



Universidad
Norbert Wiener

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

Trabajo Académico

Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en enfermeras del servicio de
emergencia de un hospital del Ministerio de Salud Lima, 2025

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

Presentado por:

Autora: Levano Ramos, Lizeth Ysabel


Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0476-2737>

Asesor: Dr. Molina Torres, José Gregorio

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3539-7517>

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


Yo, LIZETH YSABEL LEVANO RAMOS ... egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Programa Académico de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DEL MINISTERIO DE SALUD LIMA, 2025 ”** Asesorado por el docente: **Dr. MOLINA TORRES JOSÉ GREGORIO** C.E. 003560692 ORCID **0000-0002-3539-7517** tiene un índice de similitud de (9) (nueve) % con código OID: 14912:548792766 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



Firma de autor
 Levano Ramos Lizeth Ysabel
 DNI: 72099264.



Firma del Asesor
 Dr. Molina Torres, Jose Gregorio
 C.E: 003560692

Lima, 24 de enero de 2026.

Dedicatoria

Sin Dios a mi lado, nada sería posible. A Él todo.

Agradecimiento

Al Supremo por darme la sabiduría y resiliencia en este proyecto, a mi madre por su amor y apoyo incondicional. De igual manera, a mi cómplice de vida, Edison y mis hijos por ser motivación y fuente de fortaleza para obtener este logro académico.

Índice

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice.....	v
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
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.....	4
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.....	5
1.4.1 Teórica.....	5
1.4.2 Metodológica.....	6
1.4.3 Práctica.....	6
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	7
1.5.1 Temporal.....	7
1.5.2 Espacial.....	7

1.5.3 Población o unidad de análisis	8
2. MARCO TEÓRICO.....	8
2.1. Evidencia internacional:.....	8
2.2 Evidencia nacional:.....	10
2.2. Bases teóricas.....	12
2.2.1 Variable 1: Condiciones de Trabajo (CDT) de la enfermera.....	12
2.2.2 Variable 2: Satisfacción laboral (SL) de enfermería	17
2.3. Formulación de hipótesis	20
2.3.1 Hipótesis general.....	20
2.3.2 Hipótesis específicas	21
3. METODOLOGÍA	22
3.1. Método de la investigación	22
3.2. Enfoque de la investigación	22
3.3. Tipo de investigación	22
3.4. Diseño de la investigación	23
3.5. Población, muestra y muestreo	23
3.6. Variables y operacionalización	26
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.7.1 Técnica.....	27
3.7.2 Descripción de instrumentos.....	27
3.7.3 Validación	28

3.7.4 Confiabilidad.....	29
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	29
3.9. Aspectos éticos.....	30
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	32
4.1. Cronograma de actividades.....	32
4.2. Presupuesto	33
5. REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	41
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	41
Anexo 2. Instrumentos	42
Anexo 3.....	44
Anexo 4. Consentimiento informado	46
Anexo 4. Informe del Asesor de Turnitin.....	49

Resumen

Introducción: Las condiciones de trabajo en las unidades de emergencia impactan directamente en el bienestar del personal enfermero y, consecuentemente, en la calidad del cuidado. **Objetivo:** Establecer la asociación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital del Ministerio de salud de Lima, en el periodo de 2025. **Método:** La averiguación se desarrollará usando el método hipotético-deductivo, bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de alcance relacional y transeccional. La muestra, calculada de forma probabilística, estará conformada por 70 enfermeras del servicio. Se aplicarán dos instrumentos validados: el "Cuestionario sobre Condiciones de Trabajo" de Leiva y Diaz (2024) y el "Cuestionario de Satisfacción Laboral" del MINSA (2024). **Procesamiento y análisis de datos:** Los datos recolectados serán sometidos al software SPSS ver-26. Se ejecutará un análisis descriptivo mediante frecuencias y porcentajes, y para la contrastación de hipótesis se empleará el coeficiente de correlación Rho de Spearman, con un nivel de significancia de $p < 0.05$.

Palabras clave: Condiciones de Trabajo, Satisfacción, Enfermería, Emergencias.

Abstract

Introduction: Working conditions in emergency departments directly impact the well-being of nursing staff and, consequently, the quality of care. **Objective:** To establish the association between working conditions and job satisfaction among nursing staff in the emergency department of a Ministry of Health hospital in Lima, 2025. **Method:** The research will be conducted using the hypothetico-deductive method, with a quantitative approach, and a non-experimental, relational, and cross-sectional design. The sample, calculated probabilistically, will consist of 70 nurses from the department. Two validated instruments will be used: the "Working Conditions Questionnaire" by Leiva and Díaz (2024) and the "Job Satisfaction Questionnaire" by the Ministry of Health (2024). **Data processing and analysis:** The collected data will be processed using SPSS version 26. A descriptive analysis will be performed using frequencies and percentages, and Spearman's rho correlation coefficient will be used to test hypotheses, with a significance level of $p < 0.05$.

Keywords: Working Conditions, Job Satisfaction, Nursing Staff, Emergencies.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Las circunstancias laborales de las enfermeras de urgencias se han deteriorado, influyendo en la satisfacción y calidad de la atención. Ya en un estudio multinacional en el 2021 se confirmó lo que la Organización Panamericana de la Salud (OPS) alertaba, existe un déficit en la densidad de enfermeras por cada 10,000 habitantes por debajo de lo recomendado (entre 25 y 30 por 10 mil), lo que les está exponiendo a un incremento en un 60% a la actual carga laboral y por ende a un 38% de mayor exposición a la violencia y el conflicto laboral, que se manifiesta en insatisfacción, burnout e insostenibilidad de ese potencial humano (1).

Por otro lado, la Critical Care Nurse (2022) plantea que en Turquía han demostrado que las enfermeras de urgencias se enfrentan a horarios laborales extensos, descansos insuficientes, salarios bajos y falta de crecimiento. Después de comenzar a trabajar en urgencias, el 75.2% de las enfermeras presentó problemas de salud, como alteraciones del sueño (72%) e irritabilidad exagerada (49%), demostrando el precio físico y mental de estas malas condiciones laborales (2).

Asimismo, un estudio en Omán en 2022 demostró que un ambiente hospitalario positivo apoya la colaboración interprofesional en el equipo de emergencias, una de las bases para un entorno laboral adecuado, pero se ve afectada por las malas condiciones laborales que repercuten en la satisfacción laboral de las enfermeras. Y cuando consideran que su entorno es pobre, la colaboración se reduce y se ven afectadas la comunicación y la toma de decisiones clínicas (3).

Del mismo modo, un estudio en Arabia Saudita el 2023 encontró que la participación de las enfermeras en los asuntos del hospital fue uno de los aspectos peor valorados del entorno

y las condiciones laborales en más del 80% de ellas; asimismo, se demostró que la insatisfacción laboral en enfermería de emergencias está intrínsecamente ligada a la escasa independencia y participación en la toma de resoluciones en más del 90% de ellas (4).

De otro lado del mundo y de manera similar, un estudio en Brasil del 2021 durante la pandemia reportó que el 79% de las enfermeras tenían una participación limitada en las decisiones sobre los flujos de atención, lo que generó sentimientos de inseguridad y miedo, estas malas condiciones de trabajo no hicieron más que ahogar al 90% de las enfermeras en un sentimiento de insatisfacción laboral nunca visto en este país (5).

En otro escenario, estudios en Irán el 2023 demostraron que las condiciones laborales inadecuadas con una exposición extensa a condiciones de estrés, violencia laboral y falta de reconocimiento son causales que generan insatisfacción e infelicidad en el 60% de las enfermeras de urgencias y que se relacionaban directamente con su situación económica y la intención por dejar su trabajo, lo cual influían en su motivación y compromiso laboral (6).

Además, estudios del 2024 reportan que las condiciones laborales como la compensación y los beneficios son una fuente principal y recurrente de insatisfacción en el trabajo en un promedio del 63% de las enfermeras, la falta de control sobre cosas como la infraestructura local y la comunidad que respeta la profesión eran obstáculos para la satisfacción, ¡pero la paga sigue siendo clave! (7).

Sin duda, la falta de instrumentos apropiados y de un apoyo gerencial directo agudiza la situación de la enfermería de emergencias. Los jefes de este servicio se quejan de la falta de herramientas para evaluar y mejorar la satisfacción laboral, la falta de tiempo para realizar intervenciones y la falta de control sobre las principales determinaciones que afectan a su personal. Esta desconexión entre la dirección y el personal de primera línea crea un ciclo continuo de insatisfacción y rotación (8).

En el Perú, no estamos ajenos a la problemática mundial, según el Instituto Nacional de Estadística (INEI) (2022) tenemos solo 24 enfermeras por cada 10 mil personas, muy por debajo del estándar de la organización de cooperación y desarrollo económico - OCDE (9)

Es así como, un estudio realizado en Trujillo el 2022 destaca que las condiciones laborales de las enfermeras de emergencia fueron en su mayoría "regulares" (74.3%) a "malas" (25.7%). Las condiciones materiales fueron uno de los puntos más críticos, ya que el 85.7% de ellas refirieron no tener material suficiente, el 71.4% no tiene privacidad para trabajar y el 62.8% no dispone de medidas de bioseguridad, lo cual agrava su insatisfacción laboral (10).

En el ámbito de un nosocomio de emergencias del ministerio de Salud en Lima, se observa una situación que es un reflejo de las tendencias nacionales e internacionales y que justifica la presente investigación. Las enfermeras del servicio se encuentran cada vez más descontentas con el trabajo que realizan, por las condiciones que consideran que son malas y precarias. Esto se complica aún más por la escasez de recursos materiales y equipos que restringen su capacidad para ofrecer un servicio de calidad. Además, las vinculaciones interpersonales y el ambiente de trabajo generan conflictos. El pago es injusto y no hay incentivos por el trabajo.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera las condiciones de trabajo se asocian con la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital del Ministerio de Salud Lima, 2025?

1.2.2 Problemas específicos

¿De qué manera la dimensión condiciones personales de las condiciones de trabajo se asocian con la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud Lima, 2025?

¿De qué manera la dimensión condiciones ambientales de las condiciones de trabajo se asocian con la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud Lima, 2025?

¿De qué manera la dimensión condiciones de la carga física y mental de las condiciones de trabajo se asocian con la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud Lima, 2025?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la asociación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud Lima, 2025.

1.3.2 Objetivos específicos

Establecer la asociación entre la dimensión condiciones personales de las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud Lima.

Establecer la asociación entre la dimensión condiciones ambientales de las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud Lima.

Establecer la asociación entre la dimensión condiciones de la carga física y mental de las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud Lima

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

La averiguación se sustenta en la necesidad de conocer más sobre dos variables importantes para la administración del cuidado enfermero: las condiciones laborales y la satisfacción en el trabajo. Desde la enfermería como ciencia, teóricas como Florence Nightingale ya hablaban de la relevancia de un ambiente apropiado para la salud y el bienestar del paciente y del cuidador con su Teoría del Entorno. Unas condiciones laborales precarias, con alta exigencia física y mental y un ambiente desfavorable, son estresores que influyen en la capacidad de la enfermera para brindar un cuidado de calidad.

En situaciones de enfermería de urgencias, la ausencia de condiciones adecuadas no solo genera insatisfacción, sino que puede causar agotamiento laboral o burnout, alterando la salud mental de las enfermeras y, por extensión, la seguridad del sufrido y la calidad de atención. Por ello, es trascendental plantear estudios teóricos de esta naturaleza para encontrar los puntos de inflexión que construyan justicia social en enfermería.

La finalidad de esta averiguación es describir la vinculación entre estos fenómenos en el contexto de la enfermería de emergencia en el Perú, área poco investigada desde un enfoque cuantitativo correlacional. Al precisar la vinculación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral se espera contribuir al cuerpo de conocimientos que expliquen cómo el ambiente de trabajo impacta en el bienestar del profesional enfermero y, por ende, en la calidad del cuidado que se ofrece a la población.

1.4.2 Metodológica

Para esta averiguación se ha elegido un diseño metodológico de enfoque cuantitativo, de diseño observacional o no experimental, descriptivo, correlacional y transeccional que asegure la cosecha de datos exactos y fiables. Se aplicará el "Cuestionario sobre Condiciones de Trabajo", empleado en la tesis de Leiva & Diaz (2024). Este instrumento, de 25 ítems y tres dimensiones, ha declarado alta estabilidad intrínseca con un Alfa de Cronbach de 0.869. Su formato permite medir de forma cuantificable la percepción de las enfermeras sobre su entorno de trabajo.

Para estimar la satisfacción laboral, se utilizará el "Cuestionario de Satisfacción Laboral" que usa el MINSA, empleado en la tesis de Cabrejos & Montenegro (2022). Este instrumento, con una validez y confiabilidad de 0.858, está compuesto por 22 reactivos agrupados en 7 factores o dimensiones. La elección de estos cuestionarios se basa en su eficacia demostrada en el contexto sanitario peruano, garantizando la pertinencia cultural y la validez de los datos a recoger, estableciendo relaciones estadísticas significativas entre las variables sin manipularlas, lo que aportará un conocimiento objetivo y generalizable.

1.4.3 Práctica

La evidencia resultante de esta indagación beneficiará de manera inmediata la gestión del nosocomio de emergencias del ministerio de Salud y, por extensión, otras instituciones de salud en el país. Al conocer de manera numérica y exacta los factores de las circunstancias de trabajo que más impactan en la satisfacción laboral de las enfermeras de urgencias, se podrán desplegar y realizar estrategias de mejora dirigidas y sustentadas en evidencia.

Si el estudio encuentra que la dimensión "condiciones de carga física y mental" es la que se correlaciona de forma más negativa con la satisfacción, la dirección del hospital podrá

priorizar medidas como optimizar la dotación de personal, implementar programas de pausas activas o mejorar los equipos ergonómicos. Asimismo, si se identifica que la "relación con el jefe inmediato" es un factor influyente, se podrán diseñar programas de capacitación en liderazgo y comunicación efectiva para las jefaturas de enfermería.

En definitiva, esta averiguación no solo pretende generar conocimiento académico, sino también ser un instrumento de transformación. Espera que sus resultados sirvan para desarrollar entornos laborales más saludables y seguros, que permitan retener el talento humano de enfermería, mejorar la calidad de vida de las profesionistas y, por ende, mejorar la calidad y seguridad de la atención de los sufridos que acuden a la unidad de urgencias. La investigación, entonces, es un input estratégico para la toma de resoluciones ejecutivas en pro del bienestar de su activo primordial que es el capital humano.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

Esta averiguación se ejecutará desde Agosto hasta diciembre del 2025. Será en este lapso que se cosecharán los datos para responder a las hipótesis planteadas.

1.5.2 Espacial

Esta iniciativa investigativa se compondrá en el nosocomio de emergencias del ministerio de Salud, situado en el cruce de la Av. 200 Millas S/N, Villa El Salvador, del departamento de Lima.

1.5.3 Población o unidad de análisis

La población y unidad de estudio, es decir, el elemento individual sobre el cual se recolectarán los datos, serán todos y todas las licenciadas y licenciados en enfermería que laboran en dicho nosocomio.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Evidencia internacional:

Soto et al. (11), el 2023, en España, buscaron como finalidad “Analizar las condiciones de trabajo con la carga mental y la satisfacción laboral del personal de enfermería en las Unidades de Emergencia Hospitalaria, Metodología: estudio cuantitativo, descriptivo, relacional y transeccional en 201 enfermeras de urgencias con cuestionarios validados de condiciones de trabajo y satisfacción laboral que incluyen variables sociodemográficas, laborales, ambientales del lugar de trabajo y de personalidad. Resultados: Las condiciones físicas del trabajo, como la higiene y la iluminación, tuvieron un nivel medio en el 48% y fueron predictoras de la carga mental alta en el 62% ($\beta = -0.279$ y $\beta = -0.233$, $p < 0.001$), lo que indica que, a peores condiciones laborales de carga mental, es el principal componente del 71% de insatisfacción. Se concluyó que las condiciones de higiene e iluminación del ambiente laboral son más predictoras de la satisfacción laboral, por lo que mejorar las condiciones laborales impactará en el bienestar de las enfermeras de urgencias y, por ende, en su satisfacción laboral.

Babamohamadi et al. (12), el 2023, en Irán, obtuvo como objetivo “Analizar las condiciones de la carga de trabajo de las enfermeras y su asociación con la satisfacción laborales el personal enfermero en el área de emergencia”. Metodología: estudio correlacional

y transversal en 250 enfermeras usando instrumentos validados y confiables. Se halló que el 71.43% de las condiciones de carga de trabajo son media alta (71.43 ± 14.15) y el 88.26% de satisfacción laboral es media (88.26 ± 19.50) y están muy asociadas. El análisis de correlación evidenció una relación inversa y estadísticamente significativa entre las condiciones de carga de trabajo total y la SL ($r = -0.308$, $p < 0.001$). Esto indica que a medida que las condiciones de trabajo empeoran (mayor carga laboral), la satisfacción laboral disminuye. Se concluyó que una mayor carga de trabajo se asocia con una menor percepción de satisfacción laboral de las enfermeras.

Hellín et al. (13), el 2022, en España, se propusieron como fin “Analizar la relación entre las condiciones de las cargas de trabajo de enfermería con la satisfacción laboral en el personal enfermero del área de emergencia”. Metodología: estudio observacional, correlacional y analítico con 104 enfermeras de unidades de hospitalización usando instrumentos validados. Resultados: se midió la satisfacción laboral global (75.63% en nivel medio), intrínseca (35.28% en nivel bajo) y extrínseca (40.36% en nivel bajo). Los niveles más bajos de satisfacción correspondieron a la “relación con la alta dirección” y el “sistema organizativo”. Se encontró una relación cuasi-significativa entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral ($p = 0.08$), observándose descriptivamente que el hospital con la mayor carga de trabajo en un 20.9% presentaba también la menor satisfacción en un 66.15%. La conclusión fue que existe una estrecha relación entre las condiciones de carga de trabajo y la satisfacción laboral, mostrando mayor insatisfacción en aspectos institucionales.

Hassan et al. (14), el 2022, en Irak, se plantearon como finalidad “Evaluar la asociación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral entre las enfermeras de emergencia”. Metodología: es un cuantitativo, descriptivo, relacional y transeccional con 104 enfermeras de emergencia, se aplicaron cuestionarios específicos validados para ambas variables. Los

resultados revelaron que el 70.8% percibía un nivel alto de condiciones laborales inadecuadas o malas y solo el 32.5% tenía un nivel bueno de satisfacción laboral. Existe un fuerte correlación positiva y estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral ($r = 0.328$; $p = 0.001$). Se concluyó que un contexto de trabajo deficiente se asociaba con enfermeras insatisfechas, y un buen contexto con enfermeras satisfechas.

Rostami et al. (15), el 2021, en Irán, se propusieron como fin “Analizar el papel moderador del control laboral en la relación entre la carga de trabajo mental y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia”. Metodología: estudio transversal correlacional en 188 enfermeras de urgencias usando instrumentos validados para medir la dimensión carga mental de las condiciones de trabajo. Resultados: se encontró condiciones de una carga de trabajo mental elevada en el 70.98% y un 69.75% de insatisfacción laboral. El análisis estadístico mostró una correlación inversa o negativa y significativa entre la carga de trabajo mental, un indicador clave de las condiciones laborales y la satisfacción en el trabajo ($r = -0.22$, $p < 0.001$). Se concluyó que, condiciones laborales más exigentes se asocian a menor satisfacción en enfermeras de urgencias.

2.2 Evidencia nacional:

Diego et al. (16), el 2024, en Huánuco, tuvieron como objetivo “Evaluar la asociación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los enfermeros de la unidad de emergencia de un hospital público Huánuco - 2023”. Metodología: averiguación de tipo cuantitativo, correlacional y transversal en 30 enfermeros de emergencia, se encontró que el 45,7% percibía buenas condiciones de trabajo y el 60% tenía una satisfacción laboral alta. El análisis estadístico con Chi-cuadrado mostró una relación directa o positiva y significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral ($\text{Chi}^2 = 14,600$; $p=0,001$), especialmente en las dimensiones de seguridad ($p=0,000$) y organización ($p=0,001$). Se

concluyó que existe una relación positiva entre las condiciones de trabajo y la alta satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia.

Lopez et al. (17), el 2023, en el Callao, buscaron como objetivo “Evaluar cómo las condiciones de trabajo se asocian con la satisfacción laboral en el personal enfermero de la Unidad de Emergencia en un nosocomio del Callao - 2022”. La metodología del estudio cuantitativa, descriptiva-correlacional y transversal, con una muestra de 85 enfermeros. Los resultados indicaron que el 51.8% percibía sus condiciones de trabajo como regulares y el 48.2% tenía un nivel medio de satisfacción. La prueba Rho de Spearman evidenció una correlación directa, positiva y alta entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral ($r=0.800$; $p=0.000$). Se concluyó que las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia.

Olivos (18), el 2024, en Tumbes, se propuso como finalidad “Conocer el nivel de satisfacción laboral y las condiciones de trabajo de los enfermeros de emergencias en un hospital de EsSalud de Tumbes-2022”. La metodología del estudio fue cuantitativo, descriptivo y transversal con 93 enfermeros. Se encontró que el 87,1% percibía las condiciones de trabajo como regulares, mientras que el 60,2% se mostró satisfecho. El análisis estadístico con la prueba Gamma reveló una asociación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo físicas, psicológicas y sociales ($p<0,05$), y una relación directa entre las condiciones generales de trabajo y la satisfacción laboral global (Gamma=0,797; $p=0,007$). Se concluyó que existe una asociación positiva o directa entre las condiciones de trabajo en general y la satisfacción laboral global de los enfermeros.

Gómez (19), el 2023, en Arequipa, planteó como objetivo “Evaluar la asociación entre las condiciones de trabajo y el nivel de satisfacción laboral de los enfermeros en la Unidad de Emergencias y Cuidados Intensivos de un nosocomio regional de Arequipa”. Metodología: un

estudio de enfoque cuantitativo y diseño correlacional se aplicó a 58 enfermeras. Los resultados evidenciaron que el 37.93% se encontraba satisfecho laboralmente. El análisis de correlación de Spearman reveló una relación buena y significativa entre la satisfacción laboral y las dimensiones de las condiciones de trabajo "ajuste organización-persona" ($r=0.866$) y "entorno social" ($r=0.842$). La conclusión fue que existe una relación buena y significativa entre las dimensiones de organización y persona (ajuste organización-persona) y organización y entorno social de las condiciones de trabajo con la satisfacción laboral.

Wilson et al. (20), el 2023, en Lima, buscaron como finalidad “Analizar la asociación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción de los enfermeros en las unidades móviles de Urgencias y Emergencias - SAMU en Lima, 2021”. A través de un estudio descriptivo-correlacional y transversal en 186 profesionales, se encontró que el 52.15% tenía condiciones de trabajo inadecuadas, pero el 56.99% reportó una satisfacción laboral alta. La prueba de correlación de Spearman mostró una relación directa, positiva y moderada entre ambas variables ($r=0.678$; $p=0.000$). Se concluyó que la variable condiciones de trabajo está asociada de manera directa y positiva con el fenómeno de satisfacción laboral, indicando que, a mejores condiciones, mayor será el nivel de satisfacción del personal.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Variable 1: Condiciones de Trabajo (CDT) de la enfermera

2.2.1.1 Conceptualización de las condiciones de trabajo en enfermería

Las condiciones laborales se definen como la amalgama de factores y variables físicas, ambientales, organizacionales y psicosociales que determinan el bienestar, la salud y la seguridad del empleado en el desempeño de su labor. La Organización Internacional del Trabajo las clasifica como el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo (SST), las horas de

trabajo, el equilibrio entre la vida laboral y privada, y la protección social, al reconocer que un ambiente laboral seguro y saludable constituye un principio y un derecho esencial en el ámbito laboral (21).

En el ámbito de los servicios sanitarios, y más específicamente en las unidades de urgencias y emergencias, este término adquiere una connotación compleja, ya que son servicios impredecibles, estresantes y expuestos a situaciones críticas que caracterizan el día a día de la enfermera (22).

Las condiciones laborales de la enfermera de urgencias no son solo la disponibilidad de equipos de protección o infraestructura hospitalaria, sino que comprenden la carga de trabajo, la violencia laboral, las altas demandas emocionales, el nivel de autonomía para realizar juicios clínicos y el apoyo social de compañeros y supervisores. Un informe del CIE de 2025 destaca que las condiciones laborales inviables (sobrecarga de trabajo y escasez de recursos) ponen en riesgo la retención de personal y la seguridad del paciente, agudizando la escasez mundial de enfermeras. Por lo tanto, definir esta variable supone un abordaje multidimensional que considere la interacción dinámica entre el contexto, la organización del trabajo y las características propias del rol de la enfermera de emergencias (23).

2.2.1.2 Evolución histórica de las condiciones de trabajo en enfermería

La enfermería de emergencias como especialidad es joven, pero sus orígenes se remontan a los cuidados de campos de batalla y desastres a través de la historia. En sus inicios, las "condiciones de trabajo" eran muy básicas y de supervivencia y saneamiento, como demostró Florence Nightingale en la Guerra de Crimea (24). Pero fue en la segunda mitad del siglo XX, con la organización de los servicios médicos de emergencia y los primeros servicios de urgencias hospitalarios en la década de 1970, cuando la enfermera de emergencias empezó a visualizarse como una figura y a tomar conciencia de sus condiciones laborales (25).

Antes se hacía hincapié en la eficiencia técnica y la rapidez en la atención, dejando de lado el bienestar del personal. Las enfermeras afrontaban extensas jornadas, gran exigencia física para movilizar pacientes sin tecnología y alta exposición a enfermedades infecciosas con protocolos de bioseguridad insuficientes. El cambio hacia el paradigma actual se ha visto influenciado por la investigación en salud laboral, que ha asociado directamente ciertas condiciones de trabajo negativas —como burnout, fatiga por compasión y trastornos musculoesqueléticos— con resultados adversos para el personal y los pacientes. En el siglo XXI, después de la pandemia por COVID-19, se ha vuelto a poner el foco en desarrollar entornos de práctica positivos y resilientes que aseguren no solo la seguridad física, sino también la salud psicológica y el bienestar de los enfermeros de emergencias (26).

2.2.1.3 Teorías y teóricos sobre las condiciones de trabajo de enfermería

Modelo teórico de Demandas y Recursos Laborales (JD-R):

Esta teoría propugna que todo ambiente laboral puede ser estudiado en términos de dos categorías: las "demandas laborales" y los "recursos laborales". Las exigencias (físicas, psicológicas, sociales u organizacionales) que involucran un esfuerzo mantenido y que se relacionan con unos costes fisiológicos y/o psicológicos (por ejemplo, sobrecarga de trabajo, presión de tiempo, exigencias mentales). Los recursos (físicos, psicológicos, sociales u organizacionales) sirven para lograr objetivos laborales, minimizar las demandas y los costes que implican, y fomentar el crecimiento personal (por ejemplo, autonomía, apoyo social, retroalimentación). El modelo plantea que altas demandas provocan agotamiento (burnout) y que muchos recursos fomentan el compromiso (engagement). Esta teoría se ajusta a nuestra investigación, ya que explica cómo las condiciones de trabajo (demandas y recursos) se asocian a la satisfacción en el trabajo (27).

Teoría X y Teoría Y de McGregor:

Planteó dos teorías opuestas de la naturaleza humana en el trabajo: La Teoría X supone que los trabajadores son vagos, evitan las responsabilidades y deben ser controlados y dirigidos. Un ambiente de trabajo Teoría X se caracteriza por una supervisión cerrada y poca autonomía. Por el contrario, la Teoría Y propone que los empleados son creativos, trabajan si se les motiva, buscan responsabilidades y pueden autodirigirse. Un clima sustentado en la Teoría Y promueve la participación, la autonomía, el desarrollo. Esta teoría influye en las condiciones laborales, ya que el tipo de liderazgo y la cultura organizacional (factores psicosociales) vendrán dados por la teoría que, de forma implícita o explícita, sigan los directivos del hospital, influyendo en la satisfacción y el rendimiento de las enfermeras (28).

Modelo teórico de adaptación de Callista Roy:

Roy ve al ser individual como un biosistema adaptativo que interactúa continuamente con un entorno en transformación. La meta de la enfermería es generar respuestas adaptativas en cuatro formas: fisiológica, autoconcepto, función de rol e interdependencia. Las condiciones laborales son el conjunto de incitaciones focales, contextuales y residuales a los que la enfermera de urgencias se tiene que ir adaptando. Las condiciones negativas (sobrecarga, escasez de recursos) son estímulos negativos que pueden generar respuestas inefectivas (ej. agotamiento, lesión). Por lo cual, esta teoría apoya que las condiciones laborales adecuadas son un ambiente que favorece la adaptación y el bienestar de la enfermera y así puede conservar su energía para otorgar cuidados de calidad (29).

2.2.1.4 Dimensiones de las condiciones de trabajo

1). Condiciones personales:

Esta área aborda los talentos internos de la enfermera y cómo interactúan con el entorno de trabajo. Mide la opinión de cómo la salud física y mental influye en el rendimiento, satisfacción de necesidades individuales a través del trabajo y la correspondencia entre las habilidades y conocimientos de la enfermera y las exigencias del cargo. Además, explora dimensiones psicológicas como el autoconcepto, la facilidad de comunicación interpersonal y la participación en la toma de determinaciones. Esta variable es notoria porque reconoce que las condiciones laborales no son un factor externo uniforme, sino que su efecto depende de las características y valoraciones de cada profesional. Científicamente, una incongruencia entre las capacidades autopercibidas y las exigencias del puesto puede generar estrés y ansiedad, en tanto que un autoconcepto favorable y buenas habilidades comunicativas pueden funcionar como factores protectores aun en contextos exigentes (30).

2). Condiciones ambientales:

En esta área se reúnen los aspectos físicos y de seguridad que envuelven a la enfermera de urgencias. Evalúa la idoneidad de aspectos como la ventilación, la iluminación o la exposición a cambios bruscos de temperatura, que pueden provocar desde molestias hasta fatiga visual o estrés térmico. Además, toca puntos importantes de bioseguridad, como el etiquetado adecuado de sustancias químicas, la información sobre riesgos biológicos, las medidas de protección y el estado de inmunización del personal. Unas condiciones ambientales inadecuadas son un riesgo directo y objetivo para la salud de la enfermera. La falla en estos elementos no solo viola la ley de seguridad laboral, sino que también comunica un mensaje organizacional de poco aprecio por el personal, impactando la moral y el nivel de satisfacción (31).

3). Condiciones de la carga física y mental:

Esta área mide las exigencias particulares del trabajo de emergencia, en términos físicos y psicológicos. Trata de la sensación de rutina y lo gratificante que es hacer las cosas. Se enfoca en la carga ergonómica, como posturas incómodas y levantamiento de cargas. Además, indaga la sobrecarga mental y psicosocial por exposición a reproches de jefes, prolongación del trabajo a casa, conflictos laborales y disponibilidad de protección, espacio y vigilancia. La sobrecarga física y mental es uno de los mejores predictores de agotamiento laboral, trastornos musculoesqueléticos y deserción profesional. Estudiar esta dimensión permite reconocer los puntos vulnerables de sobrecarga que, en caso de no ser intervenidos, deterioran progresivamente la salud del personal y la calidad de la atención (32).

2.2.2 Variable 2: Satisfacción laboral (SL) de enfermería

2.2.2.1 Conceptualización de la satisfacción laboral

La Satisfacción Laboral (SL) es conceptualizada como un momento emocional positivo y una actitud general resultante de la percepción y valoración que la enfermera hace de su trabajo y de las experiencias derivadas de él. Este constructo no es monolítico; es una compleja amalgama de cogniciones (creencias sobre el trabajo), afectos (sentimientos y emociones) y comportamientos (33).

En el dinámico y estresante entorno de un servicio de emergencias, la satisfacción laboral trasciende el simple agrado por las tareas; refleja la congruencia entre las expectativas profesionales de la enfermera y la realidad organizacional que experimenta. Una baja satisfacción laboral es un indicador de alerta científica, pues se asocia directamente con un mayor ausentismo, altas tasas de rotación y, críticamente, con una disminución en la calidad y seguridad del cuidado al sufrido (34).

2.2.2.2 Evolución histórica de la satisfacción laboral

El estudio de la satisfacción laboral tiene sus raíces en la psicología industrial de principios del siglo XX, con los estudios de Hawthorne, que revelaron que factores sociales y psicológicos, más allá de los económicos, influían en la productividad. Inicialmente, el enfoque era utilitarista, buscando cómo hacer al trabajador más productivo. Sin embargo, a partir de la década de 1960, teóricos humanistas comenzaron a ver la satisfacción como un fin en sí mismo, un componente esencial del bienestar del trabajador (35).

En el ámbito de la enfermería, el interés por la SL se intensificó hacia finales del siglo XX, cuando la escasez de personal y las altas tasas de abandono de la profesión obligaron a las organizaciones sanitarias a investigar por qué sus profesionales no se sentían realizados, pasando de un simple interés por la retención a una comprensión profunda de cómo un entorno laboral insatisfactorio deteriora el capital humano y la misión de cuidado (36).

2.2.2.3 Principales teorías y teóricos fundamentales de la satisfacción laboral

Teoría de la equidad de John Stacey Adams:

Postula que la satisfacción en el trabajo es la resultante de una comparación social en la que la enfermera evalúa la relación entre sus propias contribuciones (esfuerzo, tiempo, habilidades, dedicación) y las recompensas que recibe (salario, reconocimiento, oportunidades), y luego compara esta relación con la que perciben sus colegas. La insatisfacción surge no solo de una baja recompensa, sino de la percepción de injusticia o inequidad. Si una enfermera percibe que trabaja más duro que una colega, pero recibe el mismo o menor reconocimiento, su satisfacción disminuirá drásticamente. Este modelo es crucial en emergencias, donde el trabajo en equipo es vital y las percepciones de inequidad en la carga de trabajo o el reconocimiento pueden fracturar rápidamente la moral del equipo (37).

Teoría de la fijación de metas de Edwin Locke:

Esta teoría complementa la anterior al afirmar que la existencia de metas claras, específicas y desafiantes, junto con una retroalimentación adecuada, conduce a una mayor satisfacción y rendimiento. La insatisfacción puede surgir cuando los objetivos del servicio de emergencia son ambiguos, las expectativas no están claras o el feedback sobre el desempeño es inexistente o puramente punitivo. Para una enfermera de emergencias, saber que su esfuerzo contribuye a metas concretas (ej. reducir el tiempo puerta-aguja en un infarto) es una fuente poderosa de satisfacción (38).

Teoría de las relaciones interpersonales de Hildegard Peplau:

Peplau definió la enfermería como un proceso interpersonal y terapéutico. Su teoría subraya que la esencia de la práctica del cuidado enfermero reside en la calidad de las relaciones que se establecen. Esta influencia se extiende más allá del paciente. La satisfacción laboral de una enfermera está profundamente impactada por la calidad de sus interacciones con los colegas, los médicos y, fundamentalmente, con sus supervisores. Un entorno donde las relaciones son colaborativas, respetuosas y de apoyo, tal como lo promueve el modelo de Peplau, fomenta una alta satisfacción. Por el contrario, un ambiente de conflicto interpersonal y falta de comunicación, como se explora en las dimensiones del instrumento, genera una profunda insatisfacción que socava el propósito terapéutico de la profesión (39).

2.2.2.4 Dimensiones de la satisfacción laboral de enfermería

a. Trabajo actual: Valora la percepción sobre las características intrínsecas del puesto, como la claridad de los objetivos, la organización de las tareas y la oportunidad de usar y desarrollar habilidades (40).

b. Trabajo en general: Mide la satisfacción global con la institución y las condiciones generales del empleo, incluyendo la disponibilidad de recursos y herramientas para un buen desempeño (41).

c. Interacción con el jefe inmediato: Evalúa la calidad de la supervisión, el reconocimiento por el trabajo bien hecho, la capacidad del jefe para resolver problemas y el involucramiento en la toma de resoluciones (42).

d. Oportunidades de progreso: Mide la percepción sobre las posibilidades de recibir capacitación y desarrollo tanto a nivel de habilidades asistenciales como de crecimiento humano y profesional (43).

e. Remuneraciones e incentivos: Evalúa la satisfacción con el sueldo en relación con el trabajo realizado y la percepción de que a la organización le interesa las necesidades del personal (44).

f. Interrelación con los compañeros de trabajo: Mide el grado de apoyo, colaboración y la calidad de las interrelaciones entre los miembros del equipo (45).

g. Ambiente de trabajo: Valora la percepción sobre las políticas y normas de la organización, la equidad en el trato y la libertad para expresar opiniones sin temor a represalias (46).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hi: Existe una asociación significativa estadísticamente entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud Lima, 2025.

Ho: No existe una asociación significativa estadísticamente entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud Lima, 2025.

2.3.2 Hipótesis específicas

He1: Existe una asociación significativa estadísticamente entre la dimensión condiciones personales de las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud Lima, 2025.

He2: Existe una asociación significativa estadísticamente entre la dimensión condiciones ambientales de las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud Lima, 2025.

He3: Existe una asociación significativa estadísticamente entre la dimensión condiciones de la carga física y mental de las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en enfermeras del del servicio de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud Lima, 2025.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Se aplicará el método hipotético-deductivo, que consiste en un proceso de indagación que se basa en la formulación de suposiciones explicativas y en la verificación subsiguiente de sus consecuencias lógicas mediante pruebas empíricas. En su esencia más pura, se trata de un procedimiento iterativo que se inicia con la meticulosa observación de un fenómeno específico y la precisa identificación de un problema o interrogante de investigación de importancia. A partir de esta meticulosa observación y análisis minucioso de los datos recabados, se elabora una hipótesis fundamentada que representa una posible explicación o resolución al problema inicialmente planteado (47).

3.2. Enfoque de la investigación

La metodología predominante de la investigación es la cuantitativa, que se distingue por ser un enfoque riguroso y sistemático que se basa en la recopilación meticulosa y el análisis detallado de datos numéricos. El objetivo es descifrar y comprender las interacciones complejas entre diversas variables y los complejos patrones subyacentes presentes en un fenómeno de estudio específico. La base de su esencia radica en la meticulosa y minuciosa evaluación de los diversos atributos de relevancia, empleando herramientas estandarizadas y siguiendo procedimientos de muestreo rigurosos con el propósito de garantizar la confiabilidad y validez de los datos obtenidos (48).

3.3. Tipo de investigación

El estudio es aplicado, se distingue por ser una modalidad de investigación científica que se enfoca en la resolución de problemas específicos y en la generación de soluciones prácticas en un contexto específico. Este método se caracteriza por su enfoque hacia la

aplicación de conocimientos teóricos en situaciones concretas, con el objetivo de optimizar procesos, productos o servicios existentes. El objetivo primordial es emplear eficazmente el acervo teórico existente para abordar desafíos específicos y potenciar tanto el bienestar de los individuos como la optimización de los procedimientos (49).

3.4. Diseño de la investigación

La metodología de la investigación es no experimental u observacional, lo cual implica que el investigador no participa ni manipula las variables, sino que simplemente documenta, observa y analiza los fenómenos tal y como se manifiestan de forma natural en su entorno o contexto particular. Además, es crucial subrayar que este enfoque metodológico es de carácter transversal, dado que implica la recopilación de información en un único instante temporal, permitiendo una perspectiva integral y detallada de las variables y sus posibles conexiones en ese momento específico. Es de carácter correlacional, dado que se enfoca en examinar meticulosamente la relación o asociación intrínseca entre dos o más variables. No tiene como objetivo establecer de manera definitiva una causa y efecto entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de las enfermeras (50).

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1 Población:

El universo consistirá en la totalidad de los profesionales Licenciados en Enfermería que desempeñan sus funciones en la Unidad de Emergencia del Hospital. Para establecer la cantidad precisa de la población (N), se coordinará con la Dirección del Departamento de Enfermería de dicho hospital para obtener el listado oficial y actualizado del personal que cumple con esta característica. Se estima una población de $N = 85$ enfermeras y enfermeros. Este número será corroborado y modificado al comienzo del trabajo de campo.

3.5.2 Muestra y muestreo:

Para la presente averiguación se seleccionará una muestra probabilística aleatoria simple. Dado que la población es finita y conocida ($N < 100,000$), se utilizará la fórmula estadística para poblaciones definidas, garantizando así que cada profesional de enfermería del servicio tenga la misma probabilidad de ser seleccionado, lo que minimiza el sesgo y permite la generalización de los resultados. Redondeando al entero superior, el tamaño de la muestra calculado es de $n = 70$.

Por lo tanto, la muestra del estudio estará conformada por 70 licenciadas y licenciados en enfermería de la unidad de Emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud. La selección de los participantes se realizará mediante un muestreo aleatorio simple, utilizando una tabla de números aleatorios o un software estadístico a partir del listado oficial del personal.

Para certificar la homogeneidad de la muestra y la validez de las resultados, se utilizarán los siguientes **criterios de selección**:

Criterios de Inclusión:

- Ser Licenciada o Licenciado en Enfermería, colegiado y habilitado para el ejercicio profesional en el Perú.
- Tener un vínculo laboral vigente (nombrado o contratado bajo cualquier modalidad) con el Hospital del Ministerio de Salud y estar asignado de manera permanente al servicio de Emergencia.
- Poseer un tiempo mínimo de experiencia laboral de seis (6) meses continuos en el servicio de Emergencia del hospital al momento de la recolección de datos. Este criterio asegura que el profesional esté suficientemente familiarizado con la

dinámica, las demandas y el entorno del servicio para poder emitir juicios fundados sobre su calidad de vida profesional y satisfacción.

- Aceptar involucrarse de forma voluntaria en la indagación, firmando el respectivo consentimiento informado.

Criterios de Exclusión

- Profesionales de enfermería que se encuentren desempeñando funciones exclusivamente administrativas (jefaturas, coordinaciones) y que no realicen labor asistencial directa de forma regular.
- Personal de enfermería que se encuentre en período de vacaciones, licencia por salud, maternidad u otro motivo que le impida estar en actividad laboral durante el período de recolección de datos.
- Profesionales de enfermería que se encuentren realizando su residentado o internado en el servicio, ya que su percepción puede estar influenciada por su condición de formación y no de trabajador permanente.
- Profesionales que no completen las herramientas en su totalidad o cuyos datos presenten inconsistencias evidentes.

3.6. Variables y operacionalización

Tabla 1. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA
V1. Condiciones de Trabajo	Se refiere a los diferentes aspectos y características del entorno laboral que pueden influir en la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores. Esto puede incluir factores físicos, psicológicos, sociales y organizacionales (Sabastizagal-Vela et al., 2020) (21).	Se medirá a través del "Cuestionario sobre Condiciones del trabajo" de Lázaro (2019), utilizado por Leiva y Diaz (2024). Consta de 25 ítems con escala Likert (1=Totalmente en desacuerdo a 5=Totalmente de acuerdo), agrupados en 3 dimensiones. Permite clasificar las condiciones de trabajo de las enfermeras en tres niveles.	Condiciones personales	<ul style="list-style-type: none"> - Salud física y mental - Necesidades personales - Conocimientos y habilidades - Imagen de sí mismo - Comunicación - Toma de decisiones 	Ordinal	Buenas: 92 - 125 pts.
			Condiciones ambientales	<ul style="list-style-type: none"> - Ventilación - Iluminación - Etiquetado de sustancias - Riesgo biológico - Bioseguridad - Inmunización 		Regulares: 59 - 91 pts.
			Condiciones de la carga física y mental	<ul style="list-style-type: none"> - Monotonía - Satisfacción con las tareas - Ergonomía (posturas y cargas) - Ataques psicológicos - Conflictos laborales - Protección y vigilancia 		Malas: 25 - 58 pts..
			Trabajo actual	<ul style="list-style-type: none"> - Claridad de objetivos - Organización de tareas - Desarrollo de habilidades - Retroalimentación del desempeño 		
V2. Satisfacción Laboral	Es el estado emocional positivo y actitud general resultante de la valoración que la enfermera hace de su trabajo y de las experiencias derivadas de él, basado en la percepción de equidad entre sus contribuciones y las recompensas obtenidas (Adams, 1963; Locke, 1976) (31).	Esta variable se medirá mediante la "Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud" del MINSA (2002), utilizada por Cabrejos y Montenegro (2022). Consta de 22 ítems con escala Likert (1=Totalmente en desacuerdo a 5=Totalmente de acuerdo), agrupados en 7 dimensiones. Se mide en tres niveles de satisfacción laboral del personal enfermero.	Trabajo en general	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones laborales - Disponibilidad de recursos - Satisfacción con la institución 	Ordinal	Satisfecho: 88 - 110 pts.
			Interacción con el jefe inmediato	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento - Solución de problemas - Participación en decisiones 		Medianamente satisfecho: 66 - 87 pts.
			Oportunidades de progreso	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación - Desarrollo profesional y humano 		Insatisfecho: 22 - 65 pts.
			Remuneraciones e incentivos	<ul style="list-style-type: none"> - Adecuación del sueldo - Preocupación institucional 		
			Interrelación con Compañeros	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo mutuo - Colaboración en tareas 		
			Ambiente de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Políticas y normas claras - Equidad en el trato - Libertad de opinión 		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

La metodología utilizada para la recopilación de información será la encuesta. Se considera que este método es el más adecuado para la investigación, dado que facilita la recolección de información estandarizada directamente de las unidades de análisis de manera eficaz. La implementación de cuestionarios estructurados facilitará la evaluación objetiva de las percepciones respecto a las condiciones laborales y la satisfacción en el trabajo, proporcionando los datos cuantitativos requeridos para el análisis estadístico correlacional posterior (51).

3.7.2 Descripción de instrumentos

Se emplearán dos escalas estandarizadas, cuya validez y fiabilidad han sido ampliamente evidenciadas en trabajos e investigaciones similares.

Instrumento 1. Cuestionario sobre Condiciones de Trabajo

Fue desarrollado por Leiva y Diaz (2024). El cuestionario es autoaplicado y valora la percepción de los enfermeros sobre diferentes aspectos de su entorno de trabajo. Consta de 25 ítems o preguntas. Las respuestas se obtienen a través de una escala tipo Likert de cinco puntos, en la que el participante indica su nivel de acuerdo con cada afirmación. Las alternativas de respuesta son: 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 = De acuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo. El instrumento se estructura en tres dimensiones teóricas: Condiciones personales: Mide la compatibilidad entre las características de la persona y las del puesto. Condiciones ambientales: Mide los parámetros ambientales físicos y de bioseguridad. Condiciones de la Carga Física y Mental: Investiga las exigencias ergonómicas y psicosociales del trabajo. La puntuación total se calcula sumando las

puntuaciones de todos los ítems, que oscilan entre 25 y 125 puntos. De esta nota en adelante, se definen tres niveles para clasificar las condiciones de trabajo: Malas (25-58 puntos), Regulares (59-91 puntos) y Buenas (92-125 puntos) (52).

Instrumento 2. Cuestionario de Satisfacción Laboral

Se empleará el Cuestionario de Satisfacción del Personal de Salud, confeccionada y estandarizada por el Ministerio de Salud del Perú (MINSa, 2002). Este instrumento fue diseñado específicamente para medir el grado de satisfacción de los trabajadores del sistema sanitario peruano respecto a su entorno, políticas y condiciones de trabajo, fue recientemente modificada y validada por Cabrejos & Montenegro (2022). Se compone de 22 ítems valorados en una escala Likert de 5 puntos (desde "totalmente en desacuerdo" hasta "totalmente de acuerdo"). Los ítems se agrupan en siete dimensiones clave: Trabajo Actual, Trabajo en General, Interacción con el jefe Inmediato, Oportunidades de Progreso, Remuneraciones e Incentivos, Interrelación con los Compañeros de Trabajo y Ambiente de Trabajo. El puntaje total, resultante de la suma de las respuestas, clasifica la satisfacción en los niveles de insatisfecho (22-65), medianamente satisfecho (66-87) y satisfecho (88-110) puntos. Su pertinencia y fiabilidad para el contexto local han sido corroboradas por estudios como el de Cabrejos y Montenegro (2022), que reportaron un Alfa de Cronbach de muy bueno (53).

3.7.3 Validación

Instrumento 1. Cuestionario sobre Condiciones de Trabajo

La validez de la herramienta fue establecida a través de un juicio de especialistas. En el estudio realizado por Leiva y Diaz en el año 2024, se empleó el juicio de cinco especialistas en el tema, quienes evaluaron la pertinencia, claridad y coherencia de cada ítem con las dimensiones y la variable principal. Se empleó el coeficiente V de Aiken para cuantificar el

nivel de concordancia entre los jueces, resultando en un 100% de concordancia. Esto evidencia una excelente validez del contenido (52).

Instrumento 2. Cuestionario de Satisfacción Laboral

El instrumento ha sido validado para su uso en el sector salud del Perú por el propio MINSA. Aun así, fue validado por Cabrejos & Montenegro (50) recientemente (2022), demostrando una alta validez de contenido a través de juicio de expertos, consiguiendo un coeficiente V de Aiken > 0.95 (53).

3.7.4 Confiabilidad

Instrumento 1. Cuestionario sobre Condiciones de Trabajo

La fiabilidad, o consistencia interna de la herramienta, se estableció a través de una prueba piloto. Se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach, dando como resultado el valor de 0.869. Este valor es alto y evidencia que el instrumento es confiable y consistente en la medición del constructo condiciones de trabajo en la población estudiada (52).

Instrumento 2. Cuestionario de Satisfacción Laboral

El instrumento ha sido sometido a pruebas de confiabilidad para su uso en el sector salud del Perú por el propio MINSA. Aun así, en la tesis de Cabrejos y Montenegro se reporta una alta composición estructural, con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,858 obtenido en su prueba piloto, lo que confirma su fiabilidad para ser utilizado en nuestra investigación (53).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Una vez finalizada la recolección de información por medio de los cuestionarios, los datos serán organizados y preparados para su análisis. En una primera etapa, se hará el control de calidad de los instrumentos utilizados, constatando el llenado completo y la coherencia de

las respuestas. Luego, en el programa Microsoft Excel, se creará una matriz de datos donde se codificarán y escribirán los valores de cada ítem para cada participante.

Para el análisis estadístico, la base de datos se importará al software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), en su última versión. El análisis de los datos se realizará en dos etapas principales. En primer lugar, se realizará un análisis estadístico descriptivo. Se calcularán frecuencias absolutas y relativas porcentuales para cada una de las variables "Condiciones de Trabajo" y "Satisfacción Laboral" y sus dimensiones. Los resultados se mostrarán en tablas de frecuencias y gráficos de barras para describir el comportamiento de las variables en la población de enfermeras estudiada.

Para la prueba de hipótesis y responder al objetivo de la investigación, se aplicará la estadística inferencial. Ya que la investigación pretende conocer la asociación entre dos variables medidas en escala ordinal, se aplicará el coeficiente de correlación no paramétrico Rho de Spearman. Esta prueba determinará si existe asociación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral, en qué dirección y en qué medida. Para la decisión estadística se tomará en cuenta la contrastación y validación de las hipótesis planteadas.

3.9. Aspectos éticos

Esta averiguación seguirá todas las normas éticas para la investigación con humanos, tanto nacionales como internacionales. Todo el procedimiento se realizará en el respeto absoluto a la dignidad, los derechos y el bienestar de las enfermeras participantes. En primer lugar, el proyecto se someterá al Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener para su revisión y aprobación. Luego de ello, se realizará la autorización respectiva de la Dirección y el Departamento de Enfermería de un Hospital del Ministerio de Salud para tener acceso a la población de estudio.

El estudio se guiará por los principios de la Declaración de Helsinki, garantizando que los beneficios potenciales para la comunidad de enfermería y la calidad del cuidado sean mayores que cualquier riesgo previsible para las participantes. Se aplicarán los principios bioéticos:

El principio de respeto a las personas (Autonomía): Se respetará el derecho de cada enfermera a decidir su participación. Antes de la aplicación de los instrumentos, se realizará el consentimiento informado. A cada posible participante se le entregará una hoja informativa con la descripción del estudio: objetivos, procedimientos, participación voluntaria y manejo de la información. Podrán hacer preguntas y se les garantizará que pueden abandonar el estudio en cualquier momento sin que esto tenga repercusión en su situación laboral. La aceptación se hará constar por escrito en el mismo documento.

Beneficencia y no maleficencia: La investigación está diseñada para no causar daño físico, psicológico o social a las participantes. El riesgo es mínimo: el tiempo que se tarde en contestar los cuestionarios. Se buscará maximizar los beneficios, esperando que los resultados ayuden a crear evidencia para futuras intervenciones que mejoren el ambiente de trabajo y el bienestar de los enfermeros.

Principio de justicia: La elección de las participantes se hará de forma equitativa, tomando en cuenta únicamente los criterios de inclusión y exclusión establecidos en la metodología, sin ningún tipo de discriminación. Los resultados y hallazgos de la investigación serán divulgados a la institución y la comunidad científica para el beneficio general.

Finalmente, en línea con el código de ética de la Universidad Privada Norbert Wiener, se mantendrá la confidencialidad y el anonimato. Los cuestionarios serán codificados para mantener el anonimato de las participantes (57).

4.2. Presupuesto

Categoría	Detalle	Cantidad	Costo Unitario (S/.)	Costo Total (S/.)
Talento Humano				500.00
	Asesoría metodológica y estadística	1 servicio	350.00	350.00
	Personal para digitación de datos	1 servicio	150.00	150.00
Bienes y Materiales				426.00
	Material bibliográfico (artículos, libros)	Estimado	110.00	110.00
	Material de escritorio (papel, lapiceros, etc.)	Global	69.00	69.00
	Fotocopias y/o reproducciones	Estimado	90.00	90.00
	Anillado y/o encuadernado de tesis	3 íntegros	50.00	150.00
	Dispositivos de almacenamiento (memoria USB)	1 unidad	20.00	20.00
Servicios de Terceros				229.00
	Movilidad y viáticos	Estimado	80.00	80.00
	Comunicaciones (Internet)	Estimado	79.00	79.00
	Imprevistos (10% aprox.)	Global	70.00	70.00
COSTO TOTAL ESTIMADO				S/ 1,155.00

Financiamiento La iniciativa investigativa será financiada íntegramente por la autora de este trabajo.

5. REFERENCIAS

1. Organización Panamericana de la Salud. Reducir el déficit de profesionales de enfermería es fundamental para responder mejor [En línea]. 2023 Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/12-5-2023-reducir-deficit-profesionales-enfermeria-es-fundamental-para-responder-mejor>
2. Ulrich B, Cassidy L, Barden C, Varn-Davis N, Delgado SA. National nurse work environments - October 2021: A status report. *Crit Care Nurse* [Internet]. 2022;42(5):58–70. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4037/ccn2022798>
3. Labrague LJ, Al Sabei S, Al Rawajfah O, AbuAlRub R, Burney I. Interprofessional collaboration as a mediator in the relationship between nurse work environment, patient safety outcomes and job satisfaction among nurses. *J Nurs Manag* [Internet]. 2022;30(1):268–78. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/jonm.13491>
4. Alenazy FS, Dettrick Z, Keogh S. The relationship between practice environment, job satisfaction and intention to leave in critical care nurses. *Nurs Crit Care* [Internet]. 2023;28(2):167–76. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/nicc.12737>
5. Santos JLGD, Balsanelli AP, Freitas E de O, Menegon FHA, Carneiro IA, Lazzari DD, et al. Work environment of hospital nurses during the COVID-19 pandemic in Brazil. *Int Nurs Rev* [Internet]. 2021;68(2):228–37. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/inr.12662>
6. Javanmardnejad S, Bandari R, Heravi-Karimooi M, Rejeh N, Sharif Nia H, Montazeri A. Happiness, quality of working life, and job satisfaction among nurses working in emergency departments in Iran. *Health Qual Life Outcomes* [Internet]. 2023;19(1):112. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1186/s12955-021-01755-3>
7. Donley J. The impact of work environment on job satisfaction: Pre-COVID research to inform the future. *Nurse Lead* [Internet]. 2024;19(6):585–9. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.mnl.2021.08.009>
8. Kagan I, Hendel T, Savitsky B. Personal initiative and work environment as predictors of job satisfaction among nurses: cross-sectional study. *BMC Nurs* [Internet]. 2021;20(1):87. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1186/s12912-021-00615-1>
9. Organización panamericana de la salud, el Día Internacional de la Enfermería, la OPS advierte sobre una disminución drástica de graduados de enfermería 2025 Disponible en:

<https://www.paho.org/es/noticias/12-5-2025-dia-internacional-enfermeria-ops-advierte-sobre-disminucion-drastica-graduados>

10. Leitón Espinoza ZE, Arteaga Lujan NE. Physical, psychological and social working conditions in emergency service nurses. SCIÉENDO [Internet]. 2022;25(1):29–39. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.17268/sciendo.2022.004>
11. Soto-Castellón MB, Leal-Costa C, Pujalte-Jesús MJ, Soto-Espinosa JA, Díaz-Agea JL. Subjective mental workload in Spanish emergency nurses. A study on predictive factors. Int Emerg Nurs [Internet]. 2023;69(101315):101315. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ienj.2023.101315>
12. Babamohamadi H, Davari H, Safari A-A, Alaei S, Pordanjani SR. The association between workload and quality of work life of nurses taking care of patients with COVID-19. BMC Nurs [Internet]. 2023;22(1):234. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1186/s12912-023-01395-6>
13. Hellín Gil MF, Ruiz Hernández JA, Ibáñez-López FJ, Seva Llor AM, Roldán Valcárcel MD, Mikla M, et al. Relationship between job satisfaction and workload of nurses in Adult Inpatient Units. Int J Environ Res Public Health [Internet]. 2022;19(18):11701. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph191811701>
14. Hassan RM, Salma KJ. Relationship between work context and job satisfaction among emergency nurses. Int J Health Sci (IJHS) [Internet]. 2022;14775–87. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.53730/ijhs.v6ns2.8891>
15. Rostami F, Babaei-Pouya A, Teimori-Boghsani G, Jahangirimehr A, Mehri Z, Feiz-Arefi M. Mental workload and job satisfaction in healthcare workers: The moderating role of job control. Front Public Health [Internet]. 2021;9:683388. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3389/fpubh.2021.683388>
16. Diego Santacruz D, Isidro Huaman GD, Velasquez Bedoya R. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital público Huánuco-2023. [Tesis de especialidad]. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán; 2024. Disponible en: <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/9344>
17. Lopez Aquino WP, Sanchez Ruiz JP. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Servicio de Emergencia, en un hospital del Callao – 2022. [Tesis de especialidad]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2023. Disponible en:

<https://www.google.com/search?q=http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/7725>

18. Olivos Carrasco KJ. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo en profesionales de enfermería durante la pandemia por COVID-19, Hospital EsSalud Carlos Cortez Jiménez-Tumbes, 2022. [Tesis de maestría]. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes; 2024. Disponible en: <https://www.google.com/search?q=https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/4130>
19. Gómez Ticona KA. Relación entre las condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado, Arequipa 2022. [Tesis de especialidad]. Arequipa: Universidad Católica de Santa María; 2023. Disponible en: <https://www.google.com/search?q=https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12929/12204>
20. Wilson Neyra EM, Calderón Gonzales FM. Condiciones de trabajo y satisfacción de los profesionales de la salud las unidades móviles SAMU en Lima - 2021. [Tesis de licenciatura]. Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2023. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.14441/2037>
21. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Un entorno de trabajo seguro y saludable es un principio y derecho fundamental en el trabajo [Internet]. Ginebra: OIT; 2022. Disponible en: https://www.google.com/search?q=https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_850673/lang--es/index.htm
22. Frontiers in Medicine. Burnout syndrome and work engagement in nursing staff: a systematic review and meta-analysis [Internet]. Lausanne: Frontiers Media SA; 2023. Disponible en: <https://www.frontiersin.org/journals/medicine/articles/10.3389/fmed.2023.1125133/full>
23. Consejo Internacional de Enfermeras (CIE). Caring for nurses strengthens economies [Internet]. Ginebra: CIE; 2025. Reporte del Día Internacional de la Enfermera 2025. Disponible en: https://www.icn.ch/sites/default/files/2025-04/ICN_IND2025_report_EN_A4_FINAL_0.pdf Alligood MR. Modelos y Teorías en Enfermería. 10ª ed. Barcelona: Elsevier; 2022.

24. Zambrano Conforme RG, Toala Bravo HV, Choéz Macías JV. Enfermería en servicios de emergencia. RECIMUNDO [Internet]. 2024;8(1):321-9. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/10295654.pdf>
25. Bakker AB, Demerouti E. The Job Demands-Resources model: state of the art. J Manag Psychol [Internet]. 2007 ;22(3):309-28. Disponible en: https://www.google.com/search?q=https://www.researchgate.net/publication/235322967_The_Job_Demands-Resources_model_state_of_the_art
26. Schaufeli WB, Bakker AB. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. J Organ Behav [Internet]. 2004 [citado 15 sep 2025];25(3):293-315. Disponible en: <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/168.pdf>
27. Kopelman RE, Prottas DJ, Davis AL. Douglas McGregor's Theory X and Theory Y: Toward a Construct-Valid Measure. J Manag Issues [Internet]. 2008;20(2):255-71.
28. Díaz L, Durán M, Gallego P, Gómez B, Gómez E, González Y. Análisis de los conceptos del modelo de adaptación de Callista Roy. Aquichan [Internet]. 2002 2(1):19-23. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972002000100004
29. Naranjo Y, Concepción JA, Rodríguez M. La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Elizabeth Orem. Gaceta Médica Espirituana [Internet]. 2017 19(3):89-100. Disponible en:
30. Pizarro J, Fredes D, Inostroza C, Torreblanca E. Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. Rev Venez Gerenc [Internet]. 2019 24(87):843-59. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/290/29060499013/html/>
31. Denis R. Aplicación de La Teoría de Florence Nightingale en los servicios de salud en Cuba. Multimed [Internet]. 2021 [citado 15 sep 2025];25(5):e2296. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1028-48182021000500014
32. Reyes S. Estudio de la relación entre Carga Mental y Física de trabajo y Estrés laboral [Tesis de grado]. San Cristóbal de La Laguna: Universidad de La Laguna; 2022 [Disponible en: <https://www.google.com/search?q=https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/27614/Estudio%2520de%2520la%2520relacion%2520entre%2520Carga%2520mental%2520y%2520Fisica%2520de%2520trabajo%2520y%2520Estres%2520laboral.pdf>
33. Contreras V, Reynaldos K, Cardona L. Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. Rev Cubana Enfermer [Internet]. 2015;31(1). Disponible en:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192015000100007&lng=es

34. Aguilar SS. Satisfacción Laboral en Profesionales de Enfermería. Rev Cuid [Internet]. 2010;1(1). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v1i1.74>
35. Perca Palacios LT. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el contexto hospitalario: una revisión sistemática. Investig innov [Internet]. 2023;3(3):87–98. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.33326/27905543.2023.3.1849>
36. Chunga Diaz TO, Escuza Pasco ME. La importancia de la satisfacción laboral en el ámbito profesional: una revisión sistemática. Diversitas [Internet]. 2023;19(1):163–81. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15332/22563067.9109>
37. Següel Palma F, Valenzuela Süazo S, Sanhueza Alvarado O. El Trabajo del profesional de enfermería: Revisión de la literatura. Cienc Enferm (Impresa) [Internet]. 2015;21(2):11–20. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/s0717-95532015000200002>
38. Zuleta Gallo, M. La percepción de satisfacción laboral del personal de enfermería en atención domiciliaria: una revisión sistemática de la literatura. [Internet]. Medellín, Colombia: Universidad de Antioquia; Medellín – Colombia. 2019. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10495/14565>
39. Moraes LMP, Lopes MV de O, Braga VAB. Componentes funcionais da teoria de Peplau e sua confluência com o referencial de grupo. Acta Paul Enferm [Internet]. 2006;19(2):228–33. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/s0103-21002006000200016>
40. Macas Infante JJ, Urgiles Vallejo IP. Análisis de la Interacción entre Factores Estresantes y Satisfacción Laboral en Profesionales de Enfermería en UCI: Revisión Sistemática Integrativa. Ciencia Latina [Internet]. 2025;9(2):6950–65. Disponible en: http://dx.doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i2.17417
41. Leal Murillo S, Gutiérrez Arambula D, Gerber JF, Souto Higuera J, Simón Pérez R. Revisión sistemática sobre la influencia del estilo de liderazgo en la satisfacción laboral de los profesionales de la salud. J Health Qual Res [Internet]. 2024;39(4):247–57. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jhqr.2024.04.003>
42. Següel Palma F, Valenzuela Süazo S, Sanhueza Alvarado O. El Trabajo del Profesional de Enfermería: Revisión de la Literatura. Cienc enferm [Internet]. 2017;21(2):11-20. Disponible en: <https://revistas.udec.cl/index.php/cienciayenfermeria/article/view/130>
43. Gómez-Urquiza JL, Monsalve-Reyes CS, San Luis-Costas C, Fernández-Castillo R, Aguayo-Estremera R, Cañadas-de la Fuente GA. Factores de riesgo y niveles de burnout

- en enfermeras de atención primaria: una revisión sistemática. *Aten Primaria* [Internet]. 2017;49(2):77–85. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.aprim.2016.05.004>
44. Landy Maldonado MS, Mora Veintimilla G del R. Satisfacción laboral en el personal sanitario: Una revisión centrada en el liderazgo. *RECIAMUC* [Internet]. 2025;9(2):262–74. Disponible en: [http://dx.doi.org/10.26820/reciamuc/9.\(2\).abril.2025.262-274](http://dx.doi.org/10.26820/reciamuc/9.(2).abril.2025.262-274)
 45. Illusanguil Corro KD, Morales Córdova DM, García Albán GV, Valenzuela Cáceres JN, Herrera Guanopatin MS. Estrategias para mejorar la retención y el bienestar del personal de enfermería: Revisión de la literatura. *Reincisol* [Internet]. 2024;3(6):1304–26. Disponible en: [http://dx.doi.org/10.59282/reincisol.v3\(6\)1304-1326](http://dx.doi.org/10.59282/reincisol.v3(6)1304-1326)
 46. Piacquadio NS. Ausentismo laboral y motivación en enfermería en el contexto latinoamericano: una revisión panorámica. *Salud Cienc Tecnol* [Internet]. 2021;1:25. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.56294/saludcyt202125>
 47. Vidal M., Araña B. Gestión de la información y el conocimiento. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*. 2012; 26 (3): 474- 484. [Internet]. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/educacion/cem-2012/cem123m.pdf>.
 48. Ñaupas H., Mejía E. Novoa E. y Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 3era edición. S.A. Perú. 2013.
 49. Hernández R., Fernández C., Baptista M. Metodología de la Investigación. Sexta Edición. 2014. México. EDITORES, S.A. DE C.V. [Internet]. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
 50. Hernández R., Fernández C., Baptista M. Metodología de la investigación. Quinta Edición. México. 2010 [Internet]. Disponible en: <file:///C:/Users/USER/Downloads/Sampieri.Met.Inv.pdf>
 51. Leiva Arévalo EC, Díaz Vásquez E. Condiciones de trabajo y factores de riesgo ergonómico en enfermeros del servicio de emergencia en un hospital, San Martín 2024 [Internet]. Universidad Peruana Unión. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/items/c9b47bb4-0c05-4e29-a4ac-1330a12e0d84>
 52. Cabrejos AV, Montenegro JA. Nivel de Satisfacción laboral del Profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia de un hospital II-2 MINSa, Chiclayo 2021 [Internet]. [Lambayeque - Perú]: Repositorio Institucional: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2023. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12893/11391>
 53. Herranz G. El código de ética y deontología médica. *Cuadernos de Bioética* 1994/4". El código de ética y deontológica médica [Internet]. Disponible en: [file:///C:/Users/USER/Downloads/328%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/328%20(1).pdf).

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general ¿Cómo las condiciones de trabajo se asocian con la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud Lima, 2025?</p> <p>Problemas específicos ¿Cómo la dimensión condiciones personales de las condiciones de trabajo se asocian con la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud Lima, 2025? ¿Cómo la dimensión condiciones ambientales de las condiciones de trabajo se asocian con la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud Lima, 2025? ¿Cómo la dimensión condiciones de la carga física y mental de las condiciones de trabajo se asocian con la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud Lima, 2025?</p>	<p>Objetivo general Determinar la asociación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud Lima, 2025.</p> <p>Objetivos específicos Establecer la asociación entre la dimensión condiciones personales de las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud, Lima. Establecer la asociación entre la dimensión condiciones ambientales de las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud, Lima. Establecer la asociación entre la dimensión condiciones de la carga física y mental de las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud, Lima.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe una asociación significativa estadísticamente entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de Hospital del Ministerio de Salud, 2025.</p> <p>Hipótesis específicas He1: Existe una asociación significativa estadísticamente entre la dimensión condiciones personales de las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de Hospital del Ministerio de Salud, Lima. He2: Existe una asociación significativa estadísticamente entre la dimensión condiciones ambientales de las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de Hospital del Ministerio de Salud, Lima. He3: Existe una asociación significativa estadísticamente entre la dimensión condiciones de la carga física y mental de las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de Hospital del Ministerio de Salud, Lima.</p>	<p>V1. Condiciones de Trabajo.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personales - Ambientales - Carga física y mental <p>V2. Satisfacción con la atención de Enfermería.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabajo Actual - Trabajo en General - Interacción con el Jefe Inmediato - Oportunidades de Progreso - Remuneraciones e Incentivos - Interrelación con Compañeros - Ambiente de Trabajo 	<p>El estudio se desarrollará bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de alcance correlacional y transversal.</p>

Anexo 2. Instrumentos

DATOS GENERALES

Marque con una X la opción que corresponda:

1. **Edad (en años cumplidos):** _____
2. **Sexo:**
 - Femenino ()
 - Masculino ()
3. **Estado Civil:**
 - Soltero(a) ()
 - Casado(a) / Conviviente ()
 - Divorciado(a) / Separado(a) ()
 - Viudo(a) ()
4. **Grado de Instrucción:**
 - Licenciado(a) ()
 - Especialista ()
 - Magíster ()
 - Doctorado ()
5. **Condición Laboral:**
 - Nombrado(a) ()
 - Contratado(a) Plazo Indeterminado (CAS) ()
 - Contratado(a) Plazo Fijo / Terceros ()
6. **Años de servicio en la institución:** _____
7. **Años de experiencia en el servicio de Emergencia:** _____

INSTRUCCIONES

Marque con una "X" solo una de las siguientes alternativas por cada interrogante de acuerdo a su opinión. Sus respuestas son estrictamente confidenciales y anónimas en la siguiente **Escala de Valoración:**

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

Instrumento 1: Cuestionario sobre Condiciones de Trabajo

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
CONDICIONES PERSONALES						
1	La salud física repercute en el desempeño laboral.					
2	La salud mental repercute en el desempeño laboral.					
3	Su trabajo satisface en un nivel aceptable, sus necesidades, seguridad y realización personal.					
4	Siente que las tareas que realiza en el trabajo le exigen más conocimientos, experiencias y habilidades de las que posee actualmente.					
5	Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas.					
6	Se puede afirmar que usted tiene un buen concepto e imagen de sí mismo.					
7	Tiene facilidad para comunicarse con los demás compañeros, aprendiendo de sus experiencias.					
8	Prefiere no tomar decisiones en el trabajo antes del punto de vista del jefe, pues él es quien da la orden, debe proceder y la forma de actuar.					
CONDICIONES AMBIENTALES						
9	Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es adecuada.					
10	La iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada.					
11	Durante el turno de trabajo experimenta cambios bruscos de temperatura.					
12	Los recipientes con sustancias químicas están debidamente etiquetados.					
13	Conoce las consecuencias de estar expuesto a virus, bacterias y hongos en su lugar de trabajo.					
14	Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno.					
15	Se encuentra vacunada contra el VHB y tétanos.					
CONDICIONES DE LA CARGA FÍSICA Y MENTAL						
16	Considera que su trabajo es monótono y repetitivo.					
17	Se siente satisfecho con las tareas que desempeña en su lugar de trabajo.					
18	Durante sus turnos laborales, pasa la mayor parte del tiempo en posturas incómodas.					
19	Usted tiene que realizar levantamiento de algún tipo de carga mayor a sus capacidades.					
20	Continuamente Ud. recibe recriminaciones por parte de sus jefes.					
21	Suele llevar trabajo para su casa.					
22	Suele tener conflictos en su centro laboral.					
23	Existen suficientes medidas de protección personal durante el turno de trabajo.					
24	Los espacios de trabajo están limpios, ordenados, libre de obstáculos y con el equipamiento necesario.					
25	Dispone de vigilancia y acompañamiento suficiente en su lugar de trabajo.					

Anexo 3.

Instrumento 2. Cuestionario de Satisfacción Laboral

It.	¿Qué apreciación tiene usted de su centro laboral?	1	2	3	4	5
Trabajo Actual						
1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí.					
2	El trabajo en mi servicio está bien organizado.					
3	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.					
4	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.					
Trabajo en General						
5	Puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo.					
6	La institución me proporciona los recursos, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño.					
7	En términos generales, me siento satisfecho(a) con mi centro laboral.					
Interacción con el Jefe Inmediato						
8	Los directivos y/o jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.					
9	Los directivos y/o jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.					
10	Los directivos y jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.					
11	Los directivos y jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento.					
12	Los directivos hacen los esfuerzos necesarios para mantenernos informados oportunamente sobre los asuntos que nos afectan e interesan.					
Oportunidades de Progreso						
13	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales.					
14	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano (habilidades blandas, liderazgo, etc.).					
Remuneraciones e Incentivos						
15	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.					
16	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal (bienestar, salud, etc.).					
Interrelación con los Compañeros de Trabajo						

17	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas.					
18	Estoy satisfecho(a) con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos o conflictos entre trabajadores.					
Ambiente de Trabajo						
19	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución.					
20	Los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.					
21	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel, sin temor a represalias.					
22	El nombre y prestigio de la institución es gratificante para mí.					

Anexo 4. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPACIÓN EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Título del Estudio: “Relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de Emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud, 2025”.

Institución Investigadora: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigador(es) Principal(es): [xxx]

Estimada/o colega,

Se le extiende una cordial invitación para participar en un proyecto de tesis cuyo objetivo es **determinar** la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la **satisfacción laboral** en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud. Su perspectiva y experiencia son fundamentales para comprender a profundidad esta realidad y generar conocimiento que pueda contribuir a la mejora del entorno laboral de nuestra profesión.

Antes de que decida participar, es importante que lea la siguiente información y consulte cualquier duda que pueda tener.

1. Propósito del Estudio: El objetivo principal de esta investigación es analizar científicamente cómo las condiciones del entorno laboral (personales, ambientales, de carga física y mental) se asocian con el nivel de satisfacción que las enfermeras sienten con su trabajo.

2. Procedimientos: Si usted acepta voluntariamente participar, se le solicitará que complete dos cuestionarios anónimos. El primero aborda su percepción sobre las condiciones de trabajo

y el segundo sobre su satisfacción laboral. Responder ambos instrumentos tomará aproximadamente **20 minutos**.

3. Riesgos y Molestias: La participación en este estudio se considera de riesgo mínimo. No existen riesgos para su integridad física o psicológica. La única molestia previsible es el tiempo que dedicará para completar los cuestionarios.

4. Beneficios: No recibirá un beneficio económico directo por su participación. Sin embargo, su valiosa colaboración contribuirá significativamente a la investigación en enfermería de emergencias en el Perú. Se espera que los resultados de este estudio puedan servir como evidencia para futuras propuestas de mejora en las condiciones de trabajo y el bienestar del personal de enfermería.

5. Participación Voluntaria y Derecho a Retirarse: Su participación es completamente **voluntaria**. Usted es libre de decidir si participa o no. Además, puede retirarse del estudio en cualquier momento o dejar de contestar alguna pregunta si así lo desea, sin que esto genere ningún tipo de consecuencia negativa para usted en su ámbito laboral.

6. Confidencialidad y Anonimato: Se protegerá rigurosamente su identidad. Los cuestionarios **no solicitarán su nombre** ni ningún dato que pueda identificarle. Se asignará un código a cada instrumento para el análisis de los datos. La información recolectada será almacenada de forma segura y solo será accesible para el equipo de investigación. Los resultados se presentarán siempre de forma agrupada y estadística, por lo que será imposible identificar sus respuestas de manera individual.

7. Contacto para Preguntas: Si tiene alguna pregunta sobre el estudio, sus derechos como participante o si desea conocer los resultados generales de la investigación una vez finalizada,

puede comunicarse con el investigador principal: [Nombre del Investigador], al correo electrónico [correo@institucional.edu.pe] o al teléfono [Número de contacto].

Declaración de Consentimiento:

He leído y comprendido la información presentada en este documento. He tenido la oportunidad de hacer preguntas sobre el estudio y mis dudas han sido resueltas.

Entiendo que mi participación es voluntaria y que la información que proporcione será confidencial y anónima.

Por lo tanto, acepto voluntariamente participar en esta investigación.

Nombres y Apellidos del Participante: _____

Firma: _____ **Fecha:** ____ / ____ / 2025

Declaración del Investigador:

Me comprometo a cumplir con todo lo expuesto en este documento y a responder cualquier pregunta adicional que el participante pueda tener durante el proceso de investigación.

Nombres y Apellidos del Investigador: _____

Firma: _____




9% 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

- 8%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 8%  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

- 8% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 8% 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	3%
2	Trabajos entregados	uwiener on 2023-02-26	2%
3	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-03-16	<1%
4	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-12-29	<1%
5	Trabajos entregados	uwiener on 2024-08-14	<1%
6	Internet	repositorio.unac.edu.pe	<1%
7	Internet	www.coursehero.com	<1%
8	Trabajos entregados	uwiener on 2023-03-02	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2023-12-06	<1%
10	Trabajos entregados	Submitted on 1686255722611	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Privada San Juan Bautista on 2025-05-29	<1%