

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN EL PERSONAL DE
ENFERMERÍA DEL HOSPITAL
REGIONAL REZOLA
CAÑETE
2025

TESIS

PRESENTADA POR BACHILLER
ROSALES ROQUE CELESTE ANGELY
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ENFERMERÍA

CHINCHA - PERÚ
2025

ASESOR: MG. ANCHANTE ROJAS GLORIA YSABEL

ORCID: 0009-0002-7480-0951

TESISTA: ROSALES ROQUE CELESTE ANGELY

ORCID: 0000-0002-1305-5209

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: SALUD GLOBAL

AGRADECIMIENTO

A Dios

Por la fortaleza que me da, para seguir avanzando en cada paso que doy,
en la carrera profesional de enfermería.

A la Universidad Privada San Juan Bautista

Por las enseñanzas y experiencias recibidas durante el periodo en mis
estudios preprofesionales, formándome con principios y valores.

Al Hospital Regional Rezola de Cañete

Por proporcionarme la autorización y la disposición para que se desarrolle
la investigación.

A mi Asesora

Por la orientación para el desarrollo y proceso, en mi trabajo de
investigación y culminarlo con éxito.

DEDICATORIA

A mis padres, por su apoyo, educación y confianza en cada etapa de mi vida, a mi hermano por enseñarme a no rendirme nunca, aun en adversidades y a la memoria de mi abuelo quien me brindó sus enseñanzas.

RESUMEN

Introducción: La satisfacción del trabajo es indicador esencial en la calidad del servicio que brindan los profesionales de enfermería, en el contexto actual se ha observado un incremento negativo relacionado a las condiciones laborales, como sobrecarga y recursos limitados que afectan la atención del paciente y mejora dichas condiciones, favoreciendo el rendimiento de los servicios en salud. **Objetivo:** Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025. **Metodología:** Estudio de tipo aplicada, cuantitativo, correlacional, diseño fue no experimental y de corte transversal; la población fue 108 y la muestra de 84 profesionales de enfermería, se aplicó como técnica la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios, validados por Alfaro (2022) y Perceros (2019), con confiabilidad por coeficiente de Kuder Richardson de 0.840 en la primera variable y la segunda Alfa de Cronbach 0.877. **Resultados:** Las condiciones de trabajo en el personal de enfermería es de nivel regular en un 65%, el 23% alcanzó nivel malo y el 12% nivel bueno; en relación con el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería es nivel medio en un 51%, seguido del 28% que alcanzó el nivel bajo y solo 21% es nivel alto. La correlación fue determinada mediante la prueba Rho de Spearman valor $p= 0.661$ positiva y moderada, con significancia de 0.000, menor al 0.01 demostrando relación significativa.

Palabras claves: Condiciones de trabajo, Satisfacción laboral, Calidad.

ABSTRACT

Introduction: Job satisfaction is an essential indicator of the quality of service provided by nursing professionals. In the current context, a negative increase has been observed related to working conditions, such as overload and limited resources that affect patient care and improve these conditions, favoring the performance of health services. **Objective:** To determine the relationship between working conditions and job satisfaction in the nursing staff of the Rezola Cañete Regional Hospital, 2025. **Methodology:** Applied, quantitative, correlational study, the design was non-experimental and cross-sectional; the population was 108 and the sample of 84 nursing professionals, the survey was applied as a technique and two questionnaires as instruments, validated by Alfaro (2022) and Perceros (2019), with reliability by Kuder Richardson coefficient of 0.840 in the first variable and the second Cronbach's Alpha 0.877. **Results:** Working conditions for nursing staff were found to be average in 65% of cases, poor in 23%, and good in 12% of cases. Job satisfaction among nursing staff was found to be average in 51% of cases, followed by low in 28% of cases, and high in only 21%. Correlation was determined using Spearman's Rho test, with a p-value of 0.661, which was positive and moderate, with a significance level of 0.000 and less than 0.01, demonstrating a significant relationship.

Keywords: Working conditions, Job satisfaction, Quality.

INTRODUCCIÓN

Las condiciones laborales son fundamentales para la satisfacción del trabajador de la salud, en la atención de calidad y bienestar de los profesionales, factores como carga laboral, ambiente físico, recursos disponibles, apoyo y seguridad en el entorno hospitalario, influyen en la eficiencia y desempeño del profesional; sin embargo, en condiciones laborales favorables, se sienten motivados, comprometidos y con mayor disposición para una atención eficiente.

Esta investigación se realizó con la finalidad de identificar las condiciones de trabajo en el ámbito de salud y analizar la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Regional Rezola, la misma que permitió identificar situaciones no favorables que influyen en el desempeño del profesional de enfermería, información que contribuirá para implementar mejoras en las condiciones de trabajo que aseguren una mejor calidad de atención al paciente.

La presente investigación se concretó en cinco capítulos: **Capítulo I:** El problema, planteamiento del problema, formulación, justificación, delimitación del área de estudio, objetivos e hipótesis. **Capítulo II:** contiene el marco Teórico, los antecedentes, bases teóricas y marco conceptual. **Capítulo III:** Metodología, diseño, población, muestra, técnica e instrumentos, el procesamiento y análisis de datos, las consideraciones éticas. **Capítulo IV:** Resultados, **Capítulo V:** Discusión, conclusiones y recomendaciones. Finalmente, referencias bibliográficas y anexos.

ÍNDICE

Pág.

CARATULA.....	i
ASESOR Y TESISISTA.....	ii
LINEA DE INVESTIGACIÓN.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
INTRODUCCIÓN.....	viii
ÍNDICE.....	ix
INFORME ANTIPLAGIO	xi
LISTA DE TABLAS	xiii
LISTA DE GRAFICOS	xiv
LISTA DE ANEXOS	xv
CAPITULO I: EL PROBLEMA	1
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	2
1.2.1. GENERAL.....	2
1.2.2. ESPECÍFICOS	2
1.3 JUSTIFICACIÓN.....	3
1.4 DELIMITACIÓN DEL ÁREA DE ESTUDIO.....	3
1.5 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	4
1.6 OBJETIVOS.....	4
1.6.1. GENERAL.....	4
1.6.2. ESPECIFICOS.....	5
1.7 HIPÓTESIS.....	5
1.7.1. GENERAL	5
1.7.2. ESPECIFICAS	5
1.8 PROPÓSITO	6

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	7
2.1. ANTECEDENTES BIBLIOGRÁFICOS.....	7
2.2. BASES TEÓRICAS	11
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	12
CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	21
3.1. DISEÑO METODOLÓGICO	21
3.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	21
3.1.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN	21
3.2. VARIABLES.....	22
3.3. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE TÉRMINOS	22
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	23
3.5. CRITERIOS DE SELECCIÓN.....	23
3.6. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	24
3.7. PROCEDIMIENTOS Y ANÁLISIS DE DATOS	25
3.8. ASPECTOS ÉTICOS.....	25
CAPITULO IV: RESULTADOS	27
4.1 RESULTADOS	27
CAPITULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	43
5.1 DISCUSIÓN	43
5.2 CONCLUSIONES	49
5.3 RECOMENDACIONES.....	50
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51
ANEXOS	63

INFORME ANTIPLAGIO

"CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL REZOLA CAÑETE, 2025"

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upsjb.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	2%
5	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Llanos Torres, Yanet Milagros. "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Guadalupe Juliaca, 2020 – 2021", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	1%
7	Tacuri Pinto, Alicia. "Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de servicios educativos MASTA sociedad comercial de responsabilidad"	< 1%



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
FACULTAD DE CIENCIAS DE SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

INFORME DE VERIFICACIÓN DE SOFTWARE ANTIPLAGIO

FECHA: 29/05/2025

NOMBRE DEL AUTOR (A): ROSALES ROQUE CELESTE ANGELY
ASESOR (A): MG. GLORIA YSABEL ANCHANTE ROJAS

TIPO DE PROINVESTIGACIÓN:

- PROYECTO ()
- TRABAJO DE INVESTIGACIÓN ()
- TESIS (X)
- TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL ()
- ARTICULO ()
- OTROS ()

INFORMO SER PROPIETARIO (A) DE LA INVESTIGACIÓN VERIFICADA POR EL SOFTWARE ANTIPLAGIO TURNITIN, EL MISMO TIENE EL SIGUIENTE TÍTULO: **CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL REZOLA CAÑETE 2025.**

CULMINADA LA VERIFICACIÓN SE OBTUVO EL SIGUIENTE PORCENTAJE: 22%

Conformidad Autor:



Conformidad Asesor:

Nombre: ROSALES ROQUE CELESTE ANGELY Nombre: Mg. GLORIA YSABEL ANCHANTE ROJAS

DNI: 73248990

DNI: 21812320

Huella:

LISTA DE TABLAS

Tabla 1.	Datos generales del personal de enfermería del hospital Regional Rezola de Cañete 2025.	27
Tabla 2.	Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital Regional Rezola de Cañete 2025.	28
Tabla 3.	Prueba de normalidad.	38
Tabla 4.	Correlación y Prueba de hipótesis.	39
Tabla 5.	Correlación entre condiciones de trabajo individuales y satisfacción laboral, según Spearman.	40
Tabla 6.	Correlación entre condiciones de trabajo intralaborales y satisfacción laboral, según Rho de Spearman.	41
Tabla 7.	Correlación entre condiciones de trabajo extralaborales y satisfacción laboral, Según Rho de Spearman.	42

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1.	Nivel de condiciones de trabajo en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025.	29
Gráfico 2.	Nivel de condiciones de trabajo individuales en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025.	30
Gráfico 3.	Nivel de condiciones de trabajo intralaborales en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025.	31
Gráfico 4.	Nivel de condiciones de trabajo extralaborales en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025.	32
Gráfico 5.	Nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025.	33
Gráfico 6.	Nivel de satisfacción laboral en su dimensión reto de trabajo en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025.	34
Gráfico 7.	Nivel de satisfacción laboral en su dimensión sistema de recompensas en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025.	35
Gráfico 8.	Nivel de satisfacción laboral en su dimensión condiciones favorables en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025.	36
Gráfico 9.	Nivel de satisfacción laboral en su dimensión colegas que brindan apoyo en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025.	37

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables	64
Anexo 2: Diseño muestral	65
Anexo 3: Instrumento	66
Anexo 4: Confiabilidad del Instrumento (Estudio Piloto)	69
Anexo 5: Matriz de consistencia	72
Anexo 6: Escala de valoración del instrumento	74
Anexo 7: Carta de presentación.....	76
Anexo 8: Carta de autorización.....	77
Anexo 9: Consentimiento informado.....	78

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS)¹ del año 2022, consideró que la salud y protección de los colaboradores, influye en el rendimiento y satisfacción en el trabajo, exigiendo normas de salud, sobre condiciones y riesgos laborales; si estas son deficientes ocasionan enfermedades, incidentes y ausentismo. El 23% de profesionales de la salud presentan depresión y el 39% insomnio, generando costos estimados de hasta el 2% del gasto en salud.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT)² el 2024, reporto la cifra de 2.93 millones de muertes y 395 millones de accidentes en el ámbito laboral. Un estudio en Corea, integrado por 2.913 enfermeras de 119 hospitales, obtuvo un promedio inferior a 6 puntos de 10, sobre la satisfacción laboral, encontró que el 60% de enfermeras tienen una carga laboral alta o muy alta, y al 79,6% se les asignan número de pacientes que superan el referente adecuado³.

La Organización Panamericana de la Salud (OPS)⁴ en el 2023, refirió que el trabajo del enfermero en las Américas representa el 56%, considerado como pilar fundamental en servicios de salud. En países de América Latina y el Caribe hay en promedio 44,3 enfermeros por cada 10.000 habitantes, cifra inferior a la estimada de 70,6 necesarias para cumplir la meta y cobertura universal de salud, generando mayor presión laboral de las enfermeras a cargo de estos servicios.

Un estudio en Ecuador el 2024, reveló que las condiciones de trabajo de los profesionales de la salud, el 65% fue de alta carga laboral, 14% recursos escasos y 21% turnos largos; ocasionando estrés e insatisfacción laboral, que afectaron la calidad de atención al paciente⁵. Otro estudio en Puno, con 134 profesionales de

enfermería, refirió que el 72% consideran tener condiciones laborales regulares con satisfacción media⁶.

En Lima en el año 2024, un estudio reveló que en los profesionales de enfermería el 32.5% la satisfacción laboral fue de nivel bajo, 48.8% medio y 18,7% alto y en el desempeño laboral el 13.8% fue nivel bajo, 47.5% medio y 38.8% alto⁷. El 2022 se reveló que el 71,7% su condición laboral fue regular, las dimensiones: individuales 85,0% bueno, intralaborales 58,3% regular y extralaborales el 73,3% fue regular⁸; en el Callao, el 51.8% tenían condiciones regulares, 30.6% optimo y 17.6% deficientes⁹.

A nivel local se pudo observar, que en las áreas hospitalarias las condiciones laborales en las cuales trabajaban los profesionales de enfermería de los diferentes servicios refieren inadecuada distribución del personal, falta de implementos necesarios en los servicios, carencia de insumos y medicamentos, que afectan directamente al cuidado del paciente, causando estrés e insatisfacción en el personal y surge la siguiente interrogante.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. GENERAL

¿Cuál es la relación entre condiciones de trabajo y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025?

1.2.2. ESPECÍFICOS

¿Cuál es la relación entre condiciones de trabajo individuales y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025?

¿Cuál es la relación entre condiciones de trabajo intralaborales y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025?

¿Cuál es la relación entre condiciones de trabajo extralaborales y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025?

1.3 JUSTIFICACIÓN

La investigación generó importantes resultados sobre el bienestar de los trabajadores, su relación en el trabajo y a la vez con los pacientes, resultados que fortalecen la teoría de la consecución de objetivos de Imogene King, basada en la importancia de la relación interpersonal que debe existir entre el paciente y el enfermero, a fin de contribuir positivamente en la recuperación, considerando adecuadas condiciones y mejoras en la satisfacción del trabajo.

Esta investigación generó información relevante y actualizada de las condiciones laborales y el nivel de satisfacción de los profesionales de enfermería, situación que permitirá identificar áreas de mejoras, favoreciendo el entorno laboral saludable que repercuta en la atención y recuperación de los pacientes del Hospital.

El estudio utilizó métodos científicamente validados y altamente confiables y los datos obtenidos como resultados podrán servir como línea de base para investigaciones similares o utilizar los instrumentos en investigaciones futuras.

1.4 DELIMITACIÓN DEL ÁREA DE ESTUDIO

El estudio se realizó en las instalaciones del Hospital Regional Rezola Cañete, ubicado en el distrito de San Luis - Cañete - Lima – Perú, de categoría II-2, ofrece servicios de salud a la población durante las 24 horas, brindando atención especializada, preventivo promocional, rehabilitación y recuperación, mediante los servicios de

cirugía, gastroenterología, infectología, nefrología, neurología, oftalmología, otorrinolaringología, psicología, salud ocupacional, traumatología y urología.

La población fue constituida por 108 profesionales de enfermería de lo diferentes servicios como medicina, pediatría, neonatología, ginecología, cirugía, emergencia, sala de operaciones, esterilización y UCIN, programas preventivos como CRED, salud ocupacional, TARGA y TBC.

La investigación se llevó a cabo luego de cumplir con los procesos previos establecidos, como la autorización para iniciar la recolección de información, el mismo que se dio inició desde el mes de noviembre del año 2024 hasta abril del 2025.

1.5 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Demora de tiempo de los procesos: de la Universidad Privada San Juan Bautista en dar la aprobación del Comité de Ética y entrega de carta de presentación y autorización del Hospital Regional Rezola de Cañete al emitir la carta de autorización para la aplicación del instrumento.

Escasa disponibilidad de tiempo de los profesionales de enfermería para resolver el cuestionario y sinceridad de la información brindada.

1.6 OBJETIVOS

1.6.1. GENERAL

Determinar la relación entre condiciones de trabajo y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025.

1.6.2. ESPECIFICOS

Identificar la relación entre condiciones de trabajo individuales y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025.

Identificar la relación entre condiciones de trabajo intralaborales y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025.

Identificar la relación entre condiciones de trabajo extralaborales y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025.

1.7 HIPÓTESIS

1.7.1. GENERAL

Hi: Existe relación significativa entre condiciones de trabajo y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025.

Ho: No existe relación significativa entre condiciones de trabajo y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025.

1.7.2. ESPECIFICAS

HE1. Existe relación significativa entre condiciones de trabajo individuales y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025.

HE2. Existe relación significativa entre condiciones de trabajo intralaborales y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025.

HE3. Existe relación significativa entre condiciones de trabajo extralaborales y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025.

1.8 PROPÓSITO

La investigación se realizó con la finalidad de identificar y evidenciar condiciones de trabajo del profesional de enfermería y su influencia en la satisfacción laboral y en los servicios prestados, cuyos resultados contribuirán con las autoridades sanitarias para adoptar intervenciones y estrategias fundamentadas con información actualizada, que permitan mejorar el bienestar de los trabajadores y en consecuencia brindar adecuada atención de los pacientes.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES BIBLIOGRÁFICOS

Hernández et al.¹⁰ en el 2024, realizaron un estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional, teniendo como objetivo determinar la relación que existe entre satisfacción laboral y el ambiente de trabajo en el personal de enfermería de un Hospital de Alta especialidad, México; la población fue de 617 enfermeros de todos los servicios y muestra de 120, la técnica fue la encuesta y los instrumentos fueron dos cuestionarios. Los resultados sobre la satisfacción laboral reportaron un puntaje promedio de 51.41% alto, el ambiente de trabajo obtuvo un promedio de 61.39% bajo, se evidenció que existe relación importante entre la satisfacción laboral y ambiente de trabajo, la correlación se determinó mediante la prueba de Rho Spearman que dio como resultado $p=0.001$, donde $p<0.05$ demostrando relación significativa.

Sate et al.¹¹ en el 2023, realizaron un estudio descriptivo y correlacional, con el objetivo de abordar categorías, condiciones de trabajo y calidad de vida del profesional de enfermería en las UCIN de la ciudad de Córdoba, Argentina; considerando una población y muestra de 147 trabajadores de enfermería, la técnica que se utilizó fue la encuesta y los instrumentos aplicados dos cuestionarios. Resultados revelaron que las condiciones de trabajo de los profesionales se consideraron no adecuado el número de pacientes, predominando de 1 a 2 y mayor de 1 a 6, el tipo y duración del contrato el 59.1% por tiempo indefinido, 38,8% laboran 48 horas semanales y 49,8% realizaban turnos rotativos, solo 50,4% recibió incentivos y el 64,5% expresó satisfacción por su trabajo, la prueba utilizada para la correlación fue de Rho Spearman con resultado - 0,617, con un valor = 0.001 menor al $P=0.05$.

González et al.¹² en el año 2023, ejecutaron un estudio transversal y correlacional, con el objetivo de probar un modelo de bienestar en

salud a partir de las condiciones laborales, satisfacción y estrés laboral en profesionales de enfermería durante la primera ola de COVID-19 en Tijuana, México, la población fue de 1901 profesionales de enfermería y una muestra de 325, la técnica aplicada fue una encuesta y como instrumentos dos cuestionarios. Se evidenció resultados sobre estrés en el trabajo, que fueron grave en 4%, alto 8%, moderado 33.5%, leve en 35.4%, y sin síntomas, pero con fase de alarma 19.1%; la satisfacción laboral fue alta en 0.6%, 95.4% media y baja 4%; para determinar la asociación se aplicó la prueba de Chi-cuadrado, el estrés ($Z\beta=-0.470$) y la decepción laboral ($Z\beta=-0.068$) con relación significativa sobre el bienestar de salud, en tanto la satisfacción laboral ($Z\beta=0.370$) y la percepción de protección ($Z\beta=0.320$) el efecto fue positivo.

Baltazar et al.¹³ en el 2022, llevaron a cabo un estudio correlacional, transversal y analítico, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral con el desempeño de trabajadores de la salud de Querétaro, México; la población se constituyó de 340 profesionales de salud y una muestra de 125, la técnica aplicada fue la encuesta y los instrumentos dos cuestionarios. Los resultados evidencia que la cultura organizacional predominó el nivel medio en las dimensiones: implicación 58%, adaptabilidad 67% y misión 55%, en la satisfacción laboral presentó nivel medio de 98% de la motivación, 96% en satisfacción y sentido de posición y 84% en jerarquía, el desempeño laboral se consideró nivel alto en sus dimensiones: 96% en calidad y 94% en trabajo de equipo; la correlación se determinó con la prueba de Pearson encontrándose relación entre cultura organizacional y desempeño laboral $p=0.01$, calidad y relaciones interpersonales $p=0.01$ y se observó relación baja entre satisfacción y desempeño laboral $p=0.05$.

Chávez et al.¹⁴ en el 2023, desarrollaron una investigación de tipo descriptivo, con diseño correlacional y transversal, como objetivo determinar la relación entre clima laboral o ambiente de trabajo y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Vitarte, Lima, la población y muestra estuvo constituido por 70 miembros del personal de enfermería, la técnica aplicada fue la encuesta y se aplicaron dos cuestionarios como instrumentos. Se revelaron en los resultados que el clima laboral es medianamente favorable en sus dimensiones: autorrealización 81,4%, involucramiento laboral 82,9%, supervisión 82,9% y comunicación en 54,3%; las condiciones laborales fueron 42,9% desfavorables; la satisfacción laboral resultaron insatisfactorias en su dimensiones de: condiciones físicas - materiales en 81,43%, políticas administrativas en 72,86%; beneficios sociales - remunerativos en 87,14%, relaciones sociales en 47,14%, desarrollo personal en 65,71%, desarrollo de tareas en 72,86% y desempeño más allá del puesto en 80%; demostrándose mediante la prueba de Pearson relación significativa entre clima y satisfacción laboral $p=0,023$ con una significancia de 0.000 menor a $P=0.05$.

Gonzales¹⁵ en el año 2023, realizó un estudio descriptivo, correlacional y de corte transversal, teniendo como objetivo determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital José Hernán Soto Cadenilla, Chota; la población y muestra fue de 25 profesionales de enfermería, la técnica utilizada fue la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios. Se mostró en los resultados que las condiciones de trabajo fueron 84% aceptables y 16% de riesgo; la satisfacción en el nivel más alto fue de 12%; medio en 68% y bajo en 20%, se determinó la asociación con la prueba de Chi-cuadrado con el valor de $\chi^2= 7,65$ con 0,0219 y una significancia de 0.000 menor a $P=0.05$ para ambas variables.

Alfaro¹⁶ en el 2022, elaboró un estudio tipo descriptivo, diseño no experimental, corte transversal y correlacional, el objetivo fue determinar relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red durante la pandemia del COVID-19 de Pomabamba, la población fueron 200 profesionales de la salud, y la muestra de 132, como técnica se usó la encuesta y como instrumentos se aplicaron dos cuestionarios. En resultados se revelaron que las condiciones de trabajo fueron regulares en 52.3%, buenas 27.3% y malas 20.5%, la satisfacción laboral fue media en 42.4%, baja en 31.8% y alta 25.8%, se evidencia que al percibir condiciones de trabajo malas, el 18.3% presentó satisfacción laboral baja; cuando se presenta condiciones regulares, el 34,1% muestra satisfacción media y en condiciones buenas, el 21,2% manifiestan satisfacción alta; la correlación se determinó con la prueba de Rho Spearman con resultado $Rho=0.766$, $p=0.000$ (<0.05); mostrando relación significativa entre las variables.

Millones y Silas¹⁷ en el 2021, realizaron una investigación de diseño cuantitativo, tipo descriptivo, corte transversal y correlacional, teniendo como objetivo determinar la relación entre condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los enfermeros, con una población y muestra de 331 enfermeros del complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz, Lima, la técnica que se aplicó fue la encuesta y se empleó dos cuestionarios como instrumentos. Los resultados revelaron que las condiciones laborales según dimensiones: física el 45% fue regulares, en lo social el 45% adecuado y en lo psicológicas 40% fueron regulares; la satisfacción laboral en sus dimensiones: intrínseca el 50% y extrínseca 40% ambos de niveles medios; y para establecer la relación se realizó con la prueba estadística de Rho Spearman determinando que las condiciones laborales físicas y psicológicas tenían relaciones negativamente con la satisfacción

intrínseca con el valor de $p=-0,42$, mientras los aspectos sociales fueron positivos con el valor de $p=0,43$ con la satisfacción extrínseca.

2.2. BASES TEÓRICAS

TEORÍA DE LA CONSECUCIÓN DE OBJETIVOS – IMOGENE KING

La autora basó su teoría en la relación interpersonal entre la enfermera y el paciente, en la cual los dos colaboran para poder plantearse metas vinculado con la salud y estrategias para poder lograrlo, lo que es fundamental para comprender la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería¹⁸.

Propone tres sistemas para que puedan trabajar juntos, sistema personal: la forma que en se visualiza el individuo sobre su salud, sistema interpersonal: como se relacionan dos o más personas y sistema social: la forma relacionarse en un grupo o comunidad, así la enfermera puede evaluar las necesidades del paciente, a través de la comunicación e interacción, trazándose metas para mejorar la salud del individuo, siendo factible las atenciones y menorando la carga de trabajo¹⁹.

La teoría se vincula a la problemática planteada, ya que la interacción y transacción entre enfermera paciente, pueden lograr objetivos que favorecen al paciente en su recuperación y al profesional en sus relaciones interpersonales, donde disminuiría la alta presión de trabajo y el estrés, mejorando sus condiciones de trabajo y por ende su satisfacción laboral²⁰.

Interacción: proceso en el cual existe la comunicación entre una persona con su entorno, se puede manifestar de formas verbales y no verbales. Percepción: la forma en que visualiza la realidad, basado en sus experiencias, autopercepción, grupos

socioeconómicos, antecedentes y educación. Comunicación: acción de transmitir nuestra información a otra persona, se da directa y no directa, de forma verbal o no verbal. Transacción: relaciones que conllevan a poder lograr metas²⁰.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones laborales son factores del entorno interno de un trabajador que influyen en su motivación, satisfacción o insatisfacción laboral, estas abarcan una serie de aspectos que impactan en el bienestar y en la productividad en los centros de trabajo ²¹.

Las condiciones de trabajo son el conjunto de elementos físicos, psicológicos, sociales y económicos que afectan directa o indirectamente la salud, bienestar y desempeño del trabajador, siendo determinantes para su calidad de vida y productividad ²². Se puede medir a través de tres dimensiones: las individuales, las intralaborales y las extralaborales.

Condición de trabajo Individuales

Son características o estados internas y propias del colaborador que definen su autenticidad, afectan su bienestar y desenvolvimiento en el trabajo; estas circunstancias comprenden edad, personalidad, bienestar físico y emocional, formación, competencias, principios personales, interacciones sociales, disposición hacia el trabajo y el nivel de satisfacción. Estas características son influenciadas por factores como la genética y el entorno social y cultural que cada persona desarrolla ²³.

La experiencia laboral personal también está influenciada por la calidad de las relaciones que se establecen con los compañeros, empleadores, empleados y la sociedad en general, el trabajo ofrece diversas conexiones entre el individuo y la sociedad, e incluyen

vínculos formales con leyes y acuerdos; elementos materiales e imagen que establecen jerarquías y estatus, así como la manera en que se equilibra o desbalancea la vida personal ²⁴.

Salud física, mental: La salud física están interconectada con el estado mental, cada una afecta e influye en la otra de diversas maneras. Una mente sana contribuye a un mejor funcionamiento del cuerpo, mientras que un cuerpo en buen estado promueve el bienestar emocional y ayuda a prevenir enfermedades ²⁵.

Experiencia: es la sección historial del trabajo caracterizada por el currículum o experiencia profesional, donde se describes las actividades, conocimientos y habilidades adquiridas a través del trabajo en diversas organizaciones, sección que permite demostrar la cuantificación de capacidad como candidato para un nuevo empleo ²⁶.

Comunicación: es el indicador clave de la cultura y clima organizacional de alto rendimiento en el trabajo, se refiere al intercambio de información e ideas dentro de una organización. Es eficaz cuando un mensaje se transmite y se capta correctamente en cada ámbito de la vida, tanto laboral como familiar; es una integración efectiva crucial para alcanzar las metas y la satisfacción; del entorno laboral, esencial para lograr todos los objetivos empresariales ²⁷.

Creencias y valores: son fundamentales en el estudio del comportamiento organizacional porque proporcionan la base para entender las actitudes y motivaciones de las personas e influyen en la forma en que percibimos el mundo. Son considerados no neutrales, reflejan posturas sobre lo correcto o incorrecto, lo que significa que las acciones no siempre son objetivas o racionales ²⁸.

Condición de trabajo Intralaboral

Son aspectos de la organización del trabajo que influyen en la salud y el bienestar de la persona, se evalúan diversos factores como la gestión organizacional del contexto en el trabajo, la dinámica de grupo, condiciones de tareas y la carga física; incluyendo elementos físicos, ambientales, sociales y organizacionales propios del entorno laboral ²⁹.

Las condiciones incluyen el estrés, las características organizacionales, carga laboral, compensación económica, las características de las tareas, autonomía y estabilidad económica; mejorar estos aspectos internos del trabajo es fundamental para fomentar un ambiente laboral saludable, aumentar la satisfacción de los colaboradores, reducir el ausentismo e incrementar la productividad general de la empresa ³⁰.

Condiciones ambientales: comprenden todos los elementos destinados a la ventilación y refrigeración, incluyendo la humedad, temperatura y la presión atmosférica; es importante evitar niveles térmicos elevados, humedad, cambios bruscos de temperatura, olores desagradables, radiación excesiva, entre otros factores ³¹.

Condiciones de carga física y mental: el trabajo implica un gasto de energía tanto física como mental; estas cargas son una consecuencia natural del empeño aplicado y deben mantenerse dentro de las restricciones; la actividad laboral requiere un gasto de energía que excede las capacidades del trabajador, corriendo el riesgo de afectar su salud ³².

Condiciones de seguridad: Comprende los aspectos materiales que puedan provocar accidentes en el trabajo, los factores de riesgo asociados con estas condiciones conforman elementos presentes en el entorno de trabajo que pueden causar daño a la salud del trabajador ³³.

Condiciones de la organización: factores o elementos que comprenden una relación entre empleado y la empresa; incluyen

aspectos como el estado, la seguridad, calidad del ambiente laboral, el bienestar, la salud del trabajador, las jornadas, horarios laborales, salario, beneficios emocionales y las vacaciones ³⁴.

Condición de trabajo extralaboral

Son factores que impactan a los trabajadores fuera del ámbito laboral, como el entorno doméstico, comunitario, financiero, el tiempo libre, las redes de apoyo social y las condiciones de vivienda, entre otros. Las circunstancias laborales fuera del empleo incluyen elementos y situaciones que pueden afectar el bienestar y el rendimiento de los colaboradores ³⁵.

Las condiciones integran aspectos de la vida personal y social de los empleados, no son directamente gestionados por la empresa, pueden verse afectados por las políticas y beneficios que ofrece el empleador; abarcando aspectos intrínsecos del trabajador que son parte de su contexto general dentro de su entorno ³⁶.

Calidad de vida familiar: hace referencia a los recursos económicos y materiales necesarios para cuidar a los integrantes de la familia y satisfacer las necesidades básicas de todos, así como para enfrentar el futuro con seguridad, dependiendo del actuar de cada uno de ellos ³⁷.

Seguridad: se define como la prevención de accidente laborales y enfermedades ocupacionales, los profesionales de la salud se enfrentan a estos riesgos diariamente, es importante que los hospitales mejoren las condiciones de seguridad para evitar daños en la integridad física y mental, lo que puede repercutir en la atención al paciente de forma positiva o negativa.

SATISFACCIÓN LABORAL

Implica la percepción positiva o negativa que el empleado tiene sobre el ambiente laboral, como la relación entre compañeros y superiores, reconocimiento o valoración que recibe; se relaciona con

el estado de comodidad que sienta el trabajador en su centro laboral³⁹.

La satisfacción laboral refleja cómo se han desarrollado las capacidades de servicio y el entorno de trabajo, sentimiento que los empleados experimentan al buscar un equilibrio entre ambos aspectos, las necesidades y las estrategias para alcanzarlas están orientadas hacia objetivos específicos; influenciada por factores como el salario, los beneficios laborales, la estabilidad del empleo y la posibilidad de equilibrar las demandas laborales con la vida personal y social⁴⁰.

Reto de trabajo:

Son obstáculos o dificultades que el trabajador debe enfrentar y superar para que pueda cumplirse los objetivos, como la adaptación a un ambiente laboral, la obtención de nuevas habilidades, resolución de problemas y la forma de afrontar conflictos. El profesional de la salud tiene como reto de trabajo garantizar la calidad de atención y la sostenibilidad del sistema de salud, debiendo asegurar que los pacientes reciban una adecuada atención integral basada en necesidades satisfechas⁴¹.

Los empleados suelen optar por puestos que ofrezcan retos de trabajo en el cual desarrollen sus habilidades, apliquen sus competencias, obtengan autonomía, diversidad y retroalimentación; mientras que aquellos puestos con menor desafíos llegan a causar frustración y hacer que los empleados se sientan menos valorados y desmotivados⁴².

Obtención de logros personales: son los éxitos o resultados individuales que cada persona consigue en lo laboral o profesional, que demuestran habilidades o cualidades importantes, con gran relevancia en la vida de la persona, permitiendo que se sienta emocionalmente bien⁴³.

Motivación laboral: es la fortaleza para poder fomentar en los trabajadores el esfuerzo y así pueda cumplirse los objetivos trazados, siendo crucial para el éxito organizacional, afecta directamente al rendimiento, la productividad, el bienestar, el compromiso y la retención de los trabajadores ⁴⁴.

Oportunidad de trabajo: es una posibilidad de poder conseguir un empleo específico para que la persona pueda emplear sus habilidades y conocimientos en un entorno laboral, esperando una retribución económica que ayuden a cubrir sus necesidades básicas personales⁴⁵.

Desempeño laboral: es la calidad y eficacia que tiene el trabajador para realizar sus actividades teniendo como uno de sus principales objetivos cumplir con las metas asignadas y los requisitos del puesto de trabajo, el mismo que es evaluado constantemente a cada trabajador ⁴⁶.

Capacitación Laboral: consiste en la formación continua del colaborador dentro de la organización, enfocada en el entrenamiento y la adquisición de conocimientos y habilidades. El objetivo es el progreso técnico para asegurar un desempeño eficiente y eficaz en el rol desempeñado, contribuyendo así a obtener resultados de calidad tanto en la carrera profesional del empleado como en la empresa ⁴⁷.

Sistema de recompensas

Es un programa organizado que emplean las empresas para reconocer y recompensar el desempeño, el cumplimiento de metas y comportamiento de trabajadores; el éxito en una entidad está influenciada por expectativas y percepciones sobre los beneficios que pueden ofrecer a sus colaboradores, que impacten positivamente en esfuerzo y desempeño y su compromiso se relaciona con la reciprocidad que perciben: a mayores beneficios previstos en el trabajo, mayor es el compromiso ⁴⁸.

El desarrollo de estrategias que ofrecen recompensas para motivar a los empleados a comprometerse con la entidad, como salarios, ascensos y otros beneficios, son incentivos para potenciar el rendimiento y la satisfacción de los colaboradores y en consecuencia los especialistas organizacionales se enfocan más en crear e implementar sistemas de recompensas para asegurar el éxito ⁴⁹.

Recompensas equitativas: son incentivos que se otorgan únicamente después de alcanzar un objetivo específico, vinculadas a metas empresariales que reflejan el avance hacia el éxito, estos incentivos suelen consistir en bonificaciones monetarias, opciones sobre acciones o, en ocasiones, una combinación de ambas ⁵⁰.

Reconocimiento laboral e Incentivos: comprenden todas las maneras en que una empresa expresa su gratitud y aprecio por el trabajo de los empleados o sus contribuciones, alineadas con el propósito, misión y valores de la empresa. Puede manifestarse de diversas formas, desde un simple "gracias" hasta incentivos como la retribución flexible y beneficios sociales, no todas las formas de reconocimiento deben ser económicas ⁵¹.

Demanda de trabajo: se refiere a la cantidad de empleados que las empresas están dispuestas a contratar, considerando factores como la demanda del mercado y horas laborales, lo que ayuda al funcionamiento correcto de la empresa ⁵².

Oportunidades de ascender: son posibilidades que tiene un trabajador de poder subir de cargo y nivel con más responsabilidad dentro de una empresa, es beneficioso tener proyectos a futuro y aspirar al crecimiento profesional, ascender implica recibir más confianza y reconocimiento de la compañía ⁵³.

Compensación: comprende no solo el salario fijo, sino también otras formas de compensación, tanto económicas, como bonificaciones variables, no económicas, como beneficios flexibles o sociales, que

se dan a cambio de los servicios brindados por el trabajador por parte de la empresa ⁵⁴.

Condiciones favorables

Son elementos que favorecen el rendimiento y la evolución de un empleado, incluyendo aspectos como el horario de trabajo, la organización de las tareas, responsabilidades del puesto y los beneficios sociales, se enfocan exclusivamente en factores concretos; si las condiciones son inadecuadas, pueden ocasionar accidentes laborales, enfermedades ocupacionales, infecciones, agotamiento emocional, estrés y ansiedad, entre otros ⁵⁵.

Equipos e implementos completos: implica una variedad de artículos utilizados para distintos fines, siendo una pieza importante en el sistema de salud, ya que forma parte de la actividad diaria del personal de enfermería con el que se contribuye en el proceso del cuidado, tanto al trabajador como al paciente ⁵⁶.

Horarios: es el intervalo de tiempo en el que los empleados llevan a cabo sus tareas laborales, tradicionalmente, el horario laboral del personal de salud es de 6 horas diarias, 36 horas semanales y 150 horas mensuales, incluye guardias diurnas o nocturnas, que pueden variar según diversos factores laborales como tipo de sistema de turnos, sexo, edad y estado civil, estructura familiar, salud física y mental, normativa y necesidades del servicio⁵⁷.

Autonomía: es la capacidad que posee la persona para poder tomar las decisiones y actuar de forma independiente sin ser influenciado por opiniones externas, esta autodecisión se contrapone a la heteronomía, que implica estar bajo la autoridad o control de otros ⁵⁸.

Ambiente laboral: se refiere a las condiciones físicas y psicosociales en las que se lleva a cabo el trabajo dentro de una organización, involucra el bienestar interpersonal y la cultura organizacional, si el

ambiente es negativo afectaría al progreso de una empresa y su objetivos⁵⁹.

Colegas que brindan apoyo

Son compañeros de trabajo que dan su ayuda, consuelo y soporte emocional durante situaciones complejas o desafiantes, es crucial para asistir a los individuos y llevar una vida más equilibrada. En el sector salud es importante el trabajo en equipo para brindar una atención integral, implica actividades de promoción, prevención y bienestar social⁶⁰.

Supervisión: es el al acto de observar y vigilar actividades o tareas asignadas a los trabajadores, elemento esencial para resolver problemas y fomentar un ambiente laboral positivo, permite garantizar que se cumplan los estándares establecidos y se logren los objetivos deseados ⁶¹.

Colegas cooperadores: son aquellos compañeros de trabajo que se caracterizan por su disposición a colaborar y trabajar en equipo para alcanzar objetivos comunes, son personas que comparten conocimientos, recursos y esfuerzos de manera proactiva, creando un ambiente de trabajo positivo y sinérgico ⁶².

Líderes tolerantes: son personas que se identifican por su capacidad para aceptar y respetar las diferencias, ya sean de opinión, ideas, valores o comportamientos; fomentan la inclusión y la diversidad en sus equipos, creando un ambiente donde todos se sienten valorados y respetados ⁶³.

Responsabilidad laboral: considera diversas obligaciones y compromisos que un individuo asume al aceptar un trabajo, abarca desde el cumplimiento puntual de tareas específicas hasta la adopción de una actitud proactiva y comprometida con los objetivos de la organización, según la demanda que el puesto requiere ⁶⁴.

CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Fue de tipo aplicada, según Haro et al.⁶⁵, busca resolver problemas específicos aplicando conocimientos en un contexto determinado. En esta investigación se buscó demostrar como las condiciones de trabajo se relacionan con la satisfacción laboral en el personal de enfermería a través del uso de la estadística.

Se propuso un enfoque cuantitativo, según Palacios et al.⁶⁶ pueden ser medibles o cuantificables disponiendo valores numéricos, adquiriendo resultados de frecuencia, medición y parámetros de un determinado grupo; en este estudio, los datos fueron recolectados y analizados, utilizando valores numéricos para definir y pronosticar comportamientos, evidenciando los patrones de conducta en los resultados.

3.1.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de investigación fue correlacional, según Muguira⁶⁷, es un diseño no experimental en el cual se explica la relación entre dos variables; este estudio analizó las condiciones de trabajo del personal de salud y el nivel de satisfacción laboral que presentaban, para finalmente determinar la existencia de la asociación entre sí.

El diseño no experimental, según Rios et al.⁶⁸, se observa la conducta y su desarrollo del individuo en una situación real para luego realizar su análisis; en este estudio se analizará el comportamiento de las variables, explorando la situación laboral y el grado de satisfacción de los participantes en el estudio.

Por el tiempo de aplicación es prospectivo, según Ortega⁶⁹, se estudia conductas en situaciones que sucederán a futuro a partir de datos recolectados en la actualidad, para observar patrones que

fundamenten el análisis en la investigación; en esta investigación se observó las condiciones laborales del personal de salud, permitiendo proyectar consecuencias prospectivas relevantes y veraces.

Se desarrolló el diseño de corte transversal, según Ortega⁷⁰, se analiza los datos de las variables, de la población en un tiempo y lugar determinado; en este estudio la recolección de información se realizó en un determinado momento, evaluando condiciones de trabajo presente y cómo influye en la satisfacción.

3.2. VARIABLES

Variable 1: Condiciones de trabajo

Variable 2: Satisfacción laboral

3.3. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE TÉRMINOS

Condiciones laborales: son factores de su entorno intrínseco de un trabajador, que determinan si está motivado, satisfecho o insatisfecho con su trabajo. Las condiciones laborales incluyen una variedad de factores que afectan su bienestar y productividad en el lugar de trabajo.

La satisfacción laboral: Desarrollo de sentimientos negativos o positivos hacia el trabajo, se representa en asociación de actitudes específicas relacionadas con factores laborales que se vinculan de manera indirecta o directa con el logro de metas.

Ley del trabajo de la enfermera N°27669: permite que el profesional pueda trabajar en un ambiente laboral de calidad, fomentando la promoción, prevención y cuidado de la vida de todo enfermero, en el cual se regula su actuar en el trabajo en ocasiones especiales o no, como un estado de emergencia, ya sea que trabaje en una entidad pública o privada ⁷¹.

La Organización Internacional del trabajo (OIT): fomentan el promocionar las orientaciones sobre programas en salud y seguridad para trabajadores en salud de los países, promoviendo que las partes involucradas busquen trazarse el mismo objetivo del trabajo decente y mejorar la durabilidad de los sistemas sanitarios⁷².

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población estuvo constituida por 108 profesionales de enfermería que se encontraban laborando en los diversos servicios del Hospital Regional Rezola, Cañete 2025, según Vizcaíno et al.⁷², son individuos comunes que los unen características similares, coincidiendo en el mismo espacio y tiempo, convirtiéndose en objeto de estudio. La población de profesionales se obtuvo por la Jefatura de Enfermería de la institución.

La muestra se representó por 84 profesionales de enfermería, obtenida mediante el muestreo probabilístico aleatorio simple, seleccionada para una población finita (Anexo 2), según Vizcaíno et al.⁷³ manifiesta que se realiza con el fin de analizar un fenómeno medible y compartido por individuos.

Unidad de Análisis:

- Personal de enfermería que trabajan en el hospital Regional Rezola de Cañete.

3.5. CRITERIOS DE SELECCIÓN

Criterios de inclusión

Profesionales de enfermería que deseen participar en el estudio

Profesionales de enfermería que tienen seis meses a más en la institución.

Criterios de exclusión

Profesionales de enfermería que no firmen el consentimiento informado.

Profesionales de enfermería que estén con licencia.

3.6. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La investigación se inició luego de contar con la aprobación del comité de ética y carta de presentación de la universidad, así como la aprobación de la institución de salud; la técnica que fue utilizada es una encuesta y como instrumentos se aplicaron dos cuestionarios validados por Alfaro (2022) y Perceros (2019), uno para cada variable.

Instrumento 1: para la variable condiciones de trabajo, el cuestionario fue validado por Alfaro ⁷⁴, en Perú en el año 2022, que contó con el valor de Aiken de 1.0 correspondiente a alta validez; comprende la presentación, datos generales y el contenido constituido por 30 ítems distribuido en las 3 dimensiones: Individuales (del ítem 1 al 10), Intralaborales (del ítem 11-20) y Extralaborales (del ítem 21-30).

Las preguntas presentaban respuestas dicotómicas que tenían dos opciones, las mismas que fueron valoradas: Si (1), y No (0), estableciéndose la escala de valoración: Buenas (20 – 30), Regulares (10 – 19) y Malas (0 – 9).

Instrumento 2: cuestionario que se empleó para la variable de satisfacción laboral fue revalidado por Perceros⁷⁵, en Perú el 2019, obtuvo un valor de confiabilidad $\alpha=0.836$, contiene 20 ítems estructurado en escala de Likert que considera las dimensiones: Reto del trabajo (del ítem 1-5), Sistemade recompensas (del ítem 6-11), Condiciones favorables (del ítem 12-15) y Colegas que brindan apoyo (del ítem 16-20).

Para la calificación de las respuestas se utilizaron códigos en las alternativas: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1), constituyéndose los niveles: Alta (74 – 100 puntos), Media (47 – 73 puntos) y Baja (20– 46 puntos).

Para valorar la confiabilidad se desarrolló una prueba piloto en el cual participaron 20 personas con las mismas características, obteniéndose datos sobre el cuestionario de Condiciones laborales, teniendo como resultado una confiabilidad de Kuder Richardson de $Kr=0.840$ confiabilidad alta. El cuestionario de satisfacción laboral adquirió la confiabilidad mediante Alfa de Cronbach (por ser un cuestionario con respuestas tipo Likert) de $\alpha=0.877$, que correspondiendo a una confiabilidad alta.

3.7. PROCEDIMIENTOS Y ANÁLISIS DE DATOS

Con la autorización de la institución se procedió a realizar las encuestas según las coordinaciones respectivas, previa firma del consentimiento informado, las respuestas obtenidas de las muestras fueron codificadas según la escala de cada instrumento.

Se tabularon en una base de datos por pregunta y por participante mediante el Programa Excel 2019, se realizó las sumatorias respectivas de las respuestas para obtener el cálculo de las dimensiones y variables, fue ingresado en el programa estadístico SPSS V25.0 los datos procesados se presentaron en tablas y gráficos según objetivos e hipótesis, utilizando el coeficiente Rho de Spearman se determinó la correlación de ambas variables y dimensiones.

ASPECTOS ÉTICOS

Durante el proceso de investigación se tomaron en cuenta principios éticos de Belmont, lo que permitieron garantizar los derechos de los

participantes, sin ocasionarles riesgos o consecuencias desfavorables, como se detalla a continuación:

El principio de autonomía reconoce que las personas tienen derecho a tomar sus propias decisiones, por ello los participantes decidieron aceptar su participación firmando del consentimiento informado sin ningún tipo de presión.

Principio de la beneficencia, garantiza el actuar moral para el beneficio de los demás mejorando su bienestar, ayudando a lograr los objetivos de cada uno, el estudio se realizó con el propósito de buscar mejorar condiciones de trabajo, que asegure satisfacción laboral.

Según el principio de no maleficencia, evita dañar a los otros, los datos adquiridos en el estudio de investigación fueron confidenciales, velando por la privacidad e identidad de los participantes siendo protegidos, durante el análisis predominó el confort de los participantes.

La justicia como principio establece el respeto que se debe dar a todas las personas sin excepción alguna, en la aplicación del instrumento, los individuos fueron tratados cordialmente y con respeto, sin distinción alguna, sin preferencias ni discriminación.

El estudio fue revisado y aprobada por el Comité Institucional de Ética e Investigación de la Universidad Privada San Juan Bautista según constancia N°2361-2024-CIEI-UPSJB, en cumplimiento de las disposiciones para ejecutar la investigación.

CAPITULO IV: RESULTADOS

4.1 RESULTADOS

Tabla 1.

**Datos generales personal de enfermería del Hospital Regional
Rezola Cañete, 2025.**

Datos generales	N= 84	100%
1. Edad:		
20 a 30 años	31	37%
31 a 40 años	36	43%
41 a 50 años	12	14%
51 años a más	5	6%
2. Sexo:		
Femenino	72	86%
Masculino	12	14%
3. Estado civil:		
Soltero(a)	12	14%
Casado(a)	35	42%
Divorciado(a)	5	6%
Viudo(a)	2	2%
Conviviente	30	36%
4. Tiempo de servicio en el hospital:		
Menos de 1 año	32	38%
1 a 5 años	41	49%
6 a 10 años	10	12%
Más de 10 años	1	1%
Total	84	100%

Información obtenida de la prueba

Se observa que el 43% (36) de los participantes se encuentran en el rango de 31 a 40 años, el 86% (72) son mujeres, el 42% (35) de son casados y el 49% (41) tiene experiencia laboral de 1 a 5 años en la institución de salud.

Tabla 2.

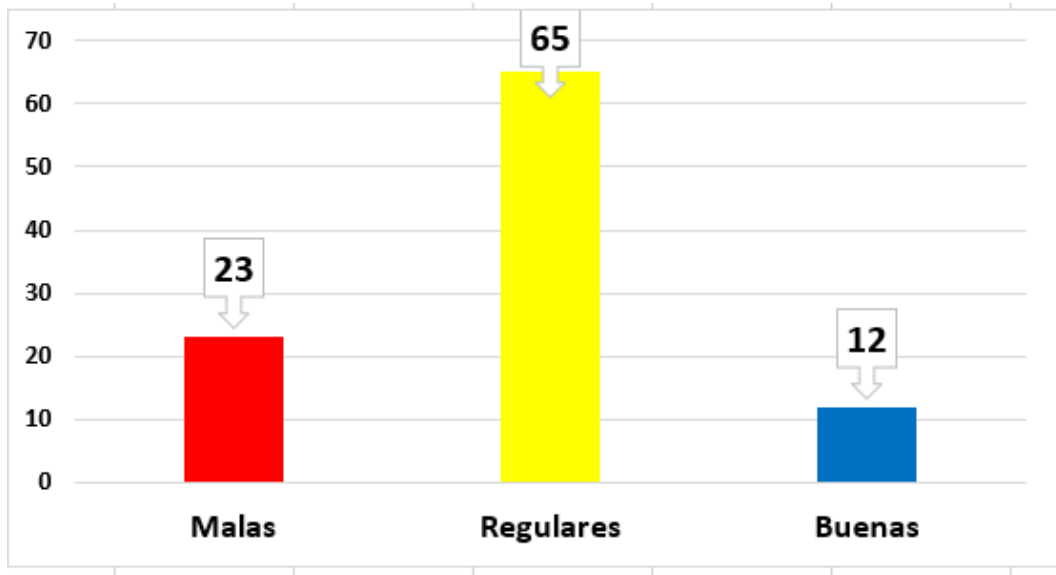
Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025.

			Satisfacción laboral			
			Baja	Media	Alta	Total
Condiciones de trabajo	Malas	Recuento	14	5	0	19
		% del total	17%	6%	0%	23%
	Regulares	Recuento	9	37	9	55
		% del total	11%	44%	11%	65%
	Buenas	Recuento	0	1	9	10
		% del total	0%	1%	11%	12%
Total		Recuento	23	43	18	84
		% del total	27%	51%	21%	100%

Se observa que el 17% del profesional de enfermería tiene condiciones de trabajo malas con satisfacción laboral baja, el 44% con condiciones regulares y satisfacción media y el 11% tiene condiciones laborales buenas con satisfacción alta.

Gráfico 1.

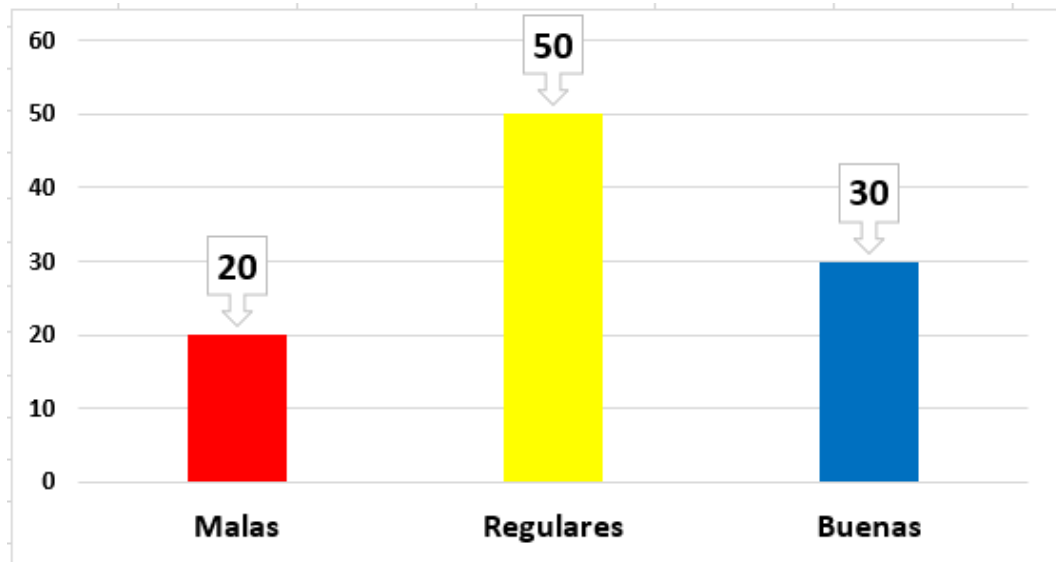
Nivel de condiciones de trabajo en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025.



Se observa que las condiciones de trabajo en el personal de enfermería, el 65 % (55) tiene nivel regular, el 23% (19) nivel malo y el 12% (10) un nivel bueno.

Gráfico 2.

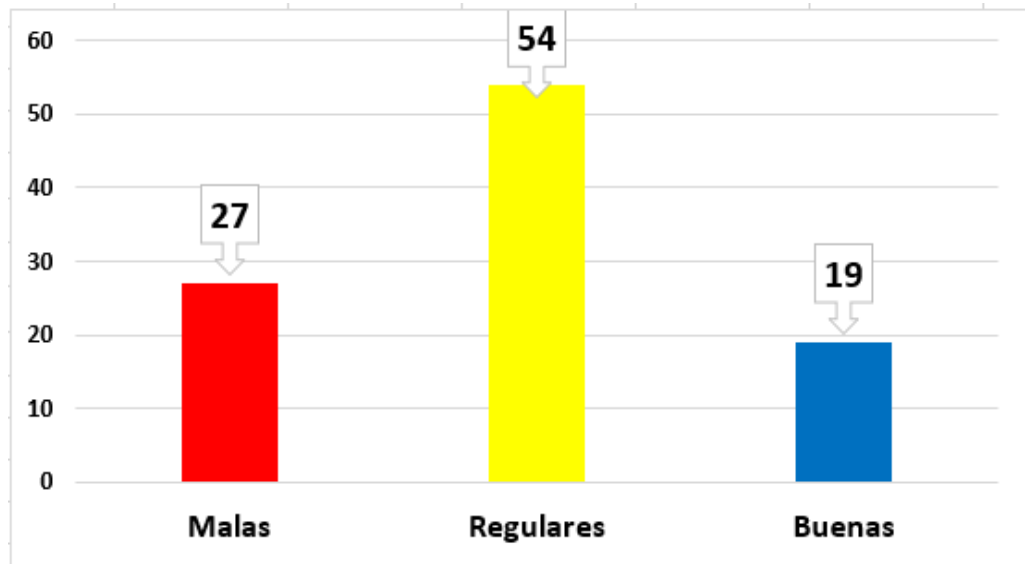
Nivel de condiciones de trabajo individuales en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025.



Se observa que las condiciones de trabajo individuales del personal, el 50% (42) es regular, el 30% (25) nivel bueno y el 20% (17) un nivel malo.

Gráfico 3.

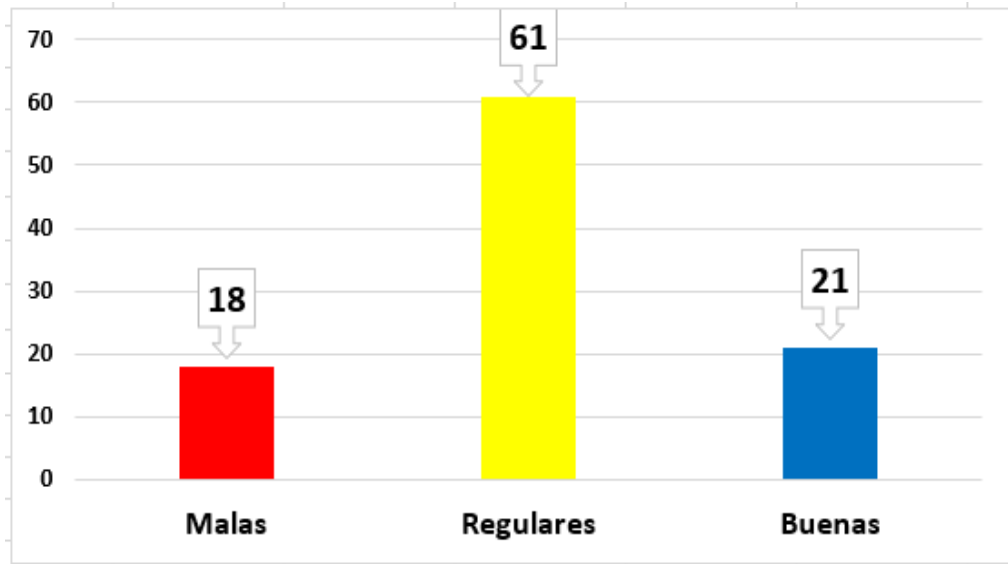
Nivel de condiciones de trabajo intralaborales en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025.



Se observa que, en las condiciones de trabajo intralaborales de las profesiones de enfermería, el 50% (42) es regular, el 27% (26) de nivel malo y 19 % (16) presenta nivel bueno.

Gráfico 4.

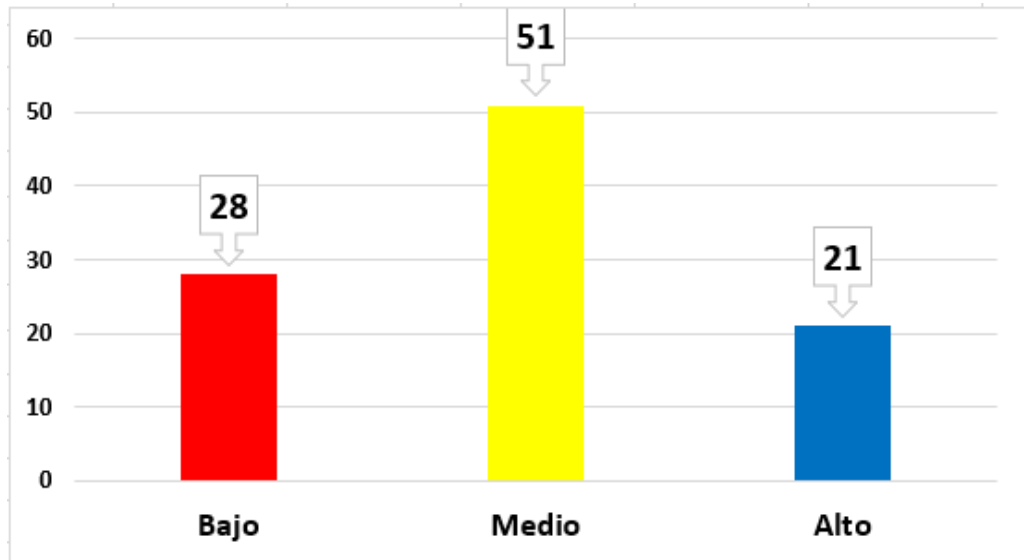
Nivel de condiciones de trabajo extralaborales en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025.



Se observa sobre condiciones de trabajo extralaborales del personal de enfermería tienen nivel regular en un 61% (51), el 21% (18) nivel bueno y el 18% (15) nivel malo.

Gráfico 5.

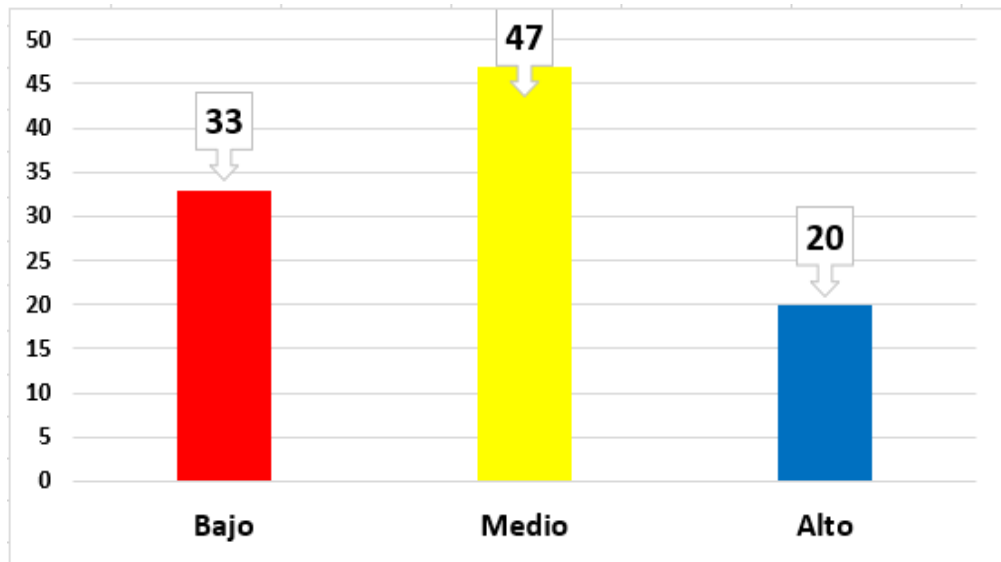
Nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025.



Se observa sobre nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería es medio en un 51% (43), el 28% (24) nivel bajo y el 21% (18) nivel alto.

Gráfico 6.

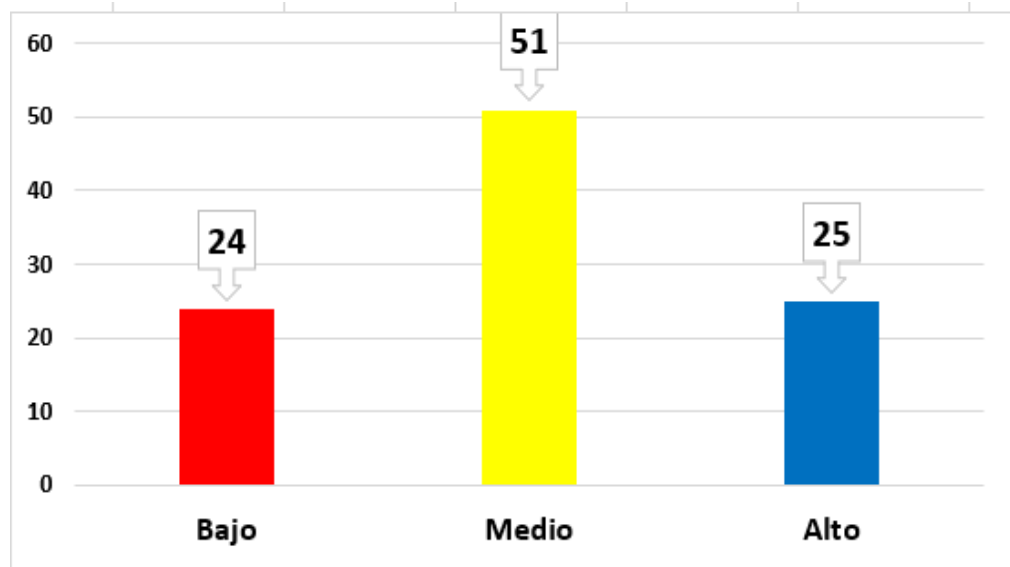
Nivel de satisfacción laboral en su dimensión reto de trabajo en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025.



Se observa que el nivel de satisfacción en lo laboral según reto de trabajo es medio en un 47% (48), el 33% (28) es nivel bajo y el 20% (17) tiene nivel alto.

Gráfico 7.

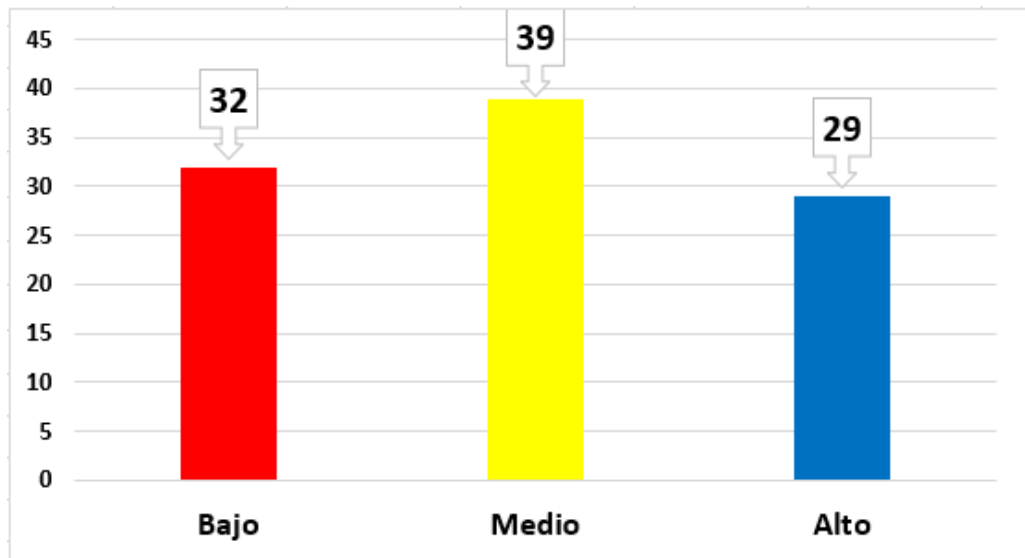
Nivel de satisfacción laboral en su dimensión sistema de recompensas en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025.



Se observa que el nivel de satisfacción en lo laboral según sistema de recompensas del personal es medio en un 51% (43), seguido del 25% (21) de nivel alto y 24% (20) tiene nivel bajo.

Gráfico 8.

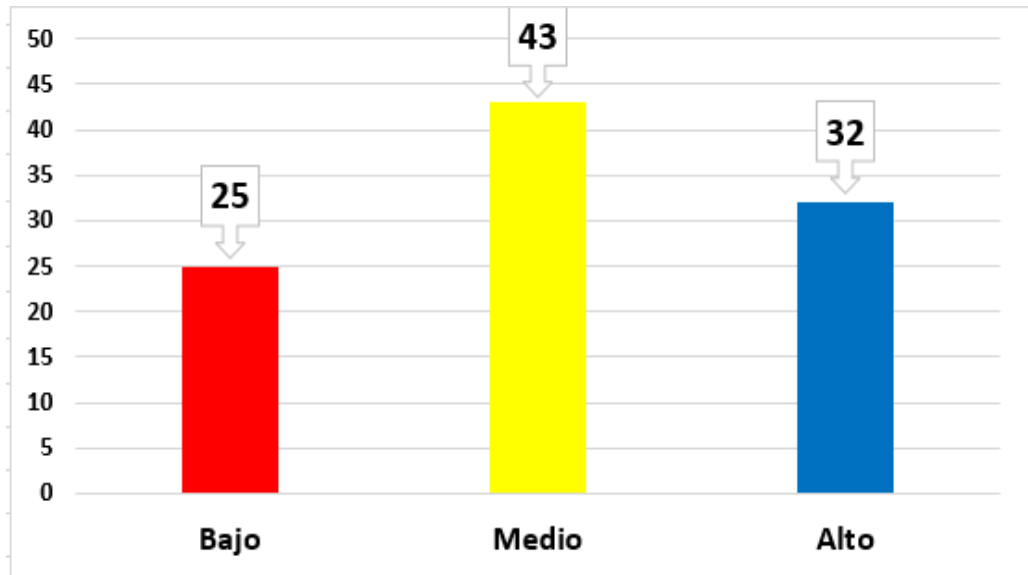
Nivel de satisfacción laboral en condiciones favorables en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025.



Se observa que el nivel de satisfacción laboral según condiciones favorables del personal de enfermería es medio en un 39% (33), el 32% (27) un nivel bajo y el 29% (24) nivel alto.

Gráfico 9.

Nivel de satisfacción laboral sobre colegas que brindan apoyo en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025.



Se observa en el nivel de satisfacción en lo laboral según colegas que brindan apoyo en el personal de enfermería es nivel medio en un 43% (53), el 32% (27) nivel alto y el 25% (20) nivel bajo.

Tabla 3.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones de trabajo	,347	84	,000	,748	84	,000
Individuales	,256	84	,000	,804	84	,000
Intralaborales	,275	84	,000	,799	84	,000
Extralaborales	,308	84	,000	,780	84	,000
Satisfacción laboral	,260	84	,000	,805	84	,000
Reto de trabajo	,238	84	,000	,803	84	,000
Sistema de recompensas	,257	84	,000	,806	84	,000
Condiciones favorables	,212	84	,000	,804	84	,000
Colegas que brindan apoyo	,216	84	,000	,807	84	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se utilizo prueba de Kolmogorov-Smirnova indicada para muestras mayores a 50 unidades, muestra la distribución no paramétrica, debido a significancia menor a 0.05., los resultados de las variables son estadísticos no paramétricos y según naturaleza de estudio con Rho de Spearman.

Tabla 4.

CORRELACIÓN Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Hipótesis General

Hi: Existe relación significativa entre condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025.

Ho: No existe relación significativa entre condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025

Regla de decisión:

$P > 0.05$ = acepta H_0 , se rechaza la hipótesis alterna

$P < 0.05$ = rechaza H_0 , se acepta la hipótesis alterna

			Condiciones de trabajo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,661**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,661**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84

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

Se observa resultado de Rho de Spearman de 0.661 positiva y moderada con una significancia de 0.000 menor al 0.01 por lo que se determina que la relación significativa y directa de las variables, aprobando hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula.

Tabla 5.

Correlación Entre Condiciones De Trabajo Individuales Y Satisfacción Laboral- Según Spearman

Hi: Existe relación significativa entre condiciones de trabajo individuales y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025.

Ho: No existe relación significativa entre condiciones de trabajo individuales y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025.

Regla de decisión:

$P > 0.05$ = acepta H_0 , se rechaza la hipótesis alterna

$P < 0.05$ = rechaza H_0 , se acepta la hipótesis alterna

			Individuales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Individuales	Coefficiente de correlación	1,000	,669**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84
Satisfacción laboral	Individuales	Coefficiente de correlación	,569**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84

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

Se observa valor de Rho de Spearman de 0.669 positiva y moderada con una significancia de 0.000 menor al 0.01 por lo que se determina la relación significativa y directa de las variables, aprobando la hipótesis alterna y rechazando hipótesis nula.

Tabla 6.

Correlación Entre Condiciones De Trabajo Intralaborales Y Satisfacción Laboral- Prueba de Rho de Spearman

Hi: Existe relación significativa entre condiciones de trabajo intralaborales y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025

Ho: No existe relación significativa entre condiciones de trabajo intralaborales y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025

Regla de decisión:

$P > 0.05$ = acepta H_0 , se rechaza la hipótesis alterna

$P < 0.05$ = rechaza H_0 , se acepta la hipótesis alterna

			Intralaborales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Intralaborales	Coeficiente de correlación	1,000	,617**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,617**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84

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

Se observa resultado de Rho de Spearman de 0.617 positiva y moderada con una significancia de 0.000 menor al 0.01 por lo que se determina que la relación significativa y directa de las variables, aprobando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula.

Tabla 7.

Correlación entre condiciones de trabajo extralaborales y satisfacción laboral- Prueba de Rho de Spearman

Hi: Existe relación significativa entre condiciones de trabajo extralaborales y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025.

Ho: No existe relación significativa entre condiciones de trabajo extralaborales y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025.

Regla de decisión:

$P > 0.05$ = acepta H_0 , se rechaza la hipótesis alterna

$P < 0.05$ = rechaza H_0 , se acepta la hipótesis alterna

				Extralaborales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Extralaborales	Coefficiente de correlación		1,000	,624**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		84	84
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación		,524**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		84	84

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

Se observa valoración de Rho de Spearman de 0.624 positiva y moderada con una significancia de 0.000 menor al 0.01 por lo que se concluyendo la relación significativa y directa de las variables, aprobando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula

CAPITULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 DISCUSIÓN

Tabla 1: revela que predominó la edad de 31 a 40 años con 43% (36), el 86% (72) fueron mujeres, el 42% (35) de son casados y el 49% (41) tiene experiencia laboral de 1 a 5 años, datos similares a los de Chávez et al.¹³ quien reporto que en su estudio predomino la edad de 30 - 39 años con 75,7%, 62,9% fueron mujeres y el 44,3% con un tiempo de servicio entre 5 a 9 años.

Los profesionales en una etapa laboral intermedia tienen perspectivas de seguir trabajando con los conocimientos adquiridos durante su periodo de trabajo lo que puede beneficiar a la institución con una atención de calidad.

Tabla 2: se evidenció en las condiciones de trabajo un 17% son malas con satisfacción baja, el 44% condiciones de trabajo regulares con una satisfacción media y el 11% condiciones de trabajo buenas con la satisfacción alta; resultados similares a los de Gonzales¹⁵, quien reveló que el 12% de personal de salud manifestó un nivel de satisfacción alto, el 68 % tenía una satisfacción media y un 20 % baja, el 21 % de los trabajadores tenía condiciones laborales aceptables y 4 % enfrentaba condiciones de riesgo.

La investigación de Millones y Silas¹⁷ en Lima resaltó la influencia de factores físicos, psicológicos y sociales en la satisfacción laboral, las condiciones laborales inadecuadas se asociaban negativamente con la satisfacción intrínseca del personal, los aspectos sociales que mostraron una correlación positiva con la satisfacción extrínseca.

Gráfico 1: se observa que las condiciones de trabajo el 65% (55) son de nivel regular el 23% (19) malo y el 12% (10) bueno, cifras similares a los de Alfaro et al. quien encontró las condiciones de

trabajo del personal de salud fueron regulares en el 52.3%, fueron buenas el 27.3% y malas el 20.5%.

Las condiciones óptimas del trabajo influyen en el personal de enfermería, pero en su mayoría no laboran en las mejores condiciones lo cual repercute negativamente en la calidad de atención y en la satisfacción del trabajo.

Gráfico 2: se muestra que las condiciones de trabajo individuales el 50% (42) es regular, 30% de nivel bueno (25) y 20% (17) nivel malo, resultados similares a los del estudio de Sate¹¹, quien encontró en las condiciones individuales del personal de salud, fueron adecuadas en 88% y aceptables en 24%.

Las condiciones laborales individuales definidas en el contrato individual de trabajo, como remuneración, jornada laboral, vacaciones, y entorno de trabajo, entre otros; si influyen negativamente pueden afectar la satisfacción y bienestar del profesional y del cliente.

Gráfico 3: se observa que las condiciones de trabajo intralaborales son regulares en 54% (45), nivel malo el 27% (23) y nivel bueno el 19% (16), resultados que coinciden con los de Sate et al.¹¹ quien encontró que las condiciones de trabajo intralaborales fueron 55% aceptables, 60% adecuadas y 4% inadecuadas.

En el sector salud las características y los aspectos organizacionales laborales pueden afectar la salud, bienestar y desempeño del profesional de la salud, por ello las mejores condiciones permitirán cubrir sus necesidades básicas proporcionar una mejor atención y desempeño en el trabajo.

Gráfico 4: se muestra que las condiciones de trabajo extralaborales, el 61% (51) es de nivel regular, nivel bueno 21% (18) y nivel malo 18% (15), los resultados son concordantes con los hallazgos de la investigación de Sate et al.¹⁰, quienes hallaron en las condiciones

laborales extralaborales tuvieron como resultados aceptables en 69%, adecuadas 44% e inadecuadas 6%.

El entorno exterior de cada persona también influye en el desempeño de los trabajadores, aunque éstos no se encuentren relacionados directamente con el trabajo, entre ellos las situaciones personales negativas, afectan el adecuado desenvolvimiento en el trabajo, que podrían representar un grave riesgo para su salud.

Gráfico 5: se muestra que en satisfacción laboral es nivel medio en un 51% (43), bajo el 28% (24) y el 21% (18) un nivel alto, resultados similares al estudio de Alfaro¹⁶ quién encontró en la satisfacción laboral del personal el 42.4% fue nivel medio, 31.8% nivel bajo y 25.8% fue nivel alto.

En su mayoría, el trabajador relaciona las condiciones en las que trabaja con su satisfacción, esta puede ser positiva o negativa, e influir en su motivación y producción en la empresa, caso contrario se convierte en un obstáculo para la satisfacción personal y el desempeño laboral.

Gráfico 6: se observa en la satisfacción laboral en reto de trabajo es medio en un 47% (48), 33% (28) presenta nivel bajo y 20% (17) en nivel alto, resultados similares a la investigación de Chávez et al¹⁴, quienes encontraron, en el desarrollo de tareas, fue insatisfecho en el 10%, medianamente satisfecho 73% y satisfecho 17%.

La responsabilidad del puesto de trabajo involucra el cumplimiento de tareas, objetivos y metas, siendo relevante para la satisfacción del empleado, quien al tener una alta exigencia puede sentirse más valorado y realizado profesionalmente.

Gráfico 7: se observa el nivel de satisfacción laboral en su dimensión sistema de recompensas, es medio en un 51% (43), seguido del 25% (21) nivel alto y el 24% (20) un nivel bajo, resultados similares a los de Chávez et al¹⁴, quienes encontraron que los

resultados de beneficios sociales-remunerativos fueron insatisfechos en 11%, medianamente satisfecho en 87% y satisfechos en 2%.

Cada logro obtenido por el trabajador debe ser reconocido, de diversas formas, implica valorar y agradecer los esfuerzos y compromisos asumidos, es una práctica crucial que fomenta la productividad y una cultura laboral positiva.

Gráfico 8: muestra la satisfacción laboral según condiciones favorables es medio en un 39% (33), el 32% (27) un nivel bajo y el 29% (24) nivel alto, estos resultados coinciden con el estudio de Chávez et al¹⁴(2023), quienes encontraron en la satisfacción laboral beneficios sociales-remunerativos con el resultado de medianamente satisfecho 87%, insatisfecho 12% y satisfecho 1%.

Mejorar las condiciones del ambiente laboral, incentiva al empleado a poder desarrollarse mejor en su cargo destinado por su empleador, esto implica implementar acciones de mejoras, que promuevan un clima laboral óptimo y satisfactorio.

Gráfico 9: Se observa que la satisfacción laboral en su dimensión colegas que brindan apoyo, que resultó en un nivel medio en un 43% (53), el 32% (27) nivel alto y el 25% (20) nivel bajo, resultados coherentes con el estudio de Chávez et al ¹⁴, quienes encontraron resultados de satisfacción laboral en relaciones sociales medianamente satisfechos en 47%, insatisfechos en 34% y satisfechos en 19%.

Cuando los colegas brindan apoyo y trabajan estrechamente en el mismo equipo o en áreas similares, ofrecen asistencia, cooperación y comprensión mutua, establecen una relación más allá de una interacción laboral, fortalecen la comunicación, la confianza y respeto.

Tabla 4: Muestra la correlación y prueba de hipótesis de las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral según Rho de Spearman con el valor $Rho=0.661$ positiva y moderada con una significancia de 0.000 menor al 0.01, semejante al estudio de Sate et al ¹¹, quienes encontraron correlación de Rho Spearman con resultado -0,617, con un valor = 0.001 menor al $P=0.05$. determina relación significativa y directa entre ambas variables, aprobando la hipótesis alterna y rechazando la nula.

Tabla 5: una correlación entre condiciones de trabajo Individuales y satisfacción laboral del personal de salud, según Spearman de 0.669 positiva y moderada con una significancia de 0.000 menor al 0.01, evidenciando la correlación; hallazgos similares a los de Alfaro¹⁶, quién encontró relación significativa entre condiciones y satisfacción laboral en el personal de salud, mediante la prueba de Rho Spearman $Rho=0.766$, $p=0.000$ (<0.05). Se aprueba la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 6: Muestra correlación de condiciones de trabajo intralaborales y satisfacción laboral, con valor de Rho de Spearman de 0.617 positiva y moderada con significancia de 0.000 menor al 0.01, similar al estudio de Hernández et al.¹⁰, revelando una correlación de Rho Spearman que dio como resultado $p=0.001$, donde $p<0.05$ demostrando relación significativa. Se determina relación significativa y directa entre variables, aprobando la hipótesis alterna y rechazando la nula.

Tabla 7: evidencia correlación sobre condiciones de trabajo extralaborales y satisfacción laboral, con resultado de Rho de Spearman de 0.624 positiva y moderada con significancia de 0.000 menor al 0.01, similar a los hallazgos de Baltazar et al.¹³, quienes encontraron relación entre cultura organizacional y desempeño laboral $p=0.01$, calidad y relaciones interpersonales $p=0.01$ y

relación baja entre satisfacción y desempeño laboral $p=0.05$. Se aprueba la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

5.2 CONCLUSIONES

- La relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral es positiva y moderada, lo que demuestra que las condiciones bajas impactan en la satisfacción laboral negativamente, afectando la calidad de atención que reciben los pacientes y en su recuperación.
- Se demuestra la relación entre las condiciones de trabajo individuales y la satisfacción laboral positiva y moderada, lo que puede afectar de forma negativa en la motivación y desempeño al desarrollar las tareas asignadas para el puesto de trabajo.
- Existe relación entre las condiciones de trabajo intralaborales y la satisfacción laboral positiva y moderada, lo que puede influir en la disposición y habilidades para enfrentar desafíos y dificultades en el cargo laboral, llegando a no cumplir las metas trazadas por la institución.
- Se encuentra relación entre las condiciones de trabajo extralaborales y la satisfacción laboral positiva y moderada, lo que puede poner en riesgo el clima laboral y la productividad para brindar una atención integral y de calidad al paciente.

5.3 RECOMENDACIONES

- Se sugiere mejorar la gestión administrativa, optimizar los recursos, la organización y fomentar una cultura organizacional que permita un adecuado clima laboral que asegure un entorno laboral saludable para el cliente interno y externo mejorando la calidad de servicio y la satisfacción del trabajador de salud.
- Se recomienda asegurar la seguridad y salud del profesional de enfermería, garantizando adecuadas condiciones de trabajo individuales que incluya el respeto a los beneficios laborales, programa de bienestar e incentivos al desempeño y capacitación continua.
- Sugerir fomentar la comunicación asertiva y el buen trato entre los clientes interno y externos mediante el liderazgo transformacional que promueva el trabajo en equipo y garantice el cumplimiento de funciones y roles de los integrantes de cada equipo de trabajo.
- Promover la autoevaluación del cumplimiento de las políticas del sector que permitan evaluar las condiciones laborales y asegurar el logro de objetivos y metas, mediante un proceso sistemático de control aplicable y flexible; ajustando estrategias y recursos según las necesidades del contexto sanitario.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud (OMS). Salud ocupacional: los trabajadores de la salud [Internet]. Who.int. 2022 [citado el 22 de enero de 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>
2. Organización Internacional de Trabajo (OIT). Seguridad y salud en el trabajo [Internet]. Ilo.org. 2024 [citado el 22 de enero de 2025]. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
3. Kim J, Lee E, Kwon H, Lee S, Choi H. Effects of work environments on satisfaction of nurses working for integrated care system in South Korea: a multisite cross-sectional investigation. BMC Nurs [Internet]. 2024;23(1). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1186/s12912-024-02075-9>
4. Organización Panamericana de la Salud (OPS). Reducir el déficit de profesionales de enfermería es fundamental para responder mejor a la próxima pandemia [Internet]. 2023 [citado el 5 de enero de 2025]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/12-5-2023-reducir-deficit-profesionales-enfermeria-es-fundamental-para-responder-mejor>
5. Zurita Avalos LA, Inca Ramos KE. El estrés en profesionales de enfermería en Ecuador: evaluación del impacto en sus derechos laborales: Stress in nursing professionals in Ecuador: evaluation of the impact on their labor rights. LATAM [Internet]. 31 de mayo de 2024 [citado 27 de abril de 2025];5(3):1756 – 1766. Disponible en: <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/2159>
6. Mamani DKC. Condiciones de Trabajo y Satisfacción Laboral en el Profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca - 2024 [Internet]. Repositorio de Universidad Nacional del
7. Altiplano. 2024 [citado el 22 de enero de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/23899>

8. Cervantes Nina, M. (2024). Satisfacción y desempeño laboral del personal asistencial de enfermería en un hospital PNP, 2024. Universidad Norbert Wiener. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/11594>
9. Hurtado Ponce KM. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del profesional enfermero de Centro Quirúrgico de un hospital de Lima, 2022 [Internet]. Repositorio Universidad Cesar Vallejos. 2022 [citado el 23 de abril de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100610>
10. López Aquino WP, Sánchez Ruiz JP. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia, en un hospital del Callao - 2022 [Internet]. [Callao]: Universidad Nacional del Callao; 2023 [citado el 23 de abril de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/7725>
11. Hernández F, López J, Moreno M, Méndez Y, Interrial M. Vista de Satisfacción laboral y ambiente de trabajo en el personal de enfermería [Internet]. Edu.mx. 2024 [citado el 3 de enero de 2025]. Disponible en: <https://revistas.uaz.edu.mx/index.php/ibnsina/article/view/2527/2292>
12. Sate M., Salgado P., Palacio J., Gomez F., Cometto M. Evaluación de las condiciones de trabajo y calidad de vida del personal de enfermería en las unidades de cuidados intensivos neonatal [Internet]. Redilat. 2023 [citado el 3 de enero de 2025]. Disponible en: <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/1014/1322>
13. González D., López M., Lara E., Cruz N., Armenta E. Modelo de bienestar en salud, insatisfacción y estrés laboral en enfermería durante la pandemia por COVID-19 [Internet]. Unirioja.es. 2023 [citado el 3 de enero de 2025]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9749971>
14. Baltazar D, Rosas E, García I, Ibarra M, Pirez M. Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en

- trabajadores de salud en Querétaro, México. SANUS [Internet]. 2022; 7:1–14. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-60942022000100112
15. Chávez M, Placencia M, Muñoz M, Lima, Peru., et al. Pre-pandemic climate and job satisfaction of nursing staff in an emergency service. Rev Fac Med Humana [Internet]. 2023 [citado el 3 de enero de 2025];23(2):101–9. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312023000200101
16. Gonzales A. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico [Internet]. Repositorio de la Universidad Nacional de Trujillo. 2023 [citado el 3 de enero de 2025]. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/items/5b292e5a-fb51-43a7-9312-ebdb07f25845>
17. Alfaro C. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en el personal de la Micro Red Pomabamba durante la Pandemia del COVID-19, 2021. Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86048>
18. Milagros Lissette Millones Trinidad SHAR. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz [Internet]. Unirioja.es. 2021 [citado el 23 de enero de 2025]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383776>
19. Beltrán L, Peñuela PG. Aplicación de la teoría de la consecución de objetivos al cuidado del paciente con enfermedad pulmonar obstructiva crónica. Investigación en Enfermería: Imagen y Desarrollo [Internet]. 2013 [citado el 26 de abril de 2025];15(2):31–47. Disponible en: <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/imagenydesarrollo/articloe/view/7067>

20. Heron R. Teoría del logro de objetivos de Imogene King: empoderar a las enfermeras para facilitar el bienestar del paciente. 2023 [citado el 26 de abril de 2025]. Disponible en: https://www-rroij-com.translate.googleusercontent.com/translate/open-access/imogene-kings-theory-of-goal-attainment-empowering-nurses-to-facilitate-patient-wellness.php?aid=93781&_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=sge#:~:text=King%20postul%C3%B3%20que%20las%20enfermeras,de%20su%20salud%20y%20bienestar.
21. Yomara C. Imogene King Teoría de la consecución [Internet]. Academia.edu. 2022 [citado el 26 de abril de 2025]. Disponible en: https://www.academia.edu/36786281/Imogene_King_Teor%C3%A1a_de_la_consecuci%C3%B3n_Descripci%C3%B3n_de_la_teor%C3%ADa
22. Reyes A. Condiciones y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016. Universidad César Vallejo; 2016. [citado el 3 de enero de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/1083>
23. Echevarria M, León E. Condiciones laborales y calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Loayza, Lima 2021. Universidad César Vallejo; 2021. [citado el 3 de enero de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/91858>
24. Gil J. Condiciones y satisfacción laborales de los colaboradores de una empresa agroindustrial Casagrande, 2022. Universidad César Vallejo; 2022. [citado el 3 de enero de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101729>
25. Huaman L, Alvarado D, Palacios K. Condiciones de trabajo relacionado con el desempeño laboral de los profesionales asistenciales de enfermería de una clínica. 2018 [citado el 3 de enero de 2025]; Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/6362>

26. Leitón Z, Arteaga N. Physical, psychological and social working conditions in emergency service nurses. *SCIENDO* [Internet]. 2022 [citado el 3 de enero de 2025];25(1):29–39. Disponible en: <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/4281>
27. Universidad de la Salle La importancia del ejercicio para la salud física y mental [Internet]. 2023 [citado el 3 de enero de 2025]. Disponible en: <https://www.lasalle.edu.co/Noticias/ViveUnisalleNoticias/uls/La-importancia-del-ejercicio-para-la-salud-fisica-y-mental>
28. Sala M. Cómo redactar la experiencia laboral en el currículum [Internet]. 2021 [citado el 3 de enero de 2025]. Disponible en: <https://iculum.com/experiencia-laboral-en-el-curriculum/>
29. Menéndez JL, Master en Liderazgo Positivo y Estrategia por el IE MCC-I. Comunicación en el trabajo: ¿Cuál es su importancia y cómo mejorarla? [Internet]. ChVmpionMind. 2022 [citado el 3 de enero de 2025]. Disponible en: <https://chvmpionmind.com/es/comunicacion-en-el-trabajo/>
30. Suarez M. Organizaciones: ¿Cómo influyen valores y creencias? [Internet]. Clase Ejecutiva UC. 2020 [citado el 3 de enero de 2025]. Disponible en: <https://www.claseejecutiva.com.co/blog/articulos/organizaciones-como-influyen-valores-y-creencias/>
31. Rios A. Medición de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y nivel de estrés informe y resultados. [Internet]. Colombia: Municipio de Rionegro; 2021 [citado el 3 de enero de 2025]. Disponible en: <https://rionegro.gov.co/wp-content/uploads/2021/03/Informe-medicion-de-riesgo-psicosocial-intralaboral-extralaboral-y-nivel-de-estres.pdf>
32. Garzón M, Espinal M, Álvarez E, Guzmán K, Macayza M. Condiciones intralaborales y extralaborales relacionados con síntomas depresivos en médicos que laboran [Internet]. 2023 [citado el 3 de enero de 2025]. Disponible en:

<https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v29n4/1132-6255-medtra-29-04-306.pdf>

33. Piscocya M, Cárdenas Y. Condiciones laborales del trabajo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope, Lambayeque, 2021. Universidad Tecnológica del Perú; 2022. [citado el 3 de enero de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/6938>
34. Instituto Navarro de Salud Laboral. Riesgos por carga, física o mental, de trabajo [Internet]. 2020 [citado el 3 de enero de 2025]. Disponible en: <https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/74D4E0EE-0BD0-43E1-91BC-235B883C85B1/0/m2ud3.pdf>
35. MH Education. Los riesgos derivados de las condiciones de seguridad, ergonómicas y psicosociales. [Internet]. 2020 [citado el 3 de enero de 2025]. Disponible en: <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448175530.pdf>
36. Personio. Condiciones de trabajo en la empresa: ¿cuál es su importancia y cómo se definen [Internet] 2022 [citado el 3 de enero de 2025]. Disponible en: <https://www.personio.es/glosario/condiciones-de-trabajo/>
37. Quirón Prevención. Riesgos Psicosociales en la población colombiana [Internet]. 2020. [citado el 3 de enero de 2025]. Disponible en: <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/riesgos-psicosociales-poblacion-colombiana>
38. Montaña N. Condiciones psicosociales extralaborales que influyen en el bienestar laboral en trabajadores de Gestionar Colombia S.A.S. Universidad Externado de Colombia; 2022 [citado el 3 de enero de 2025]. Disponible en: <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/13812>

39. Vega B. Calidad de vida familiar [Internet]. 2020. [citado el 3 de enero de 2025]. Disponible en: https://www.plenainclusion.org/wp-content/uploads/2019/04/calidad_de_vida_familiar_18_web.pdf
40. Organización Mundial de la Salud. Salud ocupacional: los trabajadores de la salud [Internet]. 2023 [citado el 3 de enero de 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>
41. Vega C. Habilidades gerenciales y satisfacción laboral en la dirección de salud del Hospital Militar, Jesús María, Lima, 2019. [Tesis] Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2020. Disponible de: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4392>
42. Valenzuela R. Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional del Cusco 2020. [Tesis de maestría] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2021. [citado el 3 de enero de 2025] Disponible de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57291>
43. Gonzales J. Habilidades directivas y satisfacción laboral del personal de salud del centro quirúrgico del Hospital de Andahuaylas, 2020. [Tesis de maestría] Andahuaylas: Universidad Cesar Vallejo; 2021. [citado el 3 de enero de 2025] Disponible de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57372>
44. Pastor L, Carbajal J. La satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal del programa nacional de centros juveniles, 2019. Gob gest pública [Internet]. 2022 [citado el 3 de enero de 2025];9(1). Disponible en: <https://portalrevistas.aulavirtualusmp.pe/index.php/RevistaGobierno yG/article/view/2424>
45. Charles H, Aguirre J, Sánchez R. Satisfacción laboral de los emprendedores en México, retos y beneficios. Contad Adm [Internet]. 2020 [citado el 3 de enero de 2025];66(3):261. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-10422021000300006&script=sci_arttext

46. De Online CV. Cómo incluir los logros y reconocimientos en el currículum [Internet]. OnlineCV. 2020 [citado el 3 de enero de 2025]. Disponible en: <https://www.onlinecv.es/hacer-cv/premios-y-reconocimientos/>
47. Narvaez M. Motivación laboral: Qué es y cómo impulsarla [Internet]. QuestionPro. 2020 [citado el 3 de enero de 2025]. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/motivacion-laboral/>
48. Charles H, Aguirre J, Sánchez R. Satisfacción laboral de los emprendedores en México, retos y beneficios. Contad Adm [Internet]. 2020 [citado el 3 de enero de 2025];66(3):261. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-10422021000300006&script=sci_arttext
49. Tejada S, Jacqueline J. Condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería de un Hospital de Lima, año 2023. Universidad Norbert Wiener; 2023. [citado el 3 de enero de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/10445>
50. Jordan VO. ¿Qué es la capacitación laboral? [Internet]. Buk; 2022 [citado el 3 de enero de 2025]. Disponible en: <https://www.buk.co/blog/que-es-capacitacion-laboral>
51. Almeida D, Beuren IM, Monteiro J. Reflexes of organizational values on the reward system in a family business. Braz Bus Rev [Internet]. 2021 [citado el 3 de enero de 2025];18(2):140–59. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/bbr/a/WfwJcbxTV7nsBLpV7H77jRK/?format=html&lang=pt>
52. Hayashi M. Epígrafes no sistema de recompensas da ciência: Notas teóricas e modelo de análise. RDBCI Rev Digit Bibliotecon Ciênc Inf [Internet]. 2022 [citado el 3 de enero de 2025];20:e022004. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rdbci/a/4cKWnQsm9fDD5x6rrJ7Xzcx/?lang=pt>

53. Xoxoday. ¿Qué son las recompensas basadas en el rendimiento y por qué son importantes? [Internet]. 2021 [citado el 3 de enero de 2025]. Disponible en: <https://www.empuls.io/es/glossary/performance-based-rewards>
54. Edenred. La importancia del reconocimiento laboral para motivar a tus empleados [Internet]. Edenred. España; 2023 [citado el 3 de enero de 2025]. Disponible en: <https://www.edenred.es/blog/reconocimiento-a-empleados-el-caracter-de-un-lider/>
55. Personio. ¿Qué es la demanda de trabajo y cómo gestionarla? [Internet]. 2024 [citado el 3 de enero de 2025]. Disponible en: <https://www.personio.es/glosario/demanda-de-trabajo/>
56. Randstad. Ascender en el trabajo [Internet]. 2022 [citado el 3 de enero de 2025]. Disponible en: <https://www.randstad.es/contenidos360/desarrollo-profesional/como-ascender-en-el-trabajo/>
57. Martín D. Compensación y beneficios: qué es y cuál es su importancia [Internet]. Openhr.cloud. Integración de Metodologías y Sistemas - OpenHR; 2024 [citado el 3 de enero de 2025]. Disponible en: <https://www.openhr.cloud/blog/compensacion-beneficios-que-es-y-su-importancia>
58. Arias C, Comte P, Donoso A, Gómez G, Luengo C, Morales I. Condiciones de trabajo y estado de salud en conductores de transporte público: una revisión sistemática. *Med Segur Trab (Madr)* [Internet]. 2022 [citado el 3 de enero de 2025];67(265):278–97. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2021000400278&script=sci_arttext
59. Sabastizagal I, Astete J, Benavides FG. Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Rev Peru Med Exp Salud Publica* [Internet]. 2020 [citado el 3 de enero de 2025];37(1):32–41.

- Disponible en:
<https://www.scielo.org/article/rpmesp/2020.v37n1/32-41/>
60. Luengo C, Montoya P. Condiciones de Trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos en Chile. *Med Segur Trab (Madr)* [Internet]. 2020 [citado el 3 de enero de 2025];66(259):69–80. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2020000200069&script=sci_arttext&lng=pt
61. Acosta R. Condiciones de trabajo, los riesgos ergonómicos y sus efectos sobre la salud en el personal de enfermería. *Salud Cienc Tecnol* [Internet]. 2022 [citado el 3 de enero de 2025];2:61. Disponible en:
<https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/view/61>
62. Pierella M, Peralta N, Pozzo M. El primer año de la universidad. Condiciones de trabajo docente, modalidades de admisión y abandono estudiantil desde la perspectiva de los profesores. *Rev Iberoam Educ Super* [Internet]. 2020 [citado el 3 de enero de 2025];11(31):68–84. Disponible en:
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-28722020000200068&script=sci_arttext
63. Charria VH, Romero MP, Sarsosa K. Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria. *CES Psicol* [Internet]. 2022 [citado el 3 de enero de 2025];15(3):63–80. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2011-30802022000300063&script=sci_arttext
64. Machín E. Estrategias de responsabilidad social y gestión en seguridad y salud en el trabajo. *Revista Cubana de Salud y Trabajo* [Internet]. 2024 [citado el 3 de enero de 2025];11(3):51–69. Disponible en:
<https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/687>
65. Suárez E, Tiza D, Villanueva E, Tiza D, Durán J. Responsabilidad social universitaria y satisfacción laboral del personal administrativo en una universidad pública de Huancayo (Perú). *Ciencia Latina*

- [Internet]. 2020 [citado el 3 de enero de 2025];4(2):375–88. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/83>
66. Haro Sarango AF, Chisag Pallmay ER, Ruiz Sarzosa JP, Caicedo Pozo JE. Tipos y clasificación de las investigaciones [Internet]. Dialnet. 2024 [citado el 25 de enero de 2025]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9541046>Alfaro
67. Palacios Alvarado W, Calixto NJ, Caicedo-Rolón A Jr. Conceptos y enfoques de metodología de la investigación. Bogotá - Editorial Creser S.A.S; 2023. <https://repositorio.ufps.edu.co/handle/ufps/6728>
68. Muguira A. Diseño de investigación. Elementos y características [Internet]. QuestionPro. 2018 [citado el 23 de abril de 2025]. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/disenodeinvestigacion/>
69. Rios RR. Hernandez sampieri cap._7_disenos_no_experimentales [Internet]. SlideShare. 2014 [citado el 23 de abril de 2025]. Disponible en: <https://es.slideshare.net/slideshow/hernandez-sampieri-cap7disenosnoexperimentales/30835624>
70. Ortega C. Estudio prospectivo: Características, usos y cómo realizarlo [Internet]. QuestionPro. 2025 [citado el 23 de abril de 2025]. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/estudio-prospectivo/>
71. Ortega C. ¿Qué es un estudio transversal? [Internet]. QuestionPro. 2018 [citado el 23 de abril de 2025]. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/estudio-transversal/>
72. Lic. Amanda Montoya Benavides Lic. Bertha Miguel Rodríguez Lic. Martha Chea Angulo Lic. María Núñez Chipana Lic. Liliana Muñoz Cabrejo Lic. Magna Escalante Vega Lic. Hilda Cachay Díaz Mg. Arcelia Rojas Salazar Lic. Ada Delgado Béjar Mg. Etelvina Torres Narváez Lic. Adriana Olsson Vásquez Lic. Sonia Lezama Vigo Lic. Rosa Guanilo Hernández. Ley del Trabajo de la Enfermera(o) No 27669 [Internet]. Colegio de enfermera. 2002 [citado el 11 de marzo

- de 2025]. Disponible en: http://chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.conaren.org.pe/documentos/ley_trabajo_enfermero_27669.pdf
73. OIT. Una nueva guía de la OIT y la OMS insta a reforzar la protección de los trabajadores sanitarios [Internet]. Who.int. 2022 [citado el 11 de marzo de 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/21-02-2022-new-who-ilo-guide-urges-greater-safeguards-to-protect-health-workers>
74. Paulina Iveth Vizcaíno Zúñiga, Ricardo Javier Cedeño Cedeño, Israel Alejandro Maldonado Palacios. Vista de Metodología de la investigación científica: guía práctica [Internet]. Cencialatina.org. 2023 [citado el 25 de enero de 2025]. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658/11620>
75. Alfaro C. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en el personal de la Micro Red Pomabamba durante la Pandemia del COVID-19, 2021. Universidad César Vallejo; 2022. [citado el 3 de enero de 2025]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86048>
76. Peceros J. Gestión administrativa y satisfacción laboral en una institución militar prestadora de los servicios de salud, Lima 2019. Universidad César Vallejo; 2019. [citado el 3 de enero de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36455>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Escala de medición	Escala de valoración
CONDICIONES DE TRABAJO	Las condiciones laborales de un trabajador son factores de su entorno intrínseco que determinan si está motivado, satisfecho o insatisfecho con su trabajo. Las condiciones laborales de un empleado incluyen una variedad de factores que afectan su bienestar y productividad en el lugar de trabajo ¹⁸ .	Las condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería son elementos y factores que brindan las condiciones ideales para que el personal cumpla adecuadamente sus labores, siendo estas condiciones individuales, intralaborales y extralaborales	Individuales	Salud físico y mental Experiencia Comunicación Creencias y Valores	Ordinal	Buenas (20 - 30) Regulares (10 - 19) Malas (0 - 9)
			Intralaborales	Condiciones ambientales Condiciones de carga física y mental Condiciones de seguridad Condiciones de la organización		
			Extralaborales	Calidad de vida Familiar. Seguridad		
SATISFACCIÓN LABORAL	La satisfacción es el desarrollo de sentimientos hacia el trabajo, que pueden ser negativos o positivos, y es la asociación de actitudes específicas relacionadas con factores laborales que se vinculan de manera indirecta o directa con el logro de metas ³⁰ .	La satisfacción laboral del personal de enfermería es el sentimiento que resulta de satisfacer sus necesidades laborales para cumplir sus funciones en aspectos como el reto de trabajo, el sistema de recompensas, las condiciones favorables y colegas que brindan apoyo.	Reto de trabajo	Obtención de logros personales. Motivación laboral Oportunidad de trabajo Desempeño laboral Capacitación Laboral	Ordinal	Alta (74 - 100), Media (47 - 73), Baja (20- 46).
			Sistema de recompensas	Recompensas equitativas Reconocimiento laboral e incentivos Demandas de trabajo Oportunidad de ascender Compensación		
			Condiciones favorables	Equipos e implementos completos Horarios Autonomía Ambiente laboral		
			Colegas que brindan apoyo	Supervisión Colegas colaboradores Líderes tolerantes Responsabilidad laboral		

Anexo 2: Diseño muestral

$$n = \frac{N \cdot Z^2(p \cdot q)}{(N - 1)E^2 + Z^2(p \cdot q)}$$

Donde:

N : Población (108)

Z : Nivel de confianza (95%: 1.96)

P : Probabilidad de éxito (0.5)

Q : Probabilidad de fracaso (0.5)

E : Error estándar (0.05)

Reemplazando:

$$n = \frac{108 \cdot 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}{(108-1) \times 0.05^2 + 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}$$

$$n = 8$$

Anexo 3: Instrumento
CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL
PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL REZOLA
CAÑETE, 2025
CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO

PRESENTACIÓN: Estimado(a) profesional de enfermería los siguientes cuestionarios serán para medir las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral, es por ello por lo que se le invita a esta encuesta esperando su participación veraz con respuestas reales, se agradece de antemano.

Datos generales

1. Edad:

- () 20 a 30 años
- () 31 a 40 años
- () 41 a 50 años
- () 51 años a más

2. Sexo:

- () Femenino
- () Masculino

3. Estado civil:

- () Soltero(a)
- () Casado(a)
- () Divorciado(a)
- () Viudo(a)
- () Conviviente

4. Tiempo de servicio en el hospital:

- () Menos de 1 año
- () 1 a 5 años
- () 6 a 10 años
- () Más de 10 años

5. Tipo de contrato:

- () Nombrado
- () Contratado (CAS, terceros)

INSTRUCCIONES: A continuación, usted encontrará una serie de preguntas que deberá marcar un aspa x la respuesta que considere correspondiente.

Si=1

No=0

N°	Ítems	Si	No
CONDICIONES DE TRABAJO INDIVIDUALES			
1	Su salud física es buena		
2	Su salud mental es buena		
3	Su trabajo satisface sus requerimientos de estima y realización		
4	Su trabajo le exige más conocimientos, experiencia y habilidades		
5	Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas		
6	Usted tiene un buen concepto e imagen de sí mismo		
7	Se comunica con otros compañeros y aprende sus experiencias		
8	Siente que en el trabajo hay conflicto con sus creencias y valores		
9	Su trabajo cumple con las necesidades y expectativas laborales		
10	Sus superiores les dejan tomar decisiones en el lugar de trabajo		
CONDICIONES DE TRABAJO INTRALABORALES			
11	Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es la adecuada		
12	La iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada		
13	Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno		
14	Considera que su trabajo es monótono y repetitivo		
15	Se siente satisfecho con las tareas que desempeña en su trabajo		
16	Existen suficientes equipos de protección persona		
17	El espacio de trabajo está limpio, ordenado y libre de obstáculos		
18	Dispone de vigilancia suficiente en su lugar de trabajo		
19	Considera que su trabajo es reconocido por los directivos		
20	Existe buenas relaciones con sus compañeros y superiores		
CONDICIONES DE TRABAJO EXTRALABORALES			
21	Cree que la calidad de vida de su familia es buena		
22	El lugar donde vive usted es arrendado		
23	El lugar donde vive cuenta con todos los servicios públicos		
24	La zona donde usted vive es segura		
25	Gasta más de una hora en el desplazamiento del trabajo a la casa		
26	Algún miembro de su familia está desempleado		
27	Algún miembro familiar presenta enfermedad crónica o discapacidad		
28	Considera que su familia está protegida en caso de eventualidades		
29	Se encuentra su familia afiliada a sistemas de protección social		
30	Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario		

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada pregunta de este cuestionario y marque con un aspa (X) la alternativa que a Ud. Le parezca correcta, por favor que sea totalmente sincero(a).

1. Nunca; 2. Casi nunca; 3. A veces; 4. Casi siempre; 5. Siempre

N		1	2	3	4	5
Reto del trabajo						
1	Te produce satisfacción tu trabajo					
2	Tu trabajo te ofrece oportunidades de hacer lo que te gusta					
3	Pones todo de tu parte para desempeñar bien tu trabajo					
4	Recibes información de parte de tus líderes de como desempeñar tu trabajo					
5	Tu trabajo estimula tus ganas de superación					
Sistema de recompensas						
6	Sientes que son justos los aumentos salariales con relación a ti y a los demás					
7	Has recibido algún reconocimiento por tu desempeño laboral					
8	Las cargas de trabajo están bien repartidas					
9	Se valora los altos niveles de desempeño					
10	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo					
11	Percibes un salario estándar que te brinda estabilidad económica					
Condiciones favorables						
12	Cuentas con todos tus bienes y materiales para tu mejor desempeño laboral					
13	Me disgusta mi horario					
14	Tienes independencia para organizar tu trabajo					
15	En tu institución cuenta con ambientes adecuados para un buen desempeño laboral					
Colegas que te brindan apoyo						
16	Te supervisan constantemente en tu institución					
17	Recibes apoyo o ayuda oportuna de parte de tus colegas					
18	Comparan al personal en esta institución					
19	Tus líderes te proporcionan las oportunidades para tu desarrollo					
20	Creas que tus compañeros asumen con responsabilidad cada reto de su trabajo					

Fuente: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36455>

Anexo 4: Confiabilidad de instrumento (Estudio Piloto)

Variable Condiciones de trabajo

	PREGUNTAS o ÍTEMS																														PUNTAJE TOTAL	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30		
1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	21
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	26
3	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	24
4	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	14	
5	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	6	
6	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	23
7	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	8	
8	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	17
9	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	25
10	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	19
11	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	13
12	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	23
13	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	14
14	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	16
15	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	20
16	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	17
17	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	14
18	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	10
19	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	12

20	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	8
TOTAL	12	9	9	11	12	11	11	11	12	9	10	8	12	12	15	16	8	13	9	12	8	8	12	11	11	15	12	11	8	11	36.368
p	0.40	0.33	0.33	0.37	0.40	0.40	0.37	0.37	0.40	0.33	0.37	0.40	0.40	0.50	0.50	0.27	0.43	0.30	0.40	0.27	0.27	0.40	0.33	0.33	0.50	0.40	0.37	0.27	0.33		
q	0.60	0.67	0.67	0.63	0.60	0.60	0.63	0.63	0.60	0.67	0.63	0.60	0.60	0.50	0.50	0.73	0.57	0.70	0.60	0.73	0.73	0.60	0.67	0.67	0.50	0.60	0.63	0.73	0.67	0.67	suma de p.q
p.q	0.24	0.22	0.22	0.23	0.24	0.24	0.23	0.23	0.24	0.22	0.22	0.24	0.24	0.25	0.25	0.20	0.25	0.21	0.24	0.20	0.20	0.24	0.22	0.22	0.22	0.22	0.22	0.22	0.22	0.22	6.82

K	30	preguntas o ítems
k-1	29	nº de preguntas - 1
Σ p.q	6.82	suma de p.q
St²	36.368	varianza del puntaje total

KR20	0.84049
-------------	----------------

Variable Satisfacción laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,877	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item01	53,30	229,168	,388	,874
Item02	53,80	233,221	,338	,875
Item03	53,40	226,042	,488	,871
Item04	53,15	229,608	,329	,877
Item05	53,70	226,642	,476	,871
Item06	54,00	223,684	,605	,867
Item07	53,60	232,463	,394	,874
Item08	53,45	230,155	,457	,872
Item09	53,20	227,537	,565	,869
Item10	53,65	224,555	,461	,872
Item11	53,65	219,818	,539	,869
Item12	53,45	231,313	,356	,875
Item13	53,65	229,608	,394	,874
Item14	53,65	222,450	,642	,866
Item15	53,15	223,924	,481	,871
Item16	53,50	218,368	,596	,867
Item17	53,35	220,871	,588	,867
Item18	53,85	222,029	,569	,868
Item19	53,45	231,313	,463	,872
Item20	53,70	22,326	,521	,870

Anexo 5: Matriz de Consistencia

CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL REZOLA CAÑETE 2025.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025?</p> <p>Problema Especifico ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo individuales y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo intralaborales y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025.</p> <p>Objetivos específicos: Identificar la relación entre las condiciones de trabajo individuales y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025.</p> <p>Identificar la relación entre las condiciones de trabajo intralaborales y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del</p>	<p>Hipótesis General Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025.</p> <p>Hipótesis Específicas HE1. Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo individuales y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025.</p> <p>HE2. Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo intralaborales y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025.</p>	<p>La investigación a realizar será:</p> <p>Tipo: Aplicada, de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, prospectivo de corte transversal</p> <p>Población: 108 profesionales de enfermería del Hospital Regional Rezola, Cañete 2024.</p> <p>Muestra: 84 profesionales de enfermería del Hospital Regional Rezola, Cañete 2024.</p> <p>Tipo de muestreo: probabilístico aleatorio simple.</p>

<p>¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo extralaborales y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en su dimensión reto de trabajo en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025?</p>	<p>Hospital Regional Rezola Cañete, 2025. Identificar la relación entre las condiciones de trabajo extralaborales y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025.</p> <p>Identificar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en su dimensión reto de trabajo en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025</p>	<p>HE3. Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo extralaborales y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025.</p> <p>HE4. Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en su dimensión reto de trabajo en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionarios</p>
--	--	---	--

Anexo 6: Escala de valoración de instrumento

CONDICIONES DE TRABAJO	
Categoría	Puntaje
Buenas	20-30
Regulares	10-19
Malas	0-9

Individuales	
Categoría	Puntaje
Buenas	8-10
Regulares	4-7
Malas	0-3

Intralaborales	
Categoría	Puntaje
Buenas	8-10
Regulares	4-7
Malas	0-3

Extralaborales	
Categoría	Puntaje
Buenas	8-10
Regulares	4-7
Malas	0-3

SATISFACCIÓN LABORAL	
Categoría	Puntaje
Alta	74-100
Media	47-73
Baja	20-46

Reto del trabajo	
Categoría	Puntaje
Alta	19-25
Media	12-18
Baja	5-11

Sistema de recompensas	
Categoría	Puntaje
Alta	22-30
Media	14-21
Baja	6-13

Condiciones favorables	
Categoría	Puntaje
Alta	15-20
Media	9-14
Baja	4-8

Colegas que te brindan apoyo	
Categoría	Puntaje
Alta	19-25
Media	12-18
Baja	5-11

Anexo 7: Carta Presentación



UNIVERSIDAD PRIVADA
SAN JUAN BAUTISTA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

Chincha, 04 de diciembre del 2024.

Carta N° 057-2024-EPE-UPSJB

M.C. LEONARDO BUDD YACILA

Director Ejecutivo
Hospital Regional Rezola de Cañete

Presente. –

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y a la vez presentar a la egresada de la Escuela Profesional de Enfermería: **ROSALES ROQUE CELESTE ANGELY**, quien se encuentra ejecutando el Proyecto de Investigación titulado: **"CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL REZOLA CAÑETE, 2024"**

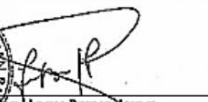

Conocedor(a) de su experiencia y preocupación en el desarrollo de la investigación, solicito su valioso apoyo para la autorización del "Trabajo de Campo", para lo cual se adjunta el resumen del Proyecto.

Hago propicia la oportunidad, para presentarle las consideraciones de mi especial estima personal.

Cordialmente,



Mg. Isabel Silvia Nuñez Mori
Director(a)
Escuela Profesional de Enfermería



Decana (a) **Dra. Leny Bravo Luna**
Decana (a) de la Facultad de Ciencias de la Salud
de la Universidad Privada San Juan Bautista SAC

upsjb.edu.pe
CENTRAL TELEFÓNICA: (01) 644-9131

LOCAL CHORRILLOS
Av. José Antonio Lavalle
N° 302-304 (Ex Hacienda Villa)

LOCAL SAN BORJA
Av. San Luis
N° 1923 - 1925 - 1931

FILIAL ICA
Carretera Panamericana Sur
N° 103, T13 y T23 (Ex Km 300)

FILIAL CHINCHA
Calle Albillá N° 108
Urbanización Las Viñas
(Ex Toche)

Anexo 8: Autorización



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
Dirección Regional de Salud
HOSPITAL REZOLA CAÑETE



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

San Luis, 22 de enero del 2025

CARTA N° 002-2025-DIRESA-L-HRC-UADI-RCFS

Señor.(a).

M.G. ISABEL SILVIA NUÑEZ MORI
Director General de la Escuela Profesional de Enfermería -

Presente. -

ASUNTO : ACEPTACION PARA REALIZAR EXPERIENCIAS
EN TRABAJO DE CAMPO DE ACUERDO A SU
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

REFERENCIA : CARTA N°057-2024-EPE-UPSJB.

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a Usted, para saludarlo cordialmente y en atención al documento de la referencia, informarle que la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación y el servicio de Farmacia del Hospital Regional de Cañete Rezola **DAN LA ACEPTACIÓN** para que el alumno **ROSALES ROQUE CELESTE ANGELY** en la especialidad de ENFERMERÍA; realice sus experiencias formativas en situaciones de trabajo correspondientes al **TRABAJO DE CAMPO DE ACUERDO A SU PROYECTO DE INVESTIGACIÓN "CONDICIONES DE TRABAJO Y SASTIFICACION LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL REGIONAL REZOLA CAÑETE, 2024 "** en formación consecutivas.

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente.

RCFS/ehll

Dirección Postal: Fundo Don Luis Mz. "B" Lt. 1 - San Luis de Cañete
TELÉFONO: 581-2421 EMERGENCIA: 581-2010 FAX: 5812115
E-mail: hosrezola@yahoo.es
Pág. Web. <http://www.regionlima.gob.pe/hospitalrezola>

Anexo 9: Consentimiento informado

Estimado profesional de enfermería, me encuentro realizando un trabajo de investigación titulado: **“CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL REZOLA CAÑETE, 2025”** Antes que usted acepte su participación en el estudio se le ha tenido que explicar lo siguiente: Propósito del estudio, riesgos, beneficios, confidencialidad, para que finalmente Usted pueda aceptar su participación de manera libre y voluntaria.

Propósito del estudio:

Poder comprender como las condiciones de trabajo se relacionan con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Rezola Cañete, 2025, con el fin de aportar en el bienestar del personal, así como aportar en las mejoras que se necesitan para una mayor satisfacción de este grupo.

Riesgos:

El estudio de investigación trabajará con un cuestionario debidamente identificados, no se realizará ningún otro tipo de evaluación. Por tanto, se considera que el estudio no representa ningún riesgo para el participante, cualquier consulta puede realizarla a (_____, al celular_____ o al correo electrónico_____)

Asimismo, el trabajo de investigación y sus anexos han sido evaluados y aprobados por el Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la Universidad Privada San Juan Bautista, podrá contactarse si tiene alguna duda con el Dr. Luis Alberto Barboza Zelada (presidente del CIEI) a su correo institucional: luis.barboza@upsjb.edu.pe

Beneficios:

El estudio no representa beneficios económicos para los participantes, es decir no se otorgará ningún pago por su participación. La información brindada de

manera veraz ofrecerá datos que pueden utilizarse para gestionar soluciones acordes a la realidad estudiada.

Confidencialidad

Para efectos de la investigación, la única persona autorizada para el acceso a la información será el investigado, para efectos posteriores se procederá a colocar Código de Identificación (ID) que consistirá en un número correlativo, lo que permitirá la elaboración de la base de datos, para el posterior análisis estadístico, la cual será conservada de manera confidencial.

Por lo tanto, yo _____, manifestó que he sido informado (a) sobre el estudio y doy mi conformidad para participar en el estudio.

Nombre y Apellidos del participante

Firma

Nombre y Apellidos del investigador

Firma

Comité de Ética Institucional de Investigación: Universidad Privada San Juan Bautista al teléfono (01) 748 2888 o al correo ciei@upsjb.edu.pe