzar una comprensión integral del fenómeno y fomentar la implementación de estrategias institucionales diseñadas para mejorar la calidad de la atención en el ámbito hospitalario.

El resumen del estudio subraya la necesidad de que los directivos hospitalarios continúen con iniciativas destinadas a mejorar la satisfacción laboral.

## CONCLUSIONES

Las conclusiones que se identificaron en este trabajo de investigación fueron las siguientes.

1. Se identificó que la carga de trabajo está relacionada con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,736, lo que indica una correlación alta acompañado de un valor de  $p = 0,000$ , permite aceptar la hipótesis general de investigación planteada.
2. Se describió que la carga de trabajo en seguridad está relacionada con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,586, lo que indica una correlación moderada acompañado de un nivel de significancia estadística de  $p = 0,000$ , condujo a la aceptación de esta hipótesis de investigación.
3. Se estableció que la carga de trabajo en condiciones de trabajo está relacionada con la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,655, lo que indica una correlación moderada acompañado de un nivel de significancia estadística de  $p = 0,000$ , permitió aceptar esta hipótesis de investigación.
4. Se evaluó que la carga de trabajo en organización de trabajo está relacionada con la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,475, lo que indica una correlación moderada acompañado de un nivel de significancia estadística de  $p = 0,000$ , permitió validar esta hipótesis de investigación.
5. Se analizó que la carga de trabajo en ambiente de trabajo está relacionada con la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,668, lo que indica una correlación moderada acompañado de un nivel de significancia de  $p = 0,000$ , permitió aceptar esta hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula

## RECOMENDACIONES

- **Al director del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco.**
  - Priorizar la adecuación de los espacios físicos, garantizar el acceso a recursos y herramientas necesarias, y establecer protocolos claros de organización del trabajo. Estas acciones contribuirían a crear un ambiente de trabajo más seguro, cómodo y eficiente, promoviendo la satisfacción laboral del personal.
  - Implementar sistemas de gestión que permitan una distribución equitativa de las tareas, evitando la sobrecarga laboral. Esto incluye el uso de herramientas tecnológicas para el monitoreo y asignación de actividades, así como la contratación de personal adicional en caso de alta demanda, mejorando tanto la productividad como el bienestar del equipo.
  - Desarrollar iniciativas enfocadas en mejorar las relaciones interpersonales y el clima organizacional, tales como capacitaciones en comunicación efectiva, resolución de conflictos y trabajo en equipo. Además, es importante garantizar un ambiente físico adecuado, con espacios bien ventilados, iluminados y organizados, para reducir el estrés y fomentar un entorno laboral más satisfactorio
  
- **A la jefatura del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco.**
  - Organizar capacitaciones periódicas dirigidas al equipo de enfermería y supervisores, enfocadas en estrategias de manejo del tiempo, priorización de tareas y reducción del estrés. Esto les permitirá gestionar de manera más eficiente sus actividades, aumentando su productividad y satisfacción laboral.
  - Implementar un canal de comunicación abierto y regular entre los profesionales de enfermería y la jefatura para identificar y abordar de manera oportuna las necesidades relacionadas con la organización del

trabajo, condiciones laborales y el ambiente laboral. Esto ayudaría a tomar decisiones informadas y a fomentar un clima de confianza.

- Implementar programas de reconocimiento que valoren los logros y el esfuerzo del equipo de enfermería. Esto podría incluir incentivos no monetarios, como menciones honoríficas, oportunidades de desarrollo profesional y actividades recreativas, para fortalecer la moral del personal y aumentar su satisfacción en el trabajo.

➤ **A los estudiantes de Enfermería**

- Investigar cómo las características culturales y sociales de las regiones donde se encuentran los centros de salud influyen en la satisfacción del personal, proporcionando una visión contextualizada que puede enriquecer los resultados.
- Extender la investigación a diferentes centros de salud, tanto en áreas rurales como urbanas, y comparar los resultados. Esto podría ofrecer una perspectiva más amplia de cómo la carga de trabajo influye en la satisfacción del personal.
- Explorar no solo la carga de trabajo, sino también las intervenciones que los centros de salud ya implementan para aumentar la satisfacción laboral. Esto puede aportar una base para recomendaciones más específicas y aplicables.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Mendoza E, Tejada S. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los enfermeros, Hospital Regional Virgen de Fátima. Revista de Investigación Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades [Internet]. 2019 [Consultado 2023 nov 12]; 8(1): 9 – 15. Disponible en: <http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/566/731>
2. Solano S. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería. Rev Cuid [Internet]. 2010 Jan [Consultado 2023 set 12]; 1(1): 53-62. Disponible: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2216-09732010000100008&lng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732010000100008&lng=en)
3. Henao, A; Melo J; Quintero J, Cruz L. Carga laboral de profesionales de enfermería en Unidad de Cuidado Intensivo según Nursing Activities Score. Rev Cuid [Internet]. 2023 [Consultado 2023 nov 12]; 14(1) e15. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2216-09732023000100015&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732023000100015&lng=en&nrm=iso)
4. Regalado M. Carga laboral y satisfacción laboral del profesional de enfermería de una institución privada de salud. [Internet] Trujillo: Universidad César Vallejo; 2023. [Consultado 2023 nov 13] Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97714/Regalado\\_CME-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97714/Regalado_CME-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
5. Quenta R, Silva K. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras del hospital regional Honorio Delgado Arequipa. [Internet] Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2016. [Consultado 2023 nov 14]. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/1805>.
6. Marín H, Placencia M. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Horiz Med. [Internet]. 2017 [Consultado 2023 nov 15]; 17(4): 42 – 52. Disponible en:

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-558X2017000400008&lng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2017000400008&lng=es)

7. Choquehuanca V, Yana O. Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales enfermeros del Hospital Sergio E Bernales. [Internet] Lima: Universidad César Vallejo; 2019. [Consultado 2023 nov 17]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40720>
8. Cabello D. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en relación a las coberturas de los servicios de salud de la etapa de vida niño. Centro de Salud Las Moras – Huánuco. [Internet] Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán; 2019. [Consultado 2023 nov 19]. Disponible en: <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/5442>
9. Huamán C. Liderazgo situacional y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia en un Hospital Nacional de Lima. [Internet] Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2019. [Consultado 2023 nov 20]. Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/8442>
10. Quiroz K. Satisfacción laboral en profesionales de Enfermería docentes de un instituto de educación superior de Nuevo Chimbote. [Internet] Chimbote: Universidad San Pedro; 2017. [Consultado 2023 nov 20] Disponible en: <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/4595>
11. Limaymanta C, Turpo O. Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado universitario. Revista Actualidades Investigativas en Educación [Internet] 2021 [Consultado 2023 nov 20]; 21(1): 1 – 24. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/447/44767299005>
12. Quezada C, Yllesca M, Cabezas M. Percepción del liderazgo en las enfermeras de un Hospital del Sur de Chile. Rev. Cienc. y Enf. [Internet] 2014 [Consultado 2023 nov 21] 12(2): 41 – 51. Disponible en: [https://www.scielo.cl/pdf/cienf/v20n2/art\\_05.pdf](https://www.scielo.cl/pdf/cienf/v20n2/art_05.pdf)
13. Perú. Ministerio de Salud. Norma Técnica de Auditoria de la Calidad de Atención en Salud. NT N° 029-MINSA/DGSP- V.01. 2005. [Internet]

Lima: MINSA; 2005. [Consultado 2023 nov 22] Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/informes-publicaciones/284837-norma-tecnica-de-salud-de-auditoria-de-la-calidad-de-la-atencion-en-salud>

14. Balseiro L, Suasto W, Chaparro M, Tapia Y, Aguilera N, Hernández M. Satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en un hospital de segundo nivel de la Ciudad de México. *Revista de Enfermería Neurológica*. [Internet]. 2022 [Consultado 2023 nov 22]; 21(2): 218-119. Disponible en: <https://revenferneuroenlinea.org.mx/index.php/enfermeria/article/view/399/472>
15. Montoya P, Bello N, Neira J. Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. *Med. segur. Trab.* [Internet]. 2020 Dic [Consultado 2023 nov 23]; 66(261): 220-229. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2020000400004&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2020000400004&lng=es).
16. Pozos B, Plascencia A, Preciado M, Rayas K, Acosta M. Relación de satisfacción laboral y calidad de vida profesional con la percepción de salud en personal de Enfermería. *Nure Inv.* [Internet]. 2021 [Consultado 2023 nov 23]; 18(115). Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8235261>
17. Cerna S. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería de un hospital público de Huarmey. [Internet] Chimbote: Universidad César Vallejo; 2023. [Consultado 2023 nov 24] Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111907/Cerna\\_CSES-SD.pdf?sequence=4](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111907/Cerna_CSES-SD.pdf?sequence=4)
18. Velásquez C. Carga laboral y satisfacción laboral del personal de enfermería de un Instituto Nacional de Salud. [Internet] Lima: Universidad César Vallejo; 2022. [Consultado 2023 nov 24] Disponible en:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84432/Vel%  
%c3%a1squez\\_CC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84432/Vel%c3%a1squez_CC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

19. Navarro J. Carga laboral y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del servicio de hospitalización de la clínica Madre Zoraida. [Internet] Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2022. [Consultado 2023 nov 25] Disponible en: [https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8490/T061\\_72355345\\_T.pdf?sequence=1](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8490/T061_72355345_T.pdf?sequence=1)
20. Cárdenas M, Hilario O, Mattos L. Condiciones de trabajo en la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el área de Centro Quirúrgico de un Hospital Público [Internet] Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán; 2023. [Consultado 2023 nov 26] Disponible en: <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/8451?show=full>
21. Sandoval J. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital público de Huánuco [Internet] Huánuco: Universidad Peruana Unión; 2023. [Consultado 2023 nov 27] Disponible en: [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/7034/Judith\\_Trabajo\\_Especialidad\\_2023.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/7034/Judith_Trabajo_Especialidad_2023.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
22. Araya L, Pedreros M. Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile. Revista de Ciencias Sociales. [Internet] 2009 [Consultado 2023 nov 27]; 5(142): 45 – 61. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>
23. Hernández J, Espinoza J, Aguilar M. Diferencias en los motivadores y los valores en el trabajo de empleados en empresas maquiladoras. Contaduría y administración. [Internet] 2016 [Consultado 2023 nov 28]; 61(1), 58-83. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0186-10422016000100058&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422016000100058&lng=es&nrm=iso)
24. Aranda L. Implementación de estrategias motivacionales para potenciar el desempeño laboral del talento humano de la empresa Negocios

- Valdivieso. [Internet] Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2015. [Consultado 2023 nov 28]. Disponible en: [http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/957/arandaaltamirano\\_leydi.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/957/arandaaltamirano_leydi.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
25. Parra S, Paravic T. Satisfacción laboral en enfermeras(os) que trabajan en el sistema de atención médica de urgencias (SAMU). *Revista Ciencia y Enfermería*. [Internet] 2002 [Consultado 2023 nov 29]; 8(2): 37 – 48. Disponible en: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95532002000200005&lng=es](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532002000200005&lng=es)
26. Solano S. Satisfacción laboral en profesionales de Enfermería. *Revista Cuidarte*. [Internet] 2010 [Consultado 2023 nov 29]; 1(1): 53 – 62. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2216-09732010000100008&lng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732010000100008&lng=en)
27. Madera S. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Univ*. [Internet]. 2019 [Consultado 2023 nov 30]; 29(1): e2153. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_isoref&pid=S0188-62662019000100194&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_isoref&pid=S0188-62662019000100194&lng=es&tlng=es)
28. Hernández A, Guardado C. La Enfermería como disciplina profesional holística. *Revista Cubana de Enfermería* [Internet]. 2004 [Consultado 2023 nov 30]; 20 (2): 1 – 1. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192004000200007&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192004000200007&lng=es)
29. Moreno M. Importancia de los modelos conceptuales y teorías de enfermería: experiencia de la Facultad de Enfermería de la Universidad de La Sabana. *Revista Aquichán*. [Internet]. 2005 [Consultado 2023 dic 1]; 5 (1): 44 – 55. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-59972005000100005&lng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972005000100005&lng=en)

30. Santana V. Empleo, condiciones de trabajo y salud. *Revista Salud Colectiva*. [Internet] 2012 [Consultado 2023 dic 1]; 8(2): 101 – 106. Disponible en: <https://www.scielosp.org/pdf/scol/2012.v8n2/101-106/es>
31. Sucapuca E, Yapu L, Mamani O, Turpo J. Efecto de la carga de trabajo y estrés sobre la percepción del teletrabajo en docentes peruanos: rol mediador de la satisfacción laboral. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab* [Internet]. 2022 [Consultado 2023 dic 1]; 31(1): 70-78. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552022000100008&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552022000100008&lng=es)
32. Medina L, Quintanilla G, Palma M, Medina M. Carga laboral en un grupo latinoamericano de docentes durante la pandemia de COVID-19. *Uniciencia* [Internet] 2021 [Consultado 2023 dic 2]; 35(2): 223 – 236. Disponible en: [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2215-34702021000200223&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-34702021000200223&lng=en&nrm=iso)
33. Céspedes G, Martínez J. Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano. *Revista latinoamericana de derecho social*. [Internet] 2016 [Consultado 2023 dic 2]; 22(1): 113 – 119. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-46702016000100001&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702016000100001&lng=es&tlng=es)
34. Romeral J. Gestión de la seguridad y salud laboral, y mejora de las condiciones de trabajo: El modelo español. *Boletín mexicano de derecho comparado*. [Internet] 2012 [Consultado 2023 dic 2]; 45(135), 1325-1339. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0041-86332012000300012&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332012000300012&lng=es&tlng=es)
35. Delgado O. Influencia del liderazgo en la satisfacción laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital de Emergencias Villa el Salvador-Lima. [Internet] Lima: Universidad César Vallejo; 2019. [Consultado 2023 nov 15]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38880>

36. Jiménez D. Condiciones de trabajo y desempeño de los docentes de la FFyL BUAP antes y durante el confinamiento por COVID-19. [Internet] México: Universidad Autónoma de Puebla; 2021. [Consultado 2023 nov 16] Disponible en: <https://repositorioinstitucional.buap.mx/handle/20.500.12371/15563>
37. Romero M. Condiciones de trabajo y configuración del sentido de la profesión académica en profesores universitarios colombianos. Acta Colombiana de Psicología [Internet] 2019 [Consultado 2023 dic 3]; 22(2), 267-291. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-91552019000200267&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-91552019000200267&lng=en&nrm=iso)
38. Sánchez C, Martínez S. Condiciones de trabajo de docentes universitarios, satisfacción, exigencias laborales y daños a la salud. [Internet] 2014 [Consultado 2023 dic 3]; 22(1): 19-28. Disponible en: <http://ve.scielo.org/pdf/st/v22n1/art03.pdf>
39. Geldres P, San Miguel M. Satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional en profesionales de Enfermería de un hospital público de Lima. [Internet] Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas; 2022 [Consultado 2023 nov 17] Disponible en: <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/659400>
40. Organización Mundial de la Salud. Marco sobre servicios de salud integrados y centrados en la persona. Informe de Secretaria [Internet] 2016 [Consultado 2023 dic 4] Disponible en: [https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf\\_files/WHA69/A69\\_39-sp.pdf](https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA69/A69_39-sp.pdf)
41. Sánchez M, García L. Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio Scientia Et Technica. [Internet] 2017 [Consultado 2023 dic 4]; 22(2): 161-166. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
42. Chiang M, Hidalgo J, Gómez N. Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. Revista de Ciencias de la Administración y Economía. [Internet] 2019 [Consultado 2023 dic 4]; 11(22): 347-362. Disponible en:

[http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1390-86182021000200347&lng=es&nrm=iso](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86182021000200347&lng=es&nrm=iso)

43. Merino M, Carrera J, Roca M, Morro M, Martínez A, Fikri N. Relación entre la satisfacción laboral y la cultura de seguridad del paciente. *Rev Gac Sanit* [Internet] 2018 [Consultado 2023 dic 5]; 32(4): 347-362. Disponible en: <https://www.scielosp.org/article/gs/2018.v32n4/352-361/>
44. Argumedo A. Relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en el personal operario del área de costura de una empresa textil de confecciones. [Internet] Lima: Universidad Ricardo Palma; 2016. [Consultado 2023 dic 5] Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/8381>
45. Pujol L, Dabos G. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. [Internet] 2018 [Consultado 2023 dic 6]; 34(16): 3 – 18. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-59232018000100003&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232018000100003&lng=en&nrm=iso)
46. Días C, Teixeira A, Oroski G, Conceição M. Gestión del equipo de enfermería: factores asociados a la satisfacción en el trabajo. *Enferm. Glob.* [Internet] 2018 [Consultado 2023 dic 6]; 16(47): 193 – 239. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412017000300193&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412017000300193&lng=es)
47. Aguirre C. Satisfacción laboral de los recursos humanos: factores que la afectan. *Rev Haban Cienc Méd* [Internet] 2009 [Consultado 2023 dic 7]; 8(4). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-519X2009000400021&lng=es&nrm=iso](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000400021&lng=es&nrm=iso)
48. Vera V, Inga C, Atamari A. Satisfacción laboral del personal de salud en una zona de conflicto armado de Cusco, Perú. *An. Fac. Med.* [Internet] 2015 [Consultado 2023 dic 7]; 76(3): 289 – 290. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1025-55832015000400012&lng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832015000400012&lng=es)

49. Chávez D, Ríos K. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Cirugía Hospital Víctor Lazarte Echegaray–Trujillo. [Internet] Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego; 2016. [Consultado 2023 dic 8] Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12759/1670>
50. Benetre L. Liderazgo y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del centro de salud Aparicio Pomares. [Internet] Huánuco: Universidad Alas Peruanas; 2020. [Consultado 2023 nov 19]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12990/9890>

### **COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Gonzales J. Carga de trabajo y satisfacción laboral de profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024 [Internet] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2025 [Consultado ]. Disponible en: <http://...>

## **ANEXOS**

## ANEXO 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

| <b>Título del estudio:</b><br>“CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO”. |   |  |  |                       |   |                           |
|---|---|--|--|-----------------------|---|---------------------------|
| <b>Problema general</b>   | <b>Objetivo general</b>   | <b>Hipótesis general</b>   | <b>Variables e indicadores</b><br><b>Variable independiente:</b> Carga de trabajo. |                       |   |                           |
|   |   |  | <b>Dimensiones</b>   | <b>Indicadores</b>    | <b>Ítems</b>  | <b>Escala de medición</b> |
| ¿Cuál es la relación entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano?  | Identificar la relación entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano. | <p><b>Hi:</b> La carga de trabajo se relaciona con la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano.</p> <p><b>Ho:</b> La carga de trabajo no se relaciona con la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano.</p> | Carga de trabajo   | Alta<br>Media<br>Baja | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La distribución física de las áreas de trabajo en el hospital facilita la realización de mis labores</li> <li>2. El mobiliario y los equipos que utilizo en el hospital se encuentran en perfectas condiciones</li> <li>3. En el hospital cuenta con dispositivos de seguridad que me permite realizar adecuadamente mi trabajo.</li> <li>4. Los ambientes de trabajo en el hospital cuentan con un adecuado</li> </ol> | Ordinal                   |
| <b>Problemas específicos</b>  | <b>Objetivos Específicos</b>  | <b>Hipótesis Específicas</b>   |  |                       |   |                           |
| ¿Cuál es la relación entre la carga de trabajo en la dimensión seguridad y la satisfacción laboral de los profesionales                                       | Describir la relación entre la carga de trabajo en la dimensión seguridad y la satisfacción laboral de los profesionales de                                     | <p><b>Hi1:</b> La carga de trabajo en la dimensión seguridad se relaciona con la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en estudio.</p> <p><b>Ho1:</b> La carga de trabajo en la dimensión seguridad no se relaciona con la satisfacción</p>  | Seguridad  | Alta<br>Media<br>Baja |   |                           |

|  |  |  |                         |                       |  |
|--|--|--|-------------------------|-----------------------|--|
| de Enfermería en estudio?  | Enfermería en estudio  | laboral de los profesionales de Enfermería en estudio.   |                         |                       | mantenimiento y señalización de zonas de seguridad   |
|  |  |  |                         |                       | 5. Camino largas distancias a pie para llegar a en el hospital   |
| ¿Cuál es la relación entre la carga de trabajo en la dimensión condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en estudio? | Establecer la relación entre la carga de trabajo en la dimensión condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en estudio. | <b>Hi2:</b> La carga de trabajo en la dimensión condiciones de trabajo se relacionan con la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en estudio.<br><b>Ho2:</b> La carga de trabajo en la dimensión condiciones de trabajo no se relaciona con la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en estudio. | Condiciones de trabajo  | Alta<br>Media<br>Baja | 6. Cree que su ritmo de trabajo en el hospital es adecuado<br>7. Considera que su horario de trabajo en el hospital es adecuado.<br>8. Considera que la dificultad o complejidad de las labores y actividades que se realizan en el hospital son un impedimento para efectuarlas<br>9. Realiza diversas tareas para evitar la monotonía en el trabajo que realiza en el hospital.<br>10. Se siente conforme con la cantidad de trabajo que tiene en el hospital. |
| ¿Cuál es la relación entre la carga de trabajo en la dimensión organización de trabajo y la satisfacción laboral   | Evaluar la relación entre la carga de trabajo en la dimensión organización de trabajo y la satisfacción laboral  | <b>Hi3:</b> La carga de trabajo en la dimensión organización de trabajo se relaciona con la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en estudio.  | Organización de trabajo | Alta<br>Media<br>Baja | 11. Considera que las labores que realiza en en el hospital están distribuidas de manera adecuada  |

|   |   |   |   |  |
|---|---|---|---|--|
| de los profesionales de Enfermería en estudio?  | de profesionales de Enfermería en estudio.  | los de en <b>Ho3:</b> La carga de trabajo en la dimensión organización de trabajo no se relaciona con la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en estudio.  |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>12. Conoce los objetivos del hospital y de su puesto de trabajo.</li> <li>13. Dispone de una información clara y suficiente para realizar de manera correcta su trabajo en el hospital.</li> <li>14. Se realiza actividades de recreación, diversión y deporte en el hospital.</li> <li>15. Sus superiores o jefes del hospital le proporcionan la ayuda necesaria cuando lo solicita.</li> </ul> |
| ¿Cuál es la relación entre la carga de trabajo en la dimensión ambiente de trabajo y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en estudio? | Analizar la relación entre la carga de trabajo en la dimensión ambiente de trabajo y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en estudio. | <p><b>Hi4:</b> La carga de trabajo en la dimensión ambiente de trabajo se relaciona con la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en estudio.</p> <p><b>Ho4:</b> La carga de trabajo en la dimensión ambiente de trabajo no se relaciona con la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en estudio</p> | Ambientes de trabajo<br><br>Alta<br>Media<br>Baja | <ul style="list-style-type: none"> <li>16. Los ambientes del hospital donde labora son confortables.</li> <li>17. Los ambientes del hospital están expuestos al ruido ambiental</li> <li>18. Los ambientes del hospital tienen una iluminación adecuada para realizar sus labores.</li> <li>19. Los ambientes del hospital tienen una ventilación adecuada.</li> </ul>   |

20. Su trabajo en en el hospital está expuesto a la manipulación o respiración de sustancias nocivas o tóxicas.

**Variable dependiente:** Satisfacción laboral

|                                  |                       |  |
|----------------------------------|-----------------------|--|
| Satisfacción general             | Satisfecho            | 1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.<br>2. El ambiente donde trabajo es confortable. (Ventilación, iluminación etc.)<br>3. La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable. |
|                                  | Medianam. satisfecho. |  |
|                                  | Insatisfecho          |  |
| Condiciones físicas y de confort | Satisfecho            | 4. En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente<br>5. En mi ambiente de trabajo existen las comodidades para el buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles)  |
|                                  | Medianam. satisfecho. |  |
|                                  | Insatisfecho          |  |

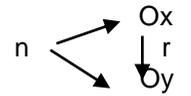
---

|                                      |                       |   |
|--------------------------------------|-----------------------|---|
| Beneficios laborales y remunerativos | Satisfecho            | 6. Mi sueldo es muy bajo con relación al trabajo que realizo            |
|                                      | Medianam. satisfecho. | 7. Me siento mal con lo que gano.                                       |
|                                      | Insatisfecho          | 8. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.                |
|                                      |                       | 9. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas. |
| Políticas administrativas            | Satisfecho            | 10. Siento que doy más de lo recibo de la institución.                  |
|                                      | Medianam. satisfecho. | 11. Siento que en mi trabajo me están explotando.                       |
|                                      | Insatisfecho          | 12. Me disgusta mi horario de trabajo.                                  |
|                                      |                       | 13. El horario de trabajo me resulta incómodo                           |
|                                      |                       | 14. El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias no es reconocido.  |
| Desempeño de las tareas              | Satisfecho            | 15. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.            |
|                                      | Medianam. satisfecho. | 16. Me siento bien conmigo mismo(a) cuando realizo mi trabajo           |
|                                      | Insatisfecho          |   |

---

|                           |  |
|---------------------------|--|
|                           | <p>17. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.</p> <p>18. Me siento realmente útil con la labor que realizo</p> <p>19. Me gusta el trabajo que realizo.</p>  |
| Relación con la autoridad | <p>20. La enfermera jefa del servicio es comprensiva.</p> <p>21. Me agrada trabajar bajo la supervisión de la enfermera jefe del servicio.</p> <p>22. Es grata la disposición de la enfermera jefe cuando se le realiza alguna consulta sobre el trabajo.</p> <p>23. La relación que tengo con mis superiores es cordial.</p> <p>24. La jefa del servicio valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.</p> |

| Tipo de estudio                     | Población y muestra             | Técnicas e instrumentos          | Aspectos éticos   | Estadística descriptiva e inferencial  |
|-------------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|---|--|
| Según intervención<br>Observacional | Población                       | Técnica                          |   |  |
| Según planificación                 | La población estará constituida | Encuesta<br><b>instrumentos:</b> | Se aplicará el consentimiento informado a cada uno de los | <b>Estadística descriptiva:</b><br>Se aplicaron medidas descriptivas de frecuencia y proporciones en la descripción de la variable en estudio. |

|   |  |  |   |  |
|---|--|--|---|--|
| Prospectivo.<br><b>Según mediciones</b><br>Transversal<br><b>Según variables:</b><br>Analítico<br><b>Nivel estudio</b><br>Relacional<br><b>Diseño del estudio</b><br>Correlacional  | por 200 profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital Regional Hermilio Valdizán.   | Cuestionario de características generales.<br>Escala de condiciones de trabajo<br>Escala de satisfacción laboral | profesionales de Enfermería del estudio considerándose también la aplicación de los principios bioéticos de autonomía, justicia, maleficencia, beneficencia e integridad científica | <b>Estadística inferencial:</b><br>Las hipótesis de estudio se comprobaron aplicando el coeficiente de correlación de Spearman con un p valor < 0.05 para rechazar la hipótesis nula y establecer las conclusiones del estudio |
|  <p><b>Donde:</b><br/> <math>n_1</math> = Profesionales de Enfermería<br/> <b>Ox</b> = Condiciones de trabajo<br/> <b>Oy</b> = Satisfacción laboral.<br/> <b>r</b> = Relación entre variables.</p> | <b>Muestra</b><br>La muestra estará constituida por 132 profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital Regional Hermilio Valdizán. |  |   |  |

## ANEXO 2

### INSTRUMENTOS ANTES DE LA VALIDACIÓN

#### CUESTIONARIO DE CARACTERÍSTICAS GENERALES

**TÍTULO:** “Carga de trabajo y satisfacción laboral de profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024”.

**INSTRUCCIONES:** Estimado(a) Licenciado en Enfermería: La presente guía de entrevista forma parte de un estudio orientado a obtener información sobre sus características sociodemográficas para ello sírvase a marcar con un aspa (x) dentro de los paréntesis según usted considere pertinente.

#### I. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS:

**1. ¿A qué grupo etéreo perteneces?**

- a) Joven ( )
- b) Adulto(a) ( )
- c) Adulto(a) mayor ( )

**2. ¿Cuál es su género?**

- a) Masculino ( )
- b) Femenino ( )

**3. ¿Cuál es su grado de especialización profesional?**

- a) Licenciado(a) ( )
- b) Segunda especialidad ( )
- c) Maestría ( )
- d) Doctorado(a) ( )

#### II. CARACTERÍSTICAS LABORALES:

**4. ¿Cuál es su situación laboral?**

- a) Nombrado ( )
- b) Contratado ( )

**5. ¿Cuánto tiempo trabaja en el hospital?**

- a) Menos de 5 años ( )
- b) 5 a 10 años ( )
- c) Más de 10 años ( )

**6. ¿Pertenencia al sindicato de la institución?**

- a) Si ( )
- b) No ( )

**7. Aparte de laboral en el hospital ¿Trabajas en otra institución?**

- a) Si ( )
- b) No ( )

## ESCALA DE CARGA DE TRABAJO

**TITULO:** “Carga de trabajo y satisfacción laboral de profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024”

**INSTRUCCIONES.** Este cuestionario se aplica buscando identificar la carga de trabajo en la que laboran los profesionales de Enfermería de esta entidad universitaria por lo que a continuación se le presentan algunas proposiciones sobre esta problemática que deberá leer y marcar con un aspa en el casillero que mejor representa la situación que vivencias en tu entorno de trabajo considerando la siguiente valoración:

|           |              |
|-----------|--------------|
| <b>N</b>  | Nunca        |
| <b>CN</b> | Casi nunca   |
| <b>AV</b> | A veces      |
| <b>CS</b> | Casi siempre |
| <b>S</b>  | Siempre      |

| N°         | REACTIVOS  | N | CN | AV | CS | S |
|------------|--|---|----|----|----|---|
| <b>I.</b>  | <b>SEGURIDAD</b>   |   |    |    |    |   |
| 1.         | La distribución física de las áreas de trabajo en el hospital facilita la realización de mis labores               |   |    |    |    |   |
| 2.         | El mobiliario y los equipos que utilizo en el hospital se encuentran en perfectas condiciones                      |   |    |    |    |   |
| 3.         | El hospital cuenta con dispositivos de seguridad que me permite realizar adecuadamente mi trabajo.                 |   |    |    |    |   |
| 4.         | Los ambientes de trabajo en el hospital cuentan con un adecuado mantenimiento y señalización de zonas de seguridad |   |    |    |    |   |
| 5.         | Camino largas distancias a pie para llegar al hospital   |   |    |    |    |   |
| <b>II.</b> | <b>CONDICIÓN DE TRABAJO</b>  |   |    |    |    |   |
| 6.         | Cree que su ritmo de trabajo en el hospital es   |   |    |    |    |   |

|             |   |  |  |  |  |  |
|-------------|---|--|--|--|--|--|
|             | adecuado  |  |  |  |  |  |
| 7.          | Considera que su horario de trabajo en el hospital es adecuado.   |  |  |  |  |  |
| 8.          | Considera que la dificultad o complejidad de las labores y actividades que se realizan en el hospital son un impedimento para efectuarlas |  |  |  |  |  |
| 9.          | Realiza diversas tareas para evitar la monotonía en el trabajo que realiza en el hospital.  |  |  |  |  |  |
| 10.         | Se siente conforme con la cantidad de trabajo que tiene en el hospital.   |  |  |  |  |  |
| <b>III.</b> | <b>ORGANIZACIÓN DE TRABAJO</b>  |  |  |  |  |  |
| 11.         | Considera que las labores que realiza en el hospital están distribuidas de manera adecuada  |  |  |  |  |  |
| 12.         | Conoce los objetivos del hospital y de su puesto de trabajo.  |  |  |  |  |  |
| 13.         | Dispone de una información clara y suficiente para realizar de manera correcta su trabajo en el hospital.                                 |  |  |  |  |  |
| 14.         | Se realiza actividades de recreación, diversión y deporte en el hospital.   |  |  |  |  |  |
| 15.         | Sus superiores o jefes del hospital le proporcionan la ayuda necesaria cuando lo solicita.  |  |  |  |  |  |
| <b>IV.</b>  | <b>AMBIENTE DE TRABAJO</b>  |  |  |  |  |  |
| 16.         | Los ambientes del hospital donde labora son confortables.   |  |  |  |  |  |
| 17.         | Los ambientes del hospital están expuestos al ruido ambiental   |  |  |  |  |  |
| 18.         | Los ambientes del hospital tienen una iluminación adecuada para realizar sus labores.   |  |  |  |  |  |
| 19.         | Los ambientes del hospital tienen una   |  |  |  |  |  |

|     |  |  |  |  |  |  |
|-----|--|--|--|--|--|--|
|     | ventilación adecuada.  |  |  |  |  |  |
| 20. | Su trabajo en el hospital está expuesto a la manipulación o respiración de sustancias nocivas o tóxicas. |  |  |  |  |  |

## ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

**TITULO:** “Carga de trabajo y satisfacción laboral de profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024”

**INSTRUCCIONES:** Estimada(o) Licenciada (o): La presente escala forma de una investigación encaminada a identificar la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería que laboran en esta institución, por lo que a continuación se le presentan una serie de enunciados que usted deberá leer detenidamente y marcar con un aspa (x) dentro de los casilleros según las respuestas que considere pertinente, considerando la siguiente valoración en el marcado de los casilleros:

|     |                          |
|-----|--------------------------|
| TED | Totalmente en desacuerdo |
| ED  | En desacuerdo            |
| I   | Indeciso(a)              |
| DA  | De acuerdo               |
| TAD | Totalmente de acuerdo    |

| N°         | ENUNCIADOS  | TED | ED | I | DA | TDA |
|------------|---|-----|----|---|----|-----|
| <b>I.</b>  | <b>CONDICIONES FÍSICAS Y DE CONFORT</b>   |     |    |   |    |     |
| 1.         | La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.                                      |     |    |   |    |     |
| 2.         | El ambiente donde trabajo es confortable. (Ventilación, iluminación etc.)   |     |    |   |    |     |
| 3.         | La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.  |     |    |   |    |     |
| 4.         | En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente  |     |    |   |    |     |
| 5.         | En mi ambiente de trabajo existen las comodidades para el buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles) |     |    |   |    |     |
| <b>II.</b> | <b>BENEFICIOS LABORALES Y REMUNERATIVOS</b>   |     |    |   |    |     |
| 6.         | Mi sueldo es muy bajo en relación al trabajo que realizo  |     |    |   |    |     |

|             |   |  |  |  |  |
|-------------|---|--|--|--|--|
| 7.          | Me siento mal con lo que gano.  |  |  |  |  |
| 8.          | Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.                     |  |  |  |  |
| 9.          | Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.      |  |  |  |  |
| <b>III.</b> | <b>POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS</b>  |  |  |  |  |
| 10.         | Siento que doy más de lo recibo de la institución.                        |  |  |  |  |
| 11.         | Siento que en mi trabajo me están explotando.                             |  |  |  |  |
| 12.         | Me disgusta mi horario de trabajo.  |  |  |  |  |
| 13.         | El horario de trabajo me resulta incómodo                                 |  |  |  |  |
| 14.         | El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido.       |  |  |  |  |
| <b>IV.</b>  | <b>DESEMPEÑO DE LAS TAREAS</b>  |  |  |  |  |
| 15.         | La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.                  |  |  |  |  |
| 16.         | Me siento bien conmigo mismo(a) cuando realizo mi trabajo                 |  |  |  |  |
| 17.         | Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.             |  |  |  |  |
| 18.         | Me siento realmente útil con la labor que realizo                         |  |  |  |  |
| 19.         | Me gusta el trabajo que realizo.  |  |  |  |  |
| <b>V.</b>   | <b>RELACIÓN CON LA AUTORIDAD</b>  |  |  |  |  |
| 20.         | La enfermera jefa del servicio es comprensiva.                            |  |  |  |  |
| 21.         | Me agrada trabajar bajo la supervisión de la enfermera jefe del servicio. |  |  |  |  |

|     |   |  |  |  |  |  |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| 22. | Es grata la disposición de la enfermera jefe cuando se le realiza alguna consulta sobre el trabajo. |  |  |  |  |  |
| 23. | La relación que tengo con mis superiores es cordial.  |  |  |  |  |  |
| 24. | La jefe del servicio valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.                                     |  |  |  |  |  |

## ANEXO 3

### INSTRUMENTOS DESPUÉS DE LA VALIDACIÓN

#### CUESTIONARIO DE CARACTERÍSTICAS GENERALES

**TÍTULO:** “Carga de trabajo y satisfacción laboral de profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024”.

**INSTRUCCIONES:** Estimado(a) Licenciado en Enfermería: La presente guía de entrevista forma parte de un estudio orientado a obtener información sobre sus características sociodemográficas para ello sírvase a marcar con un aspa (x) dentro de los paréntesis según usted considere pertinente.

#### III. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS:

**8. ¿A qué grupo etáreo perteneces?**

- d) Joven ( )
- e) Adulto(a) ( )
- f) Adulto(a) mayor ( )

**9. ¿Cuál es su género?**

- c) Masculino ( )
- d) Femenino ( )

**10. ¿Cuál es su grado de especialización profesional?**

- e) Licenciado(a) ( )
- f) Segunda especialidad ( )
- g) Maestría ( )
- h) Doctorado(a) ( )

#### IV. CARACTERÍSTICAS LABORALES:

**11. ¿Cuál es su situación laboral?**

- c) Nombrado ( )
- d) Contratado ( )

**12. ¿Cuánto tiempo trabaja en el hospital?**

- d) Menos de 5 años ( )
- e) 5 a 10 años ( )
- f) Más de 10 años ( )

**13. ¿Pertenece al sindicato de la institución?**

- c) Si ( )
- d) No ( )

**14. Aparte de laboral en el hospital ¿Trabajas en otra institución?**

- c) Si ( )
- d) No ( )

## ESCALA DE CARGA DE TRABAJO

**TITULO:** “Carga de trabajo y satisfacción laboral de profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024”

**INSTRUCCIONES.** Este cuestionario se aplica buscando identificar la carga de trabajo en la que laboran los profesionales de Enfermería de esta entidad universitaria por lo que a continuación se le presentan algunas proposiciones sobre esta problemática que deberá leer y marcar con un aspa en el casillero que mejor representa la situación que vivencias en tu entorno de trabajo considerando la siguiente valoración:

|           |              |
|-----------|--------------|
| <b>N</b>  | Nunca        |
| <b>CN</b> | Casi nunca   |
| <b>AV</b> | A veces      |
| <b>CS</b> | Casi siempre |
| <b>S</b>  | Siempre      |

| N°         | DIMENSIONES  | N | CN | AV | CS | S |
|------------|--|---|----|----|----|---|
| <b>I.</b>  | <b>SEGURIDAD</b>   |   |    |    |    |   |
| 1.         | La disposición espacial de los espacios de trabajo del hospital mejora la eficacia de mi trabajo                       |   |    |    |    |   |
| 2.         | El mobiliario y los equipos utilizados en las instalaciones están en un estado impecable                               |   |    |    |    |   |
| 3.         | Las instalaciones están equipadas con dispositivos de seguridad que me permiten desempeñar mis funciones con eficacia. |   |    |    |    |   |
| 4.         | El entorno de trabajo del hospital está bien mantenido y las zonas de seguridad están suficientemente señalizadas.     |   |    |    |    |   |
| 5.         | Recorro distancias considerables para llegar al hospital.  |   |    |    |    |   |
| <b>II.</b> | <b>CONDICIÓN DE TRABAJO</b>  |   |    |    |    |   |
| 6.         | Su ritmo de trabajo en el hospital es adecuado.  |   |    |    |    |   |
| 7.         | Consideran que su horario de trabajo en el   |   |    |    |    |   |

|             |   |  |  |  |  |  |
|-------------|---|--|--|--|--|--|
|             | hospital es apropiado.  |  |  |  |  |  |
| 8.          | Sostienen que la dificultad o complejidad de las tareas y actividades que realizan en el hospital obstaculiza su desempeño. |  |  |  |  |  |
| 9.          | Se dedica a varios trabajos para eludir el aburrimiento en sus tareas hospitalarias.  |  |  |  |  |  |
| 10.         | Se siente conforme con la cantidad de trabajo que tiene en el hospital.   |  |  |  |  |  |
| <b>III.</b> | <b>ORGANIZACIÓN DE TRABAJO</b>  |  |  |  |  |  |
| 16.         | Considera que las tareas que realiza en el hospital están debidamente asignadas.  |  |  |  |  |  |
| 17.         | Es consciente de los objetivos del hospital y de sus responsabilidades.   |  |  |  |  |  |
| 18.         | Poseen información clara y adecuada para desempeñar con precisión sus funciones en el hospital.                             |  |  |  |  |  |
| 19.         | En el hospital se realizan actividades recreativas, lúdicas y deportivas.   |  |  |  |  |  |
| 20.         | Sus jefes o los administradores del hospital le proporcionan el apoyo necesario si lo solicita.                             |  |  |  |  |  |
| <b>IV.</b>  | <b>AMBIENTE DE TRABAJO</b>  |  |  |  |  |  |
| 21.         | El entorno hospitalario en el que opera es propicio para la comodidad.  |  |  |  |  |  |
| 22.         | Los entornos hospitalarios están sometidos a ruido ambiental.   |  |  |  |  |  |
| 23.         | Las instalaciones del hospital cuentan con una iluminación suficiente para realizar sus labores.                            |  |  |  |  |  |
| 24.         | Las instalaciones del hospital cuentan con una ventilación suficiente.  |  |  |  |  |  |
| 25.         | Su empleo en el hospital conlleva exposición a la manipulación o inhalación de sustancias químicas peligrosas o venenosas.  |  |  |  |  |  |

## ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

**TITULO:** “Carga de trabajo y satisfacción laboral de profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024”

**INSTRUCCIONES:** Estimada(o) Licenciada (o): La presente escala forma de una investigación encaminada a identificar la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería que laboran en esta institución, por lo que a continuación se le presentan una serie de enunciados que usted deberá leer detenidamente y marcar con un aspa (x) dentro de los casilleros según las respuestas que considere pertinente, considerando la siguiente valoración en el marcado de los casilleros:

|     |                          |
|-----|--------------------------|
| TED | Totalmente en desacuerdo |
| ED  | En desacuerdo            |
| I   | Indeciso(a)              |
| DA  | De acuerdo               |
| TAD | Totalmente de acuerdo    |

| N°         | ENUNCIADOS  | TED | ED | I | DA | TDA |
|------------|---|-----|----|---|----|-----|
| <b>I.</b>  | <b>CONDICIONES FÍSICAS Y DE CONFORT</b>   |     |    |   |    |     |
| 1.         | La disposición espacial del lugar de trabajo mejora mi capacidad para cumplir con mis responsabilidades.  |     |    |   |    |     |
| 2.         | El ambiente laboral es propicio, con ventilación e iluminación adecuadas.   |     |    |   |    |     |
| 3.         | La comodidad que me brinda mi lugar de trabajo es insuperable.  |     |    |   |    |     |
| 4.         | Me desenvuelvo con facilidad en mi entorno físico de trabajo.   |     |    |   |    |     |
| 5.         | Mi lugar de trabajo ofrece las comodidades necesarias para la ejecución efectiva de las responsabilidades diarias (recursos y/o instalaciones). |     |    |   |    |     |
| <b>II.</b> | <b>BENEFICIOS LABORALES Y REMUNERATIVOS</b>   |     |    |   |    |     |
| 6.         | Mi remuneración es desproporcionadamente baja en  |     |    |   |    |     |

|             |  |  |  |  |  |  |
|-------------|--|--|--|--|--|--|
|             | comparación con el trabajo que realizo.  |  |  |  |  |  |
| 7.          | Estoy descontento con lo que gano.   |  |  |  |  |  |
| 8.          | Considero que mi salario actual es satisfactorio.                                  |  |  |  |  |  |
| 9.          | Afortunadamente, mi empleo me permite cumplir mis aspiraciones económicas.         |  |  |  |  |  |
| <b>III.</b> | <b>POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS</b>   |  |  |  |  |  |
| 10.         | Percibo que mis contribuciones a la institución superan los beneficios que recibo. |  |  |  |  |  |
| 11.         | Creo que estoy siendo explotado en mi empleo.                                      |  |  |  |  |  |
| 12.         | Considero insatisfactorio mi horario de trabajo.                                   |  |  |  |  |  |
| 13.         | El horario laboral me resulta poco práctico.                                       |  |  |  |  |  |
| 14.         | El esfuerzo de laborar más allá del horario estándar no es reconocido.             |  |  |  |  |  |
| <b>IV.</b>  | <b>DESEMPEÑO DE LAS TAREAS</b>   |  |  |  |  |  |
| 15.         | La labor que realizo es igualmente valiosa que cualquier otra.                     |  |  |  |  |  |
| 16.         | Siento una satisfacción personal cuando realizo mis deberes.                       |  |  |  |  |  |
| 17.         | Las labores que realizo me parecen triviales.                                      |  |  |  |  |  |
| 18.         | Considero que mi trabajo es genuinamente valioso.                                  |  |  |  |  |  |
| 19.         | Aprecio el trabajo que realizo.  |  |  |  |  |  |
| <b>V.</b>   | <b>RELACIÓN CON LA AUTORIDAD</b>   |  |  |  |  |  |

|     |  |  |  |  |  |  |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 20. | La jefa de enfermeras del servicio es empática.  |  |  |  |  |  |
| 21. | Valoro trabajar bajo la orientación de la jefa de enfermeras del servicio.                 |  |  |  |  |  |
| 22. | La jefa de enfermeras tiene un trato amable cuando se le consulta sobre asuntos laborales. |  |  |  |  |  |
| 23. | Mi relación con mis jefes es amistosa.   |  |  |  |  |  |
| 24. | La jefa del servicio aprecia la dedicación que invierto en mi trabajo.                     |  |  |  |  |  |

## ANEXO 4

### CONSENTIMIENTOS INFORMADOS

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

- **Título del proyecto.**  
"Carga de trabajo y satisfacción laboral de profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024"
- **Responsable de la investigación.**  
José Luis Gonzales Orbezo.
- **Responsable de la investigación.**  
El aporte de los datos que brindará el presente estudio está orientado a conocer la relación que existe entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024.
- **Participación**  
Participarán los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán.
- **Procedimientos**  
Se le aplicará un cuestionario de características generales, una escala de carga de trabajo y una escala de satisfacción laboral; sólo se tomará un tiempo aproximado de 30 minutos en la recolección de datos.
- **Riesgos / incomodidades**  
No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar la invitación; no tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio de investigación.
- **Beneficios**  
El beneficio que obtendrá por participar en el estudio será recibir información actualizada sobre la relación existente entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán.
- **Alternativas**  
La participación es voluntaria. Usted puede escoger no participar o puede abandonar el estudio en cualquier momento. El retirarse del estudio no le representará ninguna penalidad o pérdida de beneficios a los que tiene

derecho. Se le notificará sobre cualquiera información que pueda afectar su salud, bienestar o interés por continuar en el estudio.

- **Compensación**

No recibirá pago alguno por su participación en el estudio

- **Confidencialidad de la información**

La información recabada se mantendrá confidencialmente en los archivos de la universidad de procedencia. No se publicarán nombres de ningún tipo. Así que se puede garantizar confidencialidad absoluta.

- **Problemas o preguntas**

Comunicarse al Cel. 954395910.

- **Consentimiento / Participación voluntaria**

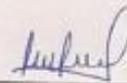
Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente.

Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la entrevista sin que me afecte de ninguna manera.

- **Nombres y firmas del participante o responsable legal**

  
-----  
Lic. Carlos J. Calderón Pico  
CENTRO QUIRURGICAL  
C.E.P. 40463 RNE: 10043

Firma del Profesional de Enfermería



Firma del tesista

Huánuco, 05 de Diciembre del 2024.

derecho. Se le notificará sobre cualquiera información que pueda afectar su salud, bienestar o interés por continuar en el estudio.

- **Compensación**

No recibirá pago alguno por su participación en el estudio

- **Confidencialidad de la información**

La información recabada se mantendrá confidencialmente en los archivos de la universidad de procedencia. No se publicarán nombres de ningún tipo. Así que se puede garantizar confidencialidad absoluta.

- **Problemas o preguntas**

Comunicarse al Cel. 954395910.

- **Consentimiento / Participación voluntaria**

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente.

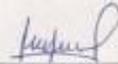
Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la entrevista sin que me afecte de ninguna manera.

- **Nombres y firmas del participante o responsable legal**



Universidad Huánuco  
Facultad de Enfermería  
C.E.P. 110055

Firma del Profesional de Enfermería



Firma del tesista

Huánuco, 05 de Diciembre del 2024.

derecho. Se le notificará sobre cualquiera información que pueda afectar su salud, bienestar o interés por continuar en el estudio.

- **Compensación**

No recibirá pago alguno por su participación en el estudio

- **Confidencialidad de la información**

La información recabada se mantendrá confidencialmente en los archivos de la universidad de procedencia. No se publicarán nombres de ningún tipo. Así que se puede garantizar confidencialidad absoluta.

- **Problemas o preguntas**

Comunicarse al Cel. 954395910.

- **Consentimiento / Participación voluntaria**

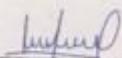
Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente.

Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la entrevista sin que me afecte de ninguna manera.

- **Nombres y firmas del participante o responsable legal**

  
 **Edward J. Jaimes Molina**  
LIC. ENFERMERÍA  
CEP. N° 116203

Firma del Profesional de Enfermería



Firma del tesista

Huánuco, 05 de Diciembre del 2024.

## ANEXO 5

### CONSTANCIAS DE VALIDACIÓN



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Emma Aida Flores Quinones  
de profesión Lic. en Enfermería, actualmente ejerciendo el cargo de Docente de la Universidad de Huánuco  
por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la Sr. **Gonzales Orbezo, José Luis**, con DNI 76133239, aspirante al título de **Licenciado en Enfermería** de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulada **"CARGA DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO, HUÁNUCO 2024"**.

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

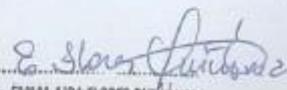
|  |  |
|--|--|
| Instrumento N° 1:<br>"Cuestionario de características generales" | <input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir<br><input checked="" type="checkbox"/> Aplicable<br><input type="checkbox"/> No aplicable |
| Instrumento N° 2:<br>"Escala de carga de trabajo"                | <input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir<br><input checked="" type="checkbox"/> Aplicable<br><input type="checkbox"/> No aplicable |
| Instrumento N° 2:<br>"Escala de satisfacción laboral"            | <input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir<br><input checked="" type="checkbox"/> Aplicable<br><input type="checkbox"/> No aplicable |

**Apellidos y nombres del juez/experto validador.**

Dr./Mg/Lic.: Mg. Emma Aida Flores Quinones

DNI: 22407509

Especialidad: Medicina Alternativa y Complementaria

  
Mg. EMMA AIDA FLORES QUINONES  
 Firma y sello del juez/experto



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Amelia Leiva Yayo  
de profesión Lic. Enfermería, actualmente ejerciendo el cargo de Docente

por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la Sr. **Gonzales Orbezo, José Luis**, con DNI **76133239**, aspirante al título de **Licenciado en Enfermería** de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulada **"CARGA DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILO VALDIZÁN MEDRANO, HUÁNUCO 2024"**.

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

|  |  |
|--|--|
| Instrumento N° 1:<br>"Cuestionario de características generales" | <input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir<br><input checked="" type="checkbox"/> Aplicable<br><input type="checkbox"/> No aplicable |
| Instrumento N° 2:<br>"Escala de carga de trabajo"                | <input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir<br><input checked="" type="checkbox"/> Aplicable<br><input type="checkbox"/> No aplicable |
| Instrumento N° 2:<br>"Escala de satisfacción laboral"            | <input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir<br><input checked="" type="checkbox"/> Aplicable<br><input type="checkbox"/> No aplicable |

**Apellidos y nombres del juez/experto validador.**

Dr./Mg/Lic.: Amelia Leiva Yayo

DNI: 19.9241.88

Especialidad: Lic. Enfermería

  
Firma y sello del juez/experto



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Graciela Maritza Ponciano Reyes

de profesión Enfermera, actualmente ejerciendo el cargo de Docente y coordinadora de Etapa Vida del Adolescente Mayor por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la Sr. **Gonzales Orbezo, José Luis**, con DNI 76133239, aspirante al título de **Licenciado en Enfermería** de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulada **"CARGA DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO, HUÁNUCO 2024"**.

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

|  |  |
|--|--|
| Instrumento N° 1:<br>"Cuestionario de características generales" | <input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir<br><input checked="" type="checkbox"/> Aplicable<br><input type="checkbox"/> No aplicable |
| Instrumento N° 2:<br>"Escala de carga de trabajo"                | <input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir<br><input checked="" type="checkbox"/> Aplicable<br><input type="checkbox"/> No aplicable |
| Instrumento N° 2:<br>"Escala de satisfacción laboral"            | <input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir<br><input checked="" type="checkbox"/> Aplicable<br><input type="checkbox"/> No aplicable |

**Apellidos y nombres del juez/experto validador.**

Dr./Mg/Lic.: Graciela Maritza Ponciano Reyes

DNI: 22435288

Especialidad: Salud Pública

Graciela M. Ponciano Reyes  
LICENCIADA EN ENFERMERÍA  
Firma y sello del juez/experto



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, IDA CALIXTO NATIVIDAD

de profesión Lic en ENFERMERIA, actualmente ejerciendo el cargo de ENFERMERA EN SALUD PUBLICA

por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la Sr. Gonzales Orbezo, José Luis, con DNI 76133239, aspirante al título de Licenciado en Enfermería de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulada "CARGA DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILO VALDIZÁN MEDRANO, HUÁNUCO 2024".

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

|  |  |
|--|--|
| Instrumento N° 1:<br>"Cuestionario de características generales" | <input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir<br><input checked="" type="checkbox"/> Aplicable<br><input type="checkbox"/> No aplicable |
| Instrumento N° 2:<br>"Escala de carga de trabajo"                | <input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir<br><input checked="" type="checkbox"/> Aplicable<br><input type="checkbox"/> No aplicable |
| Instrumento N° 2:<br>"Escala de satisfacción laboral"            | <input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir<br><input checked="" type="checkbox"/> Aplicable<br><input type="checkbox"/> No aplicable |

**Apellidos y nombres del juez/experto validador.**

Dr./Mg/Lic.: Lic. IDA CALIXTO NATIVIDAD  
DNI: 22475924  
Especialidad: SALUD PÚBLICA

Hospital Regional Hermilio Valdizán  
  
Lic. Ida Calixto Natividad  
CNP 21521 - RNP 1174

Firma y sello del juez/experto



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Eler Borno Cantalicio  
 de profesión Lic. en Enfermería, actualmente ejerciendo el cargo de Enfermero Estadístico

por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la Sr. **Gonzales Orbezo, José Luis**, con DNI 76133239, aspirante al título de **Licenciado en Enfermería** de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulada **"CARGA DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO, HUÁNUCO 2024"**.

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

|  |  |
|--|--|
| Instrumento N° 1:<br>"Cuestionario de características generales" | <input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir<br><input checked="" type="checkbox"/> Aplicable<br><input type="checkbox"/> No aplicable |
| Instrumento N° 2:<br>"Escala de carga de trabajo"                | <input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir<br><input checked="" type="checkbox"/> Aplicable<br><input type="checkbox"/> No aplicable |
| Instrumento N° 2:<br>"Escala de satisfacción laboral"            | <input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir<br><input checked="" type="checkbox"/> Aplicable<br><input type="checkbox"/> No aplicable |

**Apellidos y nombres del juez/experto validador.**

Dr./Mg/Lic.: Eler Borno Cantalicio

DNI: 40612742

Especialidad: Estadística



Firma y sello del juez/experto



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Esperanza Luz Brindón Hartel  
 de profesión Lic. Enfermería, actualmente ejerciendo el cargo de  
Coordinadora Area niño

por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la Sr. **Gonzales Orbezo, José Luis**, con DNI 76133239, aspirante al título de **Licenciado en Enfermería** de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulada **"CARGA DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILO VALDIZÁN MEDRANO, HUÁNUCO 2024"**.

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

|  |  |
|--|--|
| Instrumento N° 1:<br>"Cuestionario de características generales" | <input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir<br><input checked="" type="checkbox"/> Aplicable<br><input type="checkbox"/> No aplicable |
| Instrumento N° 2:<br>"Escala de carga de trabajo"                | <input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir<br><input checked="" type="checkbox"/> Aplicable<br><input type="checkbox"/> No aplicable |
| Instrumento N° 2:<br>"Escala de satisfacción laboral"            | <input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir<br><input checked="" type="checkbox"/> Aplicable<br><input type="checkbox"/> No aplicable |

**Apellidos y nombres del juez/experto validador.**

Dr./Mg/Lic.: Mg. Esperanza Luz Brindón Hartel

DNI: 42523549

Especialidad: Salud Comunitaria y Docencia Universitaria

Firma y sello del juez/experto



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Rosa Vargas Gamarrá  
de profesión Enfermera, actualmente ejerciendo el cargo de Enfermera Asistencial

por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la Sr. **Gonzales Orbezo, José Luis**, con DNI 76133239, aspirante al título de **Licenciado en Enfermería** de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulada **"CARGA DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILO VALDIZÁN MEDRANO, HUÁNUCO 2024"**.

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

|  |  |
|--|--|
| Instrumento N° 1:<br>"Cuestionario de características generales" | <input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir<br><input checked="" type="checkbox"/> Aplicable<br><input type="checkbox"/> No aplicable |
| Instrumento N° 2:<br>"Escala de carga de trabajo"                | <input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir<br><input checked="" type="checkbox"/> Aplicable<br><input type="checkbox"/> No aplicable |
| Instrumento N° 2:<br>"Escala de satisfacción laboral"            | <input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir<br><input checked="" type="checkbox"/> Aplicable<br><input type="checkbox"/> No aplicable |

**Apellidos y nombres del juez/experto validador.**

Dr./Mg/Lic.: Rosa Vargas Gamarrá  
DNI: 22422556  
Especialidad: Salud pública

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

*Rosa Vargas Gamarrá*  
Dra. Rosa M. Vargas Gamarrá  
Enfermera Asistencial

Firma y sello del juez/experto



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Bertha Susana Román  
de profesión Enfermera, actualmente ejerciendo el cargo de Docente

por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la Sr. **Gonzales Orbezo, José Luis**, con DNI 76133239, aspirante al título de **Licenciado en Enfermería** de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulada **"CARGA DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILO VALDIZÁN MEDRANO, HUÁNUCO 2024"**.

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

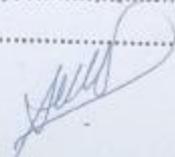
|  |  |
|--|--|
| Instrumento N° 1:<br>"Cuestionario de características generales" | <input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir<br><input checked="" type="checkbox"/> Aplicable<br><input type="checkbox"/> No aplicable |
| Instrumento N° 2:<br>"Escala de carga de trabajo"                | <input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir<br><input checked="" type="checkbox"/> Aplicable<br><input type="checkbox"/> No aplicable |
| Instrumento N° 2:<br>"Escala de satisfacción laboral"            | <input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir<br><input checked="" type="checkbox"/> Aplicable<br><input type="checkbox"/> No aplicable |

**Apellidos y nombres del juez/experto validador.**

Dr./Mg/Lic.: Bertha Susana Román

DNI: 22518726

Especialidad: Pediatría

  
Firma y sello del juez/experto

## ANEXO 6

# DOCUMENTO SOLICITANDO PERMISO PARA EJECUCIÓN DE ESTUDIO

SOLICITO: Carta de autorización para recolección de  
datos de Proyecto de Investigación

Director Ejecutivo del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco

Atención: Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación

Yo, **JOSE LUIS, GONZALES ORBEZO** identificado con DNI N° 76133239 domiciliado en AV. ALFONSO UGARTE 408, N° Celular: 974843410 investigador/estudiante de la UNIVERSIDAD D HUÁNUCO ante usted, con el debido respeto y digo:

Que deseando ejecutar el Proyecto de Investigación, titulado: "**CARGA DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN, HUÁNUCO 2024**", en el servicio de **HOSPITALIZACIÓN Y CONSULTORIOS EXTERNOS**, de la institución que usted dirige, recorro a su despacho, a fin de sea evaluado por el Comité Institucional de Ética en Investigación, y se me expida la **Carta de autorización para recolección de datos**. Se adjunto los siguientes requisitos:

1. Derecho de pago por trámite S/.60.00
2. Copia de DNI del/los investigadores(es)
3. Resolución de Aprobación del Proyecto de Investigación de mi Universidad de procedencia, con fecha actualizada.
4. Hoja resumen: título de la investigación, objetivo, tipo de estudio, unidad de análisis, tiempo de recolección de datos, servicio o unidad donde ejecutara el estudio, y el sustento del proyecto en beneficio del hospital (logro)
5. Copia del Proyecto de Investigación en Físico (en ambas caras), incluido consentimiento informado, instrumento y validación.
6. Carné de vacunación contra la COVID-19 (hasta cuarta dosis)
7. Declaración (según modelos):
  - Trabajos de investigación en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano
  - Declaración jurada de confidencialidad y reserva de información

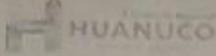
Huánuco, 12 de noviembre del 2024



**JOSE LUIS, GONZALES ORBEZO**  
**NOMBRES Y APELLIDOS COMPLETOS**  
**DNI: 76133239**

# ANEXO 7

## DOCUMENTO DE AUTORIZACIÓN DEL ÁMBITO DE ESTUDIO

|   |   |  |   |   |
|---|---|--|---|---|
|  | GERENCIA REGIONAL DE<br>DESARROLLO SOCIAL | DIRECCIÓN REGIONAL<br>DE SALUD HUÁNUCO | HOSPITAL REGIONAL<br>HERMILIO VALDIZÁN<br>MEDRANO |  |
|---|---|--|---|---|

*"Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"*

Huánuco, 02 de diciembre del 2024

**CARTA N° 075-2024-GRH-GRDS-DIRESA-HHVM/UADI**

Sr.  
**JOSE LUIS GONZALES ORBEZO**  
BACHILLER EN ENFERMERIA DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

**ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA RECOLECCION DE DATOS -TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.**

**REFERENCIA : a) SOLICITUD TD. N°16574-REG-5312482**  
**b) INFORME N°29-2024-CIEI-HRHVM**

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y en respuesta al documento de la referencia inciso a) en la cual solicita autorización para la recolección de datos - trabajo de investigación, contando con la opinión favorable del Comité Institucional de Ética e Investigación, esta dirección **AUTORIZA** la recolección de datos del trabajo de investigación titulado "**CARGA DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN, HUÁNUCO 2024**", para cuyo efecto debe de coordinar con la Jefatura de Enfermería y los servicios de Hospitalización de Medicina, Cirugía, Pediatría, Ginecología y el Servicio de Consultorio Externo; a fin de que le brinden las facilidades del caso. Debiendo ingresar a la institución con las medidas de protección según las normas sanitarias emitidas por el ministerio de salud (contar con 04 dosis de vacuna contra el Covid-19, equipo de protección personal, distanciamiento social).

Señalar que, durante el proceso de la investigación desarrollada se deberá de mantener el orden del área, se muestre total compromiso de asegurar el respeto al ser humano y a su entorno basado a los PRINCIPIOS BIOÉTICOS Beneficencia, No Maleficencia, Justicia y Autonomía; preservando el carácter RESERVADO y CONFIDENCIAL de la información obtenida y los resultados alcanzados, utilizados solo con fines estrictamente académicas, a responsabilidad única del investigador. Culinado el desarrollo del estudio el investigador debe alcanzar una copia del trabajo final desarrollado a la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación del Hospital.

Para la recolección de datos (que involucren historias clínicas, encuestas, cuestionarios entre otros) el investigador deberá utilizar códigos de identificación que garanticen la anonimización de la información. En ningún caso se divulgarán datos personales de los pacientes, tales como nombres completos, número de DNI, número de celular o número de Historia Clínica, ni datos de los profesionales de salud tratantes. Esta medida es fundamental para asegurar la confidencialidad, privacidad y protección de la información, cumpliendo así con los estándares éticos y de privacidad en la investigación académica.

Se remite la presente para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,



**GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO**  
Dirección Regional de Salud  
Hospital Regional "Hermilio Valdizán Medrano" Nivel II-2

M.C. Fernando Alberto Ambideguti Garcia  
CNP: 56082  
DIRECCIÓN REGIONAL

|   |  |   |
|---|--|---|
| FAAG/LYRP/amsi<br>c.c. Archivo<br>INTERLSDA |  | DOC: 05372961<br>EXP: 03184955<br>FOL: 09 |
|---|--|---|

|   |   |
|---|---|
| HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO - HUÁNUCO<br>Tr. Hermilio Valdizán N° 950 - HUÁNUCO | Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación<br>docenciaeinvestigacion.hrhvm23@gmail.com |
|---|---|

## ANEXO 8

### BASE DE DATOS

| N° | ESCALA DE CARGA DE TRABAJO |   |   |   |   |                      |   |   |   |    |                         |    |    |    |    |                     |    |    |    |    | ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL   |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |                           |    |    |    |    |                         |    |    |    |    |                           |    |    |    |   |
|----|----------------------------|---|---|---|---|----------------------|---|---|---|----|-------------------------|----|----|----|----|---------------------|----|----|----|----|----------------------------------|----|----|----|----|--------------------------------------|----|----|----|----|---------------------------|----|----|----|----|-------------------------|----|----|----|----|---------------------------|----|----|----|---|
|    | Seguridad                  |   |   |   |   | Condición de trabajo |   |   |   |    | Organización de trabajo |    |    |    |    | Ambiente de trabajo |    |    |    |    | Condiciones físicas y de confort |    |    |    |    | Beneficios laborales y remunerativos |    |    |    |    | Políticas administrativas |    |    |    |    | Desempeño de las tareas |    |    |    |    | Relación con la autoridad |    |    |    |   |
|    | 1                          | 2 | 3 | 4 | 5 | 6                    | 7 | 8 | 9 | 10 | 11                      | 12 | 13 | 14 | 15 | 16                  | 17 | 18 | 19 | 20 | 21                               | 22 | 23 | 24 | 25 | 26                                   | 27 | 28 | 29 | 30 | 31                        | 32 | 33 | 34 | 35 | 36                      | 37 | 38 | 39 | 40 | 41                        | 42 | 43 | 44 |   |
| 1  | 1                          | 1 | 3 | 3 | 1 | 4                    | 2 | 4 | 4 | 4  | 4                       | 4  | 4  | 1  | 1  | 1                   | 5  | 5  | 5  | 1  | 1                                | 2  | 1  | 1  | 1  | 1                                    | 1  | 1  | 1  | 1  | 1                         | 1  | 1  | 3  | 3  | 3                       | 5  | 5  | 5  | 5  | 5                         | 5  |    |    |   |
| 2  | 1                          | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                    | 2 | 3 | 4 | 4  | 4                       | 5  | 5  | 1  | 1  | 1                   | 3  | 4  | 4  | 1  | 1                                | 1  | 1  | 1  | 2  | 4                                    | 4  | 5  | 1  | 1  | 1                         | 1  | 1  | 4  | 5  | 5                       | 5  | 2  | 3  | 3  | 4                         | 4  | 5  | 5  |   |
| 3  | 4                          | 5 | 5 | 3 | 5 | 5                    | 1 | 1 | 1 | 3  | 3                       | 3  | 4  | 5  | 5  | 5                   | 5  | 5  | 5  | 1  | 2                                | 2  | 2  | 2  | 2  | 3                                    | 3  | 4  | 1  | 1  | 2                         | 2  | 3  | 3  | 4  | 4                       | 5  | 1  | 2  | 2  | 2                         | 2  | 4  | 4  |   |
| 4  | 5                          | 5 | 5 | 3 | 3 | 5                    | 1 | 3 | 3 | 3  | 3                       | 3  | 4  | 2  | 2  | 4                   | 5  | 5  | 5  | 1  | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1                                    | 3  | 3  | 1  | 1  | 1                         | 1  | 2  | 2  | 3  | 3                       | 5  | 1  | 1  | 1  | 1                         | 3  | 3  |    |   |
| 5  | 1                          | 3 | 1 | 1 | 4 | 1                    | 1 | 2 | 4 | 4  | 4                       | 4  | 4  | 5  | 5  | 5                   | 5  | 5  | 5  | 1  | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1                                    | 2  | 4  | 1  | 1  | 1                         | 1  | 1  | 1  | 1  | 3                       | 3  | 3  | 4  | 5  | 5                         | 5  | 5  | 5  |   |
| 6  | 1                          | 1 | 1 | 2 | 1 | 1                    | 1 | 2 | 2 | 2  | 3                       | 4  | 4  | 1  | 1  | 2                   | 2  | 4  | 5  | 2  | 2                                | 2  | 4  | 4  | 4  | 5                                    | 5  | 5  | 1  | 3  | 3                         | 3  | 5  | 5  | 5  | 5                       | 5  | 5  | 3  | 5  | 5                         | 5  | 5  | 5  |   |
| 7  | 4                          | 3 | 3 | 5 | 4 | 4                    | 2 | 3 | 5 | 5  | 5                       | 5  | 5  | 2  | 3  | 5                   | 5  | 5  | 5  | 1  | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1                                    | 1  | 1  | 1  | 1  | 1                         | 1  | 1  | 1  | 1  | 2                       | 2  | 3  | 1  | 1  | 1                         | 1  | 2  | 2  |   |
| 8  | 2                          | 4 | 2 | 3 | 2 | 1                    | 1 | 1 | 1 | 3  | 3                       | 3  | 4  | 1  | 2  | 2                   | 3  | 4  | 4  | 1  | 1                                | 1  | 1  | 3  | 3  | 3                                    | 3  | 5  | 1  | 1  | 1                         | 3  | 3  | 3  | 3  | 3                       | 3  | 2  | 3  | 3  | 3                         | 5  | 5  | 5  |   |
| 9  | 2                          | 1 | 2 | 2 | 2 | 1                    | 2 | 2 | 3 | 3  | 3                       | 5  | 5  | 4  | 4  | 4                   | 5  | 5  | 5  | 1  | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1                                    | 1  | 2  | 1  | 2  | 2                         | 2  | 4  | 4  | 5  | 5                       | 5  | 2  | 2  | 2  | 2                         | 4  | 5  | 5  |   |
| 10 | 4                          | 5 | 4 | 5 | 5 | 5                    | 1 | 1 | 1 | 1  | 1                       | 1  | 4  | 4  | 5  | 5                   | 5  | 5  | 1  | 1  | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1                                    | 1  | 1  | 1  | 1  | 1                         | 1  | 1  | 1  | 2  | 2                       | 1  | 1  | 1  | 1  | 1                         | 1  | 1  | 1  | 1 |
| 11 | 5                          | 1 | 5 | 5 | 3 | 5                    | 1 | 1 | 1 | 1  | 1                       | 1  | 1  | 1  | 1  | 3                   | 3  | 3  | 3  | 3  | 3                                | 3  | 3  | 4  | 4  | 5                                    | 5  | 5  | 1  | 2  | 4                         | 4  | 4  | 5  | 5  | 5                       | 5  | 3  | 5  | 5  | 5                         | 5  | 5  | 5  |   |
| 12 | 3                          | 2 | 3 | 3 | 3 | 4                    | 4 | 4 | 4 | 5  | 5                       | 5  | 5  | 1  | 1  | 1                   | 1  | 3  | 3  | 1  | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1                                    | 1  | 1  | 1  | 1  | 1                         | 1  | 2  | 3  | 3  | 4                       | 4  | 1  | 1  | 1  | 2                         | 2  | 2  | 3  |   |
| 13 | 2                          | 4 | 5 | 1 | 4 | 2                    | 2 | 4 | 5 | 5  | 5                       | 5  | 5  | 1  | 4  | 4                   | 4  | 4  | 4  | 3  | 3                                | 3  | 3  | 3  | 5  | 5                                    | 5  | 5  | 2  | 3  | 3                         | 4  | 5  | 5  | 5  | 5                       | 5  | 5  | 3  | 4  | 5                         | 5  | 5  | 5  |   |
| 14 | 1                          | 5 | 1 | 1 | 1 | 3                    | 1 | 1 | 2 | 3  | 3                       | 3  | 5  | 1  | 1  | 1                   | 4  | 4  | 4  | 2  | 2                                | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                                    | 5  | 5  | 4  | 4  | 4                         | 5  | 5  | 5  | 5  | 5                       | 5  | 4  | 5  | 5  | 5                         | 5  | 5  | 5  |   |
| 15 | 5                          | 2 | 4 | 5 | 2 | 4                    | 2 | 2 | 3 | 3  | 3                       | 3  | 5  | 4  | 4  | 5                   | 5  | 5  | 5  | 1  | 1                                | 1  | 2  | 2  | 2  | 2                                    | 4  | 5  | 1  | 1  | 1                         | 1  | 3  | 3  | 4  | 5                       | 5  | 4  | 4  | 5  | 5                         | 5  | 5  | 5  |   |
| 16 | 1                          | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                    | 1 | 4 | 5 | 5  | 5                       | 5  | 5  | 1  | 1  | 1                   | 1  | 1  | 1  | 1  | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 2                                    | 2  | 2  | 1  | 1  | 1                         | 2  | 2  | 2  | 2  | 3                       | 3  | 5  | 5  | 5  | 5                         | 5  | 5  | 5  |   |
| 17 | 2                          | 3 | 4 | 4 | 1 | 1                    | 2 | 2 | 2 | 2  | 2                       | 5  | 1  | 1  | 1  | 1                   | 2  | 3  | 1  | 1  | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1                                    | 1  | 2  | 1  | 2  | 2                         | 3  | 3  | 3  | 3  | 3                       | 3  | 5  | 1  | 3  | 3                         | 3  | 3  | 4  |   |
| 18 | 1                          | 1 | 2 | 2 | 1 | 1                    | 2 | 2 | 3 | 3  | 4                       | 4  | 4  | 1  | 1  | 1                   | 1  | 4  | 4  | 1  | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1                                    | 1  | 1  | 1  | 1  | 1                         | 1  | 2  | 2  | 2  | 2                       | 4  | 1  | 1  | 2  | 3                         | 3  | 3  | 5  |   |





|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 71 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 |   |   |   |
| 72 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |   |
| 73 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 |   |   |
| 74 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |   |
| 75 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |   |
| 76 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |   |
| 77 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |   |
| 78 | 2 | 3 | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |   |   |
| 79 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 80 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |   |
| 81 | 1 | 1 | 4 | 2 | 5 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |   |
| 82 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |   |
| 83 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 84 | 5 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |
| 85 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 86 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 87 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 88 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 89 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |   |
| 90 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 91 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 92 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 93 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |
| 94 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 95 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 96 | 5 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |   |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 97  | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |   |   |
| 98  | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 |   |   |
| 99  | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 5 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |   |
| 100 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |   |   |
| 101 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |   |   |   |
| 102 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |   |   |
| 103 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |   |   |   |
| 104 | 2 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 105 | 1 | 2 | 4 | 1 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |   |
| 106 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 |   |   |   |
| 107 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 108 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |   |   |
| 109 | 1 | 1 | 3 | 3 | 5 | 4 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |   |
| 110 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |   |
| 111 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |   |
| 112 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |   |
| 113 | 2 | 5 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |   |
| 114 | 3 | 1 | 5 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 |   |   |
| 115 | 1 | 1 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |   |   |
| 116 | 4 | 5 | 5 | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |   |

|         |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 11<br>7 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |   |   |   |
| 11<br>8 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |   |   |
| 11<br>9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |   |   |
| 12<br>0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |   |
| 12<br>1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 |   |   |
| 12<br>2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |   |   |
| 12<br>3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 |
| 12<br>4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |   |
| 12<br>5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |   |   |
| 12<br>6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |   |   |
| 12<br>7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |   |   |
| 12<br>8 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |   |   |
| 12<br>9 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 |   |   |
| 13<br>0 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |   |   |

## ANEXO 9

### REPORTE DE CONSTANCIA TURNITIN

133. José Luis Gonzales Orbezo.docx

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

|          |  |            |
|----------|--|------------|
| <b>1</b> | <b>repositorio.udh.edu.pe</b><br>Fuente de Internet                  | <b>13%</b> |
| <b>2</b> | <b>Submitted to Universidad de Huanuco</b><br>Trabajo del estudiante | <b>3%</b>  |
| <b>3</b> | <b>hdl.handle.net</b><br>Fuente de Internet                          | <b>2%</b>  |
| <b>4</b> | <b>distancia.udh.edu.pe</b><br>Fuente de Internet                    | <b>1%</b>  |



RICHARD J. SOLIS TOLEDO  
D.N.I.: 47074047  
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA  
D.N.I.: 71345687  
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004