



Universidad
Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN DE SERVICIOS
DE SALUD Y ENFERMERÍA

Trabajo Académico

Satisfacción laboral y trabajo en equipo del personal de enfermería en un
hospital nacional en Lima, 2026

Para optar el Título de
Especialista en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería

Presentado por:

Autora: Aguilar Torres, Fanny Sofia

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1059-7747>

Asesora: Dra. Bernardo Santiago, Grisi

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4147-2771>

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: 08/11/2022

Yo, Fanny Sofía Aguilar Torres egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Programa Académica de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "SATISFACCIÓN LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL NACIONAL EN LIMA, 2026" Asesorado por el docente: Dra. Bernardo Santiago, Grisi DNI 10041765 ORCID0000-0002-4147-2771 tiene un índice de similitud de 2 (DOS) % con código OID: :14912:606778978 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

Nombres y apellidos del Egresado : Fanny Sofía Aguilar Torres
DNI: 10117140



.....
Nombres y apellidos del Asesor: Grisi Bernardo Santiago
DNI: 10041765

Lima, 16 de julio de 2026

DEDICATORIA

A Dios por bendecir cada día mi camino y permitirme cumplir mis sueños al lado de mi hermosa madre Sofía, mi esposo Ricardo, mis hijos Andrés y Rodrigo.

AGRADECIMIENTO

A mis Maestros que fueron mi guía.

A las Supervisoras y jefas de Enfermería que compartieron sus experiencias y conocimientos.

A mi hermosa familia por su apoyo incondicional en esta nueva aventura.

ÍNDICE

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice	v
Resumen	vi
Abstract	vii
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	4
1.4.1. Teórica	4
1.4.2. Metodológica	5
1.4.3. Práctica	6
1.5. Delimitación de la investigación	6
1.5.1. Temporal	6
1.5.2. Espacial	6
1.5.3. Población o unidad de análisis	6
2. MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes	7
	v

2.2. Bases teóricas	11
2.3. Formulación de hipótesis	23
2.3.1. Hipótesis general	23
2.3.2. Hipótesis específicas	24
3. METODOLOGÍA	25
3.1. Método de la investigación	25
3.2. Enfoque de la investigación	25
3.3. Tipo de investigación	25
3.4. Diseño de la investigación	26
3.5. Población, muestra y muestreo	26
3.6. Variables y operacionalización	29
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31
3.7.1. Técnica	29
3.7.2. Descripción de instrumentos	31
3.7.3. Validación	32
3.7.4. Confiabilidad	33
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	34
3.9. Aspectos éticos	35
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	37
4.1. Cronograma de actividades	37
4.2. Presupuesto	38
5. REFERENCIAS	39
ANEXOS	46
Anexo 1: Matriz de consistencia	47
Anexo 2: Instrumentos	49

Anexo 3: Consentimiento informado	53
Anexo 4: Informe de originalidad	54

RESUMEN

La satisfacción laboral del personal de enfermería influye directamente en la calidad del cuidado y en el trabajo en equipo. En este contexto, el estudio tuvo como objetivo, determinar la relación entre satisfacción laboral y trabajo en equipo del personal de enfermería en un hospital nacional en Lima. El estudio seguirá el método hipotético-deductivo, con enfoque cuantitativo y tipo de investigación aplicada, diseño no experimental, corte transversal y correlacional. La población estará conformada por 90 profesionales y el cálculo de la muestra se definió en 90 integrantes del personal de enfermería del servicio. El método de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento será el cuestionario para ambas variables. En cuanto a la validación se realizó a través del juicio de tres expertos, y la confiabilidad se demostró por medio de un coeficiente Alfa de Cronbach de valor 0.941 (satisfacción laboral) y 0,938 (trabajo en equipo) lo que indicó una elevada consistencia interna en ambos instrumentos. La prueba piloto tuvo una duración aproximada de 10 a 15 minutos. El análisis de datos se realizará en SPSS y se aplicará la correlación de Spearman para identificar la relación entre las variables estudiadas.

Palabras clave: Satisfacción laboral, trabajo en equipo, bienestar.

ABSTRACT

Nursing staff job satisfaction directly influences the quality of care and teamwork. In this context, the study aimed to determine the relationship between job satisfaction and teamwork among nursing staff at a national hospital in Lima. The study follows the hypothetico-deductive method, employing a quantitative approach and applied research design; it is non-experimental, cross-sectional, and correlational in nature. The study population consists of 50 professionals, with the sample size set at 90 nursing staff members from the department. Data collection was conducted via surveys, using questionnaires as the instrument for both variables. Validation was achieved through expert review by three specialists, and reliability was demonstrated by Cronbach's alpha coefficients of 0.941 (job satisfaction) and 0.938 (teamwork), indicating high internal consistency for both instruments. The pilot test took approximately 10 to 15 minutes to complete. Data analysis will be performed using SPSS, applying Spearman's correlation to identify the relationship between the variables under study.

Keywords: Job satisfaction, teamwork, well

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La evidencia internacional señala que mayores niveles de motivación y compromiso favorecen una mejor percepción del cuidado centrado en el paciente y contribuyen al cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible 3, orientado a garantizar salud y bienestar para todos.⁽¹⁾ En este medio global, la Organización Mundial de la Salud (OMS) reportó que la cantidad de enfermeros creció de 27,9 millones en 2018 a 29,8 millones en 2023; no obstante, el informe *State of the World's Nursing 2025* advierte sobre persistentes desigualdades regionales y nacionales que condicionan las oportunidades de desarrollo profesional y comprometen el bienestar del personal.⁽²⁾

Entre las causales que explican el deterioro de la satisfacción laboral se identifican factores organizacionales, económicos e individuales, estrechamente interrelacionados, como lo demuestra un estudio realizado en Turquía en 2025 en donde la cooperación entre enfermeras influye de manera decisiva en la permanencia o abandono del puesto y es esencial reconocer que el trabajo en equipo se reconoce como una estrategia esencial para fortalecer el bienestar y disminuir la rotación del personal en concordancia con los lineamientos del Objetivo de Desarrollo Sostenible 3, orientado a garantizar salud y bienestar para todos.⁽³⁾

En esta misma línea, una investigación desarrollada en Egipto en 2024 evidenció una mejora superior al 14 % en las percepciones sobre trabajo en equipo y seguridad del paciente, lo que impactó positivamente en el bienestar laboral.⁽⁴⁾ A ello se suman variables individuales

y contextuales: estudios realizados en China en 2025, con un 99 % de cuestionarios válidos, demostraron que la edad, el entorno laboral y la comprensión de las políticas institucionales inciden significativamente en la percepción del ambiente de trabajo.⁽⁵⁾ Como consecuencia de esta confluencia de factores adversos, se configura un escenario laboral crítico para la profesión enfermera. La World Medical Association (WMA) y la OMS destacan que más del 90% de los enfermeros enfrentan en su labor diaria situaciones como la sobrecarga laboral, burnout, etc lo cual expone el declive de la percepción de sentirse satisfecho en sus labores.⁽⁶⁾ En el 2024, en un país de Europa manifestaron que el trabajo en equipo y la motivación son ejes esenciales para la satisfacción laboral. ⁽⁷⁾ En la República Checa, un estudio de 2023 identificó que el 100 % de los periodos analizados consideró el salario como el factor más valorado, aunque presentó la mayor brecha entre expectativa y satisfacción percibida. ⁽⁸⁾

Por otro lado, en Latinoamérica, el Organismo Andino de Salud - Convenio Hipólito Unanue (ORAS-CONHU) ha enfatizado la importancia de reforzar la administración del personal sanitario, señalando que más del 60 % de la plantilla laboral en el sector salud está compuesta por enfermeros, siendo clave su satisfacción laboral para la sostenibilidad del sistema. ⁽⁹⁾ En Argentina en 2025 destacan que la disminución de la satisfacción y calidad de vida laboral repercute negativamente en la cohesión de los equipos de salud, afectando la seguridad del paciente y la eficiencia organizacional.⁽¹⁰⁾

Asimismo, en el Perú, el Colegio de Enfermeros del Perú reporta la existencia de más de 89 000 enfermeros colegiados, de los cuales el 90 % son mujeres; sin embargo, solo existen 12 enfermeros por cada 10 000 habitantes, cuando se requerirían aproximadamente 250 000 profesionales, situación que incrementa la carga laboral y afecta la satisfacción.

(11)

En el marco normativo peruano, la Resolución Ministerial N.º 923-2024/MINSA aprueba la Guía Técnica para el Desarrollo del Personal de Salud, estableciendo lineamientos que promueven la motivación, la satisfacción laboral y el fortalecimiento del trabajo en equipo en los servicios de salud. De esta manera, el MINSA reconoce que el bienestar del personal y la colaboración institucional son pilares esenciales para garantizar la calidad de la atención sanitaria. ⁽¹²⁾

Así también, un estudio peruano realizado en 2025 evidenció que el fortalecimiento del trabajo en equipo, a través de la comunicación efectiva y la cultura institucional, mejora la dinámica laboral del personal de enfermería, encontrándose una correlación positiva muy fuerte del 92,5 % entre el trabajo en equipo y variables relacionadas con el bienestar laboral ⁽¹³⁾

En un hospital nacional de Lima se ha evidenciado que la satisfacción laboral depende de la claridad en la asignación de tareas, las oportunidades de desarrollo profesional, las condiciones materiales y físicas del entorno y la relación con los superiores. Cuando estas condiciones son deficientes, se genera desmotivación, disminuye el rendimiento colectivo y se propician conflictos internos que afectan directamente la cooperación y la cohesión de los equipos de enfermería. En consecuencia, una gestión inadecuada de los factores vinculados al bienestar laboral repercute negativamente en la eficacia del trabajo colaborativo y en la calidad del cuidado ofrecido a los pacientes. Por ello, se establece que la variable dependiente —la satisfacción laboral— es el problema central, mientras que el trabajo en equipo se plantea como la variable independiente, considerada un factor explicativo que puede contribuir a mejorarla.

Ante este panorama, el aporte del presente estudio radica en analizar de manera integral la relación entre la satisfacción laboral y el trabajo en equipo de los profesionales de enfermería, generando evidencia contextualizada que permita comprender los factores

organizacionales, económicos e individuales implicados. De este modo, se busca ofrecer un fundamento científico que oriente el diseño de estrategias institucionales dirigidas a fortalecer el bienestar del personal, disminuir la rotación y, en última instancia, mejorar la calidad y seguridad de la asistencia sanitaria en consonancia con las metas del ODS 3.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el trabajo en equipo del personal de enfermería en un hospital nacional en Lima, 2026?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral en su dimensión condiciones físicas y el trabajo en equipo del personal de enfermería?
- ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral en su dimensión desarrollo personal y el trabajo en equipo del personal de enfermería?
- ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral en su dimensión desempeño de tareas y el trabajo en equipo del personal de enfermería?
- ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral en su dimensión relación con la autoridad y el trabajo en equipo del personal de enfermería?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el trabajo en equipo del personal de enfermería en un hospital nacional en Lima, 2026.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación entre la satisfacción laboral en su dimensión condiciones físicas y el trabajo en equipo del personal de enfermería.
- Identificar la relación entre la satisfacción laboral en su dimensión desarrollo personal y el trabajo en equipo del personal de enfermería.
- Identificar la relación entre la satisfacción laboral en su dimensión desempeño de tareas y el trabajo en equipo del personal de enfermería.
- Identificar la relación entre la satisfacción laboral en su dimensión relación con la autoridad y el trabajo en equipo del personal de enfermería.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Esta investigación tiene un valor teórico porque posibilita el análisis de aspectos críticos vinculados con la satisfacción laboral del personal en relación con el trabajo en equipo en los hospitales. Estudios recientes, tanto a nivel internacional como nacional, evidencian que la colaboración efectiva y las relaciones interpersonales positivas incrementan la motivación laboral, reducen la rotación del personal y mejoran los resultados clínicos; sin embargo, persisten vacíos de conocimiento sobre la forma en que estas dinámicas se manifiestan en hospitales nacionales de alta demanda, particularmente en el escenario de los servicios sanitarios de Lima Metropolitana.

En este sentido, la investigación aporta a la ciencia con base en la Teoría de los Sistemas de Betty Neuman, que posibilita entender al personal de enfermería como un sistema abierto que se ve afectado por diversos factores internos y externos propios del ambiente

hospitalario, así como en la Teoría de la Interacción y los Factores Humanos de Hildegard Peplau, que subraya la relevancia de la comunicación y las interacciones entre personas en el ejercicio profesional de enfermería. Con el fin de maximizar la atención al paciente y combinar un modelo de atención más efectivo y compasivo, el estudio ofrece fundamentos teóricos que nos permiten comprender y reforzar estos componentes examinados descubiertos en el personal de enfermería en su lugar de trabajo.

1.4.2. Metodológica

Este estudio se sustenta en el método científico, el cual asegura la producción sistemática y rigurosa de conocimiento en el ámbito de la enfermería. La satisfacción laboral y la interacción colaborativa se examinan mediante un enfoque cuantitativo, que posibilita la medición objetiva de las variables y la obtención de resultados verificables. Al tratarse de una investigación aplicada, se busca generar evidencia práctica que contribuya directamente a la mejora de la gestión hospitalaria en el contexto analizado.

El diseño descriptivo-correlacional empleado permite identificar y analizar la relación entre las variables de satisfacción laboral y trabajo en equipo, fortaleciendo así el acervo científico de la disciplina. La validez y confiabilidad de los hallazgos se garantizan mediante la utilización de instrumentos previamente validados en hospitales peruanos, lo que respalda la pertinencia y consistencia de las mediciones.

En conjunto, la articulación del método, enfoque, diseño e instrumentos consolida la rigurosidad metodológica del estudio, potencia el aporte científico de la enfermería y favorece el desarrollo de intervenciones basadas en evidencia, útiles como referencia para futuras investigaciones en escenarios similares

1.4.3.Práctica

En la práctica, la investigación se justifica ya que ayuda a los hospitales, centros de salud y profesionales de enfermería a identificar características que afectan la cooperación y la felicidad laboral. Con el fin de promover mejoras duraderas en el lugar de trabajo, el estudio orientará la implementación de iniciativas de capacitación, tácticas de formación de equipos y procedimientos de toma de decisiones en la gestión del talento humano.

Para maximizar la calidad y efectividad de la atención brindada, los resultados servirán como fundamento para desarrollar cursos de capacitación, estrategias de intervención e iniciativas que busquen optimizar el trabajo en equipo. Así, la investigación ayuda a que el ambiente laboral sea mejor, fomenta que los enfermeros se sientan motivados y produce insumos significativos para la gestión y planificación en las entidades de salud.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

Para realizar este análisis se propuso establecer un tiempo de 6 meses entre enero a junio del año 2026.

1.5.2. Espacial

El estudio se llevará a cabo en un hospital nacional de Lima.

1.5.3. Población o unidad de análisis

La población estará conformada por el personal de enfermería de un hospital nacional en Lima.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

En Islandia, Bragadóttir et al. llevaron a cabo en 2023 un estudio con el objetivo de “identificar el nivel de trabajo en equipo de enfermería y su relación con la satisfacción laboral”. Se aplicó un diseño cuantitativo, correlacional y descriptivo transversal, con la participación de 567 profesionales de unidades médicas, quirúrgicas y de cuidados intensivos. La información se obtuvo mediante la Encuesta de Trabajo en Equipo de Enfermería, instrumento validado en contextos hospitalarios. Los hallazgos mostraron que el 72 % de los participantes percibió un elevado nivel de trabajo en equipo, mientras que el 28 % lo consideró bajo. En cuanto a la satisfacción laboral, el 69 % reportó alta satisfacción y el 31 % baja satisfacción. En conclusión, se evidenció una relación positiva y significativa ($p < 0,001$) entre la satisfacción laboral y el trabajo en equipo, confirmando que la dotación adecuada de personal y la cooperación efectiva son factores clave para mejorar la satisfacción y reducir la rotación en hospitales regionales.⁽¹⁴⁾

En 2023, Perca Palacios llevó a cabo una revisión sistemática con el objetivo de “analizar la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el contexto hospitalario”. Se recopilaron y evaluaron estudios indexados que abordaban factores asociados a satisfacción laboral, considerando metodologías cuantitativas y cualitativas. Los hallazgos evidenciaron que la satisfacción laboral está influida por condiciones organizacionales, reconocimiento institucional y dinámicas de trabajo en equipo. En conclusión, se determinó que la satisfacción laboral y la cooperación entre profesionales son elementos interdependientes que impactan directamente en la calidad del cuidado y en la permanencia del personal de enfermería en hospitales.⁽¹⁵⁾

En China, Yun et al. realizaron en 2022 un estudio con el objetivo de “examinar el trabajo en equipo y el clima laboral en relación con la satisfacción laboral en enfermeras”. Se aplicó un diseño transversal con 893 participantes de 14 ciudades, entre noviembre y diciembre de 2021. Se emplearon instrumentos validados para evaluar el compromiso laboral, la satisfacción de necesidades psicológicas, el clima organizacional y el contexto de práctica. Los hallazgos indicaron que el 73 % de los participantes experimentó un ambiente laboral positivo, el 69 % reportó alta satisfacción, el 65 % mostró alto compromiso organizacional y el 70 % alto compromiso laboral. El análisis de correlación de Pearson reveló asociaciones positivas entre todas las variables ($p < 0,001$), destacando la importancia de promover un clima organizacional favorable que fortalezca la motivación y el bienestar del personal de enfermería.⁽¹⁶⁾

En Irán, Fahimeh et al. realizaron en 2025 un estudio con el objetivo de “examinar la satisfacción laboral y el trabajo en equipo en enfermeras de la UCIP”. Se aplicó un diseño descriptivo y transversal con una muestra censal de 200 profesionales de enfermería, todas con al menos seis meses de experiencia clínica. Se utilizaron la Escala de Trabajo en Equipo de Enfermería (NTS), el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesota (MSQ) y un cuestionario sociodemográfico abreviado para la recolección de datos. Los hallazgos mostraron que el 71,5 % de las participantes reportó un nivel moderado de satisfacción laboral, el 18,5 % un nivel alto y el 10,0 % un nivel bajo. En cuanto al trabajo en equipo, el 68,0 % presentó niveles altos, destacando el componente de modelo mental compartido, mientras que el 32,0 % mostró niveles moderados o bajos, principalmente en la dimensión de orientación al equipo. En conclusión, se determinó que existe una correlación positiva significativa entre ambas variables ($p < 0,001$), siendo el trabajo en equipo el único predictor significativo de la satisfacción laboral.⁽¹⁷⁾

2.1.2. A nivel nacional:

En Lima, Gómez et al. realizaron en 2025 un estudio con el objetivo de “determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia y las salas de hospitalización”. Se aplicó un diseño transversal, no experimental, descriptivo y correlacional, con enfoque cuantitativo y una muestra de 35 enfermeros. Los hallazgos mostraron que el 97,14 % de los participantes eran mujeres, la mayoría jóvenes ($\approx 89\%$) y con menos de cinco años de experiencia laboral ($\approx 68,57\%$). Se identificó una vinculación clara y favorable entre la motivación y la satisfacción laboral, confirmando que la motivación actúa como un factor predictor del bienestar en el trabajo y del compromiso profesional.⁽¹⁸⁾

En Lima, Cayllahua et al. realizaron en 2025 un estudio con el objetivo de “identificar si la actitud hacia el trabajo en equipo y el compromiso laboral son predictores de la satisfacción laboral de las enfermeras”. Se aplicó un diseño transversal, correlacional y cuantitativo con 329 profesionales de enfermería que brindaban atención directa al paciente, recolectándose los datos entre enero y julio de 2022. Se utilizaron los instrumentos T-TAQ, la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (UWES-17) y la Escala de Opinión SL-SPC. Los resultados mostraron que el 58 % de las participantes manifestó una actitud positiva hacia el trabajo en equipo, el 62 % presentó un alto compromiso laboral y el 55 % reportó una alta satisfacción laboral. Asimismo, el 46 % tenía más de cinco años de experiencia en la institución. En conclusión, se verificó una relación significativa y positiva ($p < 0,05$) entre la actitud hacia el trabajo en equipo, el compromiso y la satisfacción laboral, resaltando la importancia de promover estrategias que fortalezcan la colaboración, el reconocimiento y la motivación en el entorno hospitalario.⁽¹⁹⁾

En Chepén, Silva realizó en 2024 un estudio con el objetivo de “determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en un hospital regional”. Se aplicó un diseño transversal, correlacional y cuantitativo no experimental, con una muestra de 50 enfermeros. Se utilizaron el cuestionario de satisfacción en el trabajo adaptado y el cuestionario de clima organizacional elaborado por el Ministerio de Salud. Los resultados mostraron que el 46 % de los profesionales consideró que el ambiente organizacional no era saludable y el 56 % reportó baja satisfacción laboral. En conclusión, se identificó una correlación moderada y significativa ($Rho = 0,464$; $p < 0,05$) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, lo que evidencia la importancia de fortalecer las condiciones institucionales para mejorar el bienestar del personal de enfermería.⁽²⁰⁾

En Lima, Arroyo et al. realizaron en 2024 un estudio con el objetivo de “evaluar la motivación y la satisfacción laboral como predictores de la felicidad de las enfermeras”. Se aplicó un diseño transversal, predictivo, cuantitativo y correlacional, con una muestra de 362 profesionales de enfermería. Se emplearon la Escala de Satisfacción Laboral, la Escala de Motivación en el Trabajo y el Cuestionario de Felicidad. Los resultados mostraron que la felicidad laboral se relaciona positivamente con la motivación (11,4 %, $p < 0,05$) y especialmente con la satisfacción laboral (31,2 %, $p < 0,01$). No se encontró relación significativa entre motivación y satisfacción (7,2 %, $p > 0,05$). El análisis de regresión lineal indicó que ambas variables, consideradas conjuntamente, explican el 21,29 % de la variabilidad en la felicidad laboral. En conclusión, se evidenció que la satisfacción y la motivación influyen en la felicidad, aunque otros factores también contribuyen a este resultado.⁽²¹⁾

En Ayacucho, Meneses et al. realizaron en 2023 un estudio con el objetivo de “determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería”. Se aplicó un diseño cuantitativo, descriptivo, transversal y relacional, con una muestra de 38 profesionales de enfermería. Se utilizaron cuestionarios validados para medir la satisfacción laboral y el clima organizacional. Los resultados mostraron que el clima organizacional fue percibido principalmente como regular (68,8 %) y la satisfacción laboral también se reportó en términos generales como regular (46,9 %). En conclusión, se identificó una relación directa, lineal y significativa ($p < 0,05$) de alta magnitud entre ambas variables, lo que evidencia que las condiciones institucionales influyen de manera determinante en el bienestar y desempeño del personal de enfermería.⁽²²⁾

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Conceptualización de la variable Satisfacción Laboral

Se refiere a la respuesta emocional de un individuo a varios aspectos del trabajo, incluido el rol, el entorno laboral y las relaciones con los colegas. Es una estructura compleja que incluye emociones positivas como actitudes, valores y creencias sobre el propio trabajo, así como actitudes activas. En sí, se entiende como un estado emocional positivo que ocurre cuando la recompensa recibida del trabajo es apropiada o supera las expectativas. La satisfacción laboral continúa siendo un tema central en el ámbito de la enfermería, dado que las emociones y percepciones de los profesionales tienen un impacto directo en la calidad de la atención que ofrecen.⁽²³⁾

El agrado en el trabajo podría ser definido como una actitud general que muestra la medida de apreciación positiva o negativa que una persona tiene hacia su trabajo. Este constructo no se limita a un sentimiento aislado, sino que integra percepciones sobre las tareas, el ambiente organizacional, la supervisión y las recompensas recibidas. ⁽²⁴⁾

2.2.2. Teorías de la variable satisfacción laboral.

- **Teoría de los factores de higiene y motivación de Frederick Herzberg**

Esta teoría considera que la gerencia debe adaptarse a las necesidades de los individuos (Herzberg, 1959) y establece que los seres humanos en el trabajo se caracterizan por dos tipos de necesidades: las necesidades motivacionales o intrínsecas, y las necesidades de higiene o extrínsecas. Los factores motivacionales se componen de las siguientes subescalas: logro, reconocimiento, el trabajo en sí mismo, responsabilidad, ascenso y desarrollo. ⁽²⁵⁾

- **La teoría de la motivación de Maslow**

También llamada jerarquía de necesidades ha sido objeto de mucha investigación a escala global en el marco fisiológico, psicológico y sociológico. Esta situación, especialmente en términos de organizaciones (públicas o privadas), concierne tanto a los empleados como al mecanismo de gestión. Maslow destacó que el factor más determinante en la gestión organizacional es la reserva de energía latente y la cooperación productiva que surge cuando los individuos trabajan bajo condiciones adecuadas. ⁽²⁶⁾

Satisfacción laboral en enfermería

Se refiere al nivel de conformidad, agrado y bienestar que un individuo siente hacia su trabajo, basado en cómo percibe sus condiciones laborales, la valoración que recibe, sus relaciones con los demás y las oportunidades de crecimiento. Muestra la apreciación subjetiva que el empleado tiene sobre su experiencia laboral y cómo esta satisface sus

expectativas y necesidades. La respaldo institucional, el trabajo en equipo, la carga de trabajo y la calidad del servicio brindado están íntimamente relacionados con el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería. Un nivel adecuado de satisfacción contribuye a un compromiso profesional, reduce la fatiga y promueve una atención más segura, humanizada y de mayor calidad para los pacientes. ⁽²⁷⁾

Definición conceptual.

De acuerdo con Palma se considera que la satisfacción laboral puede ser interpretada como una tendencia más o menos estable hacia el trabajo, que se basa en las vivencias, creencias y valores que la persona ha formado durante su carrera profesional.

⁽²⁸⁾

Dimensiones

- **Condiciones físicas y/o materiales**

Se refiere al conjunto de elementos tangibles del entorno laboral: espacio, iluminación, temperatura, mobiliario, equipamiento y factores de seguridad y salud. Estas condiciones crean el marco material que facilita o dificulta la realización del trabajo y tiene impacto directo en el bienestar, rendimiento y salud de los trabajadores. Entre sus indicadores: (a) La *distribución física del ambiente de trabajo* alude a la organización adecuada de los espacios, equipos y recursos para garantizar eficiencia y seguridad, mientras que el (b) *ambiente comfortable* implica condiciones de iluminación, ventilación, limpieza y ergonomía que favorecen el bienestar físico y emocional del trabajador. ⁽²⁸⁾

- **Desarrollo personal**

Se refiere a las oportunidades que ofrece el trabajo para el crecimiento individual: formación, aprendizaje, avance profesional, autorrealización, desarrollo de habilidades y competencias.

Esta dimensión aborda cómo el empleo contribuye al desarrollo del trabajador como persona y profesional, no solo como ejecutor de tareas. Entre sus indicadores: *(a) El trabajo cómodo* implica condiciones que permiten desempeñar las funciones sin generar malestar físico o emocional, mientras que la *(b) percepción de que el trabajo desarrolla el potencial* personal se relaciona con las oportunidades de aprendizaje, mejora de habilidades y realización profesional. ⁽²⁵⁾

- **Desempeño de tareas**

Hace referencia a la naturaleza del trabajo en sí: variedad de tareas, autonomía, claridad de roles, significado de la labor, carga y ritmo de trabajo. Afecta directamente la experiencia del trabajador frente al qué y cómo hace su trabajo, su compromiso, sentido, eficiencia y salud ocupacional. El *(a) disfrute del trabajo* expresa el agrado y motivación al realizar las actividades asignadas, la *(b) percepción de realización laboral* refleja el sentimiento de logro y satisfacción profesional, y la *(c) autonomía para el trabajo* alude a la capacidad de tomar decisiones y actuar con independencia dentro de las responsabilidades asignadas. ⁽²⁸⁾

- **Relación con la autoridad**

Se refiere a la interacción trabajador supervisor, el estilo de liderazgo, la comunicación vertical, el grado de participación en decisiones, la justicia en el mando y la calidad del intercambio entre subordinados y autoridad. Una relación saludable con la autoridad promueve confianza, apoyo, claridad de expectativas y buen clima, mientras que una relación pobre puede generar estrés, desconexión o conflicto. Entre sus indicadores: *(a) La relación con la autoridad* se refiere a la calidad del vínculo entre el trabajador y su superior inmediato. La *(b) comprensión con el jefe* implica una comunicación empática y apoyo ante las necesidades laborales, mientras que *(c) la valoración del jefe* por el trabajo refleja el reconocimiento y aprecio del desempeño y esfuerzo realizado por el trabajador. ⁽²⁸⁾

Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)

Es un instrumento psicométrico que mide la satisfacción laboral de los trabajadores. Evalúa las opiniones sobre la remuneración, el reconocimiento, las relaciones con los compañeros, las condiciones laborales y el crecimiento profesional. Facilita la identificación de los elementos que afectan el bienestar y el desempeño de los trabajadores. Se utiliza ampliamente en estudios organizacionales y de salud. Sus hallazgos ayudan a tomar decisiones que optimizan el ambiente laboral y la gestión del talento humano. ⁽²⁸⁾

2.2.3. Conceptualización de la variable Trabajo en Equipo

La comunicación clara y abierta es la base de un trabajo en equipo eficaz en la industria de salud, lo cual es crucial para la seguridad del paciente y la continuidad de la atención, ya que promueve la confianza, minimiza los malentendidos y establece un entorno en el que los empleados se sienten cómodos discutiendo problemas. Además de evitar la duplicación de tareas y permitir que cada miembro del equipo se concentre en su área de especialización, definir claramente las funciones y responsabilidades también agiliza el flujo de trabajo, fomenta el respeto mutuo y pone de manifiesto la importancia de la función de cada persona dentro del equipo. Para ofrecer una atención integral y de alta calidad, la cooperación interprofesional consiste en el trabajo coordinado y cooperativo de diferentes profesionales sanitarios que comparten conocimientos y toman decisiones conjuntamente. ⁽²⁹⁾

2.2.4. Conceptualización de la variable Trabajo en Equipo

La comunicación clara y abierta es la base de un trabajo en equipo eficaz en la industria de salud, lo cual es crucial para la seguridad del paciente y la continuidad de la atención, ya que promueve la confianza, minimiza los malentendidos y establece un entorno en el que los empleados se sienten cómodos discutiendo problemas. Además de evitar la duplicación de tareas y permitir que cada miembro del equipo se concentre en su área de especialización, definir claramente las funciones y responsabilidades también agiliza el flujo de trabajo, fomenta el respeto mutuo y pone de manifiesto la importancia de la función de cada persona dentro del equipo. Para ofrecer una atención integral y de alta calidad, la cooperación interprofesional consiste en el trabajo coordinado y cooperativo de diferentes profesionales sanitarios que comparten conocimientos y toman decisiones conjuntamente. ⁽²⁹⁾

Teorías de la variable trabajo en equipo.

La investigación sobre el trabajo en equipo en las organizaciones continúa progresando, incorporando teorías más nuevas que abarcan elementos de la cognición, la diversidad y el contexto dinámico. Tres teorías científicas de autores actuales (siglo XXI) sobre el tema que suelen citarse en la literatura organizacional moderna son:

Modelo Cognición Compartida del Equipo

Esta teoría se enfoca en cómo los miembros del equipo desarrollan y utilizan estructuras de conocimiento y creencias similares para interactuar con éxito. Un equipo con alta cognición compartida tiene un "modelo mental compartido" (MMC) de la tarea, el equipo y la situación. El MMC permite a los miembros anticipar las necesidades y acciones de los demás, coordinarse sin comunicación explícita (coordinación implícita) y actuar de manera más eficiente, especialmente en entornos dinámicos y de alta presión (como la sanidad).

(30)

Teoría del Liderazgo de Equipos y la Estructura de Múltiples Liderazgos

Esta teoría examina el liderazgo compartido (shared leadership), el liderazgo emergente (emergent leadership) y la función de liderazgo como un proceso dinámico y rotativo. El liderazgo compartido ocurre cuando los miembros del equipo se influyen mutuamente para guiar al equipo hacia sus objetivos. Esta distribución de responsabilidades puede aumentar la autoeficacia colectiva y la resiliencia del equipo, siendo clave en organizaciones planas y ágiles. ⁽³¹⁾

Belbin, a través de la **Teoría de los Roles**, plantea que para lograr un trabajo en equipo eficaz resulta indispensable establecer funciones claras, ya que estas influyen directamente en el cumplimiento de las metas propuestas. Asimismo, sostiene que, aunque las conductas que una persona puede manifestar dentro de un grupo son infinitas, la utilidad de dichas conductas se encuentra limitada a un número finito de posibilidades. ⁽³²⁾

Trabajo en equipo en enfermería

Se refiere al proceso en el que un conjunto de individuos organiza sus esfuerzos, conocimientos y habilidades para alcanzar objetivos comunes de manera eficaz y organizada. Se basa en la comunicación, cooperación, respeto mutuo y responsabilidad

compartida. En enfermería, el trabajo en equipo es fundamental para garantizar la continuidad y seguridad del cuidado del paciente. Supone la colaboración de enfermeras con otros expertos médicos. Una colaboración efectiva optimiza el rendimiento profesional, disminuye los fallos y mejora la calidad de la atención. ⁽³³⁾

Definición conceptual

Bajo la dirección de un líder que promueve la comunicación y la confianza, el trabajo en equipo implica la cooperación coordinada de múltiples individuos que tienen objetivos, valores y deberes similares. ⁽³⁴⁾

Dimensiones

- **Coordinación**

El proceso mediante el cual los miembros de un grupo planifican sus actividades, intercambian información y asignan tareas, maximizando las capacidades y recursos de cada uno para lograr objetivos comunes de forma eficaz y amigable, se conoce como coordinación del trabajo en equipo. Es la capacidad de planificar, dirigir y participar en equipos interdisciplinarios, integrando la cooperación, proyectos reales y el contexto social, político y económico para alcanzar objetivos de forma eficaz, eficiente y con alta calidad. En cuanto a sus indicadores: (a) gestionar, que se refiere al diseño, la organización y el monitoreo de los recursos humanos y materiales para asegurar que las labores se ejecuten correctamente; (b) optimizar, que implica perfeccionar el uso de los procesos y recursos con el fin de obtener resultados más eficaces; y (c) la responsabilidad, que tiene que ver con la obligación, la observancia ética y la aceptación de las consecuencias en la realización de las tareas asignadas. ⁽³⁴⁾

- **Colaboración**

Según esta definición, la colaboración es el proceso mediante el cual los miembros de un equipo cooperan, compartiendo responsabilidades, información y habilidades, para lograr objetivos comunes, resolver problemas y obtener resultados que nadie podría lograr por sí solo. Para brindar una atención coordinada e integrada, el esfuerzo colaborativo promueve el manejo integral de la multimorbilidad y las enfermedades crónicas cada vez más complejas. Algunos de sus indicadores son: (a) el compañerismo, que implica relaciones laborales basadas en confianza, respeto y apoyo mutuo; (b) la empatía, que refleja la habilidad para entender y considerar las emociones y necesidades de los demás; y (c) la cooperación, que se muestra en la disposición para colaborar y trabajar juntos en la realización de actividades laborales.⁽³⁴⁾

- **Esfuerzo en el trabajo**

Esto refleja el grado de dedicación, vigor y compromiso que los miembros del equipo ponen en su trabajo, manteniendo el impulso y la tenacidad para lograr los objetivos del grupo y garantizar un rendimiento eficaz y superior. Si bien la cooperación es esencial para el éxito de cualquier organización, es mucho más importante en situaciones apremiantes, cuando el resultado está directamente relacionado con la eficacia general del proceso. El éxito requiere un equipo diversificado y bien organizado. El crecimiento, las recompensas y las expectativas son sus principales indicadores (31). Entre sus indicadores: (a) Las expectativas se refieren a los objetivos y anhelos que el empleado espera cumplir gracias a su rendimiento, (b) las recompensas hacen referencia a los beneficios tanto materiales como inmateriales obtenidos en consideración al esfuerzo que se ha realizado, y (c) el crecimiento está relacionado con las posibilidades de desarrollo personal y profesional dentro de la empresa.⁽³⁴⁾

Instrumento de trabajo en equipo

Es un instrumento de evaluación científica que se utiliza para evaluar la colaboración entre los miembros de un grupo de trabajo. Permite analizar elementos como la responsabilidad compartida, el liderazgo, la cooperación, la coordinación y la comunicación. Su uso facilita la identificación de las fortalezas y debilidades de un equipo. Se emplea para mejorar el rendimiento grupal en entornos organizacionales y médicos. Sus hallazgos facilitan la toma de decisiones que maximizan los resultados institucionales y la calidad del trabajo. ⁽⁵²⁾

Teorías de enfermería:

Sistemas de Betty Neuman

La teoría de Neuman es un enfoque único, fundamentado en sistemas abiertos, que propone un método coherente para tratar diferentes dificultades. Un sistema puede funcionar como frontera para un paciente, un grupo o incluso varios grupos; también se le puede considerar como un problema social. El campo de los problemas de enfermería está determinado por un sistema de pacientes que se relaciona con su ambiente. Este modelo está íntimamente relacionado con el análisis de la cooperación, ya que concibe a los individuos y a los grupos como sistemas abiertos que mantienen una interacción constante con su medio ambiente. De esta manera, el equipo de enfermería funciona como un sistema interdependiente donde el apoyo mutuo, la cooperación y la comunicación eficaz refuerzan las defensas contra el estrés laboral. ⁽³⁵⁾

Interacción y los Factores Humanos de Hildegard Peplau

A Peplau se le conoce a veces como la "madre de la enfermería moderna", se distingue por el vínculo humano entre una persona enferma o que requiere atención médica y una enfermera, especialmente preparada para reconocer y responder a sus necesidades. Se

concibe como un proceso interpersonal, a menudo terapéutico, donde la enfermera actúa como herramienta instructiva y como fuerza madura. Este enfoque enfatiza que el proceso de enfermería se desarrolla mediante la creación y el uso adecuado de esta relación para mejorar el bienestar y la recuperación del paciente, situando la atención de enfermería en el centro del contacto enfermera-paciente. Las presunciones y conceptos subyacentes de esta teoría pueden analizarse en el contexto de un caso clínico para comprender mejor sus aplicaciones prácticas. Ofrece a las enfermeras perspectivas únicas sobre la atención al paciente, y sus presunciones y conceptos ayudan a los profesionales a comprender y satisfacer las necesidades de los pacientes. ⁽³⁶⁾

2.2.1. Definiciones.

- **Satisfacción**

Se describe como el sentimiento subjetivo de bienestar que surge cuando las experiencias, resultados o circunstancias de un individuo se consideran que satisfacen o superan sus necesidades y expectativas. Implica una evaluación cognitiva y emocional de la realidad experimentada. ⁽³⁷⁾

- **Satisfacción laboral**

El agrado en el trabajo o la comodidad laboral es el estado de ánimo positivo que surge de la experiencia laboral. En el ámbito de la salud, se relaciona con una mejor calidad de atención y menos agotamiento. ⁽³⁸⁾

- **Condiciones laborales**

Conjunto de elementos organizacionales, psicosociales y físicos que rodean el desempeño del trabajo se conoce como condiciones laborales. Comprenden la carga de trabajo, el ambiente físico, los recursos disponibles, la seguridad y los horarios.

⁽³⁸⁾

- **Beneficios laborales**

-

Se refieren al grupo de compensaciones monetarias y no monetarias que la compañía ofrece a sus empleados, además del sueldo. Incorporan incentivos, seguros, períodos de descanso, capacitaciones y otros tipos de apoyo institucional. ⁽³⁹⁾

- **El ambiente laboral**

Alude al conjunto de condiciones sociales, psicológicas y físicas que definen el entorno laboral. Abarca el ambiente físico, la comunicación, la cultura de la organización y las relaciones interpersonales. ⁽³⁹⁾

- **Desarrollo personal**

Se entiende como el proceso incesante a través del cual alguien potencia sus habilidades, capacidades y saberes para optimizar su rendimiento y bienestar. En el entorno de trabajo, supone oportunidades para aprender, crecer en lo profesional y realizarse como individuo. ⁽⁴⁰⁾

- **Potencial personal**

Alude a la suma de habilidades, talentos y capacidades que un individuo tiene y puede ir desarrollando con el tiempo. Dentro del campo laboral, supone la oportunidad de poner en práctica y expandir esas habilidades para conseguir un rendimiento óptimo y una realización profesional más amplia. ⁽⁴⁰⁾

- **Trabajo**

Se describe como la actividad humana que se organiza y dirige para generar bienes o servicios con un fin económico y/o social, lo cual requiere de esfuerzo físico y/o mental para ejecutar tareas y lograr metas en un contexto social u organizacional.

⁽⁴⁰⁾

- **Trabajo en equipo**

Los miembros del grupo colaboran para lograr objetivos comunes mediante proceso participativo y dinámico. **un** Esto es fundamental para la seguridad del paciente y la calidad de la atención en el sector sanitario. ⁽⁴¹⁾

- **Coordinación**

Implica organizar de manera eficaz las responsabilidades, los tiempos y las tareas entre los integrantes del equipo. Facilita la disminución de fallos y la duplicación de funciones en contextos clínicos complicados. ⁽⁴¹⁾

- **Gestión**

Para lograr objetivos comunes, gestionar el trabajo en equipo implica organizar, planificar y dirigir eficazmente los recursos humanos. Esto incluye supervisar las tareas del equipo, tomar decisiones en grupo y definir roles de forma explícita. ⁽⁴¹⁾

- **Optimización**

Implica perfeccionar continuamente el empleo de los recursos y los procesos a través del trabajo en equipo. Supone descubrir oportunidades para mejorar, disminuir las duplicaciones y capitalizar los puntos fuertes del equipo. ⁽⁴²⁾

- **Responsabilidad compartida**

La responsabilidad en el equipo se refiere al compromiso que cada miembro tiene con la obtención de resultados grupales. Supone asumir las responsabilidades que se le asignan, honrar los acuerdos y actuar de forma ética en relación con las acciones llevadas a cabo. ⁽⁴²⁾

- **Colaboración**

Es la voluntad activa de los miembros para trabajar juntos, intercambiando información, saberes y apoyo recíproco. Supone una coordinación de esfuerzos y una comunicación abierta entre los integrantes del equipo. ⁽⁴²⁾

- **Compañerismo**

El compañerismo se manifiesta en las relaciones laborales que están fundamentadas en la confianza, el apoyo mutuo y el respeto entre los miembros del equipo. Promueve la colaboración y la comunicación eficaz durante el desarrollo de las actividades. ⁽⁴³⁾

- **Cooperación**

Cooperar significa llevar a cabo acciones coordinadas y conjuntas con el objetivo de alcanzar metas compartidas. Está fundamentado en la asistencia recíproca, el intercambio de saberes y la realización conjunta de responsabilidades. ⁽⁴³⁾

- **Esfuerzo en el trabajo**

El esfuerzo en el trabajo está vinculado con la energía que el empleado dedica, tanto física como mentalmente, a las tareas del grupo. Significa tener dedicación, perseverancia y disposición para encarar las exigencias laborales. ⁽⁴⁴⁾

- **Expectativas**

Representan los objetivos y deseos que el empleado espera lograr por medio de su trabajo. Tienen que ver con el reconocimiento, las posibilidades de desarrollo y las gratificaciones anticipadas. ⁽⁴⁴⁾

- **Recompensas**

Comprenden el reconocimiento en el ámbito profesional y los beneficios económicos que el empleado obtiene por su trabajo. Pueden ser simbólicas o monetarias y evidencian la valoración que se hace del esfuerzo efectuado. ⁽⁴⁵⁾

- **Crecimiento profesional**

El crecimiento alude a las posibilidades de capacitación, aprendizaje y mejora de habilidades que el empleador brinda a su empleado. Significa el desarrollo constante de capacidades y saberes para un desempeño profesional óptimo. ⁽⁴⁵⁾

2.3. Formulación de la Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el trabajo en equipo del personal de enfermería en un hospital nacional en Lima.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el trabajo en equipo del personal de enfermería en un hospital nacional en Lima.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hi₁: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión condiciones físicas de la satisfacción laboral y el trabajo en equipo del personal de enfermería.

Hi₂: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión desarrollo personal de la satisfacción laboral y el trabajo en equipo del personal de enfermería.

Hi₃: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión desempeño de tareas de la satisfacción laboral y el trabajo en equipo del personal de enfermería.

Hi₄: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión relación con la autoridad de la satisfacción laboral y el trabajo en equipo del personal de enfermería.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Se empleará el hipotético–deductivo, el cual parte de la formulación de hipótesis basadas en teorías sobre las variables en constructo, que posteriormente se contrastan con la evidencia empírica. Este método nos permite examinar las correlaciones entre variables y confirmar si la colaboración mejora la motivación y el bienestar del personal enfermero.

(46)

3.2. Enfoque de la investigación

Para proporcionar un análisis metódico e imparcial basado en la observación y la medición de datos, el estudio utilizará una metodología cuantitativa. Este método promueve la comprensión científica de los complejos fenómenos del sector sanitario. Permite recopilar y analizar datos numéricos mediante herramientas organizadas, lo que facilita la obtención de resultados comparables y verificables. El objetivo es describir con precisión cómo las dinámicas colaborativas afectan el bienestar laboral. ⁽⁴⁷⁾

3.3. Tipo de investigación

En este estudio, la investigación será aplicada, cuyo objetivo es generar conocimiento práctico y transferible para mejorar la práctica profesional del personal de enfermería, se pondrá en práctica. Su objetivo es utilizar los hallazgos del análisis de los factores para sugerir estrategias que maximicen tanto la cultura organizacional como la calidad de la atención médica. Este tipo de investigación busca abordar problemas reales en el lugar de trabajo, impulsando el crecimiento institucional y el bienestar de los recursos humanos. ⁽⁴⁸⁾

3.4. Diseño de la investigación

Esta investigación será no experimental, ya que se basa en la observación de los fenómenos tal como ocurren en su entorno natural, sin manipular las variables independientes, permitiendo analizar relaciones existentes de manera objetiva. De corte transversal, definido como aquel que recolecta datos en un único momento del tiempo, con el fin de describir y analizar una situación específica en un periodo determinado. Además, posee un enfoque correlacional, que busca medir el grado de relación o asociación entre dos o más variables, sin establecer causalidad entre ellas. ⁽⁴⁹⁾

3.5. Población, muestra y muestreo

- **Población:**

La población estará constituida por 90 licenciados de enfermería del Pabellón A Este de un hospital nacional en Lima, 2026.

- **Muestra:**

La muestra será de tipo censal, coincidiendo con la totalidad de la población (90 enfermeros), dado que se buscó incluir a la totalidad de la población accesible. Este procedimiento elimina el error muestral y asegura que los resultados reflejen directamente las características del universo estudiado, tal como se recomienda en la literatura metodológica sobre cálculo de muestras en investigaciones cuantitativas. En este sentido, la muestra final corresponde al número de cuestionarios válidamente contestados, lo que garantiza la calidad de la información y la pertinencia de los resultados. ⁽⁵⁰⁾

Criterios de inclusión:

Personal licenciado en enfermería de hospitalización del Pabellón A, que labore en el hospital durante el período del estudio.

Personal licenciado de enfermería que acepten voluntariamente formar parte de la investigación y firmen el consentimiento informado.

- **Criterios de exclusión:**

Se excluirá del estudio a todo el personal licenciado de enfermería que manifieste su decisión de no participar en la investigación, respetando su autonomía y garantizando la voluntariedad en la respuesta al cuestionario.

3.6. Variables y operacionalización de variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
SATISFACCIÓN LABORAL	La satisfacción laboral refleja el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo y afecta directamente su desempeño y compromiso profesional. En el sector salud, una alta satisfacción mejora la productividad y la calidad del cuidado al paciente, mientras que su baja genera agotamiento y ausentismo. ⁽⁵¹⁾	La variable estudiada será medida por sus dimensiones.	Condiciones físicas y/o materiales	▪ Distribución del ambiente ▪ Un ambiente acogedor ▪ Confort del entorno ▪ Entorno confortable ▪ Comodidades físicas	Ordinal	Mala (1-2)
			Desarrollo personal	▪ Trabajo equitativo ▪ Desarrollo individual ▪ Contento con los éxitos ▪ Sentirse satisfecho ▪ Apreciarse a gusto consigo mismo		Regular (3)
			Desempeño de tareas	▪ Satisfacción en el trabajo ▪ Tareas de gran valor ▪ Sentirse valioso ▪ Trabajo irrelevante ▪ Trabajo agotador ▪ Grado de satisfacción del trabajo ▪ Trabajo satisfactorio		Buena (4-5)
			Relación con la autoridad	▪ Jefes comprensivos ▪ Disposición de jefes ▪ Llevarse bien con el jefe ▪ Relación cordial con superiores ▪ Sentirse a gusto con jefes ▪ Valoración laboral		

TRABAJO EN EQUIPO	El trabajo en equipo en el ámbito de la salud implica la colaboración efectiva entre profesionales de distintas disciplinas para garantizar una atención segura y de calidad. Su adecuada coordinación es esencial en entornos complejos y cambiantes, donde las decisiones impactan directamente en la salud pública. ⁽⁵²⁾	La variable trabajo en equipo será medida por sus dimensiones .	Colaboración	▪ Compañerismo ▪ Diferente opinión ▪ Empatía ▪ Cooperación ▪ Desempeño ▪ Seguridad ▪ Decisiones	Ordinal	Adecuado (67-90)
			Coordinación	▪ Formar parte de un equipo ▪ Tiempo ▪ Responsabilidad ▪ Gestionar ▪ Optimizar		Regular (42-66)
			Esfuerzo en el trabajo	▪ Expectativas ▪ Recompensas ▪ Crecimiento ▪ Motivación ▪ Esfuerzo ▪ Comprometidos		Inadecuado (18-41)

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Para las dos variables, se usará el método de la encuesta, que consiste en un proceso sistemático para recopilar información usando un cuestionario diseñado previamente. Esta técnica permite obtener datos válidos y comparables sobre los conocimientos, actitudes o comportamientos de los participantes. ⁽⁴⁸⁾

3.7.2. Descripción de instrumentos

Variable 1: Con el propósito de medir la satisfacción laboral de quienes ejercen la enfermería, se utilizará la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC), instrumento estandarizado empleado en investigaciones previas relacionadas con el ámbito de la salud. La Escala de Opiniones de la satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo (Perú, 1999, Alfa de Cronbach 0.832), consta de 23 ítems. Evalúa cuatro dimensiones: condiciones físicas y/o materiales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad. Consta de 23 ítems. De esta manera los resultados se interpretan según la escala de opiniones. Puntajes bajos (1–2): Indican insatisfacción laboral. Puntajes intermedios (3): Reflejan neutralidad o ambivalencia. Puntajes altos (4–5): Representan satisfacción laboral positiva. (Anexo2)⁽⁵¹⁾

Variable 2: Se trata de un cuestionario de trabajo en equipo, diseñado por Hernández en contexto peruano en el año 2021 y adaptado por la investigadora en este análisis investigativo. Este instrumento de evaluación anónima fue elaborado para evaluar el grado de colaboración entre los profesionales de enfermería, utiliza una escala Likert de cinco niveles (de 1 a 5) y evalúa tres dimensiones: Colaborar, Coordinar y Esfuerzo, mediante un total de 18 ítems o preguntas cerradas. Además, los resultados se interpretan según una escala valorativa con tres rangos: Adecuado (67-90), Regular (42-66) e

Inadecuado (18-41), lo que permite clasificar de manera precisa el nivel de desempeño y colaboración del equipo de enfermería. (Anexo3)⁽⁵²⁾

3.7.3. Validación

Variable 1: La *Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC*, desarrollada por Sonia Palma. Para cumplir con la rigurosidad metodológica, el instrumento fue sometido a un proceso actualizado de validación de contenido mediante juicio de tres expertos, quienes evaluaron la pertinencia, claridad y coherencia de los ítems, corroborando su idoneidad para medir la satisfacción laboral. (Anexo 3)

Variable 2: Con el fin de asegurar la rigurosidad metodológica, el instrumento fue sometido a un proceso actualizado de validación de contenido mediante el juicio de tres especialistas, quienes analizaron la pertinencia, claridad y coherencia de los ítems, confirmando su adecuación para evaluar el trabajo en equipo. (Anexo 3)

3.7.4. Confiabilidad

Variable 1: En cuanto a la confiabilidad del instrumento de Palma la escala de coeficiente de consistencia interna es adecuado (α de Cronbach superiores a 0.80), lo que garantiza estabilidad y precisión en la medición de la variable satisfacción laboral. Para el cálculo de la confiabilidad del instrumento se utilizó el indicador estadístico alfa de Cronbach, para comprobar que los ítems del cuestionario midan correctamente la escala de satisfacción laboral. (Anexo 3)

Estadísticas de fiabilidad

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
0.941	23

El indicador Alfa de Cronbach para el cuestionario de 23 preguntas tiene un valor de 0.941, superior al mínimo aceptable de 0.700 y categorizado como confiabilidad muy alta, lo que indica que los 23 ítems miden correctamente el mismo constructo, es decir la satisfacción laboral.

Variable 2: Se procedió a actualizar la confiabilidad, obteniéndose un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,938, lo que evidencia una consistencia interna muy alta y confirma que el instrumento es altamente confiable para evaluar el trabajo en equipo en el contexto hospitalario. Para el cálculo de la confiabilidad del instrumento se utilizó el indicador estadístico alfa de Cronbach, para comprobar que los ítems del cuestionario midan correctamente la escala de trabajo en equipo.(Anexo 3)

Estadísticas de fiabilidad

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
0.938	18

El indicador Alfa de Cronbach para el cuestionario de 18 preguntas tiene un valor de 0.938, superior al mínimo aceptable de 0.700 y categorizado como confiabilidad muy alta, lo que indica que los 18 ítems miden correctamente el mismo constructo, es decir el trabajo en equipo.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

3.8.1. Plan de procesamiento

Para la ejecución del presente estudio, se gestionará inicialmente una carta institucional emitida por la Escuela de Enfermería de la Universidad Norbert Wiener, dirigida a la dirección y administración del hospital, con la finalidad de solicitar la

autorización correspondiente para la realización de la investigación. Esta tarea garantizará el acceso al campo de estudios y el cumplimiento de los protocolos administrativos establecidos por el centro de salud.

Se coordinará con la oficina de docencia e investigación y el departamento de gestión de enfermería una vez obtenida la autorización institucional, a fin de proporcionar información completa sobre los objetivos, el alcance y las ventajas del estudio, así como sobre el proceso de administración de los instrumentos. Para garantizar el cumplimiento de los principios éticos de la investigación, se priorizará el carácter voluntario, privado y anónimo de la participación del personal de enfermería.

Se realizará una prueba piloto con un número limitado de enfermeras similares a la población de investigación antes de la implementación completa de los instrumentos. Esta prueba permitirá evaluar la relevancia, claridad y comprensión de los ítems, así como el tiempo necesario para completar las encuestas de Trabajo en Equipo y Satisfacción Laboral. La duración será de entre 15 y 20 minutos. Se realizarán las modificaciones necesarias para optimizar la calidad de los instrumentos según los hallazgos.

Para evitar interferir con las labores de atención al paciente del personal de enfermería, los cuestionarios se administrarán formalmente en horarios programados. Se utilizará un entorno adecuado para la recopilación de datos, garantizando la privacidad de los participantes y las mejores condiciones posibles para sus respuestas. Con el fin de garantizar la transparencia, trazabilidad del estudio y el apego a los estándares éticos, administrativos e institucionales establecidos por el hospital y la universidad, todos los procedimientos, coordinaciones, autorizaciones y registros del proceso serán debidamente documentados.

3.8.2. Análisis de Datos

Tras su verificación, limpieza y organización en Microsoft Excel versión 21, los datos recopilados se transferirán a SPSS versión 27 para su análisis estadístico. Para identificar tendencias generales y áreas de mejora en el desempeño del personal de enfermería, se realizará un análisis descriptivo y los resultados se presentarán en tablas y gráficos que permitan visualizar la distribución de las variables, así como sus dimensiones.

Se utilizará un análisis inferencial para determinar la relación entre las variables principales, comenzando con la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para evaluar si los datos siguen una distribución normal. Para comprender mejor cómo el conocimiento del personal afecta la calidad de la atención prestada, respalda la toma de decisiones y mejora las competencias profesionales en el ámbito hospitalario, también se utilizará el coeficiente de correlación de rangos de Spearman para investigar asociaciones significativas entre variables.

3.9. Aspectos éticos

En el ámbito ético, el personal de enfermería debe asegurarse de que sus decisiones y comportamientos en toda investigación sanitaria respeten las normas morales y legales que salvaguardan los derechos, la dignidad y el bienestar de los participantes, a la vez que fomentan la honestidad, la responsabilidad y el respeto por su profesión. Las normas éticas institucionales supervisarán este estudio, garantizando que cada fase de la investigación se lleve a cabo de forma ética y correcta.

El principio de beneficencia, al contribuir al bienestar de los involucrados y garantizar que la investigación ayude al personal de enfermería y al mismo tiempo reducir cualquier peligro o efecto adverso durante la recopilación de datos, se pondrá en práctica este principio.

El principio de no maleficencia, al ofrecer a los participantes información precisa sobre los objetivos, métodos y riesgos potenciales del estudio, así como al garantizar que su participación sea segura y voluntaria, se defenderá este concepto.

El principio de justicia, con el fin de brindar un trato uniforme y equitativo, este principio estipula que todos los profesionales involucrados en el estudio serán tratados de manera justa y con respeto, sin discriminación basada en género, edad, color u otras características personales.

Por último, el principio de autonomía reconoce la libertad de los participantes de elegir si participan o no en el estudio, honrando sus elecciones, preferencias y estándares a lo largo de todo el proceso y garantizando que sus derechos y perspectivas sean siempre respetados.⁽⁵³⁾

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

	2026					
	ACTIVIDADES REALIZADAS					
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun
Identificación del problema						
Revisión bibliográfica						
Elaboración de la situación problemática. Formulación del problema.						
Elaboración de los objetivos e hipótesis						
Elaboración de la justificación						
Elaboración del marco teórico						
Elaboración de la metodología						
Determinación de población, muestra y muestreo						
Definición conceptual y operacional de las variables de estudio						
Elaboración de las técnicas e instrumentos de recolección de datos						
Elaboración de los aspectos éticos						
Elaboración del cronograma y presupuesto						
Elaboración de las referencias, según norma Vancouver						
Elaboración de los anexos						
Revisión final del proyecto						
Aprobación del proyecto						
Actividades realizadas						

4.2. Presupuesto

Rubro	Detalle	Cantidad/mes	Meses	Subtotal S/
Materiales de Oficina	Hojas bond, bolígrafos, lápices	—	—	200
	(fotocopias)	—	—	150
Equipamiento y software	Uso de licencia de software estadístico (SPSS)	1	1	400
	Uso de	1	6	1700
	laptop, USB	1	6	50
Logística de campo	Materiales para la aplicación de cuestionarios (sobres manila, sello)	—	—	150
Contingencia (5 %)	Reserva para imprevistos	—	—	460
Total, estimado				S/ 3,110

5. REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Aumenta el personal de enfermería, pero las desigualdades amenazan los objetivos mundiales en materia de salud [Internet]. Ginebra: OMS; 2025 [Consultado noviembre 2025]. Disponible en: https://www.who.int/es/news/item/12-05-2025-nursing-workforce-grows--but-inequities-threaten-global-health-goals?utm_source=chatgpt.com
2. Organización Mundial de la Salud. Informe sobre el estado mundial de la enfermería 2025 [Internet]. Ginebra: OMS; 2025 [citado 2025 nov]. Disponible en: https://www.who.int/publications/i/item/9789240110236?utm_source=chatgpt.com
3. Şahin M, Bektaş G, Nal M, et al. El papel mediador de la satisfacción laboral en relación con la colaboración entre enfermeras y la intención de rotación. BMC Nurs [Internet]. 2025;4:235 [citado 2025 nov]. Disponible en <https://doi.org/10.1186/s12912-025-02869-5>
4. Hassan A, Mohammed F, Zakaria A et al. Evaluación del efecto de TeamSTEPPS en la percepción del trabajo en equipo y la cultura de seguridad del paciente entre enfermeras recién graduadas. BMC Nurs. [Internet]. 2024; 23. p. 170. [Consultado noviembre 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01850-y>
5. Zhao Y, Lu H, Xu Y, Lu J. Analysis of job satisfaction among nursing staff and its influencing factors: A cross-sectional study from 38 hospitals and nursing homes in China. Frontiers in Public Health. [Internet]. 2025; 13, p. 1526324. [Consultado noviembre 2025]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC11914122/>
6. World Medical Association; World Health Organization. State of the World's Nursing 2025: Investing in education, jobs and leadership. Geneva: WHO; 2025. Disponible en: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240110236>
7. Wiedermann CJ, Barbieri V, Engl A, Piccoliori G. Impact of relational coordination on job satisfaction and willingness to stay: A cross-sectional survey of healthcare professionals in South Tyrol, Italy. Behav Sci (Basel). 2024;14(5):397. doi:10.3390/bs14050397 <https://www.mdpi.com/2076-328X/14/5/397>
8. Vevoda J, Navratilova D, Machaczka O, et al. Satisfacción laboral de enfermeras identificada por preferencias personales y divergencia de saturación percibida: un

estudio transversal comparativo en hospitales checos entre 2011 y 2021. BMC Nurs [Internet]. 2023;22:422 [citado 2025 nov]. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01586-1>

9. Downey E, Fokeladeh H, Catton H. Lo que ha expuesto la pandemia de COVID-19: hallazgos de cinco profesiones globales de la fuerza laboral sanitaria [Internet]. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2023 [citado 2025 nov]. Disponible en: <https://iris.who.int/handle/10665/366533>
10. Faiad LS. La influencia de la satisfacción y la calidad de vida laborales sobre el trabajo en equipo del personal de salud que se desempeña en una Institución de Salud Pública de CABA, durante el último trimestre de 2023. MedRos [Internet]. 22 de septiembre de 2025 [citado 1 de julio de 2026];91(2):54-63. Disponible en: <https://revistamedicaderosario.org/index.php/rm/article/view/277>
11. Agencia Peruana de Noticias Andina. Más de 89,000 profesionales de la enfermería celebran su día en el Perú [Internet]. Lima: Andina. [Internet]. 2025 [Consultado noviembre 2025]. Disponible en: <https://andina.pe/agencia/noticia-mas-89000-profesionales-la-enfermeria-celebran-su-dia-el-peru-101234.aspx>
12. Ministerio de Salud del Perú. Resolución Ministerial N.º 923-2024/MINSA: Guía Técnica para el Desarrollo del Personal de Salud [Internet]. Lima: MINSA; 2024 [citado 2025 nov]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/6332540>
13. Meneses M, Fernández H, Suyo J, Ocupa H, Grijalva R, Ocupa G. Mejorar la eficiencia sanitaria: La relación entre la comunicación efectiva y el trabajo en equipo entre enfermeros en Perú. Representantes de Enfermería. [Internet]. 2025; 15. p. 59. [Consultado noviembre 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/nursrep15020059>
14. Bragadóttir H, Kalisch B, Flygenring B, Tryggvadóttir G. La relación del trabajo en equipo de enfermería y la satisfacción laboral en los hospitales. SAGE Open Nurs [Internet]. 2023;9:23779608231175027 [citado 2025 nov]. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10192802/>

15. Perca Palacios LT. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el contexto hospitalario: revisión sistemática. Investigación e Innovación: Revista Científica de Enfermería [Internet]. 2023;3(3):1-20 [citado 2025 nov]. Disponible en: <https://doi.org/10.33326/27905543.2023.3.1849>
16. Yun-xia N, Wen Y, Xu Y, He L, You G-y. La relación entre el ambiente de práctica laboral y el compromiso laboral entre enfermeras: la mediación múltiple de las necesidades psicológicas básicas y el compromiso organizacional: una encuesta transversal. Front Public Health. [Internet]. 2023; 11: p. 1123580. [Consultado noviembre 2025]. Disponible en: <https://www.frontiersin.org/journals/public-health/articles/10.3389/fpubh.2023.1123580/full>
17. Fahimeh S, Niusha R, Monireh FG, Mahbobeh A. Trabajo en equipo y satisfacción laboral entre enfermeras en la unidad de cuidados intensivos pediátricos. Sci Rep Nurs [Internet]. 2025;15(1):36572 [citado 2026 ene]. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12540697/>
18. Gómez E, Rojas M, Coz K. Correlación entre motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de la Clínica Good Hope. Panel - Rev Adm. [Internet]. 2025;7 (2). [Consultado noviembre 2025]. Disponible en: <https://revistapanel.org/index.php/panel/article/view/1207>
19. Cayllahua A, Rojas Y, Cajachagua M, Huancahuire S. Actitud hacia el trabajo en equipo y el compromiso laboral como predictores de la satisfacción laboral en enfermeras: un estudio transversal. BMC Nurs. [Internet]. 2025; 24: p. 791. [Consultado noviembre 2025]. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12210571/>
20. Silva L. Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en un hospital de Chepén, 2022 [Tesis de Licenciatura en Enfermería]. Pimentel, Perú: Universidad Señor de Sipán; 2024. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/13390/Silva%20Balarez%20Lesly%20Katherine.pdf?sequence=1>
21. Arroyo H, Ramírez C, Meneses M, Morales W, Cabanillas M. Motivación y satisfacción laboral como predictores de la felicidad en enfermeras peruanas. Rev Cuba Enferm [Internet]. 2024; 40: p. e_6679. [Consultado noviembre 2025]. Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/6679>
22. Meneses A, Pérez K. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno. Ayacucho 2022 [Tesis de

Licenciatura en Enfermería]. Ayacucho, Perú: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga; 2023. Disponible en: <https://repositorio.unsch.edu.pe/items/dbc2bdbd-65f8-4693-bf51-ba428cb6dbeb>

23. Lee M, Kim B. Efecto de la fortaleza mental de los empleados en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral: mediando el bienestar psicológico. *Ciencia Administrativa*. [Internet]. 2023; 13 (5): p. 133. [Consultado noviembre 2025]. Disponible en: <https://www.mdpi.com/2076-3387/13/5/133>
24. Spector PE. Job satisfaction: application, assessment, causes, and consequences [Internet]. Thousand Oaks: SAGE Publications; 1997 [citado 2026 Ene 13]. Disponible en: <https://books.google.com.pe/books?id=-AXCgAAQBAJ&printsec>
25. Mendoza I, Xochitotl V, García B, Sauri G, Marroquin E, et al. Hygiene and motivation as predictors of satisfaction and interest in staying in the company. *Rev Gestão Soc Ambient*. [Internet]. 2025; 19 (3): p. 1–17. [Consultado noviembre 2025]. Disponible en: <https://www.proquest.com/openview/d6b4f834ee855a1020311025d05c1ec3/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2031968>
26. Al-Maamari R. La jerarquía de necesidades de Maslow: un examen crítico en situaciones de desastre. *Rev Relig Espir Trabajo Soc: Pensamiento Social* [Internet]. 2025. [Consultado noviembre 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/15426432.2025.2459827>
27. Spontón C, Trógolo M, Castellano E, Morera LP, Medrano L. Desarrollo y validación de una escala para medir satisfacción con los recursos laborales. *Suma Psicol*. [Internet]. 2019; 26 (1): 63-71. [Consultado noviembre 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.14349/sumapsi.2019.v26.n1.8>
28. Palma S. Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC [Internet]. Lima: Publicación independiente; 2023 [citado 2026 ene 29]. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/678728168/Manual-Sl-Spc>
29. Pourtousi Z. Una revisión hacia la teoría del procesamiento de entrada: vista del sistema dinámico. *J English Lang Teach Appl Ling* [Internet]. 2022; 4 (2): p. 983-990. [Consultado noviembre 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.22034/jeltal.2022.4.2.7D>
30. Cannon-Bowers JA, Salas E. Shared mental models in expert team decision making. *J Organ Behav*. 2001;22(2):195-202. Disponible en: <https://doi.org/10.1002/job.82>

31. Nguyen M, Mougenot C. Una revisión sistemática de estudios empíricos sobre colaboración de diseño multidisciplinario: hallazgos, métodos y desafíos. *Design Stud* [Internet]. 2022; 81: p. 101120. [Consultado noviembre 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.destud.2022.101120>
32. Lussier R, Achua C. Liderazgo: teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. 6ª ed. México: Cengage Learning; 2016 [citado 2021 dic 1]. Disponible en: <https://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Enfasis-EEG/EEG-11/libro-general.pdf>
33. Ube C. Trabajo en equipo como estrategia de aprendizaje en las ciencias sociales. *Episteme Koinonía. Revista Electrónica de Ciencias de la Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes*. [Internet]. 2024; 7 (13), 366-384. [Consultado noviembre 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.35381/e.k.v7i13.3241>
34. Durán Asencio A. Trabajo en equipo. 1ª ed. Madrid: Editorial Elearning, S.L.; 2018 [citado 2026 ene 26]. Disponible en: https://www.google.com.pe/books/edition/Trabajo_en_equipo/GG12DwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0&kptab=getbook
35. Lawson T. Betty Neuman: modelo de sistemas. En: *Los teóricos de enfermería y su trabajo* [Internet]. 2021; p. 231-246 [citado 2025 nov]. Disponible en: https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=usg5EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA231&dq=related:IGvEZjXg9xQJ:scholar.google.com/&ots=a-UTjr8zF-&sig=N6TwZHT3p29B7kuiZn3yipYWZgs&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
36. Lalwani M, Rattan S, Rattan S. Intersecting Pathways: Examining Hildegard Peplau's and Rosemarie Parse's Nursing Theories through a Comparative Lens. *Clin J Nurs Care Pract* [Internet]. 2023;7:9-14 [citado 2025 nov]. Disponible en: <https://pdfs.semanticscholar.org/be54/3f7c4185528c103032fb9bb5fae6e2cc1e19.pdf>
37. Schiebler T, Lee N, Brodbeck FC. Desconfirmación de expectativas y satisfacción del consumidor: un metaanálisis. *J Acad Mark Sci* [Internet]. 2025. [Consultado enero 2026]. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s11747-024-01078-x>
38. Deleryd M, Fundin A. Hacia la satisfacción social en una quinta generación de calidad: el modelo de sostenibilidad. *Total Qual Manag Bus Excell* [Internet]. 2025; 36(3-4): p. 292-308. [Consultado enero 2026]. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/14783363.2020.1864214>
39. Eismann K, Posegga O, Fischbach K. Opening up organizational learning in crisis management: On the advantages of social media. *J Strateg Inf Syst*. 2021;30

(4):101692. [Consultado enero 2026]. Disponible en:

<https://doi.org/10.1016/j.jsis.2021.101692>

40. Rodríguez F, Secín R, Ramírez J. El trabajo en equipo como parte de un sistema de salud. Acta méd. Grupo Ángeles [Internet]. 2021; 19(4): 477-479. [Consultado enero 2026]. Disponible en:
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-72032021000400477&lng=es
41. Doricci C, Caccia M, Guanaes C. Dinámica relacional de los equipos de salud de atención primaria y su impacto en la construcción de la cogestión. Salud Colectiva. [Internet]. 2021; 16. p. e3094. [Consultado enero 2026]. Disponible en:
<https://doi.org/10.18294/sc.2020.3094>
42. Fernández Valdez DH. Desarrollo profesional en equipos directivos: una revisión de la literatura. Revista InveCom [Internet]. 2025; 5(4): e504071. [Consultado enero 2026]. Disponible en: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14853832>
43. Gulsen M, Ozmen D. La relación entre el trabajo emocional y la satisfacción laboral en enfermería. Int Nurs Rev [Internet]. 2020;67(1):145-54 [citado 2025 nov]. Disponible en: <https://www.ieinstituto.es/publicaciones/revistas/revista-international-nursing-review/numeros-revista-inr/120-revista-inr-volumen-67-numero-1/480-la-relacion-entre-trabajo-emocional-y-satisfaccion-laboral-en-enfermeria>
44. Liden R, Wang X, Wang Y. La evolución del liderazgo: ideas pasadas, tendencias presentes y direcciones futuras. J Bus Res [Internet]. 2025; 186: p. 115036. [Consultado noviembre 2025]. Disponible en:
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.115036>
45. Hernández E. Desarrollo profesional permanente en salud por intermedio del Campus Virtual de Salud Pública en Colombia (2012-2019). Revista Panamericana de Salud Pública. [Internet]. 2025; 46, e105. Disponible en:
<https://doi.org/10.26633/RPSP.2022.105>.
46. González R, Santiago Y. El método hipotético deductivo de Karl Popper en los estudiantes de la Educación Básica Regular en Perú. Educación [Internet]. 2023;29(2): p. e3045. [Consultado noviembre 2025]. Disponible en:
<https://revistas.unife.edu.pe/index.php/educacion/article/view/3045>

47. Arias J, Covinos M. Diseño y metodología de la investigación. 1a ed. Arequipa, Perú: Enfoques Consulting EIRL; 2021. [Internet]. [Consultado noviembre 2025]. Disponible en: https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
48. Quispe M, Pinto F, Huaman R, Bueno M, Valle A. Metodologías cuantitativas: Cálculo del tamaño de muestra con STATA y R. Rev Cuerpo Med HNAAA [Internet]. 2020;13 (1): p. 78-83. [Consultado noviembre 2025]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2020.131.627>
49. Sampieri R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Ciudad de México: McGraw Hill; 2018. [Internet]. [Consultado noviembre 2025]. Disponible en: <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
50. Rittenmeyer L, Huffman D, et al. Experiences of nurses with lateral and horizontal violence: systematic review. JBI Database System Rev Implement Rep. 2012;10(20):3454–99. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27820142/>
51. Carocancha Sánchez EM, Ruiz Rojas PM. Nivel de estrés y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de adultos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, 2018 [Tesis de segunda especialidad en Enfermería]. Lima: Universidad Nacional del Callao; 2018. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12952/3277>
52. Hernández L. Trabajo en equipo en el desempeño laboral del profesional de Enfermería de sala Covid en Hospital Nivel 2E, Lima-2021 [Tesis de Maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70900>
53. Reyes J, Cárdenas M, Plua Panta KA. Consideraciones acerca del cumplimiento de los principios éticos en la investigación científica. Conrado [Internet]. 2020; 16 (77): p. 154-161. [Consultado noviembre 2025]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000600154&lng=es&tlng=es

ANEXOS

Anexo 1.

Matriz de Consistencia

Formulación del problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Diseño/Metodológico
Problema general: ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y trabajo en equipo del personal de enfermería en un hospital nacional en Lima, 2025?	Objetivo general: Determinar cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el trabajo en equipo del personal de enfermería en un hospital nacional en Lima.	Hipótesis general: Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y el trabajo en equipo del personal de enfermería en un hospital nacional en Lima-2025 H0: No existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y el trabajo en equipo del personal de enfermería en un hospital nacional en Lima-2025	Variable 1 SATISFACCIÓN LABORAL DIMENSIONES: • Condiciones físicas y/o materiales. • Desarrollo personal • Desempeño de tareas • Relación con la autoridad	Método de investigación Hipotético deductivo Enfoque será cuantitativo Tipo de investigación Aplicada Diseño de la investigación No experimental, Corte transversal Correlacional Población: La Población estará conformada por 90 enfermeros y la muestra es censal (90). Técnica e Instrumentos: La técnica de encuesta. El instrumento de cuestionario, para ambas variables.

Problemas específicos:	Objetivos específicos	Hipótesis específica	Variable 1
¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral en su dimensión condiciones físicas y el trabajo en equipo del personal de enfermería? ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral en su dimensión desarrollo personal y el trabajo en equipo del personal de enfermería? ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral en su dimensión desempeño de tareas y el trabajo en equipo del personal de enfermería? ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral en su dimensión relación con la autoridad y el trabajo en equipo del personal de enfermería?	Identificar cuál es la relación entre la satisfacción laboral en su dimensión condiciones físicas y el trabajo en equipo del personal de enfermería. Identificar la relación entre la satisfacción laboral en su dimensión desarrollo personal y el trabajo en equipo del personal de enfermería. Identificar cuál es la relación entre la satisfacción laboral en su dimensión desempeño de tareas y el trabajo en equipo del personal de enfermería. Identificar cuál es la relación entre la satisfacción laboral en su dimensión relación con la autoridad y el trabajo en equipo del personal de enfermería.	Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión condiciones físicas de la satisfacción laboral y el trabajo en equipo del personal de enfermería. Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión desarrollo personal de la satisfacción laboral y el trabajo en equipo del personal de enfermería. Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión desempeño de tareas de la satisfacción laboral y el trabajo en equipo del personal de enfermería. Hi4: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión relación con la autoridad de la satisfacción laboral y el trabajo en equipo del personal de enfermería.	TRABAJO EN EQUIPO DIMENSIONES: • Coordinación • Colaboración • Esfuerzo en el trabajo

Anexo 2.

Instrumentos de recolección de datos

ESCALA DE OPINIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

(Sonia Palma Carrillo) (48).

Presentación:

Estimado(a) profesional de enfermería:

El presente cuestionario es de carácter anónimo y tiene como finalidad conocer el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería. La información obtenida permitirá diseñar estrategias e indicadores orientados a mejorar las condiciones de trabajo. Agradecemos de manera especial su colaboración y disposición para participar en este proceso.

Instrucciones:

Por favor, marque con una "X" la casilla que mejor represente su nivel de acuerdo con cada afirmación.

Nº	CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES	Nunca	A veces	Siempre
01	La distribución facilita la realización de mis labores			
02	El ambiente donde trabajo es confortable			
03	La comodidad del ambiente es inigualable			
04	En el ambiente físico es cómodamente			
05	Existen comodidades para un buen desempeño			
DESARROLLO PERSONAL		Nunca	A veces	Siempre
06	Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser			
07	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente			

08	Me siento feliz por los resultados que logro			
09	Mi trabajo me hace sentir realizado			
10	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo			
DESEMPEÑO DE TAREAS		Nunca	A veces	Siempre
11	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo			
12	La tarea que realizo es tan valiosa para mi			
13	Me siento realmente útil con la labor que hago			
14	Las tareas que hago son algo sin importancia			
15	Mi trabajo me aburre			
16	Me gusta el trabajo que realizo			
17	Me siento complacido con la actividad que realizo			
RELACIÓN CON LA AUTORIDAD		Nunca	A veces	Siempre
18	Los jefes son comprensivos			
19	Es grata la disposición de mi(s) jefe(s)			
20	Llevarse bien con el jefe beneficia mi trabajo			
21	La relación que tengo con mis superiores es cordial			
22	No me siento a gusto con mi(s) jefe(s)			
23	Mi(s) jefe(s) valora el esfuerzo que hago en mi trabajo			

Ficha Técnica

Nombre del instrumento: Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)

Autor: Palma Carrillo, Sonia

Año: 2026

Contexto de validación: Personal de enfermería de hospitales nacionales en Lima, 2026

Número de ítems: 23 ítems

Tipo de escala: Escala tipo Likert

Alternativas de respuesta:

Nunca

A veces

Siempre

Nivel de medición: Ordinal

Categorías de valoración:

Puntajes bajos (1–2): Indican insatisfacción laboral.

Puntajes intermedios (3): Reflejan neutralidad o ambivalencia.

Puntajes altos (4–5): Representan satisfacción laboral positiva.

Rango total de 23 a 115 puntos.

23–46 → Insatisfacción.

47–69 → Neutralidad.

70–115 → Satisfacción positiva.

Tiempo de aplicación: 15 a 20 minutos

Validez: Validez de contenido mediante juicio de tres expertos

CUESTIONARIO DE TRABAJO EN EQUIPO (48)

Presentación:

Estimado(a) enfermero(a), el presente instrumento es anónimo; tiene como objetivo conocer el trabajo en equipo sobre el desempeño laboral de las enfermeras, con el propósito de elaborar estrategias e indicadores para mejorar las condiciones de trabajo. Agradeciéndole atentamente su colaboración.

Instrucciones:

Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración: 1. Muy en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4. De acuerdo, 5. Muy de acuerdo. Por favor, marque con una "X" la casilla que mejor represente su nivel de acuerdo con cada afirmación.

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	ESCALA VALORATIVA				
	COLABORAR	1	2	3	4	5
1	En su trabajo se aplica el compañerismo entre colegas					
2	Ud. Considera que puede trabajar fácilmente con personas que tienen diferente opinión.					
3	Te es difícil trabajar con empatía en tu día a día de labores					
4	Consideras que en tu empresa cooperan para la obtención de un determinado resultado.					
5	Consideras que los trabajos que desempeñas están de acuerdo con tus capacidades.					
6	Ud. Considera que realizas sus trabajos con total seguridad.					
7	Participas en las decisiones que se toman sobre el funcionamiento del Servicio.					
N°	COORDINAR	1	2	3	4	5
8	Ud. Considera que realmente forma parte de un equipo de trabajo donde existe coordinación.					
9	Consideras que tu trabajo te da tiempo de realizar otras actividades.					
10	Consideras que el tiempo que dedicas a tu trabajo te permite realizar otras actividades fuera de ellas.					
11	En la empresa existe adecuada organización.					
12	Sientes que en tu organización se optimiza al máximo tus cualidades para llegar a los mejores resultados.					
N°	ESFUERZO	1	2	3	4	5
13	Sientes que has llenado las expectativas de tus jefes con el ingreso a la entidad.					
14	Sientes que tu empleador reconoce y valora tus esfuerzos brindándote recompensas.					

15	Consideras que la organización te brinda un crecimiento profesional y personal.					
16	Las relaciones con tus compañeros te motivan a tener un mejor desempeño laboral.					
17	Sientes que tus compañeras valoran tu esfuerzo de seguir avanzando.					
18	Ud. Se siente comprometido con su trabajo.					

Ficha Técnica

Nombre del instrumento: Cuestionario de Trabajo en Equipo

Autor: Hernández

Año: 2026

Contexto de validación: Personal de salud en el contexto peruano

Objetivo: Evaluar el nivel de trabajo en equipo del personal de salud

Número de ítems: 18 ítems

Tipo de escala: Escala tipo Likert

Alternativas de respuesta:

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

Nivel de medición: Ordinal

Rango de puntuación: 18 – 90 puntos

Categorías de valoración:

Adecuado: 67 – 90

Regular: 42 – 66

Inadecuado: 18 – 41

Tiempo de aplicación: 10 a 15 minutos

Validez: Validez de contenido mediante juicio de expertos

Anexo 3.

Validez del Instrumento.

Formato para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magíster Doctor

Presente.

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Segunda especialidad Gestión de los Servicios de Salud y Enfermería, requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de Especialista en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería.

El título nombre de mi proyecto de investigación es “Satisfacción laboral y trabajo en equipo del personal de enfermería en un hospital nacional en Lima, 2026” y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión de recursos humanos en salud y trabajo en equipo en enfermería, lo cual resulta fundamental para garantizar la validez de los instrumentos aplicados en este estudio.”

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Fanny Sofia Aguilar Torres

DNI: 10117140

Definición conceptual de las variables y dimensiones

Satisfacción laboral : Se entiende como el grado de bienestar y motivación que experimenta el personal de enfermería respecto a sus condiciones de trabajo, desarrollo profesional, desempeño de tareas y relación con la autoridad.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Condiciones físicas y/o materiales

Percepción del personal sobre la disponibilidad, calidad y adecuación de los recursos materiales, infraestructura y ambiente laboral que facilitan el cumplimiento de sus funciones.

Dimensión 2: Desarrollo personal

Oportunidades que brinda la institución para la capacitación, crecimiento profesional y reconocimiento del desempeño del personal de enfermería.

Dimensión 3: Desempeño de tareas

Nivel de satisfacción derivado de la claridad, organización y cumplimiento de las funciones asignadas en el puesto de trabajo.

Dimensión 4: Relación con la autoridad

Grado de aceptación y valoración de la comunicación, liderazgo y trato recibido por parte de los superiores jerárquicos.

Trabajo en equipo : Se entiende como la interacción colaborativa entre el personal de enfermería para alcanzar objetivos comunes, garantizando coordinación, apoyo mutuo y esfuerzo compartido en la atención hospitalaria.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Colaboración

Disposición de los miembros del equipo para brindar apoyo, compartir conocimientos y trabajar de manera conjunta en la resolución de problemas.

Dimensión 2: Coordinación

Organización y articulación de las actividades entre los integrantes del equipo para asegurar eficiencia y evitar duplicidad de funciones.

Dimensión 3: Esfuerzo en el trabajo

Nivel de compromiso y dedicación de los miembros del equipo para cumplir metas colectivas, incluso en situaciones de alta demanda laboral.

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

“Satisfacción laboral y trabajo en equipo del personal de enfermería en un hospital nacional en Lima, 2026”

Variable 1: Satisfacción laboral		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Condiciones físicas y/o materiales	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Distribución del ambiente							
2	Un ambiente acogedor							
3	Confort del entorno							
4	Entorno confortable							
5	Comodidades físicas							
	DIMENSIÓN 2: Desarrollo personal	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Trabajo equitativo							
7	Desarrollo individual							
8	Contento con los éxitos							
9	Sentirse satisfecho							
10	Apreciarse a gusto consigo mismo							
	DIMENSIÓN 3: Desempeño de tareas	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	Satisfacción en el trabajo							
12	Tareas de gran valor							
13	Sentirse valioso							
14	Trabajo irrelevante							
15	Trabajo agotador							
16	Grado de satisfacción del trabajo							

17	Trabajo satisfactorio							
	DIMENSIÓN 4: Relación con la autoridad	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
18	Jefes comprensivos							
19	Disposición de jefes							
20	Llevarse bien con el jefe							
21	Relación cordial con superiores							
22	Sentirse a gusto con jefes							
23	Valoración laboral							
Variable 2: Trabajo en equipo		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Colaboración	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Compañerismo							
2	Diferente opinión							
3	Empatía							
4	Cooperación							
5	Desempeño							
6	Seguridad							
7	Decisiones							
	DIMENSIÓN 2: Coordinación	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
8	Formar parte de un equipo							
9	Tiempo							
10	Responsabilidad							
11	Gestionar							
12	Optimizar							
	DIMENSIÓN 3: Esfuerzo en el trabajo	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	Expectativas							
14	Recompensas							
15	Crecimiento							
16	Motivación							
17	Esfuerzo							
18	Compromiso							

(¹)Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

(²)Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

(³)Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []

Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Dr./Mg.

DNI:

Especialidad del validador:

..... de de 20.....

Firma del experto informante

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
 "Satisfacción laboral y trabajo en equipo del personal de enfermería en un hospital nacional en Lima, 2020"

Variable 1: Satisfacción laboral		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
DIMENSIÓN 1: Condiciones físicas y/o materiales		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Distribución del ambiente	✓		✓		✓		
2	Un ambiente acogedor	✓		✓		✓		
3	Confort del entorno	✓		✓		✓		
4	Entorno confortable	✓		✓		✓		
5	Comodidades físicas	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Desarrollo personal		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Trabajo equitativo	✓		✓		✓		
7	Desarrollo individual	✓		✓		✓		
8	Contento con los éxitos	✓		✓		✓		
9	Sentirse satisfecho	✓		✓		✓		
10	Apreciarse a gusto consigo mismo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Desempeño de tareas		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Satisfacción en el trabajo	✓		✓		✓		
12	Tareas de gran valor	✓		✓		✓		
13	Sentirse valioso	✓		✓		✓		
14	Trabajo irrelevante	✓		✓		✓		
15	Trabajo agotador	✓		✓		✓		
16	Grado de satisfacción del trabajo	✓		✓		✓		
17	Trabajo satisfactorio	✓		✓		✓		

[Firma]
70

Variable 2: Trabajo en equipo		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
DIMENSIÓN 1: Colaboración		Si	No	Si	No	Si	No	
18	Jefes comprensivos	✓		✓		✓		
19	Disponición de jefes	✓		✓		✓		
20	Llevarse bien con el jefe	✓		✓		✓		
21	Reducción conflict con superiores	✓		✓		✓		
22	Sentirse a gusto con jefes	✓		✓		✓		
23	Valoración laboral	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Coordinación		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Compañerismo	✓		✓		✓		
2	Diferente opinión	✓		✓		✓		
3	Empatía	✓		✓		✓		
4	Cooperación	✓		✓		✓		
5	Desempeño	✓		✓		✓		
6	Seguridad	✓		✓		✓		
7	Decisiones	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Esfuerzo en el trabajo		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Formar parte de un equipo	✓		✓		✓		
9	Tiempo	✓		✓		✓		
10	Responsabilidad	✓		✓		✓		
11	Optimizar	✓		✓		✓		
12	Esperativas	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Relación con la autoridad		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Riscompensas	✓		✓		✓		
14	Crecimiento	✓		✓		✓		
15	Motivación	✓		✓		✓		
16	Esfuerzo	✓		✓		✓		
17	Compromiso	✓		✓		✓		

[Firma]
71

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Considero que los ítems presentan suficiencia, ya que abarcan de manera completa los dominios definidos. Asimismo, cumplen los criterios de pertinencia, relevancia y claridad.

Opinión de aplicabilidad: *El instrumento es adecuado para su aplicación en la población objeto.*

Aplicable [☒]

Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador:

Dr. Mg. Irma Mariela Montes Paz

DNI: 20526108

Especialidad del validador: *Doctrina en Jurisprudencia*

29 de Junio de 2020

[Firma]

Firma del experto informante

*tel. 985087767
mmontespaz2@gmail.com*

**PERÚ**Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Registro y Reconocimiento
de Grados y Títulos e Información
Universitaria**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
MONTES PAZ, AURA MARLENE DNI 20526108	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 04/12/1986 Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ <i>PERU</i>
MONTES PAZ, AURA MARLENE DNI 20526108	TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ENFERMERIA ENFERMERIA INTENSIVISTA Fecha de diploma: 10/07/00	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
MONTES PAZ, AURA MARLENE DNI 20526108	ESPECIALISTA EN ADMINISTRACION Y GESTION EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 27/02/13 Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN <i>PERU</i>
MONTES PAZ, AURA MARLENE DNI 20526108	MAESTRA EN ADMINISTRACION DE SERVICIOS DE SALUD Fecha de diploma: 16/03/2011 Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
MONTES PAZ, AURA MARLENE DNI 20526108	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 19/02/1987	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ <i>PERU</i>
MONTES PAZ, AURA MARLENE DNI 20526108	LICENCIADO EN ENFERMERIA ESPECIALISTA EN ENFERMERIA INTENSIVISTA Fecha de diploma: 10/07/2000	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
MONTES PAZ, AURA MARLENE DNI 20526108	DOCTORA EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 26/02/2013 Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
MONTES PAZ, AURA MARLENE DNI 20526108	ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN CUIDADOS INTENSIVOS NEONATALES Fecha de diploma: 29/09/17 Fecha matrícula: 29/01/2016 Fecha egreso: 13/07/2017	UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN <i>PERU</i>

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
 "Satisfacción laboral y trabajo en equipo del personal de enfermería en un hospital nacional en Lima, 2026"

Variable 1:	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
Satisfacción laboral	Si	No	Si	No
DIMENSIÓN 1: Condiciones físicas y/o materiales				
1 Distribución del ambiente	✓		✓	
2 Un ambiente acogedor	✓		✓	
3 Confort del entorno	✓		✓	
4 Entorno confortable	✓		✓	
5 Comodidades físicas	✓		✓	
DIMENSIÓN 2: Desarrollo personal				
6 Trabajo equitativo	✓		✓	
7 Desarrollo individual	✓		✓	
8 Contento con los éxitos	✓		✓	
9 Sentirse satisfecho	✓		✓	
10 Apreciarse a gusto consigo mismo	✓		✓	
DIMENSIÓN 3: Desempeño de tareas				
11 Satisfacción en el trabajo	✓		✓	
12 Tareas de gran valor	✓		✓	
13 Sentirse valioso	✓		✓	
14 Trabajo relevante	✓		✓	
15 Trabajo agotador	✓		✓	
16 Grado de satisfacción del trabajo	✓		✓	
17 Trabajo satisfactorio	✓		✓	

Luisa Chavez Bernal 70

DIMENSIÓN 4: Relación con la autoridad	Si	No	Si	No	Si	No
18 Jefes comprensivos	✓		✓		✓	
19 Disposición de jefes	✓		✓		✓	
20 Llevarse bien con el jefe	✓		✓		✓	
21 Relación cordial con superiores	✓		✓		✓	
22 Sentirse a gusto con jefes	✓		✓		✓	
23 Valoración laboral	✓		✓		✓	

Variable 2:	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Sugerencias
Trabajo en equipo	Si	No	Si	No
DIMENSIÓN 1: Colaboración				
1 Compañerismo	✓		✓	
2 Diferente opinión	✓		✓	
3 Empatía	✓		✓	
4 Cooperación	✓		✓	
5 Desempeño	✓		✓	
6 Seguridad	✓		✓	
7 Decisiones	✓		✓	
DIMENSIÓN 2: Coordinación				
8 Formar parte de un equipo	✓		✓	
9 Tiempo	✓		✓	
10 Responsabilidad	✓		✓	
11 Gestionar	✓		✓	
12 Optimizar	✓		✓	
DIMENSIÓN 3: Esfuerzo en el trabajo				
13 Expectativas	✓		✓	
14 Reconcompensas	✓		✓	
15 Crecimiento	✓		✓	
16 Motivación	✓		✓	
17 Esfuerzo	✓		✓	
18 Compromiso	✓		✓	

Luisa Chavez Bernal 71

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems del cuestionario muestran suficiencia, dado que representan de manera integral las dimensiones establecidas. Del mismo modo, cumplen con los criterios de pertinencia, relevancia y claridad.

Opinión de aplicabilidad: El instrumento resulta apropiado para su aplicación en la población seleccionada de estudio.

Aplicable [✓]
 Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:
 Dr. Mg. Luisa Isabel Chavez Bernal
 DNI: 07594055

Especialidad del validador: Magister en gerencia de servicios de salud con mención en seguros y seguridad social en salud.

28 de Junio de 2026

Luisa Chavez Bernal
 Firma del experto informante
 # 998441208
 luisachavez3031@hotmail.com

**PERÚ**Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Registro y Reconocimiento
de Grados y Títulos e Información
Universitaria**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
CHAVEZ BERNAL, LUISA ISABEL DNI 07594055	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 06/05/1993	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
CHAVEZ BERNAL, LUISA ISABEL DNI 07594055	LICENCIADO EN ENFERMERIA ESPECIALISTA EN ENFERMERIA ONCOLOGICA NO ESCOLARIZADA Fecha de diploma: 16/12/1999	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
CHAVEZ BERNAL, LUISA ISABEL DNI 07594055	MAGISTER EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD CON MENCION EN SEGUROS Y SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD Fecha de diploma: 01/10/21 Fecha matrícula: 15/03/2002 Fecha egreso: 20/12/2003	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
CHAVEZ BERNAL, LUISA ISABEL DNI 07594055	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 26/03/1993 Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
 "Satisfacción laboral y trabajo en equipo del personal de enfermería en un hospital nacional en Lima, 2026"

Variable 1: Satisfacción laboral		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSION 1: Condiciones físicas y/o materiales	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Distribución del ambiente	/		/		/		
2	Un ambiente acogedor	/		/		/		
3	Confort del entorno	/		/		/		
4	Entorno confortable	/		/		/		
5	Comodidades físicas	/		/		/		
	DIMENSION 2: Desarrollo personal	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Trabajo equitativo	/		/		/		
7	Desarrollo individual	/		/		/		
8	Contento con los éxitos	/		/		/		
9	Sentirse satisfecho	/		/		/		
10	Apreciarse a gusto consigo mismo	/		/		/		
	DIMENSION 3: Desempeño de tareas	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Satisfacción en el trabajo	/		/		/		
12	Tareas de gran valor	/		/		/		
13	Sentirse valioso	/		/		/		
14	Trabajo irrelevante	/		/		/		
15	Trabajo agotador	/		/		/		
16	Grado de satisfacción del trabajo	/		/		/		
17	Trabajo satisfactorio	/		/		/		

70

	DIMENSION 4: Relación con la autoridad	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Jefes comprensivos	/		/		/		
19	Disposición de jefes	/		/		/		
20	Llevarse bien con el jefe	/		/		/		
21	Relación cordial con superiores	/		/		/		
22	Sentirse a gusto con jefes	/		/		/		
23	Valoración laboral	/		/		/		

Variable 2: Trabajo en equipo		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	DIMENSION 1: Colaboración	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Compañerismo	/		/		/		
2	Diferente opinión	/		/		/		
3	Empatía	/		/		/		
4	Cooperación	/		/		/		
5	Desempeño	/		/		/		
6	Seguridad	/		/		/		
7	Decisiones	/		/		/		
	DIMENSION 2: Coordinación	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Formar parte de un equipo	/		/		/		
9	Tiempo	/		/		/		
10	Responsabilidad	/		/		/		
11	Gestionar	/		/		/		
12	Optimizar	/		/		/		
	DIMENSION 3: Esfuerzo en el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Expectativas	/		/		/		
14	Recompensas	/		/		/		
15	Crecimiento	/		/		/		
16	Motivación	/		/		/		
17	Esfuerzo	/		/		/		
18	Compromiso	/		/		/		

71

(¹) **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Considero que los ítems del Instrumento reflejan una adecuada suficiencia, pues abarcan de manera integral las dimensiones planteadas. Cumplen con los criterios sugeridos de Pertinencia, relevancia y claridad, lo que **Opinión de aplicabilidad:** respalda su idoneidad para ser aplicado en la población de estudio.

Aplicable [✓]

Aplicable después de corregir [] No aplicable []

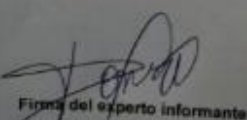
Apellidos y nombres del juez validador:

Dr./Mg. Doris Maribel Mariño Salazar

DNI: 07683856

Especialidad del validador: Máster propio en dirección y gestión en enfermería (grado de máster).

Junio de 28 de 2026



Firma del experto informante

tel. 999854482

maribelmarino30@hotmail.com



PERÚ

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Registro y Reconocimiento
de Grados y Títulos e Información
Universitaria

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
MARIÑO SALAZAR, DORIS MARIBEL DNI 07683856	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 01/12/1998 Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
MARIÑO SALAZAR, DORIS MARIBEL DNI 07683856	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 30/11/1999	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
MARIÑO SALAZAR, DORIS MARIBEL DNI 07683856	ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS QUIRÚRGICOS CON MENCIÓN EN TRAUMATOLOGÍA Y ORTOPEDIA Fecha de diploma: 16/09/16 Fecha matrícula: 31/01/2015 Fecha egreso: 12/07/2016	UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN PERU
MARIÑO SALAZAR, DORIS MARIBEL DNI 07683856	TÍTULO DE MÁSTER PROPIO EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN EN ENFERMERÍA (GRADO DE MAESTRO) Fecha de diploma: 01/12/2021 Tipo: • RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 13/05/2024 Duración de estudios: 1 Año	UNIVERSIDAD SAN PABLO- CEU ESPAÑA

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Para el cálculo de la confiabilidad del instrumento se utilizó el indicador estadístico alfa de Cronbach, para comprobar que los ítems del cuestionario midan correctamente la escala de satisfacción laboral.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.941	23

El indicador Alfa de Cronbach para el cuestionario de 23 preguntas tiene un valor de 0.941, superior al mínimo aceptable de 0.700 y categorizado como confiabilidad muy alta, lo que indica que los 23 ítems miden correctamente el mismo constructo, es decir la satisfacción laboral.

Análisis de sensibilidad del Alfa de Cronbach.

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	68.50	187.611	0.770	0.936
P2	69.00	181.111	0.747	0.936
P3	68.30	194.678	0.480	0.941
P4	68.50	187.611	0.770	0.936
P5	68.30	190.456	0.771	0.936
P6	68.70	184.011	0.710	0.937
P7	68.70	185.344	0.870	0.934
P8	68.60	185.600	0.847	0.934
P9	68.10	198.322	0.506	0.940
P10	68.70	187.344	0.720	0.937
P11	68.20	192.178	0.858	0.936
P12	68.70	181.567	0.689	0.938
P13	68.30	194.456	0.612	0.939
P14	68.70	185.344	0.723	0.937
P15	68.30	192.900	0.786	0.936
P16	68.10	194.989	0.778	0.937
P17	68.00	196.889	0.760	0.938
P18	68.50	211.167	-0.033	0.914
P19	67.90	199.878	0.534	0.940
P20	67.90	198.989	0.578	0.939
P21	68.20	197.899	0.538	0.936
P22	67.10	198.877	0.634	0.939
P23	67.90	198.989	0.578	0.939

El análisis de sensibilidad del indicador Alfa de Cronbach indica el valor que tendría el indicador de eliminar cualquiera de las 23 preguntas. Se observa que de eliminar alguno de los ítems el valor de alfa oscilaría de 0.914 a 0.940, reduciendo ligeramente el valor original de 0.941, lo que verifica que todos los ítems aportan de forma significativa a la escala, ya que al eliminar cualquiera de estos, la confiabilidad disminuiría.

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO DE TRABAJO EN EQUIPO

Para el cálculo de la confiabilidad del instrumento se utilizó el indicador estadístico alfa de Cronbach, para comprobar que los ítems del cuestionario midan correctamente la escala de trabajo en equipo.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.938	18

El indicador Alfa de Cronbach para el cuestionario de 18 preguntas tiene un valor de 0.938, superior al mínimo aceptable de 0.700 y categorizado como confiabilidad muy alta, lo que indica que los 18 ítems miden correctamente el mismo constructo, es decir el trabajo en equipo.

Análisis de sensibilidad del Alfa de Cronbach.

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	68.50	187.611	0.770	0.936
P2	69.00	181.111	0.747	0.936
P3	68.30	194.678	0.480	0.940
P4	68.50	187.611	0.770	0.936
P5	68.30	190.456	0.771	0.936
P6	68.70	184.011	0.710	0.937
P7	68.70	185.344	0.870	0.934
P8	68.60	185.600	0.847	0.934
P9	68.10	198.322	0.506	0.940
P10	68.30	194.456	0.612	0.939
P11	67.90	199.878	0.534	0.940
P12	68.20	192.178	0.858	0.936
P13	68.70	185.344	0.870	0.934
P14	68.30	194.456	0.612	0.939
P15	67.90	198.989	0.578	0.939
P16	68.20	197.899	0.538	0.936
P17	68.50	187.611	0.770	0.936
P18	68.00	196.889	0.760	0.938

El análisis de sensibilidad del indicador Alfa de Cronbach indica el valor que tendría el indicador de eliminar cualquiera de las 18 preguntas. Se observa que de eliminar alguno de los ítems el valor de alfa oscilaría de 0.934 a 0.940, reduciendo ligeramente el valor original de 0.938, lo que verifica que todos los ítems aportan de forma significativa a la escala, ya que al eliminar cualquiera de estos, la confiabilidad disminuiría.

Anexo 5.

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener
Investigadores : Aguilar Torres, Fanny Sofia
Título : “Satisfacción laboral y trabajo en equipo del personal de enfermería en un hospital nacional en Lima, 2025”

Propósito del estudio: Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “Satisfacción laboral y trabajo en equipo del personal de enfermería en un hospital nacional en Lima, 2025”. Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener **Aguilar Torres, Fanny Sofia**. El propósito es: “Determinar cuál es la relación entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital nacional de Lima”.

Procedimientos:

Si usted decide participar en este estudio se le solicitará lo siguiente:

- Leer detenidamente todo el documento y participar voluntariamente
- Responder todas las preguntas formuladas en la encuesta
- Firmar el consentimiento informado

La encuesta puede demorar unos 20 a 30 minutos y los resultados se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Su participación en el estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

Beneficios: Usted se beneficiará con conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad:

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

Derechos del participante:

Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con la Lic. **Aguilar Torres, Fanny Sofia** al 000000000 y/o ante la presidencia del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, telf. 7065555 anexo 3285. comité.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Nombres:

DNI:

Investigadora: Fanny Sofia Aguilar Torres

DNI:10117140

Anexo 7.

Informe de similitud.

2% 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

- 2%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 1%  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

- 2% Fuentes de Internet
- 0% Publicaciones
- 1% 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	<1%
2	Trabajos entregados	uwiener on 2023-03-19	<1%
3	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
4	Trabajos entregados	Universidad Autónoma de Bucaramanga, UNAB on 2026-05-07	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2023-01-07	<1%
6	Internet	www.uhemisferios.edu.ec	<1%
7	Internet	www.orasconhu.org	<1%
8	Trabajos entregados	D.A. de Obstetricia y Enfermería on 2026-04-24	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2023-01-08	<1%
10	Internet	www.coursehero.com	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2022-09-07	<1%