



Universidad
Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN CUIDADO ENFERMERO EN
EMERGENCIAS Y DESASTRES

Trabajo Académico

Condición y satisfacción laboral de las enfermeras en el área de emergencia de
un hospital nacional de Chosica en Lima, 2026

Para optar el Título de
Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres

Presentado por:

Autora: Vargas Cancho, Karol Yessenia

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-1258-276X>

Asesora: Mg. Gil Miranda, Elizabeth Maribel

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-6440-6454>

Lima – Perú

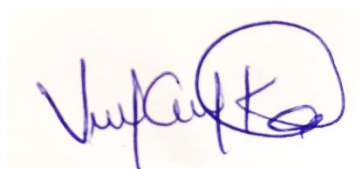
2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 31/03/2026

Yo, **VARGAS CANCHO, KAROL YESSENIA**, con código ORCID [https:// orcid.org /0009-0005-6690-4170](https://orcid.org/0009-0005-6690-4170) Egresada(o) de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, **SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES**, de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado **“CONDICIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS EN EL ÁREA DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL NACIONAL DE CHOSICA EN LIMA, 2026”** Asesorado por el Docente **GIL MIRANDA ELIZABETH MARIBEL**, DNI 09774617, CÓDIGO ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-6440-6454>, tiene un índice de similitud de 20%, con oid: :14912:609420911, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
Firma de autor(a)

Vargas Cancho, Karol Yessenia
DNI N °: 71033501



.....
Firma del Asesor

GIL MIRANDA, ELIZABETH MARIBEL
DNI N° 09774617

Lima, 23 de Julio del 2026

DEDICATORIA

Al todo poderoso por brindarme
salud y fortaleza para continuar.

Mis amados padres, fueron mi guía
y sostén en los momentos difíciles.

AGRADECIMIENTO

Dios, agradezco por la salud y fortaleza día a día para continuar con esfuerzo, perseverancia y convicción para con mis objetivos.

Asesora: Mg. Gil Miranda, Elizabeth Maribel

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-6440-6454>

JURADO

Presidente : Dra. Reyes Quiroz Giovanna Elizabeth
Secretario : Mg. Barreda Paredes Ruby Ines
Vocal : Mg. Enriquez Mendoza Ramiro

INDICE

	pág.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice	v
Resumen	viii
Abstrac	ix
1. EL PROBLEMA	10
1.1. Planteamiento de problema	10
1.2. Formulación del problema	14
1.2.1. Problema general	14
1.2.2. Problemas específicos	14
1.3. Objetivos de la investigación	14
1.3.1. Objetivo general	15
1.3.2. Objetivo específico	15
1.4. Justificación de la investigación	15
1.4.1. Teórica	15
1.4.2. Metodológico	16
1.4.3. Práctica	17
1.5. Delimitación de la investigación	17
1.5.1. Temporal	17
1.5.2. Espacial	18
1.5.3. Población o unidad de análisis	18
2. MARCO TEORICO	19
2.1. Antecedentes	

2.2. Bases teóricas	24
2.3. Formulación de hipótesis	37
2.3.1. Hipótesis general	37
2.3.2. Hipótesis específico	37
3. METODOLOGIA	38
3.1. Método de la investigación	38
3.2. Enfoque de la investigación	38
3.3. Tipo de investigación	38
3.4. Diseño de la investigación	38
3.5. Población, muestra y muestreo	39
3.6. Variables y operacionalización	41
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	43
3.7.1. Técnica	43
3.7.2. Descripción de instrumentos	44
3.7.3. Validación	45
3.7.4. Confiabilidad	46
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	46
3.9. Aspectos éticos	46
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	48
4.1. Cronograma de actividades	48
4.2. Presupuesto	49
5. REFERENCIAS	50
ANEXOS	55
Anexo 1:	56
Anexo 2:	57

Anexo 3:	61
Anexo 4:	62

RESUMEN

Introducción: a través de los tiempos y después de los estragos que dejó la pandemia, los profesionales de salud, han replanteado la necesidad de tener condiciones laborales que le permita disfrutar de su trabajo, sin embargo las estadísticas hacen referencia altos porcentajes de trabajadores con estrés, carga laboral, ambiente tóxico que los obliga a renuncias. **Objetivo:** Determinar cuál es la relación que existe entre la condición y la satisfacción laboral de las enfermeras en el área de emergencia de un Hospital Nacional de Chosica en Lima, 2026. La **metodología** es de manera conveniente, con un enfoque cuantitativo, correlacional, empleando diseño no experimental. El universo estará constituido por 80 enfermeras. Los **instrumentos** del estudio, condiciones laborales de Berrospi y Martínez del 2017 presentó una validez de 0,872 y una confiabilidad de 0,868; el instrumento satisfacción laboral de Peceros del 2019 presentó una validez de 100% y una confiabilidad de 0,836, ambos instrumentos fueron adaptados en Lima por el autor del estudio. Para el **procesamiento de datos**, primero tenemos que tener la información recolectada en un base de datos, usando Excel, seguidamente estos datos deben ser procesados en el programa de SPSS según variable que nos permitirá obtener resultados estadísticos descriptivo, estos resultados serán analizados en relación a los objetivos e hipótesis planteadas; la investigación presenta una **relevancia ética** porque respeta los cuatro pilares fundamentales de autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia.

Palabras claves: condición laboral, satisfacción laboral, enfermeros, emergencia

ABSTRAC

Introduction: Over time, and in the wake of the devastation caused by the pandemic, healthcare professionals have reevaluated the need for working conditions that allow them to enjoy their work. However, statistics indicate high percentages of workers experiencing stress, heavy workloads, and toxic work environments that force them to resign. **Objective:** To determine the relationship between working conditions and job satisfaction among nurses in the emergency department of a National Hospital in Chosica, Lima, in 2026. The **methodology** is convenience-based, employing a quantitative, correlational approach with a non-experimental design. The study population consists of 80 nurses. The study **instruments**—the working conditions scale by Berrospi and Martínez (2017)—exhibited a validity of 0.872 and a reliability of 0.868; the job satisfaction scale by Peceros (2019) exhibited a validity of 100% and a reliability of 0.836. Both instruments were adapted in Lima by the study’s author. For **data processing**, we first need to enter the collected information into a database using Excel; subsequently, this data must be processed in SPSS according to variables that will allow us to obtain descriptive statistical results. These results will be analyzed in relation to the objectives and hypotheses proposed. The research is ethically sound because it adheres to the four fundamental principles of autonomy, beneficence, nonmaleficence, and justice.

Keywords: working conditions, job satisfaction, nurses, emergency

1. PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

La búsqueda de soluciones para alcanzar satisfacción laboral, que parece inalcanzable, se ha convertido en uno de los fenómenos más investigados en los últimos años. Para el año 2023 según la Organización Internacional del trabajo (OIT) estimó que las enfermedades y accidentes laborales, cobraron cerca de 3 millones de vidas (1). Después de los estragos que dejó la pandemia las condiciones laborales han tomado un camino más exigente y así lo confirma el informe realizado por el Instituto para el Desarrollo Empresarial (IDEA), el Instituto de Neurología Cognitiva (INECO) y PUNTUAL salud organizacional, consultora especializada en mejorar la salud de las empresas. En el año 2024 revelaron que el 82% de las personas valoran más la salud emocional y mental, el 72% consideran que la satisfacción laboral es importante y el 94% resalta como factor principal el clima laboral. Así mismo, el 37% considero la renuncia laboral por mantener una salud emocional y mental estable (2).

Continuando con la premisa expuesta. “La Organización Mundial de la Salud” (OMS), en su informe plan de acción 2015- 2025 sobre los trabajadores y su salud, destacó que las condiciones laborales actuales son un determinante social que impacta directamente sobre su salud y el bienestar de los individuos, influyendo en su estabilidad financiera, la cual es crucial para el desarrollo humano. Sin embargo, estas condiciones también pueden agravar las desigualdades en salud. Así mismo, reveló que la seguridad, la salud y el confort de los trabajadores son fundamentales para sí mismos y sus familias, sino también juegan un papel importante en la sociedad, en su productividad, competitividad y sostenibilidad

empresarial, para la economía de los países y del mundo entero (3). En el año 2021 la OMS y la OIT revelaron que las cardiopatías y accidentes cerebrovasculares son atribuibles a extensas horas de trabajo como factor de riesgo, ocasionando un aumento del 42% en defunciones por cardiopatías y un 19% de muertes por accidente cerebrovascular. Provocando 74,5% de muertes anuales; siendo más vulnerables el género masculino (4).

La OIT en el año 2024, señaló que las deficientes condiciones laborales y su relación de trabajo poco eficiente puede generar consecuencias gravemente negativas (5). En ese sentido, la firma Gallup empresa global de análisis y consultoría, en su informe estado del lugar de trabajo global 2025, menciona el compromiso de los empleados a nivel mundial cayó a un 21%”. Relacionado a ello, en los indicadores de resiliencia y desempeño organizacional, el 40% experimentó emoción diaria de estrés y un 50% tuvo la intención de dejar de trabajar y buscar otro empleo (6).

Así mismo, el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) en el año 2025 en su informe por el día de la enfermería internacional, da a conocer la crisis profunda que presenta el personal de enfermería en su bienestar, a nivel mundial, donde el 86,2% informaron experiencia de violencia por parte de pacientes o público y solo un tercio de países cuentan con políticas de protección al personal de enfermería, demostrando que el profesional de la salud se encuentra al límite, agotamiento, condiciones de trabajo intolerables, remuneración inadecuada, falta de protección, riesgos laborales, falta de oportunidades de escalar, causando crisis que no solo afecta al personal sino a la población entera (7).

Del mismo modo, el informe Panorama Laboral en México 2025, desarrollado por Pluxee, encontró que el 43% las personas piensan en abandonar su empleo, por el entorno laboral y ambiente toxico (8). En relación a ello, la revista de investigación MIT Sloan Management Review en el 2023, señalan que Estados Unidos presenta un serio problema de escasez de enfermeros, en el 2021 presentó una reducción significativa que podía causar un déficit de 450,000 enfermeras para la atención medica; esto, debido a los altos niveles de insatisfacción y agotamiento que no mejoraron después de la pandemia. Los factores asociados a ello, fueron la remuneración, la carga laboral, agotamiento, cultura toxica, apoyo organizacional, horarios de trabajo, comunicación, y oportunidades (9). América Latina no es ajeno a esta realidad. El Consejo General de Enfermería (CGE) publicó un estudio sobre el impacto de la presión asistencial de las enfermeras en el año 2022; señalan que las condiciones laborales y profesión de enfermería han ido en descenso, 56,1 % manifiesta que su situación laboral ha ido en declive respecto a la pre pandemia, el 60% considera que su carga laboral es muy alta, el 86% experimentó episodios de estrés, el 67% ansiedad, el 60% insomnio y el 27% depresión; así mismo, el 60% de profesionales de enfermería pensaron en dejar de ejercer la profesión y el 34,3% pedir la jubilación adelantada, estos aspectos presentan una tendencia de crecimiento, que afecta el lado emocional como vocacional del profesional de enfermería (10).

Aunado a ello, la prestación de servicio del personal de enfermería dentro del campo asistencial se está viendo afectado, a causa del trabajo excesivo, exigencias de los usuarios, arduas rutinas de trabajo, factores de riesgo como el manejo asertivo en situación de estrés, desgaste mental que tiene como principal resultado la insatisfacción, la revista

Ciencia Latina salud en el año 2025, mencionó que la atmosfera laboral favorable está estrechamente relacionado con mayores niveles de satisfacción laboral, siendo un punto clave la comunicación efectiva y el apoyo institucional para reducir el estrés y el riesgo de burnout (11). Así mismo, la revista Sapienza internacional journal of interdisciplinary studies en el año 2022, señaló que las condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital público; señaló que existe una relación directa, es decir, a mejor situación laboral, la calidad laboral del personal de enfermería también se incrementa (12).

En el contexto nacional, el profesional de enfermería presenta un déficit de recurso humano, el Colegio de Enfermeros del Perú (CEP), dentro del marco de celebración por el día de la enfermería 2025, señaló que el país cuenta solo con 24 enfermeras para la atención por cada 10 mil habitantes, muy lejos de las recomendaciones de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) que establece hasta 110 profesionales, a esto se suma la gran falta de oportunidades, la brecha de salarios en los diferentes sectores público y privado, la emigración de los profesionales a otros países, es ahí la importancia de fortalecer las capacidades del profesional de enfermería, condiciones de trabajo digno (13).

En relación a todo lo mencionado, se observa en el Hospital de Chosica una alta demanda, inestabilidad laboral, tipos de contrato, brechas en la escala salarial, horas trabajadas e infraestructura; resaltando la importancia de que las enfermeras (os) y los profesionales de la salud obtengan condiciones adecuadas para brindar cuidados de

calidad, así mismo este proyecto de investigación busca conocer las condiciones laborales y su repercusión en el trabajador del Hospital de Chosica, que debe ser considerado una herramienta indispensable para alcanzar metas y resultados de objetivos institucional.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre condición y satisfacción laboral de las enfermeras en el área de emergencia de un Hospital Nacional de Chosica en Lima, 2026?

1.2.2 Problema específico

¿Cuál es la relación entre condición laboral en su dimensión Condiciones individuales y la satisfacción laboral de las enfermeras del área de emergencia de un hospital Nacional?

¿Cuál es la relación entre la condición laboral en su dimensión Condiciones intralaborales y la satisfacción laboral de las enfermeras en el área de emergencia de un hospital Nacional?

¿Cuál es la relación entre la condición laboral en su dimensión Condiciones extralaborales y la satisfacción laboral de las enfermeras en el área de emergencia de un hospital Nacional?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación entre condición y la satisfacción laboral de las enfermeras en el área de emergencia de un Hospital Nacional de Chosica en Lima, 2026.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar cuál es la relación entre condición laboral en su dimensión condiciones individuales y la satisfacción laboral de las enfermeras en el área de emergencia de un Hospital Nacional.

Identificar cuál es la relación entre la condición laboral en su dimensión Condiciones intralaborales y la satisfacción laboral de las enfermeras en el área de emergencia de un Hospital Nacional.

Identificar cuál es la relación entre la condición laboral en su dimensión Condiciones extralaborales y la satisfacción laboral de las enfermeras en el área de emergencia de un Hospital Nacional.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Sustenta su teoría y la afinidad existente con las condiciones laborales y la satisfacción laboral, considerando que la satisfacción laboral determina el trabajo en equipo, el desempeño, la calidad de atención refleja el estado positivo, armonioso; pero si las condiciones laborales del personal de enfermería no son las adecuadas existe un riesgo latente de producir enfermedades, desgaste físico, desgaste emocional, alterando su bienestar, impactando en su calidad de trabajo brindado. En esa medida, la investigación

proporcionará al personal de enfermería identificar aquellos factores productores de insatisfacción, que también servirán para que las áreas pertinentes tomen medidas adecuadas para trabajar sobre ello.

Relación a ello, Betty Neuman en su teoría de los sistemas, nos enseña que el manejo de las emociones y factores estresantes es indispensable para mantener la homeostasis, por tal motivo, las Condiciones laborales que se encuentran en nuestro entorno, juegan un papel importante como determinantes de nuestra salud, estos deben ser adaptadas y/o ajustadas a la realidad para conservar el equilibrio y por consecuencia la salud.

Así mismo, Dorothy Jhonson con su teoría de modelo del sistema conductual, nos permite pensar no solo en el bienestar del paciente, sino también del profesional de enfermería, lograr un nivel óptimo de salud, de satisfacción laboral; por consecuencia nos permite utilizar ciertos recursos y herramientas para equilibrar nuestro sistema, considerando el defectuoso sistema de salud que presenta el país, cuando se presenta mucho estrés, carga laboral, es de vital importancia que el personal tome un pausa activa, ejercicio de respiración, tomarse un break, estas pequeñas acciones puede prevenir lesiones, enfermedades y trabajar con mayor eficiencia, con buen trato y humanidad.

1.4.2 Metodológica

El estudio tiene una trascendencia metodológica porque se desarrolla de manera conveniente, donde se podrá emplear un alcance correlacional, utilizando un enfoque

cuantitativo y un diseño tipo no experimental; también presenta dos instrumentos de investigación que han sido validados por sus autores; el primero, condiciones laborales de Berrospi y Martínez, Huancayo, 2017 y como segundo instrumento satisfacción laboral de Peceros, Lima, 2019; que permite descubrir la relación estadística entre las variables de las enfermeras en la unidad de emergencia.

1.4.3 Práctica

Por lo tanto, la investigación cuenta con una justificación práctica, esto permitirá que los hallazgos encontrados motiven al personal del hospital a trabajar en la mejora continua de las condiciones laborales del personal de enfermería y todos los trabajadores del área de emergencia; ofreciendo nuevas estrategias o guías de atención que puedan minimizar la carga laboral, implementar sesiones de apoyo emocional, manejo de estrés, fatiga; que a su vez, se verán reflejados en una adecuada atención a los usuarios, trabajar en corto plazo de forma multidisciplinaria, con el área de psicología, implementando pausas activas, con el área de medicina física, alivio de contracturas, fortaleciendo el ámbito individual, intralaboral, trabajo en equipo y extralaboral de los enfermeros.

1.5 Delimitación de la investigación

1.5.1 Temporal

La fase inicia marzo y terminará en junio 2026.

1.5.2 Espacial

Se llevará a cabo en Jr. Arequipa 214 - 218 – Lurigancho.

1.5.3 Población o unidad de análisis

El objeto analiza al equipo de enfermería emergencista.

2. MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes

A nivel internacional

Havaei et al. (14), Canadá, 2021, tuvieron como objetivo “Examinar el impacto de las condiciones laborales durante la pandemia COVID 19 en la salud mental de las enfermeras”. La metodología fue correlacional transversal, con una población de 3676 personales de salud, aplicaron un cuestionario electrónico. Los resultados fueron los siguientes, estrés post traumático 47%, ansiedad 38%, depresión 41%, agotamiento emocional elevado 60%, el 31% empeoramiento en las relaciones laborales el 86% no se siente segura en su lugar de trabajo. En conclusión, se requiere mejorar las políticas y prácticas laborales para mitigar las condiciones laborales optimas de las enfermeras.

Chávez et al. (15), en Ecuador, 2022. tuvieron como objetivo “Determinar la presencia del síndrome de burnout asociado a las condiciones de trabajo del personal de enfermería”. metodología de nivel descriptivo, enfoque cuantitativo, diseño transversal, correlacional Una muestra de 26 participantes; el instrumento fue cuestionario Maslach Burnout Inventory y cuestionario de condiciones de trabajo del personal de enfermería. Los resultados demostraron que el 19,2% presentó un grado leve, el 76,9% grado moderado y 3,8% grado severo; el 53,85% presentó agotamiento emocional medio; el 61,5% presentó cansancio excesivo, el 19,2% lumbalgia. Concluyendo que el síndrome de burnout se encuentra relacionado a las condiciones de trabajo en el área de enfermería.

Martínez et al. (16), en Argentina, 2022, dispusieron como objetivo “Analizar la relación entre la sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en el turno de la tarde de un hospital público de la ciudad de buenos aires”. Con una metodología de nivel descriptivo, corte transversal, correlacional. Muestra formada por 97 enfermeros. Usaron dos cuestionarios. Arrojando los siguientes resultados, el 56,7% se encuentra satisfecho, el 35,1% se encuentra no satisfecho; encontrándose correlación positiva entre el estrés y la formación, antigüedad laboral y satisfacción laboral. Concluyeron que en efecto existe correlación entre las condiciones de trabajo y estrés laboral.

Balseiro et al. (17), en México, 2023, presentaron como objetivo general “Analizar las condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en un hospital de segundo nivel en la ciudad de México”. La metodología fue cuantitativo, no experimental, transversal, prolectivo, descriptivo, diagnóstico y el instrumento fue cuestionario. La población fue 200 enfermeros. Los resultados de condiciones intralaborales fueron, que el 56,50% tienen recursos e insumos para trabajar, el 57,50% presenta un sueldo razonablemente bueno; condiciones extralaborales, el 56% tienen buena calidad de vida, el 27% le disgusta el entorno laboral, el 18% las injusticias, el 15% déficit de personal, el 82% desgaste físico y mental. En conclusión, las enfermeras tienen condiciones laborales de buenas a excelentes.

Martínez (18). En Colombia, 2024, tuvo como objetivo “Determinar si las condiciones de empleo y las condiciones psicosociales de trabajo están relacionada con la salud mental percibida de los enfermeros que se desempeñan en al ámbito asistencial”.

Metodología exploratoria, descriptivo de asociación bivariado y diseño de corte transversal, una población de 105 enfermeras, aplicaron un cuestionario. Dichos resultados demostraron que el 40% se encuentra satisfecha, el 34,3% presenta buena estabilidad, el 44,8% remuneración económica regular, el 43,8% regular horario laboral y jornada laboral, el 30,5% tiene pago de seguro social, el 37,1% regular beneficios para su familia, el 35,2% regular tipo de contrato. En conclusión, las condiciones de empleo están asociadas con la salud mental y el ambiente laboral.

Tiga-Loza et al. (19), en Colombia, 2024. Tuvieron como objetivo “Evaluar el nivel de satisfacción laboral, los estresores y las condiciones laborales de profesionales de enfermería en algunos países latinoamericanos durante la pandemia por COVID -19”. La metodología fue transversal correlacional, multicéntrico. La población estuvo compuesta por 805 enfermeras de Argentina, Colombia, México, Ecuador, Panamá. Se utilizó el cuestionario de Font-Roja. Los resultados obtenidos fue una satisfacción de 81,5%, estrés laboral 84,3%, carga laboral 51,2%, reducción salarial 20,4%. En conclusión, los aspectos más afectados de la satisfacción laboral fueron la presión, tensión, falta de independencia, monotonía laboral aumentando el estrés laboral, la carga.

A nivel nacional

Gómez (20), Arequipa, 2023, tuvo como objetivo “Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería”. La metodología fue cuantitativa, no experimental, correlacional, de corte transversal. La unidad de análisis integrada por 58 enfermeros y utilizaron la escala de

condición laboral y el cuestionario de satisfacción laboral. Los resultados demostraron que 37,93% se encuentran satisfechos laboralmente, el 22,41% muy satisfecho y el 10,34% muy insatisfecho. Concluyendo una buena relación existente entre la dimensión condición de trabajo y satisfacción laboral.

López et al. (21), Callao, 2023, tuvieron como objetivo “determinar cómo las condiciones de trabajo se relacionan con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia”. Con un diseño metodológico cuantitativa, nivel descriptivo, correlacional y corte transversal. Una muestra de 85 trabajadores del sector salud, en su instrumento utilizaron dos cuestionarios. Obteniendo como resultado que el 51,8% tuvieron condiciones regulares y el 48,2% satisfacción medio, al relacionar estas dos variables, se evidenció que el 15,3% presentó condiciones de trabajo deficiente, presentando satisfacción baja; sin embargo cuando las condiciones eran óptimas un 24,7% la satisfacción fue alta. Concluyeron que ambas variables presentan una relación significativa.

Chávez et al. (22), Lima, 2023. Tuvieron como finalidad “Descubrir la relación entre el ambiente de trabajo y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte”. Aplicaron el método cuantitativa, descriptiva, correlacional de corte transversal. Una población fue 70 enfermeros. El instrumento utilizado fue cuestionario de clima laboral y para satisfacción laboral. Los resultados en condiciones laborales 42,9% desfavorables, la satisfacción laboral 42,86% medianamente satisfactorio; las condiciones políticas y administrativas 72,86%, físicas materiales 81,43%

fueron insatisfactorias. Concluyeron que existe una relación significativa entre ambas variables.

Chuquisengo (23), en Chachapoyas, 2024, tuvo como objetivo “Determinar la relación entre condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima de Chachapoyas, 2024”. Se empleará una metodología cuantitativa, bajo un diseño no experimental, tipo correlacional. La unidad de muestreo estuvo constituida por 60 enfermeros. Usaron 2 instrumentos, cuestionario y una escala general de satisfacción adaptada. Los resultados demostraron que el 61,7% presentaron condiciones regulares, 30% buena condición y el 8,3% mala condición; el 58,3% se encuentran moderadamente satisfechos, el 30% satisfechos y el 11,7% se encuentran insatisfechos y se observa una correlación positiva moderada. En conclusión, obtuvieron una relación existente entre las variables del estudio.

Arcaya (24). Tumbes, 2024. Presentó su trabajo de investigación con la finalidad “Establecer la satisfacción laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes 2024”. Aplicaron una metodología con enfoque cuantitativa, prospectiva, no experimental, corte transversal. Participaron 48 enfermeras, aplicaron el cuestionario como instrumento. Obteniendo como resultado que un 50% de profesionales tienen una satisfacción laboral buena, el 43,8% regular y 6,3% mala. En conclusión la mitad de los profesionales refieren que existe una buena satisfacción laboral.

2.2 Base teórica

2.2.1 Variable 1: Condición Laboral

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), manifiesta que un trabajo sea seguro debe contar con leyes, reglas y normas que garantice la seguridad y las condiciones de trabajo decentes para cada individuo; es por ello, que la OIT promueve el empleo decente, productivo, en condiciones de libertad, equidad, seguridad con un trabajo digno (25).

2.2.1.1 Definición de condición laboral

- las condiciones de empleo son un conjunto de contextos y particularidades ambientales, materiales, técnicas, económicas, políticas, jurídicas y organizacionales que enmarcan el desarrollo de actividades con las relaciones de trabajo (26).
- Las condiciones de trabajo son características que influye significativamente en riesgos que afectan la integridad y la salud del trabajador así como su motivación, necesidades, habilidades, autoestima y experiencias (27).
- Las condiciones laborales, la posición jerárquica en el lugar de trabajo interfiere en la salud, el personal de salud que trabaja bajo presión o en condiciones de empleo inseguros, son propensas a fumar, realizar menos actividad física y mantener un estilo de vida no saludable (28).

Para tener una definición más concisa de condición laboral, lo definiremos como un conjunto de características, ambientales, materiales, técnicas, económicas, políticas, jurídicas y organizacionales que enmarcan la actividad productiva y las relaciones de trabajo, condiciones que influyen de manera significativa en los riesgos, que pueden afectar la integridad, salud, motivación, necesidades, habilidades y autoestima de la persona.

2.2.1.1.1 Teorías relacionadas

Diferentes autores conceptualizan de manera diferente las condiciones laborales, por lo tanto, la condición laboral está estrechamente relacionado con el medio donde el trabajador se desenvuelve, habiendo la participación de algunos factores que provocan alteración del equilibrio, desencadenando alteraciones en el individuo como el centro laboral, obteniendo como resultado la insatisfacción.

Es por ello, que los estudios descritos a continuación intervienen en las condiciones laborales (29):

- La salud en el trabajo, engloba condiciones de higiene, seguridad en el trabajo, el estrés y estado psicológico.
- Satisfacción laboral
- Las conductas laborales influyen en el rendimiento de los trabajadores dentro de su organización.

A. Teoría de los factores de Frederick Herzberg

La teoría trata de explicar la conducta de los individuos en su lugar de trabajo, planteando dos factores orientados al comportamiento (30):

1. Factores higiénicos o extrínsecos:

Se encuentran estrechamente relacionados con el medio ambiente y entorno donde se desempeñan; encontrando el salario, relaciones interpersonales, organización de la empresa, entorno físico, seguridad, crecimiento laboral, madurez y supervisión.

Esta dinámica de higiene consta de 10 pasos:

- Se encuentra enfocada en el contexto y entorno laboral.
- Cuando los factores se desgastan provocan insatisfacción.
- Cuando los individuos se encuentran insatisfechos provoca un entorno negativo.
- Los factores importantes como la motivación generan satisfacción.
- Los factores extrínsecos son independientes a los factores motivadores.

- Todos los factores son importantes e indispensables.
- El mejoramiento de los factores provoca resultados positivos y reduce las insatisfacciones.
- Las necesidades de higiene vuelven a su punto de origen.
- Los factores presentan mayor y ninguna respuesta definitiva.

2. Factores motivacionales o intrínsecos

Se encuentran presentes y bajo el control de los individuos porque se encuentra entrelazada con su desempeño, implicando los sentimientos, crecimiento individual, reconocimiento profesional, autorrealización.

B. Factores Psicosociales que influyen en las condiciones laborales

Cabe resaltar que un ambiente laboral saludable permite a los trabajadores y personal a cargo trabajar en la mejora continua, indispensable para promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos; contribuyendo de manera positiva en la productividad, mejorar habilidades y satisfacer las necesidades laborales (31).

Sin embargo los factores psicosociales negativos son condiciones que predeterminan la situación laboral y están relacionado con la

organización, el trabajo propiamente dicho y la tarea; este conjunto de factores puede influir en la salud física, psicológica y social de la enfermera (o) provocando estrés, carga laboral, fatiga mental, insatisfacción laboral, problemas de relación y desmotivación laboral (32).

2.2.1.2 Dimensiones de la variable

Este enfoque señala que los factores ambientales influyen en las condiciones laborales de los individuos alterando su equilibrio personal y laboral, dividiendo las condiciones laborales en (33):

1. Condiciones individuales

Las condiciones individuales o denominadas endógenas, intrínsecas que corresponde al individuo, son características propias del ser humano, les permite responder de manera única en relación a sus características predominantes o adquiridas en el proceso de formación, influyendo factores como la edad, género, estado de salud, motivación, habilidades, autoestima, necesidades y experiencias (34).

Es decir, el profesional de enfermería que se encuentran comprometidas de manera positiva a su centro laboral, desarrolla un vínculo emocional, provocando una actitud frente a sus compañeros, superiores y en el cliente, satisfaciendo y aumentando el nivel de calidad del servicio brindado. Cabe resaltar que la identidad formada

se debe a las características de la persona formado en el transcurso de su vida, por un conjunto de factores culturales, hereditarios, ambientales, sociales que se involucran con el compromiso, de mantener conocimiento, dedicar, el vigor y absorción, esto inspira, motiva, brinda seguridad en el trabajo (35).

2. Condiciones intralaborales

Estas condiciones son propias del centro laboral y consideran factores internos como la condición ambiental, desgaste física y mental, la seguridad y la organización. En efecto, señalan que las condiciones internas del trabajo presentan factores que pueden determinar la carga física y mental, como las condiciones de seguridad (36).

3. Condiciones extralaborales

Son condiciones del ambiente externo al lugar de trabajo y constituyen factores económicos, educativa y elección del grupo familiar, entorno social, también intervienen los efectos del trabajo en el ambiente familiar propio del individuo (37).

2.2.1.3 Teoría de enfermería

A. Teoría ambiental de Florence Nighthingale

Florence, dama de la lámpara, realizaba rondas de vigilancia nocturna, en la atención de los soldados en la guerra de Crimea, resolvió los

problemas del entorno, para disminuir y evitar condiciones insalubres. Para Nightingale la enfermedad es un proceso reparador que la naturaleza se esfuerza por remediar. El entorno, no solo es el espacio físico o unidad del paciente, es todo el ambiente donde el profesional de enfermería también desarrolla sus actividades y entra en contacto con todo el equipo multidisciplinario, por ello es muy importante que tenga condiciones de ventilación, temperatura, iluminación, dieta, higiene y ruido; el entorno debe ser saludable para impartir cuidados saludables, adecuados, este entorno seguro permite que el profesional trabaje con total seguridad y protegido (38).

B. Teoría del modelo de sistemas de Betty Newman

Betty Newman desarrollo el modelo que no solo es aplicad al usuario, sino también al profesional de salud. Como factores externos influyen en las actitudes de los enfermeros, además contempla al ser humano dentro de un sistema complejo que interacciona en el medio ambiente. Este modelo centra su estudio en la estabilidad del usuario y su entorno. Este modelo permite considerar un ambiente laboral que disminuya el estrés y permita al profesional de enfermería desenvolverse con eficiencia cuidando su calidad en la atención. Componentes clave (39):

- a. Línea de resistencia: representan aquellos medios internos y externos que protegen frente al estrés, encontramos al sistema inmunológico, patrones de afrontamiento, edad, nutrición, recursos socioeconómicos.

- b. Líneas de defensa: son el escudo protector frente a elementos negativos, estas pueden ser flexibles o rígidas, la eficacia depende del estilo de vida, apoyo social y recursos.
- c. Línea flexible de defensa: es la primera línea de protección ante los factores de estrés, son utilizados rápida y a corto plazo.
- d. Línea normal de defensa: representa la condición de salud y su continua adaptación a los cambios, la desviación podría alterar el estado de salud.
- e. Factores de estrés: factores ambientales que dan la salud, pueden ser intrapersonales, interpersonales (factores de relación), extra personales (ambiente físico y social).

Este sistema aplicado al profesional de enfermería permite desarrollar estrategias para reforzar la línea de defensa y evitar complicaciones o enfermedades a largo plazo.

2.2.2 Variable 2: Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral presenta conceptos teóricos referido por diferentes autores, como un fenómeno donde intervienen variables múltiples. Es por ello, que a continuación se muestran algunos conceptos de distintos orígenes.

2.2.2.1 Definición de satisfacción laboral

- La satisfacción laboral se comprende como un elemento que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su centro de trabajo (40).
- La satisfacción laboral es una actitud propia del individuo frente a su trabajo y que se ve reflejado por actitudes, sentimientos, estados de ánimo y comportamiento en su lugar de trabajo (41).
- La satisfacción laboral se define como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, contempla como base, creencias y valores aplicados en su centro laboral; fomentando su origen en las necesidades, valores y rasgos personales (42).

2.2.1.1 Teorías de la satisfacción

Cuando se origina una necesidad, se fractura el equilibrio y provoca un estado de insatisfacción, tensión, desequilibrio, inconformidad un modelo tentativo de factores determinantes de satisfacción laboral es el de Robbins la satisfacción laboral en la persona presenta un conjunto de actitudes frente a su trabajo, si existe satisfacción, el individuo genera actitudes positivas, por el contrario, cuando hay insatisfacción laboral, se produce actitudes negativas (43).

2.2.2.2 Dimensiones de la variable

Se considera los siguientes factores como determinantes en la satisfacción laboral:

- Reto del trabajo

En este factor podemos destacar la importancia de la naturaleza del trabajo, resaltando cinco características (44):

- Variedad de habilidades, el puesto de trabajo necesita la aplicación de destrezas y capacidades por parte del empleado.
- Compromiso en la tarea, el puesto de trabajo necesita realizar la tarea de inicio a fin con resultados positivos.
- Significación de la tarea, el trabajo impacta en la vida y el trabajo de la organización, interno como externo.
- Autonomía, el puesto de trabajo necesita manejo de independencia, discreción, libertad y el uso de herramientas para cumplirlos.
- Retroalimentación, fomenta que el empleado obtenga información acerca de su interacción con el puesto de trabajo.

- Sistemas de recompensas

El sistema de recompensas hace referencia al salario y los ascensos laborales dentro de la organización. Es importante que estos logros sean justos y equitativos entre los empleados, para que se encuentren satisfechos en relación a sus expectativas; la Satisfacción con el salario debe ir acorde a su trabajo ofrecido (45).

- Condiciones favorables de trabajo

Las condiciones favorables es lo que se busca en el ambiente donde el profesional de enfermería se desenvuelve, el espacio donde realizan sus labores debe ser cómodo, adecuado, con buena iluminación que permita realizar un adecuado trabajo y se encuentren satisfechos dentro de su jornada laboral (46).

- Colegas que brindan apoyo

Desenvolverse en el área de trabajo también incluye las relaciones sociales, amicales, el clima laboral, la interacción con tu jefe inmediato y compañeros de trabajo. Esto influye sobre la satisfacción de trabajar en un buen ambiente laboral, con buenas o malas relaciones que pueden provocar que el trabajo sea más recargado o más relajado (47).

2.2.2.3 Teoría de enfermería

a) Logro de objetivos - Imogene King

Una teorista influyente del bienestar del profesional de enfermería que trabaja en conjunto para brindar una calidad en el cuidado, es la teoría del logro de metas de Imogene King, hace énfasis que la enfermería es un conjunto de acciones, interacción, reacción con el entorno y el paciente, ambos buscan satisfacer sus necesidades y estableces medidas para logras sus objetivos. King señala que existen factores como el estrés, el espacio y el tiempo que pueden alterar el objetivo; además que esos factores estresantes pueden presentarse en el medio interno o

externo. Ahora, existen tres sistemas que se interrelacionan con la teoría de logro de metas (48):

1. Sistema personal: este sistema contempla la percepción, el crecimiento, el desarrollo, la imagen corporal, espacio y tiempo.
2. Sistema interpersonal: La comunicación, interacción, relación, rol y estrés.
3. Sistema social: la organización presenta autoridad, poder, estatus y de decisiones autónomas.

Los sistemas interactúan entre si con la finalidad de percibirse, cuando el profesional de enfermería logra establece metas y logra alcanzarlas junto con el paciente y la organización, la percepción del logro de éxito y satisfacción aumentan.

b) Teoría del sistema conductual de Dorothy Jhonson

El modelo del sistema conductual señala que la persona está sujeta acciones continuas que fija su comportamiento. Aunque todas las teorías, modelos están diseñadas para el usuario. Es importante extender la visión y aplicarlo en el recurso humano. Ante ello, Jhonson propuso 7 subsistemas conductuales que podría usarse para prevenir enfermedades (49):

1. Afiliativo: es la base de toda organización y de la persona, contar con una red de personas proporciona seguridad.
2. Dependiente: contribuye al comportamiento de ayuda, reconocimiento y asistencia física.
3. Ingestivo: no debe ser visto como la entrada y salida de alimento, debe ser atendido en cuanto, como, cuando y las condiciones en que se realiza.
4. Eliminativo: los comportamientos y patrones son distintas, pero es de vital importancia cuando, como y que condiciones eliminamos.
5. Sexual: es un factor de procreación y gratificación que afecta el comportamiento humano si este no es manejado adecuadamente.
6. Agresivo: la sociedad exige protección, la autoconservación genera límites, respeto a la persona.
7. Logro: permite que la persona desarrolle habilidades, físicas, mecánicas, sociales y creativas.

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Existe relación estadísticamente significativa entre condición y satisfacción laboral de las enfermeras en el área de emergencia de un Hospital Nacional de Chosica en Lima, 2026.

H_0 : No existe relación estadísticamente significativa entre condición y satisfacción laboral de las enfermeras en el área de emergencia de un Hospital Nacional de Chosica en Lima, 2026.

2.3.2 Hipótesis específica

H_{11} : Existe relación estadísticamente significativa entre la condición laboral en su dimensión condiciones individuales y la satisfacción laboral en los enfermeros del servicio de emergencia del hospital Nacional.

H_{12} : Existe relación estadísticamente significativa entre la condición laboral en su dimensión condiciones intralaborales y la satisfacción laboral en los enfermeros del servicio de emergencia del hospital Nacional.

H_{13} : Existe relación estadísticamente significativa entre la condición laboral en su dimensión condiciones extralaborales y la satisfacción laboral en los enfermeros del servicio de emergencia del hospital Nacional.

3. METODOLOGIA

3.1 Método de investigación

Hipotético deductivo, porque estudia la realidad subjetiva y lo demuestra con la deducción de hipótesis (50).

3.2 Enfoque de la investigación

Presentará un enfoque cuantitativo porque usa la estadística bajo un proceso riguroso de secuencia, analiza la realidad con la recolección de datos, en base a la medición numérica, sometiéndose al análisis estadístico (51).

3.3 Tipo de investigación

el estudio en mención será de tipo aplicada, porque permite que los conocimientos encontrados solucionen problemas, busca modificar el comportamiento del objeto de investigación, el conocimiento debe ser aplicado en la resolución de problemas de forma inmediata (52)

3.4 Diseño de investigación

Es no experimental porque se realizará sin manipular la variable y observa el fenómeno en su contexto natural, Además, señala que los diseños no experimentales presentan su variable independiente íntegra y sin manipulación (53).

Así mismo, es correlacional, porque buscará medir las características de la variable estableciendo el grado de relación o asociación entre ellas (54).

Al mismo tiempo será transversal, porque recolecta la información en un tiempo determinado (55).

3.5 Población, muestra y muestreo

Población

Se seleccionó a un grupo de 80 enfermeras laborando en emergencia durante la aplicación del instrumento. Para Bernal la población es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación (56).

Muestra

La muestra será no probabilística, por ello, intervendrán la totalidad de enfermeros del universo. Por este motivo la muestra estará constituida por 80 enfermeros que laboren en el área de emergencia (57).

Criterios de inclusión y exclusión

Inclusión:

- Todos los enfermeros (as) trabajando en emergencia, tópico de inyectable, triaje, observación y unidad de trauma shock
- Enfermeros (as) con especialidad y sin especialidad en emergencia
- Enfermeros con cualquier condición de contrato
- Enfermeros que laboren como mínimo 6 mes en emergencia
- Enfermeros registrados activamente en el rol del servicio de emergencia.

Exclusión:

- Enfermeros que laboren en el aérea de medicina, cirugía, sala de operaciones
- Enfermeros que laboran menos de 1 mes en el servicio
- Enfermeros de vacaciones en el momento de la aplicación del instrumento
- Enfermeros que no se encuentren en el rol actual del servicio de emergencia en el momento de la aplicación del instrumento.

3.6 Variable y operacionalización

Variable 1: Condición laboral

Variable 2: Satisfacción laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa Niveles o Rangos
Condición laboral	Las condiciones laborales son características que influyen significativamente en los riesgos que afectan la seguridad, salud, motivación, necesidades, autoestima y experticias (58)	Estas variables condiciones laborales se medirán mediante 3 dimensiones, condiciones individuales, condiciones intralaborales, condiciones extralaborales y 50 indicadores	Condiciones individuales	Edad, relación de pareja, comportamiento habitual	Intervalo nominal	Muy mala (0 a 36,8)
			Condiciones intralaborales	1) Condición ambiental 2) condición de carga mental y física 3) condición de seguridad 4) condición de organización	Nominal	Mala (36,9 a 73,6) Buena (110,5 a 147, 2)
			Condiciones extralaborales	Servicios básicos, calidad de vida vivienda y desplazamiento	Nominal	Muy buena (147 a 184)
Satisfacción laboral	Es la postura del profesional frente a su propio desempeño laboral, que tiene como base sus creencias,	Esta variable satisfacción laboral se medirá a través de 4 dimensiones, reto de trabajo, sistemas de	Reto de trabajo	Satisfacción laboral, oportunidades, desempeño, información de líderes.	Ordinal	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
			Sistemas de recompensas	Aumento salarial, reconocimiento, carga		

	valores fundamentada en sus necesidades (59)	recompensas, condiciones favorables, colegas que brindan apoyo y 20 indicadores		laboral, niveles de desempeño		
			Condiciones favorables	Bienes y materiales, horario, independencia laboral, ambientes adecuados		
			Colegas que reciben apoyo	Supervisión, apoyo de colegas, comparación, oportunidades, responsabilidades		

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

La primera variable condiciones laborales y la segunda variable satisfacción laboral se aplicará la técnica de recolección de datos denominada encuesta; esta técnica de investigación permitirá recopilar información de gran medida en un tiempo corto, es una herramienta accesible y versátil de obtener información de actitudes, comportamientos y opiniones de la población en objeto (60).

3.7.2 Descripción de instrumento

Cuestionario para la variable condición laboral

Para la variable condición laboral se usará el cuestionario de Berrospi y Martínez en el año 2017, conformada por 46 ítems, tipo Likert, que a su vez se encuentran divididos en 3 dimensiones (61):

- 1) Condiciones individuales
- 2) Condiciones intralaborales
- 3) Condiciones extralaborales

Para la dimensión condiciones individuales e intralaborales tienen opciones para 4 preguntas:

- Muy mala (0 punto)
- Mala (1 punto)
- Regular (2 puntos)
- Buena (3 puntos)

➤ Muy buena (4 puntos)

Las respuestas para las 42 preguntas restantes serán:

- Muy en desacuerdo (0 puntos)
- En desacuerdo (1 punto)
- Ni acuerdo, ni en desacuerdo (2 puntos)
- De acuerdo (3 puntos)
- Muy de acuerdo (4 puntos)

La puntuación del instrumento se interpreta de la siguiente manera:

- ❖ Muy malas condiciones laborales (0 a 36.8 puntos)
- ❖ Malas condiciones laborales (de 36.9 a 73.6 puntos)
- ❖ Regulares condiciones laborales (73.7 a 110.4 puntos)
- ❖ Buenas condiciones laborales (110 a 147.2 puntos)
- ❖ Muy buenas condiciones laborales (147.3 a 184 puntos)

Cuestionario para la variable satisfacción laboral

Para la variable satisfacción laboral se usará el cuestionario de peceros (62) conformada por 20 ítems, que a su vez se encuentran divididos en 4 dimensiones:

1. Reto de trabajo: ítem del 1- 5
2. Sistemas de recompensas: ítem del 5 – 11
3. Condiciones favorables: ítem del 12-15
4. Colegas que brindan apoyo: ítem 16 – 20

Esta será cuantificada tipo Likert:

- Nunca (1 pto)
- Casi nunca (2 ptos)
- A veces (3 ptos)
- Casi siempre (4 ptos)
- Siempre (5 ptos)

para la clasificación se utilizará la siguiente escala:

- * Alta (74 a 100 ptos)
- * Media (47 a 73 ptos)
- * Baja (20 a 46 ptos)

3.7.3 Validación

Validación del cuestionario condiciones laborales

El cuestionario presentó un análisis de validez realizado por Berrospi y Martínez, donde obtuvieron una medida KMO = 0.872, con la prueba de esfericidad de Bartlett de 0,00 que indica que el instrumento es válido (61).

Validación del cuestionario satisfacción laboral

Para la validación del instrumento, Peceros obtuvo la validación por juicio de expertos, conformado por 3 metodólogos, temáticos y estadísticos, con grado académico

de doctores, que evaluaron la pertinencia, relevancia y calidad de cada ítem del instrumento, obteniendo como resultado de ser suficiente y aceptable al 100% (62).

3.7.4 Confiabilidad

Confiabilidad del cuestionario de condiciones laborales

En relación a la confiabilidad de Berrospi, obtuvieron un alfa de Cronbach de 0,868, indicando la buena confiabilidad para su aplicación (61).

Confiabilidad del cuestionario de satisfacción laboral

En cuanto a Peceros, el instrumento presento un alfa de Cronbach de $\alpha=0.836$, indicando que presenta buena confiabilidad para su aplicación (62).

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de los datos, primero tenemos que tener la información recolectada en un base de datos, usando Excel.

Seguidamente estos datos deben ser procesados en el programa de SPSS según variable que nos permitirá obtener resultados estadísticos descriptivo.

Estos resultados serán analizados en relación a los objetivos e hipótesis planteadas

Los resultados serán expuestos a ni el descriptivo e inferencial en relaciona a las variables.

3.9 Aspectos éticos

La investigación sienta su origen respetando los principios bioéticos de Beauchamp y Childress (63):

- No maleficencia: el estudio no provocará ningún daño al profesional de enfermería.
- Beneficencia: el estudio pretende relacionar aquellas condiciones que provocan una serie de complicaciones en el trabajo diario del personal de enfermería y los cambios positivos que deben generarse.
- Autonomía: el trabajo de investigación presentará un consentimiento informado que respaldará la decisión del personal de enfermería que voluntariamente participe en el estudio.
- Justicia: el estudio respeta la participación de los enfermeros del área de emergencia regido por los criterios de inclusión y exclusión del estudio.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2026			
	Mar	Abr	May	Jun
Búsqueda de la realidad problemática	x			
Identificación de las fuentes bibliográficas	x			
Situación problemática y marco teórico	x	x		
Importancia y justificación de la investigación	x	x		
Planteamiento de problemas y objetivos		x		
Enfoque y diseño de investigación		x	x	
Población, muestra y muestreo		x	x	
Técnicas e instrumentos de recolección de datos		x	x	
Aspectos bioéticos			x	
Método de análisis de información			x	x
Aspectos administrativos del estudio				x
Elaboración de los anexos				x
Aprobación del proyecto				x
Sustentación del trabajo				x

5. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

5.1 Presupuesto

	Concepto	Unidad	Cantidad	Valor (S/.)	
				Unidad	Total
servicios	Asesoría	Horas	4	100.00	400.00
	Internet	Horas	250	2.00	500.00
	Viáticos	Unidad	30	10.00	300.00
	Pasajes	Unidad	100	2.00	200.00
	Impresiones	Hojas	100	1.50	150.00
	Subtotal				1,550.00
Materiales	Cuadernos	Unitario	2	13.00	26.00
	Organizadores	Docena	1	20.00	20.00
	USB	Unitario	1	80.00	80.00
	Subtotal				126.00
TOTAL					Valor (S/.)
Ítem 1					1,550.00
Ítem 2					126.00
TOTAL					1,676.00

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

1. Organización Internacional del Trabajo. Seguridad y Salud en el trabajo. [internet]; [acceso 11 Mar 2026] Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/news/casi-3-millones-de-personas-mueren-por-accidentes-y-enfermedades>
2. IDEA, INECO, PUNTUAL. Bienestar y salud emocional y mental en el trabajo post pandemia. 2024 [internet]; [acceso 19 Mar 2026] Disponible en: <https://www.idea.org.ar/wp-content/uploads/2024/09/2024-Informe-de-resultados-Bienestar-y-salud-emocional-y-mental-en-el-trabajo-post-pandemia-FINAL.pdf>
3. Organización Mundial de la Salud. Plan de acción sobre la salud de los trabajadores 2015-2025 [internet]. Washington DC: OMS;2015 [acceso 11 Mar 2026] Disponible en: <https://iris.paho.org/server/api/core/bitstreams/e6b8f4ee-d550-4d7a-a7bc-13188448cc30/content>
4. Organización Mundial de la Salud. Ambientes de trabajo saludable [internet]; [acceso 11 Mar 2026] Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>
5. Organización Internacional del Trabajo. Condiciones de trabajo. [internet]; [acceso 15 Jul 2024] Disponible en: <https://webapps.ilo.org/100/es/story/conditions/>

6. GALLUP. State of the Global Workplace 2025 report [internet]. GALLUP;2025 [acceso 12 mar 2026] Disponible en: <https://healthyworkcompany.com/wp-content/uploads/2025/05/state-of-the-global-workplace-2025-download.pdf>

7. Consejo Internacional de Enfermeras. Cuidando de las enfermeras, fortalecemos la economía. [internet] CIE; 2025 [acceso 19 Mar 2026] Disponible en: <https://www.icn.ch/es/noticias/el-cie-lanza-un-nuevo-informe-y-una-encuesta-que-advierten-sobre-una-crisis-global-de>

8. Forbes. Los asesinos de la motivación laboral [internet]. México;2025 [acceso 12 Mar 2026] Disponible en: <https://forbes.com.mx/los-asesinos-de-la-motivacion-laboral/>

9. Sull D, Sull C. Los verdaderos problemas que impulsan la crisis de la enfermería. Massachusetts. MIT Sloan Management Review. [internet].2023; [consultado 12 mar 2026] Disponible en: <https://sloanreview.mit.edu/article/how-solve-nursing-crisis/>

10. Instituto Español de Investigación Enfermera. Estudio sobre el impacto de la presión asistencial en la profesión enfermera. [internet]. España;2024 [consultado en 22 Mar 2026] Disponible en: <file:///C:/Users/varga/Downloads/Informe%20Estudio%20impacto%20de%20la%20presin%20asistencial%202024.pdf>

11. Rodas C. Clima organizacional y satisfacción con el trabajo en personal de enfermería, una revisión sistemática. Rev. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, [Internet]. México 2025 [consultado 12 Mar 2026]; 9(4), 265-276 Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/19308/27645>
12. Pruna D. Condiciones de trabajo del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos. Rev. Sapienza: Internacional Journal of Interdisciplinary Studies. [Internet]. 2022 [consultado 15 Jul 2025]; 3(5), 265-276 Disponible en: [View of Working conditions of nursing staff in the Intensive Care Unit \(sapienzaeditorial.com\)](#)
13. Infobae. Déficit de enfermeras en establecimientos de salud. [internet]. Perú;2025 [consultado el 12 Mar 2026] Disponible en: <https://www.infobae.com/peru/2025/08/30/deficit-de-enfermeras-peru-solo-cuenta-con-24-por-cada-10-mil-habitantes-lejos-de-los-110-que-recomienda-la-ocde/>
14. Havaei F, Staempfli S, Macphee M, Cabrera M. Condiciones laborales de las enfermeras que afectan su salud durante la COVID-19: en un estudio transversal. Revi Pub Me [Internet]. 2021 [consultado 23 Mar 2026]; 9(1):84 Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33467080/>
15. Chávez E, Pilco D, Síndrome de Burnout asociado a las condiciones de trabajo del personal de enfermería del servicio de emergencia HPGDR de enero -abril 2023. [Tesis para optar el título de licenciatura en enfermería]. Ecuador: universidad estatal de Bolívar; 2022-2023.

Disponible en: <https://dspace.ueb.edu.ec/server/api/core/bitstreams/e8b613d5-b6ce-4270-b8d8-30eb04a11e9f/content>

16. Martínez S, González-Argote J. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina. Infodir [Internet]. 2022 [citado el 7 de agosto del 2024]; (38). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-35212022000200008&lng=es.
17. Balseiro C, Tapia Y, Suasto W, Aguilera N, Chaparro M, Hernández M. Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en un Hospital de segundo nivel en la ciudad de México. Rev. Enferm Neurol [Internet]. 2023; 22(1) 84-92 [consultado el 23 mar 2026]; disponible en: <https://www.revenferneuroenlinea.org.mx/index.php/enfermeria/article/view/400/539>
18. Martínez G. Condiciones de empleo, condiciones psicosociales de trabajo y salud mental de enfermeras y enfermeros colombianos. [Tesis para optar el título de Maestría]. Colombia: Pontificia Universidad Javeriana; 2024. Disponible en: <https://apidspace.javeriana.edu.co/server/api/core/bitstreams/aa71a3f1-68f6-4a52-b893-467915b15dd5/content>
19. Tiga-Loza D, Mancilla-Lucumi A, Castro-Berna M, Vergara-Escobar O, Llanganate-Osorio D, Reimundo-Acosta E. Estudio multicéntrico sobre la satisfacción, estrés y condiciones laborales en enfermería en países latinoamericanos. Colombia. Rev. Latino-Am.

Enfermagem. [Internet]. 2024; 32: 4392 [consultado el 12 mar 2026]; disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/s6PNgnsQMkVPkMhrBFScCCj/?format=pdf&lang=es>

20. Gómez K. Relación entre las condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital regional Honorio Delgado Arequipa. [Tesis para optar el título de segunda especialidad en cuidado enfermero en paciente crítico mención adulta]. Perú: Universidad Católica de Santa María; 2023. Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c06dbb18-4e05-43c3-8759-8c15fc3a5df2/content>
21. López W, Sánchez J. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia, en un Hospital del Callao -2022. [Tesis para optar el título de segunda especialidad profesional en enfermería en emergencias y desastres]. Callao: universidad Nacional del Callao; 2023. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7725/TESIS-ESPECIALIDAD-LOPEZ-SANCHEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
22. Chávez M, Placencia M, Muñoz M, Quintana M, Olortegui A, Clima y satisfacción laboral prepandemia del personal de enfermería en un servicio de emergencia. Rev Fac Med Hum [Internet]. 2023 [acceso 19 Mar 2026]; 23(2), 102-109 Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v23n2/2308-0531-rfmh-23-02-101.pdf>

23. Chuquisengo C. Condición laboral y satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital regional de Chachapoyas, 2024. [Tesis para optar el título profesional en enfermería]. Chachapoyas: universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; 2024. Disponible en: <https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/4162>
24. Arcaya L. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2024. [Tesis para optar el título profesional en enfermería]. Tumbes: universidad Nacional de Tumbes; 2024. Disponible en: <https://repositorio.untumbes.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f5669e41-8d00-4cd3-87ca-56899aa75b6a/content>
25. Organización Internacional del Trabajo. Normas del trabajo. [Internet]. Ginebra, Suiza: OIT [Citado el 8 de agosto del 2024]. Disponible en: <https://webapps.ilo.org/100/es/story/work/>
26. Blanch J, Sahagún M, Cervantes G. Estructura factorial del cuestionario de condiciones de trabajo. Revista de Psicología de Trabajo y de las Organizaciones. [Internet]. 2010; 26(3): 175-189. [consultado el 8 de agosto del 2024]. Disponible en: [y26n3a02.pdf \(isciii.es\)](#)
27. Organización Internacional del Trabajo. Condiciones de trabajo. [Internet]. Ginebra, Suiza: OIT [Citado el 8 de agosto del 2024]. Disponible en: <https://webapps.ilo.org/100/es/story/conditions/>

28. Organización Mundial de la Salud. Protección de la salud de los trabajadores. [Internet]. Ginebra, Suiza: OMS [Citado el 8 de agosto del 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers%27-health>
29. Ruvalbaca F, Selva C, Sahagún M. Satisfacción laboral: una revisión teórico-histórico de su investigación. [Internet]. 1era Edición. México: Universidad autónoma de Aguascalientes; 2014. [Consultado el 15 de agosto del 2024]. Disponible en: [\(PDF\) Satisfacción laboral: una revisión teórico-histórica de su investigación \(researchgate.net\)](#)
30. Chiavenato I. Administración de recursos Humanos. [Internet]. Mc Graw Hill; 2001 [Consultado el 8 de agosto del 2024]. Disponible en: https://www.academia.edu/43770274/Administraci%C3%B3n_de_Recursos_Humanos_Idalberto_Chiavenato_5ta_Edici%C3%B3n
31. Organización Panamericana de Salud. Ambientes de trabajo saludables: un modelo para la acción. [Internet]OMS; 2010 [Consultado el 8 de agosto del 2024]. Disponible en: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44317/9789243599311spa.pdf?sequence=1>
32. Chiavenato I. Administración de recursos Humanos. [Internet]. Mc Graw Hill; 2001 [Consultado el 8 de agosto del 2024]. Disponible en: https://www.academia.edu/43770274/Administraci%C3%B3n_de_Recursos_Humanos_Idalberto_Chiavenato_5ta_Edici%C3%B3n

33. Acosta R. Bases conceptuales y organización de la salud ocupacional. [Internet]. Asociación Colombiana de Facultades de Medicina e Instituto de Seguros Sociales; 1991. [Consultado el 14 de agosto del 2024]. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/157558564/Bases-Conceptual-de-Salud-Ocupacional>
34. García J, Beltrán A, Daza M. Autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería en alta complejidad. Av. enferm. [Internet]. 2011 [citado el 8 de agosto del 2024]; 19(2): 331- 341. Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/35828/36568>
35. Pruna D. Condiciones de trabajo del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos. International Journal of Interdisciplinary Studies. [Internet]. 2022; 3(5): 265-276. [consultado el 14 de agosto del 2024]. Disponible en: [View of Working conditions of nursing staff in the Intensive Care Unit \(sapienzaeditorial.com\)](#)
36. Garzon-Duque M, Espinal-Palacio M, Álvarez-Herrea E, Guzman-Jiménez K, Macayza-Zarza M. Condiciones intralaborales y extralaborales con síntomas depresivos en médicos que laboran en la región oriente del departamento de Antioquía. Rev Asoc Med Trab [Internet]. 2020; 29(4): 257-392. [consultado el 26 de marzo del 2026]. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v29n4/1132-6255-medtra-29-04-306.pdf>
37. Villalobos. Factores de riesgo psicosocial. [Internet]. 2010; [consultado el 26 de marzo del 2026]. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/353867874/Gloria-Villalobos-2010-Factores-de-Riesgo-Psicosocial-Pontificia-Universidad-Javeriana>

38. Amezcua M. Florence Now: el triple impacto del poder Nightingale. *Índex Enferm* [Internet]. 2021. [consultado el 24 de marzo 2026]; 29(3): 108-111. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000200002
39. Rodríguez J. Cuidados de enfermería basados en evidencia y modelo de Betty Neuman, para controlar estresores del entorno que pueden ocasionar delirium en unidad de cuidados intensivos. [Internet]. 2020. [consultado 24 Mar 2026]; 13(4): 13412. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2019000400011
40. Chiang M, Martin J, Núñez A. [Internet]. Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral; 2010 [Consultado el 8 de agosto del 2024]. Disponible en: https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=v_sFY1XRFaIC&oi=fnd&pg=PA142&dq=SATISFACCION+LABORAL+LIBRO&ots=Tsa_oo-HJR&sig=aqyaLCnHG079DZ-2VJY8D51GC8Y#v=onepage&q=SATISFACCION%20LABORAL%20LIBRO&f=false
41. García D. Satisfacción laboral. Una aproximación teórica. Contribuciones a la ciencia de la salud. [Internet]. 2010; 7(1): 1-12 [Consultado el 8 de agosto del 2024]. Disponible en: www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm
42. Márquez M. Satisfacción laboral. [Internet]. [Consultado el 8 de agosto del 2024]. Disponible en: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57839903/Satisfaccion_laboral-libre.pdf?1543005259=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DSatisfaccion_Laboral.pdf&Expires=1723172223&Sig

nature=X-

BOJnNePncmWVLVL6gZA58jMbEKRSge~EY9ldlPvIKZ~CEURJXfXJQwUXjLfnUVqhi

~F~GegDUPxa7boaD0alGbD8qDg5~sLyKjR6xIWTqwZEHuLKHjw3Y-

l8Fn8pcqttVRMXvI3H9iUEtJsh2ovOuI0kjiDHHD1lWKEd0DcYsFofKfCjj-

Jwmusr6gKM1dtD0j7k1rVQroW8Ha~Ga-1NA0WfZoGfnL-

O5M3H7l1yH5lTsTDrzEUhBjHjI2roSLl5htAUTSIpxvfX2zQ1ZkBj7dpzsLrl-

v5bxr7bdpn84v8WNED7VCFyF4412xh9~hDRDB8fyHhVdA1k6HBT3Igw_&Key-Pair-

Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

43. Pujol-Cols L, Dabos G. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Estudios Gerenciales. [Internet]. 2018; 34(146): 3-18. [consultado el 14 de agosto del 2024]. Disponible en: [Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes \(redalyc.org\)](https://redalyc.org)
44. Robbins S, Judge T. Comportamiento Organizacional. [Internet]. 13 edición. México: Pearson Educación; 2009. [Consultado el 14 de agosto del 2024]. Disponible en: https://studylib.es/doc/8789305/comportamiento-organizacional-13a-ed--robbins#google_vignette
45. Gargallo A. La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas. Rev. Dialnet. [Internet]. 2010; [Consultado el 26 de marzo del 2026]. Disponible en: [file:///C:/Users/varga/Downloads/Dialnet-LaSatisfaccionLaboralYSusDeterminantesEnLasCoopera-2774951%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/varga/Downloads/Dialnet-LaSatisfaccionLaboralYSusDeterminantesEnLasCoopera-2774951%20(1).pdf)

46. Beltran A, Hernández L, Gallardo S, Rueda F. Determinantes de la satisfacción laboral en los funcionarios públicos de Colombia. *Rev de Cien Soc.* [Internet]. 2024; 30:(4) 228-246. [Consultado el 26 de marzo del 2026]. Disponible en: <file:///C:/Users/varga/Downloads/Dialnet-DeterminantesDeLaSatisfaccionLaboralEnLosFuncionar-9857486.pdf>

47. Pozo C, Morillejo A, Hernández S, Martos M. Determinantes de la satisfacción laboral en trabajadores de la administración pública: el valor de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. *Ansiedad y Estrés.* [Internet]. 2005; 11:(2-3) 247-264. [Consultado el 26 de marzo del 2026]. Disponible en: <https://www.ansiedadystres.es/sites/default/files/rev/ucm/2005/anyes2005a20.pdf>

48. Rivera-Rojas F, Valencia-Contrera M, Villa-Velásquez J, Reynaldos-Grandon K, González-Palacios. Análisis crítico de la teoría de consecución de objetivos de Imogene King. *Rev. Enf. Ref.* [Internet]. 2023; serVI (2): 29335 [Consultado el 23 de marzo del 2026]. Disponible en: https://scielo.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0874-02832023000100404

49. Oria M, Espinosa A, Elers Y. El envejecimiento desde la perspectiva del modelo conductual de Dorothy E. Johnson. *Rev cubana Enfermer.* [Internet]. 2019; 35(1) [consultado 26 Mar 2026]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192019000100016

50. Silvestre I, Huamán C. Pasos para elaborar la investigación y la redacción de la tesis universitaria. 1ª ed. Perú: San Marcos;2019.

51. Hernández R, Fernández C, Baptista P. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. [Internet]. 6ta edición. México: Mc Graw Hill Educación; 2014. [Consultado el 18 de septiembre del 2024]. Disponible en: https://www.paginaspersonales.unam.mx/app/webroot/files/981/Investigacion_sampieri_6a_ED.pdf
52. Arias F. El proyecto de investigación. [Internet]. 6ta edición. Venezuela: EPISTEME; 2012. [Consultado el 18 de septiembre del 2024]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION
53. Bonilla E. Metodología de la investigación científica. Venezuela: San Marcos; 2020. [Consultado el 25 de marzo del 2026]. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/467863341/01-METODOLOGIA-DE-LA-INVESTIGACION-LIBRO-2020>
54. Valderrama. Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Lima: San Marcos; 2015. [Consultado el 26 de marzo del 2026]. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/409029434/Pasos-para-elaborar-proyectos-de-investigacion-cientifica-Santiago-Valderrama-Mendoza-pdf>
55. Gandía C, Vergara G, Lisdero P, Cena R, Quattrini D. Metodología de la investigación: estrategias de indagación II. [Internet]. 1º ed. Buenos Aires: Estudios sociológicos; 2018.

[Consultado el 26 de marzo del 2026]. Disponible en:
<https://es.scribd.com/document/398970834/metodologias-de-la-investigacion-estrategias-de-indagacion-II-pdf>

56. Bernal C. Metodología de la Investigación. [Internet]. 4ª ed. Colombia: Pearson; 2016.

[Consultado el 25 de marzo del 2026]. Disponible en:
<file:///C:/Users/varga/Downloads/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n,%204ta%20Edici%C3%B3n%20-%20C%C3%A9sar%20A.%20Bernal-FREELIBROS.ME.pdf>

57. Tamayo M. El proceso de la investigación científica. [Internet]. 4ta edición. México:

LIMUSA NORIEGA EDITORES; 2003. [Consultado el 18 de septiembre del 2024].
 Disponible en: <https://drive.google.com/file/d/0B4R1ssRAL--ZNzExZDVlYWEtNDc5Yi00NWYyLTg4ZjMtMGl0YWlzMmUx/view?hl=es&pli=1&resourcekey=0-myplvhXFcpPJZUUQojSYSQ>

58. Definición. Condición de trabajo. [Internet]. 2026 [Consultado el 24 de marzo del 2026].

Disponible en: <https://definicion.de/condicion-de-trabajo/>

59. Wikipedia. Satisfacción laboral. [Internet]. 2023 [Consultado el 24 de marzo del 2026].

Disponible en: https://es.wikipedia.org/wiki/Satisfaccion_laboral

60. Medina M, Rojas R, Bustamante W, Loaiza R, Martel C, Castillo R. Metodología de la

investigación; técnicas e instrumentos de investigación. [Internet]. 1ra edición. Perú: INUDI PERÚ; 2023. [Consultado el 1 de octubre del 2024]. Disponible en:

https://www.academia.edu/99788500/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_T%C3%A9cnicas_e_instrumentos_de_investigaci%C3%B3n

61. Berrospi D, Martínez K. condiciones de trabajo y fatiga en enfermeras del Hospital regional Ramiro Priale ESSALUD – Huancayo – 2017. [Tesis para optar el título profesional de licenciado en enfermería]. Huancayo: Universidad Peruana de los Andes, 2018. Disponible en:

<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/359/BERROSPI%20F%2c%20MARTINEZ%20K..pdf?sequence=1&isAllowed=y>

62. Peceros J. Gestión administrativa y Satisfacción laboral en una institución militar prestadora de los servicios de salud. Lima 2019. [Tesis para obtener el grado académico de maestría en gestión pública]. Lima: universidad Cesar Vallejo; 2019. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36455/Peceros_SJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

63. Siurana J. Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. Valparaíso. Veritas [internet]. 2010 [Citado el 15 de octubre del 2024]; (22). pp.121-157. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-92732010000100006

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA: Condición y Satisfacción laboral de las enfermeras en el área de emergencia de un hospital nacional de Chosica en Lima, 2026.

Formulación del problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Marco metodológico
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1	
♦ ¿Cuál es la relación entre la condición y la satisfacción laboral de las enfermeras en la unidad de emergencia de un Hospital nacional de Chosica en Lima, 2026?	♦ Identificar la relación entre la condición y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital nacional de Chosica en Lima, 2026	H1.Existe relación estadística y significativamente entre condición y satisfacción laboral de las enfermeras del área de emergencia de un hospital. H0.No existe relación entre condición y satisfacción laboral de las enfermeras del área de emergencia de un hospital.	Condición laboral Dimensiones: 1. condición individual 2. condición intralaboral 3. condición extralaboral	La metodología es hipotética deductiva con un diseño no experimental. El tipo de investigación es aplicada La población y su muestra constituida por 80 enfermeros de emergencia.
Objetivo específico	Objetivo específico	Hipótesis específicas	Variable 2	
1. ¿Cuál es la relación entre la condición en su dimensión condiciones individuales y la satisfacción laboral de las enfermeras del área de emergencia de un Nosocomio? 2. ¿cuál es la relación entre la condición en su dimensión condiciones intralaborales y la satisfacción laboral de las enfermeras de un Hospital? 3. ¿Cuál es la relación entre la condición en su dimensión condiciones extralaborales de las enfermeras del área de emergencia de un Nosocomio?	1)determinar la relación entre condición en su dimensión condiciones individuales y la satisfacción laboral de las enfermeras del área de emergencia de un Hospital. 2) determinar la relación entre condición en su dimensión condiciones intralaborales y la satisfacción laboral de las enfermeras del área de emergencia de un hospital. 3)determinar la relación entre condición en su dimensión condiciones extralaborales y la satisfacción laboral de las enfermeras del área de emergencia de un hospital.	-Existe relación estadísticamente significativa entre condición y dimensión condiciones individuales y satisfacción laboral de las enfermeras del área de emergencia de un nosocomio. -Existe relación estadísticamente significativa entre la condición en su dimensión condiciones intralaborales y satisfacción laboral de las enfermeras del área de emergencia de un hospital. -Existe relación estadísticamente significativa entre condición en su dimensión condiciones extralaborales y satisfacción laboral de las enfermeras del área de emergencia de un nosocomio.	Satisfacción laboral Dimensiones: 1) Reto de trabajo 2) Sistemas de recompensa 3) Condición favorable 4) Colegas que brindan apoyo	

ANEXO 2: INSTRUMENTO DE CONDICIONES LABORALES

Autor: Berrospi y Martínez, 2017 en Huancayo

“CONDICIONES LABORALES”		
I. condiciones individuales		
Edad		20 a 39 años
		40 a 54 años
		55 a más
Relación en pareja		Estable
		Inestable
		Separación reciente
¿Cuál de estas afirmaciones describe mejor su comportamiento habitual?		Muy competitivo, impaciente, dominante
		Desanimado, pesimista, depresivo
		Con capacidad de escucha, tranquilo, confiado
¿Su salud mental es buena?		Si
		No
Su salud física es buena?		Si
		No
¿Su trabajo satisface en nivel aceptable sus necesidades de seguridad, estima, fisiológicas y realización?		Si
		No
Siente que las tareas que realiza en el trabajo exigen más conocimiento, habilidades y experiencias de las que posee?		Si
		No
¿considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas?		Si
		No
¿se puede afirmar que usted tiene un buen concepto e imagen de sí mismo?		Si
		No
¿Tiene facilidad para comunicarse con otros colegas y aprender de sus experiencias?		Si
		No
¿siente con frecuencia que en el trabajo hay conflicto con sus creencias y valores?		Si
		No
¿su trabajo en su servicio cumple con expectativa que planteo su formación?		Si
		No
¿prefiere no tomara decisiones en su trabajo y que el supervisor le diga que tiene que hacer, forma de actuar y cómo proceder?		Si
		No

II. Condiciones intralaborales		
A. Condiciones ambientales		
¿crees que la ventilación en su puesto de trabajo es la adecuada		Si
		No
¿la iluminación de su centro de trabajo es la adecuada?		Si
		No
¿Su puesto de trabajo está orientado de manera que se eviten los reflejos o sombra?		Si
		No
¿Durante el turno de trabajo experimenta cambios bruscos de temperatura?		Si
		No
¿La utilización de hipoclorito de sodio, clorhexidina, alcohol u otras sustancias químicas ha producido alguna reacción a su organismo?		Si
		No
¿conoce y aplica las guías de atención y protocolo de manejo de sustancias biológicas en su lugar de trabajo?		Si
		No
¿Los recipientes con sustancias químicas están debidamente etiquetado?		Si
		No
¿se utilizan medidas de protección de riesgo durante el turno?		Si
		No
¿se encuentra vacunado contra hepatitis B y tétanos?		Si
		No
B. Condiciones de carga física – mental		
¿considera que su trabajo es monótono y repetitivo?		SI
		No
¿se siente satisfecho con las tareas que desempeña en su lugar de trabajo?		SI
		No
¿durante el turno usted pasa la mayor parte de tiempo en postura incómodas?		Si
		No
¿usted tiene que levantar algún tipo de carga mayor a su capacidad?		Si
		No

C. Condición de seguridad		
¿existe adecuadas medidas de protección personal durante su turno en el trabajo?		Si
		No
¿conoce y aplica las medidas estándares en la ejecución de los procedimientos de enfermería?		Si
		No
¿existen depósito de desecho en los lugares donde desarrolla sus actividades?		Si
		No
¿el espacio de trabajo está limpio, libre de obstáculos y con el equipamiento necesario?		Si
		No
¿dispone de compañía y vigilancia suficiente en su lugar de trabajo?		Si
		No
D. Condiciones de la organización		
¿realiza más de un turno diario en los servicios de alta complejidad?		Si
		No
¿con frecuencia debe realizar actividades adicionales a las acordadas o más horas de trabajo?		Si
		No
¿considera que su trabajo es reconocido por los representantes de la entidad de salud?		Si
		No
¿Cómo califica su vinculación laboral actual con la entidad prestadora de salud?		Estables
		Inestable
¿Cómo califica su ingreso laboral actual?		Justo y equitativo
		Injusto e inequitativo
Las relaciones con superiores y compañeros pueden ser consideradas como:		Cordiales y constructivas
		Tensas o difíciles

III. CONDICIONES EXTRALABORALES		
¿Cree que la calidad de vida de su familia es buena?		SI
		No
¿vive usted en un arriendo?		Si
		No
¿El lugar donde vive cuenta con todos los servicios públicos (saneamiento básico, agua, luz y recolección de basura)?		Si
		No
¿la zona donde vive es segura?		Si
		No
¿Cuántos hijos tiene?		Si
		No
¿Algún miembro de su familia está desempleado, subempleado o se encuentra en la informalidad?		Si
		No
¿Algún miembro de su familia presenta enfermedad crónica o se encuentra con discapacidad permanente?		Si
		No
¿Considera que su familia está bien protegida en caso de ocurrir alguna contingencia?		Si
		No
¿Se encuentra su familia afiliada a los diferentes sistemas de protección social?		Si
		No
¿Cuenta usted con suficiente apoyo estatal, social y comunitario en caso de necesidad?		Si
		No

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE SATISFACCION LABORAL

Autor: Peceros,2019 en Lima

“SATISFACCIÓN LABORAL”							
1)	Nunca	2) Casi nunca	3) A veces	4) Casi siempre	5) Siempre		
Nº	a.Dimensión: reto de trabajo		1	2	3	4	5
1.	¿tu trabajo te produce satisfacción?						
2.	¿tu trabajo te ofrece oportunidad de hacer bien tu trabajo?						
3.	¿pones de tu parte para desempeñar bien tu trabajo?						
4.	¿recibes información de tus lideres de como desempeñar tu trabajo?						
5.	¿tu trabajo estimula tus ganas de superación?						
	b.Dimensión: sistema de recompensa						
6.	¿sientes que el aumento salarial es justo en relación de ti y los demás?						
7.	¿recibiste algún reconocimiento por tu desempeño en el trabajo?						
8.	¿la carga de trabajo está bien distribuida?						
9.	¿valoran los altos niveles de desempeño?						
10.	¿Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo?						
11.	¿Percibes un salario estándar que te brinda estabilidad económica?						
	c.Dimensión: condiciones favorables						
12.	¿cuenta con todos sus materiales y bienes para mejor ejercicio laboral?						
13.	¿no me gusta mi horario?						
14.	¿tiene independencia para organizar su trabajo?						
15.	¿su institución tiene un ambiente adecuado para su buen desempeño?						
	e.Dimensión: colegas que brindan apoyo						
16.	¿te supervisan constantemente?						
17.	¿reciben ayuda oportuna o apoyo de sus colegas?						
18.	¿comparan a las personas de la institución?						
19.	¿tus lideres proporcionan oportunidades para tu desarrollo?						
20.	¿tus compañeros asumen responsabilidades con cada reto de su trabajo?						

ANEXO 4: FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACION

INSTITUCION : Universidad Privada Norbert Wiener

INVESTIGADOR: Vargas Cancho Karol Yessenia

TÍTULO : Condición y satisfacción laboral de las enfermeras en un Hospital Nacional de Chosica en Lima, 2026

1) Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado “Condición y satisfacción laboral de las enfermeras en el área de emergencia del Hospital nacional de Chosica en Lima, 2026”. Este estudio desarrollado por la investigadora de la universidad privada Norbert Wiener, Karol Yessenia Vargas Cancho. El propósito de este estudio es identificar cual es la relación que existe entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de las enfermeras del área de emergencia, su ejecución permitirá determinar aquella relación entre las variables.

2) Procedimientos

Si acepta participar en el estudio se le expresara lo siguiente:

Se le explicará de forma breve y concisa el procedimiento a realizar.

firmará el consentimiento informado y el llenado de los cuestionarios.

La entrevista /encuesta puede demorar unos 25 minutos y según corresponda, añadir a detalles los resultados de los /las instrumentos se le entregaran a usted de forma individual o almacenaran respetando la confidencialidad y el anonimato.

3) Riesgo

Ninguno, solo debe responder la encuesta.

4) Beneficios

Puede conocer los resultados del estudio (de manera individual o grupal) que puede ser muy útil en su actividad profesional.

5) Costos e incentivos

Usted no pagará nada por la colaboración y tampoco recibirá incentivo económico ni medicamentos.

6) Confidencialidad

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrarán ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

7) Derechos del paciente

Si usted se siente incómodo durante la aplicación del instrumento, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin prejuicios alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio, puede comunicarse con la Srta. Karol Vargas Yessenia Cancho al N.º 967 309 318 y/o al comité que valida el presente proyecto de investigación, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, actualmente presidenta del comité de ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51924 569 790. E-mail: comiteetica@uwiener.edu.pe

8) Consentimiento

Accedo voluntariamente a colaborar en este estudio, así mismo entiendo que puedo revocar esa decisión aun haya aceptado y retirarme si así lo deseo, además me proporcionarán una copia del documento.

Participante

Nombre y apellido

DNI:

Participante

Nombre y apellido

DNI:

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 18%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 19%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 18% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 19% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	4%
2	Internet	hdl.handle.net	4%
3	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2021-05-20	2%
4	Trabajos entregados	uwiener on 2024-01-21	2%
5	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-07-08	2%
6	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-03-30	<1%
7	Trabajos entregados	uwiener on 2024-10-09	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Privada San Juan Bautista on 2026-04-10	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2026-06-10	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-09-25	<1%
11	Trabajos entregados	uwiener on 2024-03-03	<1%