

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN SALUD OCUPACIONAL

**Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal del Centro
de Salud María Jesús Sector 2, La Victoria, Chiclayo, 2024**

Línea de investigación:

Enfermería y gestión en salud

Autora:

Cabanillas Zambrano, Claudia

Jurado Evaluador:

Presidenta: Rodríguez Sagástegui, Mila Del Carmen

Secretaria: Caffo Calderón, Sandy Carolina

Vocal: Lopez Muñoz, Alicia Mabel

Asesora:

Barrantes Cruz, Lucy Zenelia

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4463-2865>

TRUJILLO – PERÚ

2025

Fecha de sustentación: 2025/08/18

Reporte de Turnitin

CLAUDIA CABANILLAS ZAMBRANO

Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal del Centro de Salud María Jesús Sector 2, La Victoria, Chiclayo, 20...

Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal del Centro de Salud María Jesús Sector 2, La Victoria, Chiclayo, 2024

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid::3117:507832297

Fecha de entrega
4 oct 2025, 10:23 GMT-5

Fecha de descarga
4 oct 2025, 22:04 GMT-5

Nombre del archivo
CLAUDIA CABANILLAS INFORME FINAL _2DA ESP_UPAO.docx

Tamaño del archivo
902.3 KB

84 páginas

17.353 palabras

101.142 caracteres



Página 1 de 91 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid::3117:507832297



Página 2 de 91 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::3117:507832297

20% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Coincidencias menores (menos de 16 palabras)

Fuentes principales

- 17% Fuentes de Internet
- 5% Publicaciones
- 15% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Declaración de originalidad

Yo, Lucy Zenelia Barrantes Cruz, docente de la Segunda Especialidad Profesional de Enfermería con mención en Salud Ocupacional, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor(a) de la tesis titulada “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal del Centro de Salud María Jesús Sector 2, La Victoria, Chiclayo, 2024”, autora Claudia Cabanillas Zambrano, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 20%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 04 de octubre del 2025.
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

Trujillo,



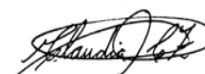
Barrantes Cruz Lucy Zenelia

Apellidos y nombres del asesor(a)

DNI: 17898021

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4463-2865>

FIRMA



Cabanillas Zambrano Claudia

Apellidos y nombres del autor(a)

DNI: 46135587

FIRMA

RESOLUCIÓN DE DECANATO N° 0186-2025-D-F-CCSS-UPAO

Trujillo, 18 de febrero del 2025

VISTO; el Oficio electrónico N° 0127-2025-DASE-UPAO remitido por el señor Director Académico de la Segunda Especialidad Profesional, solicitando designación de Jurado de la Tesis de la Licenciada en Enfermería **CABANILLAS ZAMBRANO, CLAUDIA**, y;

CONSIDERANDO:

Que, el Director Académico de la Segunda Especialidad Profesional, ha remitido el Oficio N° 0127-2025-DASE-UPAO, declarando su conformidad con el cumplimiento de los requisitos académicos y administrativos.

Que, con la presentación del ejemplar digital de la tesis y el informe del profesor asesor, la Licenciada acredita haber cumplido con la elaboración de la tesis, cuyo proyecto fue aprobado oportunamente por Resolución N° 0124-2024-D-F-CCSS-UPAO, de fecha 26 de febrero del 2024.

Que, para efectos de dictaminar la tesis es necesaria la designación del jurado con docentes de la Facultad;

Que, en el Oficio electrónico referido en el primer considerando de la presente Resolución, el Director Académico de la Segunda Especialidad propone designar el Jurado de la Tesis titulada: **CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD MARÍA JESÚS SECTOR 2, LA VICTORIA, CHICLAYO, 2024**, realizada por la Licenciada en Enfermería **CABANILLAS ZAMBRANO, CLAUDIA** conducente al Título de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería con mención en SALUD OCUPACIONAL, a las docentes:

PRESIDENTE	MS. MILA DEL CARMEN RODRIGUEZ SAGASTEGUI
SECRETARIA	MS. SANDY CAROLINA CAFFO CALDERON
VOCAL	MS. ALICIA MABEL LOPEZ MUÑOZ

Por estas consideraciones y las atribuciones conferidas a este Despacho,

SE RESUELVE:

PRIMERO: **CONSTITUIR EL JURADO** que recepcionará la sustentación de la Tesis de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería titulada **CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD MARÍA JESÚS SECTOR 2, LA VICTORIA, CHICLAYO, 2024**, realizada por la Licenciada en Enfermería **CABANILLAS ZAMBRANO, CLAUDIA** conducente al Título de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería con mención en SALUD OCUPACIONAL.

SEGUNDO: **NOMBRAR** como integrantes del Jurado a los docentes:

PRESIDENTE	MS. MILA DEL CARMEN RODRIGUEZ SAGASTEGUI
SECRETARIA	MS. SANDY CAROLINA CAFFO CALDERON
VOCAL	MS. ALICIA MABEL LOPEZ MUÑOZ

RESOLUCIÓN DE DECANATO N° 0187-2025-D-F-CCSS-UPAO

Trujillo, 18 de febrero del 2025

- TERCERO:** ESTABLECER que el jurado está obligado en forma consensuada y en el lapso de siete (07) días calendarios al dictamen correspondiente a la Tesis, contados a partir del día siguiente a la emisión de la presente resolución.
- CUARTO:** REMITIR la presente Resolución al Director de la Segunda Especialidad Profesional, para los fines consiguientes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE




Dr. Jorge Leyser Reynaldo Vidal Fernández
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD




Ms. Lorenzo Paul Alvarado Esquivel
SECRETARIO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Cc.: DISE,
SEPE,
Archivo

Jorge Leyser F.

DEDICATORIA

A mi hijo H.D.A.T.C. Esta tesis es un tributo a tu amor que cada día me demuestras, por haberme convertido en la madre fuerte y guerrera ha sido base fundamental en la búsqueda de conocimiento. Cada sacrificio que realizo es por tu bienestar; mi éxito académico te lo dedico como reflejo de mi gran amor hacia ti mi niño.

Claudia

AGRADECIMIENTO

Mi profundo agradecimiento a mi madre, quien a lo largo de su vida me han inculcado la cultura del trabajo y estudio. Su dedicación y esfuerzo constante para asegurarme una educación son un regalo que valoro más allá de las palabras. Esta tesis es el testimonio de su sacrificio y amor, y un recordatorio constante de la importancia del trabajo duro y la educación en mi vida.

Claudia

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal del Centro de Salud María Jesús Sector 2, La Victoria, Chiclayo, en 2024. Se empleó un diseño no experimental, correlacional y participaron 40 trabajadores, quienes completaron dos cuestionarios validados. Entre los hallazgos, el 57.5% son técnicos en enfermería, el 55% tienen entre 30 y 43 años, el 65% son mujeres, el 70% pertenecen al grupo asistencial, el 57.5% nombrados y el 67.5% cuentan con más de cinco años de servicio. Respecto a las condiciones de trabajo, el 70% las percibió como regulares, el 22.5% como malas y solo el 7.5% como buenas. En sus dimensiones, el 42.5% evaluó las condiciones físicas como regulares, el 47.5% las psicológicas como regulares y el 60% calificó las sociales como buenas. En cuanto a la satisfacción laboral, el 65% reportó un nivel medio, el 25% bajo y solo el 10% alto. Los factores intrínsecos y extrínsecos se ubicaron en niveles medios (52.5% y 57.5%, respectivamente). El análisis mostró una correlación moderada y significativa ($r=0.620$) entre condiciones de trabajo y satisfacción laboral, indicando que ambas variables aumentan de manera conjunta, aunque no de forma muy fuerte.

Palabras clave: Condiciones de trabajo, personal de salud y satisfacción laboral.

ABSTRACT

The study aimed to analyze the relationship between working conditions and job satisfaction among staff at the María Jesús Health Center, Sector 2, La Victoria, Chiclayo, in 2024. A non-experimental, correlational design was used, and 40 workers participated, completing two validated questionnaires. Among the findings, 57.5% were nursing technicians, 55% were between 30 and 43 years old, 65% were women, 70% belonged to the healthcare group, 57.5% were appointed, and 67.5% had more than five years of service. Regarding working conditions, 70% perceived them as fair, 22.5% as poor, and only 7.5% as good. In terms of its dimensions, 42.5% evaluated the physical conditions as fair, 47.5% rated the psychological conditions as fair, and 60% rated the social conditions as good. Regarding job satisfaction, 65% reported a medium level, 25% low, and only 10% high. Intrinsic and extrinsic factors were found to be medium (52.5% and 57.5%, respectively). The analysis showed a moderate and significant correlation ($r=0.620$) between working conditions and job satisfaction, indicating that both variables increase together, although not strongly.

Keywords: Working conditions, health personnel and job satisfaction.

PRESENTACIÓN

(presentación de la tesis a los miembros del jurado)

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
PRESENTACIÓN	x
TABLA DE CONTENIDO.....	xi
ÍNDICE DE TABLAS	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO DE REFERENCIA.....	5
III. METODOLOGÍA.....	2
IV. RESULTADOS.....	7
V. DISCUSIÓN.....	13
CONCLUSIONES.....	21
RECOMENDACIONES	22
REFERENCIAS.....	23
ANEXOS	36

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla IV - 1 Condiciones de trabajo en el personal del Centro de Salud María Jesús Sector 2, La Victoria, Chiclayo, 2024.	7
Tabla IV - 2 Nivel de satisfacción laboral en el personal del Centro de Salud María Jesús Sector 2, La Victoria, Chiclayo, 2024.	8
Tabla IV - 3 Características sociodemográficas del personal del Centro de Salud María Jesús Sector 2, La Victoria, Chiclayo, 2024.	9
Tabla IV - 4 Relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal del Centro de Salud María Jesús Sector 2, La Victoria, Chiclayo, 2024.	11

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Problema de investigación

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS), las condiciones laborales del personal sanitario son preocupantes. A nivel global, la mayor parte (63%) de los profesionales de la salud han experimentado algún tipo de violencia en su lugar de trabajo. La pandemia por COVID-19 agravó la situación, con un 23% del personal reportando depresión y ansiedad, y un 39% sufriendo de insomnio (1).

Debido a la naturaleza de su trabajo, los profesionales de la salud enfrentan riesgos de infecciones, prácticas de atención potencialmente peligrosas para los pacientes, exposición a sustancias químicas tóxicas, radiación, calor, ruido, acoso, riesgos psicosociales, traumatismos y deficiencias en el suministro de agua e higiene. Es fundamental mejorar las condiciones laborales y la protección de la salud y seguridad del personal sanitario. Esto no solo beneficiará su bienestar, sino que también aumentará la productividad, la satisfacción laboral y la retención del personal. Estudios sugieren que mejorar las condiciones laborales puede reducir los costos asociados a daños ocupacionales, que se estiman en un 2% (2).

Los datos a nivel internacional revelan que, en Canadá, las enfermeras que tenían una educación internacional poseían un alto grado de satisfacción laboral, especialmente aquellas que se caracterizaban como blancas o asiáticas, en contraste, los y las enfermeros negros sentían menor satisfacción laboral. Asimismo, acerca de las condiciones de trabajo, aquellas que laboraban en tiempo completo sentían mayor satisfacción que aquellas que trabajaban tiempo parcial (64.53% y 27.32%, respectivamente) y aquellas que desempeñaban sus funciones en las praderas del país tenían una satisfacción del 32.75% frente a aquellas que ejercían su trabajo en las regiones atlánticas con una satisfacción del 5.54% (3).

Durante el COVID-19 en España, la mayoría de las enfermeras (94.4%) reportaron una falta de equipos de protección individual adecuados. Además, un alto porcentaje (78.6%) no recibió las indicaciones necesarias

para atender pacientes con COVID-19, y casi todas (94.4%) no se les realizaron las pruebas de detección del virus. La preocupación por el contagio era generalizada, con un 99% de las enfermeras expresando su inquietud (4).

Por otro lado, en el contexto latinoamericano, se halló en Colombia una satisfacción laboral del 55.1% en personal de odontología, sin embargo, el 62.6% refirió que no se sentían de acuerdo con la remuneración recibida y el 75.7% estaban insatisfechos con las condiciones del ámbito laboral. En relación a las condiciones de trabajo, el 80.4% de los encuestados, manifestaron que laboraban en un solo lugar durante 8 horas diarias, el 68.2% expresa sobre las inadecuadas condiciones laborales (5).

En Perú, el Ministerio de Salud (MINSA) (6) ha implementado leyes y regulaciones para garantizar la salud en el trabajo, las cuales se encuentran disponibles en su sitio web oficial. Una de las más importantes es la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, promulgada en 2011, cuyo fin es proteger la salud y la seguridad de los colaboradores en sus lugares de labores, estableciendo normas y regulaciones para lograrlo.

Un estudio realizado en Lima reveló que la mayoría del personal de salud (55%) trabajó jornadas de más de 12 horas, mientras que más de la mitad (53%) recibió un equipo de protección personal por día, pero muchos tuvieron que comprar sus propios equipos o adaptarlos con materiales alternativos. Lamentablemente, un 40% del personal casi nunca recibió un equipo de protección personal adecuado (7). El estudio reveló que la satisfacción laboral de las enfermeras se encuentra en un nivel medio (53.34%), con un porcentaje significativo reportando niveles bajos (28.33%) y un porcentaje menor reportando niveles altos (18.33%). Los principales factores que generan estrés en las enfermeras son el ambiente de trabajo (63.33%), las condiciones laborales (83.33%) y las relaciones interpersonales (51.67%) (8).

En Trujillo, se encontró que el 74.3% de las enfermeras consideraron que sus condiciones laborales son regulares, mientras que el 25.7% las

calificó como malas; ninguna de las encuestadas indicó que fueran buenas. En cuanto al bienestar psicológico y social, el 77.1% las percibió también como regulares, y en el aspecto físico, el 62.9% manifestó una valoración similar. Respecto a la satisfacción laboral, el 31.4% expresó sentirse insatisfecho debido a la sobrecarga de trabajo (9). Otra encuesta encontró que el 71% tenían un nivel de satisfacción en el trabajo bueno frente a un 29.4% de nivel regular (10).

Así, la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral ha sido estudiada en diversos ámbitos, desde operadores de telefonía (11), trabajadores industriales (12) hasta personal de salud (13), debido a que constituyen elementos importantes para el desempeño eficiente en las organizaciones. En todos los casos han llegado a conclusiones diversas con la misma recomendación: es necesario realizar mayores investigaciones que permitan complementar los ya realizados.

Sin embargo, los estudios a nivel local aún son insuficientes, por ello, el presente estudio ampliará los conocimientos que se tienen sobre el tema en el Centro de Salud María Jesús Sector 2 la localidad de La Victoria, Chiclayo, el cual tiene una alta demanda en servicios de salud y cuyo establecimiento ha sido categorizado como I-3, es decir, cuenta con profesionales como médicos, enfermeros, tecnólogos y técnicos en enfermería y pertenece a la jurisdicción de la Dirección de Salud DISA Lambayeque, por lo que los hallazgos serán relevantes y servirán de base para futuras investigaciones. En este contexto, surge la pregunta:

¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal del Centro de Salud María Jesús Sector 2 La Victoria, Chiclayo, ¿2024?

1.2. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal del Centro de Salud María Jesús Sector 2, La Victoria, Chiclayo, 2024.

Objetivos específicos

Identificar las condiciones de trabajo en el personal del Centro de Salud María Jesús Sector 2, La Victoria, Chiclayo, 2024.

Identificar el nivel de satisfacción laboral en el personal del Centro de Salud María Jesús Sector 2, La Victoria, Chiclayo, 2024.

Identificar las características sociodemográficas del personal del Centro de Salud María Jesús Sector 2, La Victoria, Chiclayo, 2024.

1.3. Justificación

Desde un enfoque teórico, este estudio facilitó la comprensión de cómo las condiciones laborales influyen en la satisfacción del personal de salud en un hospital de Chiclayo. Aunque existen múltiples investigaciones sobre este tema en otras regiones, los estudios específicos en esta zona son escasos. Además, la investigación permitió identificar las carencias que dificultan la resolución de estos problemas y se convirtió en una base valiosa para futuras indagaciones.

Desde una perspectiva práctica, los resultados permitieron reconocer las condiciones laborales y el grado de satisfacción del personal de salud, ofreciendo así una visión clara del estado actual en la institución. Esta comprensión ayudó a plantear mejoras concretas orientadas a crear un ambiente de trabajo más saludable y gratificante. Además, estas mejoras tuvieron un impacto directo y positivo en el bienestar del personal, lo que se tradujo en una atención de mayor calidad para los pacientes, evidenciando la estrecha relación entre la satisfacción laboral y el desempeño en el cuidado de la salud.

De acuerdo a lo metodológico, se llevó a cabo la indagación siguiendo un método sistemático que abarca desde el planteamiento del problema hasta la recolección y análisis estadístico de los datos, lo que condujo a la aceptación de la hipótesis central. Dada la relevancia de la satisfacción laboral, que podría estar relacionada con las condiciones de trabajo, este

estudio utilizó métodos científicos y herramientas validadas y confiables para asegurar los resultados y compararlos con otras investigaciones.

A nivel social, el estudio permitió conocer el grado de satisfacción de los colaboradores de salud. Al identificar y sugerir mejoras en sus debilidades, se logró contar con empleados más satisfechos, quienes, en consecuencia, brindaron una atención de mejor calidad a los pacientes. De igual forma, reconocer las condiciones laborales promueve un entorno de trabajo más saludable y, potencialmente, un mayor nivel de satisfacción.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes del estudio

Internacional

En Ecuador, Cumbicus, C (14) (2022) llevó a cabo un análisis sobre la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal sanitario en una clínica privada. Este estudio fue de nivel relacional, transversal, con una muestra de 80 participantes. Los hallazgos precisaron que los encuestados experimentaban bajos puntos de estrés en relación con el clima organizacional, la influencia del líder y el apoyo del grupo, con porcentajes de 94%, 84% y 95%, respectivamente. A pesar de las dificultades, un 67% de las enfermeras se mostró satisfecho con las condiciones laborales, las actividades que realizan y el liderazgo de sus superiores. En conclusión, el estudio reveló una correlación negativa entre el estrés y la satisfacción laboral ($Rho = -0.667$, $p\text{-valor} = 0.027$), lo que indica que, a mayor estrés, menor satisfacción laboral.

En Colombia, Hinestroza, K et al. (15) (2022) analizaron las condiciones laborales y la satisfacción en el trabajo en colaboradores sanitarios. Fue de carácter cuantitativo y transversal, utilizó un muestreo por conveniencia con la participación de 76 enfermeros durante el COVID-19. Los resultados indicaron que el 51% de los profesionales laboraba en turnos diurnos, mientras que el 49% tenía jornadas mixtas; además, el 13%

experimentó una reducción en su salario mensual y el 80% reportó sentir sobrecarga laboral. La mayoría de los encuestados (71%) reportaron sentirse satisfechos con su trabajo. En conclusión, se evidenció que, aunque se identificaron algunas deficiencias en las condiciones laborales, el estudio sugiere que, en general, se demuestra un buen nivel de satisfacción laboral.

En Ecuador, Malla, M (16) (2021) investigó la relación entre la carga mental laboral y la satisfacción en el trabajo de los profesionales de enfermería. El estudio fue de tipo correlacional, no experimental, el cual contó con el apoyo de 193 trabajadores. Los datos mostraron que el 34.9% de los encuestados experimentaron una carga mental baja, la cual estuvo asociada al ambiente de trabajo y a la relación con su supervisor. El estudio encontró que las demandas cognitivas, el ritmo de trabajo y las tareas asignadas tienen una relación directa con la satisfacción laboral. En conclusión, a mayor carga mental subjetiva, menor satisfacción laboral. Esta relación se confirmó con una correlación directa ($Rho= 0.523$, $p\text{-valor} < 0.05$).

En México, Ángel-Salazar, E et al. (17) (2020) llevaron a cabo un análisis sobre la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores sanitarios. El estudio, de tipo correlacional y transversal, se basó en la participación de 182 personas. Los hallazgos revelaron que la mayor parte de los encuestados (56%) consideraron que el clima organizacional necesitaba mejoras, mientras el 44% afirmó que el clima era saludable. Además, los trabajadores reportaron un alto nivel de satisfacción en las áreas de supervisión y ambiente laboral, con un 43% y un 46.8%, respectivamente. En cuanto a las prestaciones y la participación, se sintieron satisfechos en un 45.6% y 53.8%. El índice general de insatisfacción promedio fue de 2.2%. En conclusión, se encontró la existencia de una relación positiva entre las variables analizadas con una sig. < 0.05 .

Nacional

Un estudio realizado por Alfaro, C (18) (2022) en Lima, titulado Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción en el trabajo en una red de salud durante la pandemia de COVID-19, exploró la conexión entre estos dos factores en una muestra aleatoria de 132 trabajadores de la salud. El estudio, de tipo correlacional, reveló que la mayoría de los trabajadores (52.3%) perciben las condiciones laborales como regulares, mientras que un porcentaje menor (27.2%) las considera buenas y 20.5% malas. En cuanto a la satisfacción laboral, el 42.4% del personal la reporta como media, mientras que el 31.8% la considera baja y 25.8% alta. Se concluyó que existe una relación significativa ($Rho= 0.766$, $p\text{-valor}= 0.000$) entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral, lo que sugiere que, a mejores condiciones de trabajo, mayor satisfacción laboral.

En Lima, Millones, M (13) (2022) investigó la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción en el trabajo de los enfermeros. Este estudio, de enfoque cuantitativo y correlacional, se llevó a cabo con una muestra de 331 enfermeros. Los resultados del estudio revelaron que las condiciones de trabajo, tanto físicas como psicológicas, están negativamente relacionadas con la satisfacción intrínseca ($p<0.05$), lo que significa que trabajar en entornos sin riesgos físicos o contar con buenos equipos tecnológicos no se asocia con la sensación de desarrollo profesional. Por otro lado, las condiciones sociales mostraron una relación positiva con la satisfacción extrínseca ($b= 0.09$, $p= 0.02$, $B= 0.14$). En conclusión, no todas las dimensiones de las variables presentan una relación significativa.

Un estudio realizado por Larico, M (19) (2021) en Arequipa, titulado Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción en el trabajo en un centro de salud, exploró la conexión entre estos dos factores en una muestra de 60 trabajadores. El estudio, de tipo correlacional y cuantitativo, reveló que la mayoría de los trabajadores (90%) percibían las condiciones laborales como regulares. Las condiciones físicas, psicológicas y sociales también se percibieron mayoritariamente como regulares, con porcentajes de 66.7%, 93.3% y 75.0%, respectivamente. En cuanto a la satisfacción

laboral, el 66.7% de la muestra se sintió parcialmente satisfecho. En conclusión, se mostraron una relación positiva y directa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral ($Rho = 0.082$, $p\text{-valor} < 0.01$).

Local

Un estudio realizado por Hernández, J (20) (2022) en Chiclayo, titulado "Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los profesionales asistenciales del centro de salud Naylamp", exploró la conexión entre estos dos factores en una muestra de 69 trabajadores. El estudio, de tipo correlacional y transversal, reveló que la mayoría de los trabajadores (66.7%) percibían un clima organizacional de nivel medio, mientras que un porcentaje menor (26.1%) lo consideró desfavorable y un porcentaje aún menor (7.2%) lo consideró favorable. En cuanto a la satisfacción laboral, la mayoría (68.1%) reportó niveles medios, un porcentaje menor (23.2%) reportó niveles bajos y un porcentaje aún menor (8.7%) reportó niveles altos. En conclusión, se mostró una relación significativa entre las variables ($Rho = 0.715$, $p\text{-valor} = 0.000$).

En Chiclayo, Oblitas-Guerrero, S (21) (2020) investigó la relación entre el clima laboral y la satisfacción profesional en enfermeros del servicio de emergencias de un centro hospitalario. El estudio, de tipo correlacional y transversal, se basó en una muestra de 42 profesionales de enfermería. La mayoría de los participantes (92.9%) eran mujeres y el 42.9% estaban casadas. En cuanto al clima laboral, el 66.7% lo percibió como promedio, el 21.4% como saludable y el 11.9% como desfavorable. En relación a la satisfacción laboral, el 66.7% presentó un nivel medio y el 28.6% un nivel alto. En conclusión, se evidenció que existe una relación significativa entre las variables ($p = 0.002$).

2.2. Marco teórico

Las condiciones de trabajo son todos aquellos aspectos o elementos que tienen un impacto sobre la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores, se pueden incluir, los aspectos físicos, químicos, tecnológicos y aspectos de organización, así como elementos asociados a las relaciones interpersonales y psicosociales. Son los empleadores los que deben garantizar condiciones de trabajo seguras, saludables y favorables para los trabajadores (22).

En los últimos años, las condiciones laborales del personal de salud han experimentado un deterioro significativo, caracterizándose por la presencia de condiciones adversas y precarias. Existe, por tanto, suficiente evidencia sobre el efecto negativo que están teniendo los trabajadores sanitarios, médicos y enfermeras, en su salud física y mental. Todo esto ha conllevado en una disminución en su desempeño laboral (23).

Estudios en África y Chile han revelado que las condiciones de trabajo del personal de enfermería en centros hospitalarios públicos se caracterizan por una alta carga emocional y de trabajo, con ambientes laborales donde deben realizar múltiples tareas, falta de reconocimiento, poco apoyo, bajos salarios y deficiencias en la infraestructura (24,25).

De acuerdo a Figueroa et al. (26), las condiciones físicas del ambiente laboral son: condiciones seguras, las cuales se refieren a la percepción del trabajador sobre los peligros existentes en su lugar de trabajo o al menos que están controlados, las condiciones higiénicas, que hace referencia a las condiciones por las que no se ve afectada su salud o integridad, ello incluye su estado de ánimo y las condiciones estéticas, las cuales se refieren a un ambiente laboral limpio, ordenado, adecuado y agradable, así como una correcta decoración y áreas verdes, entre otros aspectos de estética.

Otras condiciones de trabajo son las ergonómicas, las cuales se refieren a los equipos, instrumentos, herramientas u otros objetos que son usados por los trabajadores y se ajusta a ellos. En otras palabras, no existe

cansancio o fatiga tras su empleo. Las condiciones de bienestar, que se relacionan con las políticas institucionales sobre recompensas, también son importantes. Estas condiciones miden el grado en que el trabajador percibe que la empresa satisface sus necesidades para un buen desempeño laboral.

Por otro lado, la OIT (27) expresa que, ante condiciones de trabajo injustas, de miseria y privaciones se hace necesario mejorar dichas situaciones que acontecen a nivel mundial. Por tanto, es imperante establecer condiciones humanitarias de trabajo con el fin de vivir en una sociedad pacífica y sostenible. Así, las personas desean tener no solo un empleo, sino, tener un buen empleo, ello considera factores como el salario, horas de trabajo, organización y condiciones de trabajo, el equilibrio entre trabajo y vida personal, la no discriminación y la protección a los trabajadores de acoso o violencia.

Entre las funciones de la OIT (28) destacan supervisar las tendencias acerca del salario, horas de jornada laboral, organización del trabajo, equilibrio entre vida personal y trabajo, así como otros indicadores claves con el objetivo de brindar a las organizaciones tomadoras de decisiones y políticas las cifras en base a sus investigaciones. Asimismo, la OIT se relaciona con organizaciones nacionales e internacionales que buscan velar por el bienestar del trabajador y promoción del emprendimiento sostenible. En tal sentido, los criterios de clasificación de las condiciones laborales básicas que debe tener cualquier trabajador se engloban en las dimensiones o condiciones físicas, psicológicas y sociales.

Las condiciones físicas hacen referencia a las condiciones del entorno o medio físico de trabajo. En esta clasificación se encuentran aspectos como la iluminación, ruido, temperatura, acceso a materiales y recursos físicos, lo que puede llevar a alterar la salud de los trabajadores si no se encuentran en óptimas condiciones. Dentro de esta categoría también se encuentra la carga física, la cual involucra la realización de múltiples tareas con un gasto de energía significativo, por ejemplo, los desplazamientos que

realiza el personal de salud, es decir, se orienta a los sobreesfuerzos que terminan causando fatiga en el personal (29).

Sumado a ello, la infraestructura del hospital y la organización repercutirán en los desplazamientos de los trabajadores, en muchos casos llevando cargas pesadas y adoptando posturas forzadas con el objetivo de desarrollar sus actividades. De acuerdo a un reporte, una enfermera pasa entre 16% y 30% de su horario laboral teniendo una postura incómoda (30).

La OMS (31) considera que un entorno saludable de trabajo es aquel que posee las condiciones físicas, psicológicas y sociales necesarias para su desenvolvimiento, asimismo, trabajan unidos con el propósito de tener una visión conjunta de salud para los trabajadores y la comunidad. En relación a las condiciones físicas, menciona que los riesgos por equipos, eléctricos, caídas, riesgos ergonómicos, por ejemplo, movimientos repetitivos, sobre carga o posiciones forzadas, representan algunas situaciones físicas. Estos elementos representan riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores y constituyen la primera categoría de riesgos que se abordan en la legislación sobre salud y seguridad laboral.

Las condiciones psicológicas se refieren a la exigencia diaria del trabajo que puede afectar la salud psicológica, usualmente denominada carga mental, la cual se define como el esfuerzo de carácter cognitivo que viene dado por la cantidad e información de las demandas en el ámbito laboral. Además, también está relacionada al tiempo del que dispone para poder solucionar o responder a la información recibida, por lo que se puede decir que la carga mental se refiere también al esfuerzo voluntario que se debe realizar para conseguir un objetivo laboral determinado (32).

Existen factores extrínsecos, relacionados con las actividades laborales, que afectan el estado psicológico del trabajador, como la distribución de tareas entre un número determinado de empleados. Sin embargo, también hay factores intrínsecos, que incluyen características personales del empleado, como su experiencia laboral, edad, nivel de conocimientos, grado de satisfacción y valores sociales y culturales (33).

De igual manera, los peligros psicosociales surgen por diferentes motivos en el entorno laboral. Su aparición tiene efectos en la salud, afectando directamente el estado del trabajador y, por ende, su rendimiento en el trabajo. Estos riesgos se originan a partir de las condiciones laborales, las funciones que se desempeñan, las relaciones interpersonales entre los empleados y la naturaleza repetitiva de las tareas asignadas (33).

Las condiciones laborales negativas pueden tener un impacto significativo en la salud mental y física de los trabajadores. Entre las consecuencias más comunes se encuentran el estrés, el síndrome de burnout, los trastornos de estrés postraumático, problemas para dormir, ansiedad, depresión y el consumo de sustancias. En resumen, el bienestar psicológico en el trabajo juega un papel crucial en la salud general de los empleados, pudiendo influir tanto positiva como negativamente (34). Así, entre los principales comportamientos o indicadores de los trabajadores afectados a nivel psicológico están: se muestran distraídos, sus cuerpos expresan estrés y eventualmente, contracturas o torceduras y fallas en actividades de coordinación (31).

Las condiciones sociales se refieren a las relaciones interpersonales que tienen un rol fundamental en el desenvolvimiento de la persona. Mediante ella, el ser humano obtiene los refuerzos sociales que necesita para integrarse y adaptarse al entorno en el que se encuentra. Por el contrario, las carencias de estas habilidades sociales pueden generar rechazo, aislamiento y, por ende, disminuir la calidad de vida del individuo (35).

Así, las habilidades sociales son un elemento innato de la personalidad del individuo, presente en cada aspecto de la vida. Son comportamientos concretos, con diverso grado de complejidad, que permiten la satisfacción a este nivel en diversas situaciones y contextos, por ejemplo, tener nuevos amigos y mantenerlos a largo plazo, compartir las experiencias y empatizar con las experiencias de otros son algunas habilidades sociales. Sin embargo, la carencia de estas competencias

sociales puede llevar al aislamiento y al sufrimiento difícil de manejar por la persona (36).

Es fundamental destacar que las habilidades sociales son susceptibles de aprendizaje y, por lo tanto, pueden ser enseñadas. Normalmente, se obtienen mediante el aprendizaje a través de la observación, la imitación y la práctica. Además, otra de sus características es que son socialmente aceptadas, es decir, se adecuan a normas legales, sociales y morales dependiendo del contexto en el que se den (37).

Entre las principales habilidades están: la proactividad, la cual está relacionada con la iniciativa y aunque en el medio laboral es un término ampliamente utilizado, aún no ha sido considerado en el diccionario (38), la comunicación, la cual es un proceso que involucra muchos factores, entre ellos, la cultura, el estado de ánimo y la cercanía entre los participantes. Esta habilidad se desarrolla entre las personas, independientemente de sus diferencias, y se basa en elementos comunes que facilitan la comunicación. A través de la empatía, la comprensión y el intercambio de ideas, las personas pueden conectar y establecer un diálogo efectivo (37); la empatía, que consiste en la capacidad de entender al otro y ser capaz de ver las situaciones de acuerdo al punto de vista del otro, aunque implique que sea distinta al propio (38).

Las otras habilidades consideradas son: el trabajo en equipo, que, por lo general, en las organizaciones e instituciones laborales se procura impulsar entendiendo que el trabajo grupal tiene mejores resultados que el trabajo individual. Sin embargo, para que esta habilidad funcione, los miembros deben tener la predisposición de trabajar en coordinación, la flexibilidad, que es la capacidad de adaptarse a distintos momentos y situaciones en determinados momentos dentro del desarrollo laboral, el estilo asertivo, el cual es un tipo de comunicación equilibrada y aceptada (37).

De acuerdo a la OMS (31), un entorno laboral saludable es aquel que tiene tres elementos fundamentales: (i) destaca la salud del empleado, a

nivel físico, mental y social, (ii) se refiere a una organización próspera teniendo en cuenta sus funciones y la manera en la que consigue sus objetivos, cuidando la salud de sus trabajadores y (iii) tiene en cuenta la protección y promoción de la salud. Además, debe existir un vínculo importante entre la comunidad y la institución. En consecuencia, un espacio laboral saludable implica que el daño físico se ha reducido, al igual que el padecimiento social y mental, siendo manejados o disminuidos, generando un bienestar en el trabajador que repercute en su desempeño laboral.

Asimismo, la OIT y OMS (39) han elaborado una guía acerca del desarrollo de programas sólidos para la seguridad y salud de los trabajadores sanitarios debido a que este sector es considerado uno de los rubros más peligrosos para desempeñarse laboralmente. Así, uno de cada tres puestos hospitalarios no tiene puntos de higiene y menos de uno de cada seis países tiene una política gubernamental acerca de las condiciones de trabajo saludables y seguras para el sector sanitario. Además, la guía describe los tipos de riesgos laborales que deben abarcar los programas de gestión en seguridad laboral: infecciosos, ergonómicos, físicos, químicos y psicosociales.

Por otro lado, la satisfacción laboral también denominada moral de trabajo, motivación laboral o estados de ánimo, constituye un tema de importancia a partir del siglo XX, es estudiada a nivel psicológico a un nivel de relaciones humanas, expectativas y necesidades, teniendo como principales investigadores a Elton Mayo, Frederick Herzberg, Edward Lawler, Frederick Taylor, entre otros (40).

La definición de satisfacción laboral es diversa y controvertida, habiendo sido estudiada desde diferentes perspectivas. En general, los expertos concuerdan en que la satisfacción laboral se basa en dos factores principales como las expectativas del trabajador sobre su empleo, las cuales se derivan de sus creencias, y la percepción que tiene el empleado sobre cómo la organización lo valora. Por lo tanto, la relevancia del estudio de la satisfacción en el trabajo radica en su impacto sobre el rendimiento laboral, es decir, los trabajadores tienen diferentes interpretaciones acerca

de su ambiente de trabajo y de los actos favorables de las empresas con ellos, determinando su actuar, y esto causa un impacto negativo o positivo en su lugar de trabajo (41).

Es decir, la satisfacción laboral refleja la sensación de bienestar de los empleados con su trabajo, ello incluye las emociones que sienten en relación al cargo y funciones que desempeñan, así como elementos generales y contextuales de la institución, todas ellas desencadenan en su compromiso y productividad laboral (42).

Así mismo, la medición de la satisfacción laboral se puede desarrollar de forma unidimensional o multidimensional, es decir, en el primer caso se realiza una pregunta de forma general acerca de la satisfacción en el trabajo, sin embargo, en el segundo caso se consideran una diversidad de factores, los cuales son medidos para obtener un nivel de satisfacción en el individuo. En ambos casos existe una validez que ha sido comprobada a pesar de sus diversos enfoques y complejidades. La satisfacción laboral se ve influenciada por una variedad de factores, entre los que se encuentran la seguridad laboral, las oportunidades de desarrollo profesional, los beneficios adicionales, las condiciones del entorno de trabajo, las relaciones interpersonales con los compañeros y la calidad de la supervisión (43).

La satisfacción laboral se ve influenciada por diversos factores, algunos de los cuales son intrínsecos, es decir, se originan en el interior del individuo y están vinculados a sus propias experiencias y perspectivas en el entorno laboral. Los empleados que sienten satisfacción intrínseca están mejor capacitados para asumir roles de liderazgo dentro de la organización (44). El trabajo en sí, la autonomía y el respeto que brinda, el desarrollo personal, el éxito, el reconocimiento, la participación en la toma de decisiones y el compromiso personal son solo algunos ejemplos de factores intrínsecos que contribuyen a la satisfacción laboral (45). Estos elementos fomentan un ambiente positivo y motivador, donde los empleados se sienten valorados y motivados a dar lo mejor de sí (46).

Los factores intrínsecos incluyen el reconocimiento, la sensación de logro, el respeto y el prestigio del departamento, el crecimiento y el desarrollo personal, la independencia y la autonomía del trabajo y la naturaleza del trabajo. Asimismo, los factores extrínsecos o higiénicos se refieren a cómo percibe el trabajador el entorno donde labora. Aquí se encuentran: la responsabilidad, tener autonomía, cansancio, dependencia. Así, si los trabajadores no sienten apoyo en su entorno laboral, se puede generar insatisfacción (47).

Asimismo, son aspectos de la satisfacción laboral que provienen de fuentes externas. El comportamiento de una persona está muy influenciado por el entorno en el que vive. Para ser feliz en el trabajo, se necesita algo más que empuje, disposición y habilidades de desempeño (46). Los factores extrínsecos se considera al entorno que rodea a una persona, abarcando todo lo externo. Por ejemplo, en el caso de los colaboradores, algunos de estos factores incluyen incentivos, el ambiente laboral y la búsqueda de reconocimiento (48).

También, los factores extrínsecos de satisfacción laboral se relacionan con el entorno que rodea a una persona. Estas características del trabajo influyen significativamente en la satisfacción y motivación de un empleado. Sentirse valorado por los compañeros de trabajo y la dirección de la organización, las leyes y regulaciones, el estilo de gestión, la estructura organizativa, recibir un salario y beneficios adecuados, la seguridad laboral, las oportunidades de aprendizaje y la progresión profesional son factores fundamentales que influyen en la satisfacción laboral (45).

A lo largo del siglo XX, han surgido diferentes enfoques para estudiar la satisfacción laboral, centrándose en las características del entorno de trabajo o en las características individuales del empleado. Estos enfoques ofrecen diferentes marcos conceptuales y modelos para comprender y analizar la satisfacción de los empleados en su ambiente laboral, incluyendo el enfoque situacional, el enfoque disposicional y el enfoque interaccionista (49).

En el enfoque situacional (denominado “basada en el diseño de trabajo”) se sostiene que las instituciones ejercen un impacto fuerte sobre sus trabajadores, especialmente sobre su satisfacción laboral. De acuerdo a este enfoque la satisfacción viene dada no solo por las características individuales, sino por las condiciones y situaciones específicas donde se desarrolla el trabajo (49). Se ha tomado de referencia el modelo de Hackman y Oldham (1976). Uno de sus representantes, Campion (1988) propuso en su Cuestionario Multimétodo de Diseño del Trabajo un enfoque multidisciplinario para evaluar el trabajo, mencionando que sus atributos son: (i) motivacional, (ii) mecanicista, (iii) biológico, (iv) el perceptual – motor (50).

El enfoque disposicional plantea que el ser humano tiene estados mentales que no son observables, denominados disposiciones, con fuerte origen genético y neuropsicológico, lo que desencadena sus conductas y comportamientos en diversos contextos, incluidos los laborales. En este contexto, las personas con disposiciones positivas interpretan los eventos que les ocurren de una manera más objetiva y favorable. Una de las teorías más estudiadas es la taxonomía de Afectividad Positiva/Afectividad Negativa, la cual explora la conexión entre la disposición emocional y la satisfacción laboral. Esta teoría se complementa con el modelo de los Cinco Grandes Rasgos de Personalidad, que se centra en las características individuales del trabajador (51).

En complemento, surge el concepto de Autoevaluaciones Esenciales, el cual introduce una visión distinta al centrarse en las percepciones que tiene la persona sobre sí misma, los demás y su entorno. Estas autoevaluaciones constituyen un marco cognitivo básico que condiciona la manera en que el individuo interpreta sus experiencias laborales y, en consecuencia, su nivel de satisfacción (52).

Finalmente, el enfoque interaccionista sostiene que la satisfacción laboral proviene de las características individuales y las del entorno laboral. Según Funder (53) el comportamiento de un individuo surge de la

interacción entre la persona y su entorno. Esto significa que las personas adaptan su comportamiento en función de las condiciones externas, al mismo tiempo que preservan su individualidad. Este enfoque ha sido el más utilizado desde el siglo XXI, ya que corrige las limitaciones de las perspectivas disposicionales y situacionales, ofreciendo una comprensión más completa y matizada de cómo los factores internos y externos influyen en el comportamiento humano.

Los factores son básicamente las características o circunstancias que hacen más probable que pase algo en particular. Pueden ser muy variados e incluir cosas como la edad, si alguien tiene otras enfermedades, de dónde viene, cómo está su salud en general, y otras cosas por el estilo. En resumen, son esos detalles que influyen para que una situación ocurra o no (54).

Por lo que, los factores demográficos nos cuentan mucho sobre cómo está formado y cómo se mueve un grupo de personas. Estos datos sirven para entender varios aspectos de una población, como cuánta gente hay, dónde viven y cómo se distribuyen. Básicamente, nos dan información sobre las características de los individuos dentro de ese grupo, como su edad, género, nacionalidad, estado civil, nivel educativo, trabajo y más. Es como un retrato detallado que nos ayuda a conocer mejor a la gente y cómo se relacionan dentro de su comunidad (55).

Los factores sociodemográficos son básicamente las características sociales y demográficas que describen a un grupo de personas o a una población. Esto incluye cosas como la edad, el género, el nivel educativo, el estado civil, el lugar donde viven, su ocupación, entre otros. En palabras más simples, son esos datos que nos ayudan a entender quiénes son las personas, cómo viven y qué condiciones tienen en su día a día (56). Estos factores son útiles para analizar comportamientos, necesidades o problemas en diferentes grupos, y así poder diseñar mejores políticas, servicios o estrategias que realmente funcionen para la gente. Por ejemplo, saber la edad promedio o el nivel de educación de un grupo puede ayudar

a planear desde campañas de salud hasta programas educativos que se ajusten a su realidad (57).

De acuerdo a lo mencionado, los aspectos fisiológicos y corporales de las personas se conocen comúnmente como "sexo", un término que abarca los genitales, los cromosomas y las características físicas. Así, el sexo es una designación que un médico asigna al nacer, basándose en diversas variables fisiológicas como los genitales, las hormonas y los cromosomas. Generalmente, a la mayoría de las personas se les asigna un sexo que se registra en su partida de nacimiento (58).

El sexo, que incluye tanto el género biológico como las identidades de género, juega un papel clave dentro del equipo de salud porque afecta la forma en que se trabaja, las oportunidades que tiene cada quién y cómo se enfrentan los retos del día a día. En muchos lugares, la distribución entre hombres y mujeres u otras identidades puede variar bastante, y eso influye desde qué tareas se asignan hasta el acceso a capacitación y recursos. Por eso, la igualdad de género no es solo un tema de justicia, sino que es fundamental para que todos tengan las mismas chances y responsabilidades, lo que genera un ambiente laboral más sano y equilibrado (59).

Además, cuando se cuida la equidad, no solo mejora la vida de los colaboradores, sino que también se traduce en un mejor cuidado para los pacientes. Tampoco hay que dejar de lado que las diferencias entre sexos pueden impactar la salud física y emocional de quienes trabajan en salud, y en cómo se adaptan a las exigencias del trabajo. De hecho, estudios muestran que aspectos como el bienestar sexual y emocional son súper importantes para mantener una buena calidad de vida, incluso cuando uno ya tiene algunos años encima (60).

La edad se suele entender como una característica fija o una medida objetiva que representa el tiempo que una persona ha vivido o que algo ha existido. Además, la edad es un factor crucial para predecir la aparición de enfermedades, la necesidad de tratamientos y, en algunos casos, la

mortalidad (61). Es un factor que conlleva cambios constantes en las personas y, al mismo tiempo, está vinculado a la manera en que se adquieren o se pierden los derechos sobre los recursos, así como a la incidencia de enfermedades o lesiones (62).

La edad es un aspecto importante que influye en su forma de trabajar, la experiencia que aportan y su bienestar diario. En este ámbito conviven desde jóvenes recién egresados hasta profesionales con muchos años de trayectoria. Los más veteranos suelen tener una gran cantidad de experiencia y habilidades que solo el tiempo puede brindar, lo que mejora notablemente la atención a los pacientes (63).

Por otro lado, los más jóvenes suelen adaptarse rápidamente a las nuevas tecnologías y protocolos, lo que mantiene al equipo siempre actualizado. Además, a medida que se avanza en edad, el cuerpo requiere más cuidados, por lo que es fundamental implementar estrategias para proteger la salud y evitar el agotamiento dentro del equipo. Finalmente, contar con un grupo intergeneracional es una gran ventaja, ya que combina diferentes perspectivas, enriquece la colaboración y fomenta el aprendizaje mutuo (64).

El tiempo de servicio de los colaboradores en el sector salud es clave porque refleja toda la experiencia y el compromiso que cada profesional ha ido acumulando con los años. No se trata solo de contar cuántos años llevan en el trabajo, sino de reconocer su trayectoria y lo que eso significa en cuanto a estabilidad, acceso a beneficios y oportunidades para subir de puesto o capacitarse más. En muchos lugares, el tiempo que han trabajado en hospitales o centros públicos se toma en cuenta oficialmente, a veces en bloques de años, para validar esa experiencia (65).

Además, tener varios años en el campo ayuda a que los profesionales afiancen sus habilidades y entiendan mejor cómo funciona todo, lo que se traduce en un cuidado más eficiente y de calidad para los pacientes. Por supuesto, también es súper importante que las instituciones cuiden la salud y el bienestar de su gente durante toda su carrera, ofreciendo descansos,

atención médica y condiciones de trabajo que les permitan seguir rindiendo al 100%, sin quemarse en el camino (66).

La condición laboral de los colaboradores de salud es importante porque afecta directamente cómo se sienten y cómo rinden en su trabajo. Estos profesionales son el motor del sistema de salud, y para que puedan ofrecer una atención de calidad, necesitan contar con un ambiente laboral que cuide tanto su salud física como mental. No basta con tener un espacio seguro y sin riesgos; también es fundamental que la organización del trabajo sea justo, evitando que el estrés y el agotamiento los terminen pasando factura (67).

Tener buenas condiciones laborales significa protegerlos de los problemas físicos y emocionales que puede traer este trabajo, además de darles chances para crecer y aprender. Cuando las cosas no están bien en el trabajo, no solo sufren ellos, sino que también baja la calidad del servicio para los pacientes. Por eso, es clave que los centros de salud se esfuercen por mejorar constantemente el ambiente laboral, asegurando que todos tengan seguridad, apoyo y las herramientas necesarias para dar lo mejor sin sacrificar su salud ni su calidad de vida (66).

De acuerdo a las variables de estudios la Teoría del Desarrollo Psicosocial de Erik Erikson (68) nos muestra que crecer y evolucionar no es solo cosa de nuestro mundo interior, sino que está muy ligado a la gente y al entorno que nos rodea. Según Erikson, pasamos por ocho etapas a lo largo de la vida, cada una con su propio reto o crisis que debemos superar para seguir adelante de manera saludable. Aquí es donde entran en juego los factores sociodemográficos como la edad, el género, la cultura y el nivel socioeconómico, que son como el “fondo de pantalla” que influye en cómo vivimos y enfrentamos esos desafíos.

Además, no podemos ignorar que el nivel socioeconómico puede abrir o cerrar puertas en cuanto a recursos y apoyo, afectando nuestro equilibrio emocional y las oportunidades para crecer. En pocas palabras, la teoría de Erikson nos ayuda a entender que nuestro desarrollo es un viaje único, marcado por quiénes somos, dónde estamos y con quién compartimos la

vida, haciendo que cada persona enfrente y supere sus retos de manera distinta (68).

Teniendo en cuenta la teoría de Adaptación de Callista Roy (69) en razón que precisa que los individuos son sistemas holísticos que interactúan con su entorno y se adaptan a diversas situaciones, siendo esto especialmente relevante en el ámbito laboral; es necesario tenerlo en consideración ya que los eventos laborales traumáticos pueden provocar problemas cognitivos, psicológicos y psiquiátricos, dificultando que los trabajadores mantengan un equilibrio saludable entre su vida personal y profesional, lo que puede llevar a un aumento en el consumo de sustancias.

Siendo así que la teoría de adaptación al considerar que cada persona funciona como un sistema donde lo físico, lo psicológico y lo social están siempre interactuando, y la capacidad que tengamos para adaptarnos influye mucho en nuestra salud y calidad de vida. Roy identifica cuatro áreas clave donde ocurre esa adaptación: el aspecto físico o fisiológico, que incluye las funciones básicas del cuerpo; el autoconcepto, que tiene que ver con cómo nos vemos a nosotros mismos; el rol funcional, que abarca los papeles y responsabilidades que asumimos en la vida; y la interdependencia, que se refiere a nuestras relaciones y el apoyo social que recibimos. En enfermería, esta teoría sirve para guiar a los profesionales en ayudar a sus pacientes a encontrar formas efectivas de adaptarse al estrés o a las enfermedades, buscando siempre mejorar su salud y bienestar (70).

Esta teoría sugiere que, ante estos desafíos, los individuos desarrollan mecanismos de afrontamiento. En el contexto de la salud, su aplicación permite a los profesionales, como enfermeras, abordar necesidades biopsicosociales, mejorando así su satisfacción laboral y la calidad de la atención brindada. Al fomentar un ambiente de trabajo que apoye la adaptación y el afrontamiento, se puede incrementar la satisfacción laboral y, por ende, la calidad de vida tanto de los empleados como de los pacientes (69).

2.3. Marco conceptual

Condiciones de trabajo: aspectos que tienen un impacto sobre la salud de los trabajadores, se pueden incluir, los aspectos ambientales, aspectos tecnológicos y aspectos de organización (22).

Condiciones físicas: condiciones del entorno o medio físico de trabajo. En esta clasificación se encuentran aspectos como la iluminación, ruido, temperatura, acceso a materiales y recursos físicos, lo que puede llevar a alterar la salud de los trabajadores si no se encuentran en óptimas condiciones (29).

Condiciones psicológicas: son condiciones laborales que pueden afectar la salud psicológica, usualmente denominada carga mental, la cual supone el esfuerzo de carácter cognitivo que viene dado por la cantidad e información de las demandas en el ámbito laboral (32).

Condiciones sociales: hace referencia a las relaciones interpersonales, las cuales tienen un rol importante en el desenvolvimiento del individuo. A través de ella, el ser humano obtiene los refuerzos sociales que necesita para integrarse y adaptarse en el entorno en el que se encuentra (35).

Factores extrínsecos: se refiere a cómo percibe el trabajador el entorno donde labora, es decir, se basa en los elementos externos de la persona y que están relacionados al trabajo (71).

Factores intrínsecos: se refiere a la forma en la que se siente el individuo en base al cargo que ocupa en la institución o empresa, es decir, están relacionados con los elementos internos y asociados a la propia experiencia y percepción de la persona (71).

Satisfacción laboral: son las expectativas en base a las creencias que el trabajador tiene de su trabajo y también involucra las percepciones que el empleado tiene respecto a la actitud de la organización con él (41).

2.4. Sistema de Hipótesis

Ho: No existe relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal del centro de salud María Jesús Sector 2, La Victoria, Chiclayo, 2024.

Ha: Existe relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal del centro de salud María Jesús Sector 2, La Victoria, Chiclayo, 2024.

Variables e indicadores

Variable 1: Condiciones de trabajo

Definición operacional: Se evaluó a través del instrumento denominado “Cuestionario sobre condiciones de trabajo”, que valoró: condiciones de trabajo físicas, condiciones de trabajo psicológicas y condiciones de trabajo sociales.

Escala de medición: ordinal.

Indicador:

Condiciones de trabajo físicas

Condiciones de trabajo psicológicas

Condiciones de trabajo sociales

Categorías:

Malo

Regular

Bueno

Índice:

Malo: 15 – 35 puntos

Regular: 36 – 55 puntos

Bueno: 56 – 75 puntos

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición operacional: se identificó a través “Cuestionario sobre satisfacción laboral”, que valoró los factores intrínsecos y extrínsecos.

Escala de medición: ordinal.

Indicador:

Factores intrínsecos

Factores extrínsecos

Categorías:

Baja

Media

Alta

Índice:

Baja: 0 – 7 puntos

Media: 8 – 15 puntos

Alta: 16 – 24 puntos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

Según Quincho-Apumayta et al. (72), la investigación correlacional se centra en analizar la relación entre dos o más variables dentro de un contexto específico. Su objetivo principal es determinar cómo el comportamiento de una variable afecta o se relaciona con el comportamiento de otra u otras variables. En este sentido, el estudio actual relacionó las condiciones laborales con la satisfacción laboral del personal del centro de salud María Jesús, ubicado en el Sector 2 de La Victoria, Chiclayo.

Según Arias y Covinos (73), la indagación básica se caracteriza por su objetivo de ampliar la comprensión en un área específica, sin tener la intención de abordar problemas concretos o resolver situaciones particulares. Su propósito radicó en establecer una base teórica sólida que pueda servir de fundamento para investigaciones futuras.

De acuerdo a Hadi et al. (74), el análisis cuantitativo se orienta a la obtención de datos numéricos y en la realización de análisis estadísticos. Su principal objetivo fue identificar patrones, calcular medidas de tendencia central y realizar predicciones. Este tipo de investigación se destaca por su capacidad de replicación y generalización a diferentes poblaciones o contextos.

3.2. Población y muestra del estudio

Población

Se define como el conjunto total de individuos que comparten características similares y cuyas variables fueron analizadas por el investigador. En consecuencia, los resultados de la investigación se aplican a la población específica que fue objeto de indagación (75). El presente estudio, estuvo compuesto por 40 trabajadores del centro de salud María Jesús, ubicado en el Sector 2 de La Victoria, Chiclayo.

Criterios de selección

Criterios de inclusión:

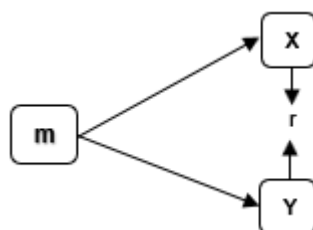
- Personal de salud que se encontraba contratado o nombrado y trabajaba en el centro de salud María Jesús, ubicado en el Sector 2 de La Victoria, Chiclayo.
- Personal del centro de salud que desempeñaba funciones directas en el ámbito médico o de salud.
- Personal de salud que manifestó interés en participar en la investigación y escribir el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Personal de salud que se encontraba con licencia, permiso o vacaciones durante el desarrollo de la investigación.
- Personal de salud que presentaba alguna condición física o intelectual que les impedía formar parte del estudio.

3.3. Diseño de investigación

Según Ruiz y Valenzuela (76), el diseño no experimental se caracteriza por la observación de eventos o fenómenos tal como se presentan en su estado natural, sin manipular las variables de estudio. Posteriormente, se realizó un análisis de los datos recogidos. De forma similar, la investigación de corte transversal se lleva a cabo en un momento específico en el tiempo, capturando una instantánea de la realidad en ese instante. De acuerdo a Ñaupá et al. (77) se representa con el siguiente esquema:



m: Muestra

X: Condiciones de trabajo

Y: Satisfacción laboral

r: Relación entre variables

3.4. Técnica e instrumentos de investigación

La encuesta es la técnica que tiene por propósito el registro de datos, pudiendo ser características, opiniones o creencias sobre los sujetos de estudio, este instrumento aplicado a través del cuestionario, que consiste en un conjunto de preguntas estructuradas diseñadas para recopilar información de los encuestados y verificar la hipótesis de investigación (76).

En esta investigación, se utilizaron dos cuestionarios; el primero, denominado "Cuestionario de condiciones de trabajo", Fue diseñado por Cisneros el 2011 y validado por Lujan y García el 2023, que evaluó la variable condiciones de trabajo a través de sus dimensiones: condiciones de trabajo físicas (ítems 1 al 5), condiciones de trabajo psicológicas (ítems 6 al 11) y condiciones de trabajo sociales (ítems 12 al 15). Este cuestionario es de tipo Likert (1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Totalmente de acuerdo) (Anexo 4.1).

La escala de medición utilizada asignó 1 punto a "totalmente en desacuerdo", 2 puntos a "en desacuerdo", 3 puntos a "ni de acuerdo ni en desacuerdo", 4 puntos a "de acuerdo" y 5 puntos a "totalmente de acuerdo". Sin embargo, los ítems 3, 4, 5, 11 y 12 se calificaron de forma inversa, es decir, se asignó 5 puntos a "totalmente en desacuerdo", 4 puntos a "en desacuerdo". Finalmente, las condiciones de trabajo se clasificaron en buenas, regulares o malas.

Validez del instrumento sobre condiciones de trabajo

Según el criterio de los jueces los instrumentos son óptimos para la siguiente investigación contando con los criterios de pertinencia, relevancia y claridad con una puntuación de 1 en cada ítem de ambos instrumentos, dando a entender que los valores de V Aiken son favorables ya que no son menores a 0.54. (Anexo 5)

Confiabilidad del instrumento sobre condiciones de trabajo

El instrumento se validó a través de una prueba piloto la cual se hizo en un hospital ubicado en Cuencame Durango a 30 enfermeros, para determinar si los ítems son los adecuados sin embargo algunos de ellos tuvieron que ser modificados, así como eliminando ítems quedando solo con 15 de ellos bajo la transparencia del instrumento medida por el coeficiente α fue .704 (anexo 6)

Para el segundo instrumento de la variable satisfacción laboral fue evaluada mediante el instrumento denominado "Cuestionario sobre satisfacción laboral" tomado de Contreras el 2013 y validado por Alfaro el 2021, el cual presentó las siguientes dimensiones: factores intrínsecos (ítems del 1 al 12) y factores extrínsecos (ítems del 13 al 24) (Anexo 4.2).

La escala de medición del cuestionario estuvo dada por: cada respuesta "Sí" tuvo el valor de 1 punto y "No" 0 puntos, excepto en los ítems 7, 8, 9, 13, 14, 15, 21, 23, 24, los cuales se calificaron de manera inversa. El resultado, permitió clasificar la satisfacción laboral en baja, media o alta; teniendo la siguiente:

Validez del instrumento de satisfacción laboral

Para este instrumento se utilizó 3 expertos en el tema de investigación con grados de maestría (anexo 7).

Confiabilidad del instrumento de satisfacción laboral

Se determinó según el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un resultado de 0.768, también por Alfaro (Anexo 8).

3.5. Procesamiento y análisis de datos

El estudio se inició con la presentación de una carta de solicitud para la autorización al director del Centro de Salud María Jesús Sector 2, con el objetivo de obtener el permiso necesario para aplicar el instrumento de investigación. Posteriormente, se invitó a los trabajadores del centro de salud a participar voluntariamente en el estudio. Se les proporcionó una carta de consentimiento informado, que detallaba los objetivos y otros aspectos relevantes de la investigación. Para continuar, se pidió a cada participante que firmara la carta de consentimiento informado, asegurando así su comprensión y aceptación de las condiciones de participación.

Los datos se registraron en Microsoft Excel versión 2016 y luego se exportaron al software estadístico IBM SPSS Statistics versión 28 para su análisis. Se utilizó la estadística descriptiva para describir las variables de condiciones de trabajo y satisfacción laboral, lo que permitió obtener información detallada sobre las medidas de frecuencia de cada variable. Para determinar la relación entre variables, se realizó en primer lugar la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, para muestras de tamaño ≤ 50 (anexo 6), lo que permitió seleccionar la prueba estadística más adecuada, en este caso la prueba de correlación de Spearman (para datos no paramétricos).

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis e interpretación de resultados

Tabla 1
Condiciones de trabajo en el personal del Centro de Salud María Jesús
Sector 2, La Victoria, Chiclayo, 2024.

Condiciones de trabajo	N	%
Bueno	3	7.5%
Regular	28	70.0%
Malo	9	22.5%
Total	40	100.0%

Fuente. Instrumento aplicado al personal de salud María Jesús Sector 2

Interpretación

El 70% de los trabajadores consideran como regular, el 22.5% como malas, y el 7.5% consideran que las condiciones son buenas.

Tabla 2
Nivel de satisfacción laboral en el personal del Centro de Salud María Jesús
Sector 2, La Victoria, Chiclayo, 2024.

Satisfacción laboral	N	%
Baja	10	25.0%
Media	26	65.0%
Alta	4	10.0%
Total	40	100.0%

Fuente. Instrumento aplicado al personal de salud María Jesús Sector 2

Interpretación

El 65% refieren una satisfacción laboral media, el 25% baja satisfacción y el 10% expresa alta satisfacción.

Tabla 3
Características sociodemográficas del personal del Centro de Salud María Jesús Sector 2, La Victoria, Chiclayo, 2024.

Características sociodemográficas		N	%
Puesto	Enfermeros	8	20.0%
	Médico	4	10.0%
	Técnicos en enfermería	23	57.5%
	Tecnólogos	5	12.5%
	30 a 43 años	22	55.0%
Edad	44 a 57 años	11	27.5%
	58 a 70 años	7	17.5%
	Sexo	Femenino	26
Masculino		14	35.0%
Puesto de trabajo	Jefe de servicio	4	10.0%
	Otros	8	20.0%
	Personal asistencial	28	70.0%
	Contratado a plazo determinado	4	10.0%
	Contratado a plazo indeterminado	10	25.0%
Condición laboral	Nombrado	23	57.5%
	Otros	3	7.5%
	Tiempo de servicio	De 2 a 4 años	8
De 5 años a más		27	67.5%
Menos de 1 año		5	12.5%

Fuente. Instrumento aplicado al personal de salud María Jesús Sector 2

Interpretación

El 57.5% son técnicos en enfermería, el 20% enfermeros, 12.5% tecnólogos y el 10% médicos; según grupo de edad el 55% están en el rango de 30 a 43 años, el 27.5% entre 44 a 57 años, y el 17.5% entre 58 a

70 años; según sexo el 65% fueron mujeres y el 35% varones; en relación a la categoría ocupacional el 70% son del grupo asistencial, el 20% a otras categorías, y el 10% ocupan puestos de jefatura; según condición laboral, el 57.5% son nombrados, el 25% tienen contratos permanentes, el 10% contrato temporal, y el 7.5% otras condiciones laborales y en relación al tiempo de servicio el 67.5% tienen más de 5 años de servicio, el 20% entre 2 a 4 años de servicio y el 12.5% menos de un año.

Tabla 4
Relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal del Centro de Salud María Jesús Sector 2, La Victoria, Chiclayo, 2024.

		Satisfacción laboral				Total	Sig.	Rho de Spearman
		Baja	Media	Alta				
Condiciones de trabajo	Bueno	N	0	0	3	3	.000	0.620**
		%	0.0%	0.0%	7.5%	7.5%		
	Regular	N	1	26	1	28		
		%	2.5%	65.0%	2.5%	70.0%		
	Malo	N	9	0	0	9		
		%	22.5%	0.0%	0.0%	22.5%		
Total	N	10	26	4	40			
	%	25.0%	65.0%	10.0%	100.0%			

Fuente. Instrumento aplicado al personal de salud María Jesús Sector 2

Interpretación

El 70% de los trabajadores considera condiciones de trabajo regulares, el 65% satisfacción laboral media, el 2.5% satisfacción baja y el 22.5% malas condiciones laborales; el 7.5% del personal indicó contar con condiciones de trabajo buenas, con el Rho de Spearman de 0.620 y una significancia de .000

4.2. Docimasia de hipótesis

Ha: Existe relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal del centro de salud María Jesús Sector 2, La Victoria, Chiclayo, 2024.

Ho: No existe relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal del centro de salud María Jesús Sector 2, La Victoria, Chiclayo, 2024.

Existe correlación positiva significativa ($p < 0,05$) entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral trabajadores del Centro de Salud María Jesús Zona 2, ante un mejor ambiente laboral se relaciona con una mayor satisfacción laboral. La fuerza de esta relación es moderada (0,620), lo que indica que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, demostrando que las condiciones laborales son un factor importante en la satisfacción laboral, aunque no son el único determinante.

V. DISCUSIÓN

En tabla 1 de las condiciones de trabajo en el personal del Centro de Salud María Jesús Sector 2, La Victoria, Chiclayo, 2024; se evidencia que el 70% de los trabajadores califican como regular la condición de trabajo, el 22.5% describen las condiciones como malas, y el 7.5% consideran que las condiciones son buenas.

Estos resultados coincidieron con estudios de Alfaro C. (18), que reportó que el 52.3% perciben condiciones laborales regulares, el 27.2% buenas y el 20.5% malas; similares a Larico, M. (19) que encontró que el 90% mostró condiciones regulares y el 10% condiciones buenas. Los estudios de Montes M y Ortiz D (80) indicaron que el 55.4% de los encuestados refirieron que las condiciones de trabajo eran aceptables o regulares, mientras que el 25.7% las consideraba adecuadas y el 18.9% inadecuadas.

En ese contexto Luengo y Montoya (23) mencionaron que, en los últimos años, las condiciones laborales del personal de salud han ido empeorando considerablemente, enfrentándose a situaciones difíciles y precarias. Hay mucha evidencia que muestra cómo estas circunstancias están afectando negativamente la salud física y mental de médicos, enfermeras y demás trabajadores sanitarios. Como resultado, no es de extrañar que su desempeño en el trabajo también haya disminuido, reflejando el desgaste que sufren día a día. Por lo que, la OIT (27) expresa que, ante condiciones de trabajo injustas, de miseria y privaciones se hace necesario mejorar dichas situaciones que acontecen a nivel mundial.

También la OMS (31), considera que un entorno laboral saludable es aquel que tiene tres elementos fundamentales: (i) destaca la salud del empleado, a nivel físico, mental y social, (ii) se refiere a una organización próspera teniendo en cuenta sus funciones y la manera en la que consigue sus objetivos, cuidando la salud de sus trabajadores y (iii) tiene en cuenta la protección y promoción de la salud. Además, debe existir un vínculo importante entre la comunidad y la institución. En consecuencia, un espacio laboral saludable implica que el daño físico se ha reducido, al igual que el

padecimiento social y mental, siendo manejados o disminuidos, generando un bienestar en el trabajador que repercute en su desempeño laboral.

Así mismo, fue respaldado por la Teoría del Entorno de Florence Nightingale (81) es un pilar fundamental de la enfermería moderna y se basa en la idea de que el ambiente que rodea a una persona tiene un impacto directo en su salud y proceso de recuperación. Nightingale sostenía que, para ofrecer una atención de calidad, era vital mantener un entorno saludable, prestando atención a aspectos como la ventilación, la temperatura, la iluminación, la higiene, el ruido y la alimentación. Ella creía que, al controlar y mejorar estas condiciones, las enfermeras podían ayudar a que los pacientes sanaran más rápido y evitar la aparición de enfermedades. Esta teoría resalta la importancia de un espacio limpio y ordenado, con aire y agua limpios, un sistema de saneamiento eficiente y buena iluminación, elementos que aún hoy son esenciales en cualquier cuidado de salud.

Por ello, para garantizar el bienestar de los empleados y el éxito de cualquier organización, es fundamental crear un entorno laboral seguro, limpio y con los recursos necesarios. Condiciones de trabajo justas, que fomenten el desarrollo profesional, el reconocimiento y la autonomía, son esenciales para impulsar la motivación, la satisfacción laboral y la productividad. Esto, a su vez, reduce el ausentismo, la rotación de personal y los gastos relacionados con accidentes laborales, mejorando la imagen pública de la empresa, atrayendo talento y aumentando la competitividad. En resumen, un ambiente laboral positivo y condiciones justas y seguras benefician a los empleados, a la organización y a la sociedad en general.

En la Tabla 2, se presenta el nivel de satisfacción laboral del personal del Centro de Salud María Jesús Sector 2, La Victoria, Chiclayo, en 2024, con los siguientes hallazgos el 65% refieren una satisfacción laboral media, el 25% baja satisfacción laboral y el 10% expresa alta satisfacción.

Estos resultados coincidieron con de Alfaro C. (18) donde el 42.4% siente una satisfacción laboral media y el 31.8% baja y 25.8% alta. Así también, el de Cumbicus T. (14) que demostró que el 67% se sentían satisfechos sobre las

condiciones laborales, actividades y liderazgo de sus autoridades y el 33% no se sentía satisfecho. Además, Larico M (19) evidenció que el 66.7% de la muestra se sintió parcialmente satisfecho y el 33.3% se sintió satisfecho.

También son similares con el de Hernández J (20) quien encontró que el 68.1% de los participantes reportó niveles medios de satisfacción laboral, mientras que el 23.2% reportó niveles bajos y el 8.7% niveles altos. Oblitas-Guerrero S (21) también observó un nivel medio de satisfacción en el 66.7% de los participantes, y alto en el 28.6%. Estos datos sugieren que la satisfacción laboral en el personal de salud a menudo se encuentra en un nivel medio, con una minoría reportando niveles altos y bajos.

Por otro lado, se encontraron estudios que no coinciden con los resultados obtenidos, como la investigación de Hinestroza K et al. (15), que estableció que el 71% de los encuestados se sentían satisfechos en su ambiente laboral y el 29% se sienten insatisfechos. Asimismo, el estudio realizado por Ángel-Salazar E et al., (17) quienes presenciaron que los encuestados sentían mucha satisfacción en las áreas de supervisión y ambiente en el trabajo con 43% y 46.8%, respectivamente; acerca de las prestaciones y participación expresaron sentirse satisfechos en un 45.6% y 53.8% y por último, el estudio de Lázaro N (82) demostró que el 50% indicaba sentir una satisfacción alta, el 80% expresaba que percibía una satisfacción media de remuneración.

Estos resultados tiene su sustento teórico ya que, de acuerdo a lo precisado por Chiang et al. (42), quienes en su estudio mencionan que la a la satisfacción como la sensación de bienestar de los empleados con su trabajo, ello incluye las emociones que sienten en relación al cargo y funciones que desempeñan, así como elementos generales y contextuales de la institución, todas ellas desencadenan en su compromiso y productividad laboral.

Así también, los expertos concuerdan en que la satisfacción laboral se basa en dos factores principales: las expectativas del trabajador sobre su empleo, las cuales se derivan de sus creencias, y la percepción que tiene el empleado sobre cómo la organización lo valora. Por lo tanto, la relevancia del

estudio de la satisfacción en el trabajo radica en su impacto sobre el rendimiento laboral (41).

Estos hallazgos también encuentran un sólido respaldo en la teoría de motivación e higiene de Herzberg, que distingue entre dos tipos de factores que influyen en el bienestar laboral. Por un lado, los factores motivacionales, como el reconocimiento, el desarrollo profesional y el sentido de logro, son esenciales para que los empleados se sientan realizados y plenamente satisfechos con su trabajo. Por otro lado, los factores de higiene, que incluyen condiciones laborales adecuadas, salarios justos, seguridad en el empleo y buenas relaciones interpersonales, son indispensables para prevenir la insatisfacción. Según esta teoría, solo al combinar ambos aspectos, como eliminar las causas de descontento y fomentar motivadores positivos; así también, las instituciones pueden generar un entorno laboral saludable que impulse la productividad y el compromiso del personal a largo plazo (83).

Según los hallazgos expuestos, se considera que la satisfacción laboral es fundamental tanto para el personal como para las instituciones. Un colaborador satisfecho se siente valorado, motivado y comprometido, lo que se traduce en una mejor salud, mayor productividad, creatividad, lealtad y un mayor compromiso con la organización. En resumen, la satisfacción laboral es un signo de un entorno laboral saludable y positivo que beneficia a todos: empleados, organizaciones y la sociedad en su conjunto.

En la tabla 3, se presentan las características sociodemográficas del personal del Centro de Salud María Jesús del Sector 2, La Victoria, Chiclayo, el 57.5% son técnicos en enfermería, el 20% son enfermeros, el 12.5% son tecnólogos y el 10% son médicos. En lo que respecta al grupo de edad, el 55% se encuentra en el rango de 30 a 43 años, el 27.5% entre 44 y 57 años, y el 17.5% entre 58 y 70 años. Además, se encontró que el 65% fueron mujeres y el 35% varones; respecto a la categoría dentro de la organización, el 70% pertenecen al grupo asistencial, el 20% a otras categorías, y el 10% ocupan puestos de jefatura.

En cuanto a la condición laboral, el 57.5% son nombrados, el 25% tienen contratos permanentes, el 10% contrato temporal, y el 7.5% otras condiciones

laborales. Finalmente, el tiempo de servicio, la mayoría del personal (67.5%) tienen más de 5 años de servicio, el 20% entre 2 a 4 años de servicio y el 12.5% menos de un año.

Los resultados obtenidos coinciden con Cumbicus T (14) quien evidenció en su estudio que el 81% eran mujeres. Así también, Hinestroza K et al., (15) demostraron que el 29% de la muestra se encuentra entre los 36 y los 45 años, el 82% corresponde al género femenino, el 72% labora en grupo asistencial, el 33% lleva entre 6 a 10 años, el 25% entre 2 a 5 años, 12% un año y asimismo, Ángel-Salazar E et al., (17) en su estudio preciso que la mayor parte eran mujeres (68.1%) que tenían un trabajo de tiempo completo (96.7%), la mayoría de ellos enfermeras (23.6%).

Así mismo Alfaro C (18) indicó que el 46.2% de los participantes tenían entre 30 y 39 años, y el 42.4% eran mujeres. Por su parte, Larico M (19) expresó que el 40% de los participantes se encontraban en el rango de edad de 31 a 40 años, el 70% eran del sexo femenino y el 55% contaban con entre 6 y 10 años de servicio y por último, Oblitas-Guerrero S (21) señaló que la mayor parte de los profesionales de enfermería son mujeres (92,9%), y el 23,8% cuenta con más de 5 años de experiencia. Aproximadamente el 50% de los profesionales están nombrados (47,6%).

Así también, difirieron con los resultados obtenidos por Larico M (19) menciona que el 80% era contratado y por último, Alfaro C (18) precisó que el 63.6% fueron contratados.

Los resultados obtenidos fueron reforzados por La teoría del Desarrollo Psicosocial de Erik Erikson (68) nos muestra que crecer y evolucionar no es solo cosa de nuestro mundo interior, sino que está muy ligado a la gente y al entorno que nos rodea. Según Erikson, pasamos por ocho etapas a lo largo de la vida, cada una con su propio reto o crisis que debemos superar para seguir adelante de manera saludable. Aquí es donde entran en juego los factores sociodemográficos como la edad, el género, la cultura y el nivel socioeconómico, que son como el “fondo de pantalla” que influye en cómo vivimos y enfrentamos esos desafíos.

Además, no podemos ignorar que el nivel socioeconómico puede abrir o cerrar puertas en cuanto a recursos y apoyo, afectando nuestro equilibrio emocional y las oportunidades para crecer. En pocas palabras, la teoría de Erikson nos ayuda a entender que nuestro desarrollo es un viaje único, marcado por quiénes somos, dónde estamos y con quién compartimos la vida, haciendo que cada persona enfrente y supere sus retos de manera distinta (68).

Así también el estudio de Mcizana et al. (56), quienes mencionaron que los factores sociodemográficos son básicamente las características sociales y demográficas que describen a un grupo de personas o a una población. Esto incluye cosas como la edad, el género, el nivel educativo, el estado civil, el lugar donde viven, su ocupación, entre otros. En palabras más simples, son esos datos que nos ayudan a entender quiénes son las personas, cómo viven y qué condiciones tienen en su día a día (56).

Por lo que, las características sociodemográficas, como la edad, el sexo y la ocupación, son fundamentales para comprender la estructura y las necesidades de una población. Este tipo de información nos permite analizar la distribución de la población y obtener una visión más completa de su composición. Las características sociodemográficas son herramientas esenciales para la toma de decisiones en áreas como el marketing, la publicidad y la investigación social, ya que permiten comprender las causas y los efectos de los fenómenos sociales y la diversidad de las experiencias humanas.

En la tabla 4 se evidencia la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal del Centro de Salud María Jesús Sector 2, La Victoria, Chiclayo, en 2024. Donde se demostró que el 70% del personal del Centro de Salud María Jesús Sector 2 refirió condiciones de trabajo regulares y el 65% manifestó una satisfacción laboral media; el 2.5% reportó tanto satisfacción baja como alta. Por otro lado, el 22.5% señalaron tener malas condiciones laborales, las cuales se asociaron a una baja satisfacción laboral; el 7.5% indicó contar con condiciones de trabajo buenas. Por lo que, se evidencia que existe una correlación positiva significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral ($p < 0,05$). La fuerza de esta relación es

moderada (0,620), lo que indica que las condiciones laborales son un factor importante en la satisfacción laboral, aunque no son el único determinante.

Estos resultados son consistentes con estudios previos de otros autores. Malla M (16) encontró una correlación directa y significativa entre la tensión mental subjetiva y la satisfacción laboral y mostró una correlación moderadamente positiva (Rho = 0,523, valor de $p < 0,05$). De manera similar, Lázaro N (82) mostró una correlación moderada entre variables (Rho = 0,469, p -valor = 0,009). Estos estudios apoyan la idea de que las condiciones laborales tienen un impacto significativo en la satisfacción laboral de los trabajadores de la salud.

Si bien algunos estudios coinciden en la existencia de una relación significativa entre las variables, otros presentan resultados divergentes en cuanto al coeficiente de correlación. Por ejemplo, Cumbicus T (14) encontró una relación significativa y una correlación negativa entre el estrés laboral y la satisfacción en el trabajo (Rho= -0.667, p -valor= 0.027). En contraste, Alfaro C (18) evidenció una conexión significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación positiva alta (Rho= 0.766, p -valor= 0.000).

Otros estudios, como Larico M (19), mostraron una relación positiva y directa entre las variables (Rho= 0.082, p -valor< 0.01), mientras que Vargas O (84) destacó una asociación altamente significativa entre las variables analizadas (Rho=0.916, p -valor<0.05). Finalmente, Hernandez J (20) evidenció una relación estadística significativa entre las variables, con una correlación positiva alta (Rho=0.715, p -valor=0.000). Estas variaciones en los resultados sugieren que la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral puede ser compleja y estar influenciada por diversos factores específicos del contexto y la población estudiada

Los hallazgos de este estudio se alinean con las directrices de la OMS (34), que define un entorno laboral saludable como aquel que proporciona las condiciones físicas, psicológicas y sociales necesarias para el bienestar de los trabajadores. La OMS enfatiza la importancia de la colaboración para lograr

una visión integral de la salud, tanto para los trabajadores como para la comunidad.

Así también, la OIT y OMS (39) han elaborado una guía acerca del desarrollo de programas sólidos para la seguridad y salud de los trabajadores sanitarios debido a que este sector es considerado uno de los rubros más peligrosos para desempeñarse laboralmente. Así, uno de cada tres puestos hospitalarios no tiene puntos de higiene y menos de uno de cada seis países tiene una política gubernamental acerca de las condiciones de trabajo saludables y seguras para el sector sanitario. Además, la guía describe los tipos de riesgos laborales que deben abarcar los programas de gestión en seguridad laboral: infecciosos, ergonómicos, físicos, químicos y psicosociales.

De acuerdo a ello, las variables se relacionan a la teoría de Adaptación de Callista Roy (69) ya que, esta teoría sugiere que, ante estos desafíos, los individuos desarrollan mecanismos de afrontamiento. En el contexto de la salud, su aplicación permite a los profesionales, como enfermeras, abordar necesidades biopsicosociales, mejorando así su satisfacción laboral y la calidad de la atención brindada. Al fomentar un ambiente de trabajo que apoye la adaptación y el afrontamiento, se puede incrementar la satisfacción laboral y, por ende, la calidad de vida tanto de los empleados como de los pacientes.

Por lo que, la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de salud es fundamental para el éxito de un sistema de salud positivo. Debido a que, un ambiente laboral positivo con condiciones de trabajo favorables fomenta un personal más comprometido, motivado y satisfecho, lo que se traduce en una mejor atención médica, menor rotación de personal, mayor productividad y un entorno laboral más saludable. Todo esto contribuye a un sistema de salud más eficiente y a una mejor atención para los pacientes.

CONCLUSIONES

1. El 70% personal del Centro de Salud María Jesús Sector 2, La Victoria, considera que las condiciones de trabajo como regular, el 22.5% como malas, y el 7.5% consideran que las condiciones son buenas.
2. El 65% personal del Centro de Salud María Jesús Sector 2, La Victoria considera una satisfacción laboral media, el 25% baja satisfacción y el 10% expresa alta satisfacción.
3. Las características sociodemográficas del personal del Centro de Salud María Jesús Sector 2, La Victoria; según grupo ocupacional el 57.5% son técnicos en enfermería, enfermeros el 20% y médicos 10%. Según grupo de edad de 30 y 43 años son 55%; según sexo son mujeres el 65% y hombres el 35%; en relación al tipo de labor que realizan el 70% brindan atención directa a usuarios y el 30 realizan otras actividades. Según condición laboral son nombrados el 57.5%, con contrato a plazo indeterminado 25%, contrato a plazo fijo 10%, otras condiciones 7.5%
4. La relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal del Centro de Salud María Jesús Sector 2; el 70% de los trabajadores considera condiciones de trabajo regulares, el 65% satisfacción laboral media, el 2.5% satisfacción baja y el 22.5% malas condiciones laborales; el 7.5% del personal indicó contar con condiciones de trabajo buenas; teniendo según el Rho de Spearman de 0.620 y una significancia de .000.

RECOMENDACIONES

- Al director del Centro de Salud María Jesús Sector 2 fortalecer el sistema de seguridad y salud en el trabajo, a través de un plan que debe tener las actividades según fases y responsables, debiendo ser evaluado periódicamente a fin de lograr los resultados esperados.

- A la oficina de gestión recursos humanos implementar un plan gestión del desempeño que permita identificar y desarrollar un plan de mejora continua.

- Ampliar la investigación considerando variables cualitativas, a fin de conocer la otra dimensión de las variables de estudio.

REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Salud ocupacional: los trabajadores de la salud [Internet]; [2022 citado 18 Mayo 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>.
2. OIT. OMS/OIT: Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo [Internet]; 2021 [citado 18 mayo 2023]. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang--es/index.htm.
3. Primeau M, St-Pierre I, Ortmann J, Kilpatrick K, Covell K. Correlates of career satisfaction in internationally educated nurses: A cross-sectional survey-based study. *International Journal of Nursing Studies* [Internet]. 2021 [citado 19 Mayo 2023]; 117(1): 103899. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0020748921000316>.
4. Carrillo G. Condiciones de trabajo del personal de Enfermería del Servicio Extremeño de Salud durante la pandemia de COVID en España: Working conditions of the Nursing staff of the Extremadura Health Service during the COVID pandemic in Spain. *NURE Investigación* [Internet]. 2020; 1(1): 1-7. Disponible en: <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/1981>.
5. Romero-Polo J, Mercado-Pacheco A, Díaz-Cárdenas S, de la Valle-Archibold M. Satisfacción laboral y condiciones laborales en odontólogos de Cartagena de Indias-Colombia. *Archivos de Medicina (Col)*. 2021 [citado 18 Mayo 2023]; 21(1): 138-152. Disponible en: <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3864>.
6. Ministerio de la Salud. Normatividad relacionada a la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). [Internet]; 2022. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/3572362-normatividad-relacionada-a-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sst>.

7. Raraz-Vidal J, Allpas-Gomez H, Torres-Salome F, Cabrera-Patiño W, Alcántara-Leyva L, Ramos-Gómez R, et al. Condiciones laborales y equipos de protección personal contra el Covid-19 en personal de salud, Lima-Perú. Rev. Fac. Med. Hum. [Internet]. 2021 [citado 18 Mayo 2023]; 21(2): 335-345. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000200335.
8. Carrasco O, Castillo E, Salas R, Reyes C. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID-19. Revista Cubana de Enfermería [Internet]. 2022 [citado 18 Mayo 2023]; 38(1): 1-16. Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4398>.
9. Leitón Z, Arteaga N. Condiciones de trabajo física, psicológica y social, en enfermeras del servicio de emergencia. SCIÉENDO [Internet]. 2022 [citado 18 Mayo 2023]; 25(1): 29-39. Disponible en: <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/4281>.
10. Leyva F, Chunga J. Capacidad de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de la red Trujillo. SCIÉENDO. 2022 [citado 18 Mayo 2023]; 25(1): p. 53-59. Disponible en: <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/4284>.
11. Quintero J, Sifuentes E. La satisfacción laboral en condiciones de trabajo flexible en una empresa de telefonía móvil. RITI [Internet]. 2021 [citado 24 ago 2023]; 9(19): 118-130. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8336210>.
12. Davila R, Agüero E, Ruiz J, Guanilo C. Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. RVG [Internet]. 2021 [citado 24 Ago 2023]; 26(5): 663-677. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890538>.
13. Millones M. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz. Revista Científica [Internet]. 2022 [citado 19 Mayo 2023]; 1(3): 39-50. Disponible en:

<https://revistacientifica.edu.pe/index.php/revistacientifica/article/view/21>.

14. Cumbicus T. Estrés laboral y satisfacción laboral en el personal de salud de la clínica San Pablo. [Tesis para optar el grado académico de Maestra]. Ambato: Universidad Regional Autónoma de los Andes; 2022. Disponible en: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/15657>.
15. Hinestroza K, Urbano M, Vélez J. Condiciones y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería durante la pandemia COVID 19 en Cali año 2021-2022. Revista Universidad Santiago de Cali [Internet]. 2022 [citado 19 Mayo 2023]; 1(1): 1-13. Disponible en: <https://invessoft.com/ponencias2022/pdf/ponenciasTerminadas/V9822-1845.pdf>.
16. Malla M. Carga mental subjetiva y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital de Quito, 2021. [Tesis para optar el grado de Maestra]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72642>.
17. Ángel-Salazar E, Fernández-Acosta C, Santes-Bastián M, Fernández-Sánchez H, Zepeta-Hernández D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. Enferm. univ [Internet]. 2020; 17(3): 273-283. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632020000300273.
18. Alfaro C. Condiciones de Trabajo y Satisfacción Laboral en el Personal de la Micro Red Pomabamba durante la Pandemia del COVID-19, 2021. [Tesis para optar el título profesional de Maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86048>.
19. Larico M. Relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal que labora en el Centro de Salud Sandrita Perez El Pedregal Arequipa, 2020. [Tesis para optar el grado académico de Maestra]. Arequipa: Universidad Católica de Santa María; 2021. Disponible en:

<http://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/11423>.

20. Hernandez J. Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales asistenciales del Hospital Naylamp Chiclayo. [Tesis para optar el grado académico de Maestro]. Chiclayo: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85097>.
21. Oblitas-Guerrero S. Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo, Perú. Rev Exp Med. 2020; 6(1): 24-31. Disponible en: <https://rem.hrlamb.gob.pe/index.php/REM/article/download/381/256/2061>.
22. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Condiciones de trabajo y salud [Internet]; [2018, citado 26 Mayo 2023]. Disponible en: <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>.
23. Luengo-Martínez C, Montoya-Cáceres P. Condiciones de Trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos en Chile. Med. segur. trab. [Internet]. 2020 [citado 26 mayo 2023]; 66(259): 69-80. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2020000200069.
24. Manyisa Z, Aswegen E. Factores que afectan las condiciones de trabajo en hospitales públicos: una revisión de la literatura. Revista Internacional de Ciencias de Enfermería de África [Internet]. 2017 [citado 26 Mayo 2023]; 6(1): 28-38. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/313583156_Factors_affecting_working_conditions_in_public_hospitals_A_literature_review.
25. Canales-Vergara M, Valenzuela-Suazo S, Paravic-Klijn T. Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. Enfermería Universitaria [Internet]. 2016 [citado 26 Mayo 2023]; 13(3): 178-186. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1665706316300215>.
26. Figueroa E, García M, García Y, Góngora A, Leyva M, Luna M, et al. Gestión de las organizaciones: Nuevos enfoques y aplicaciones [Internet] México:

Universidad Juárez del Estado de Durango; 2020 [citado 20 Mayo 2023]. 58 Pag. Disponible en: https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_de_las_organizaciones/nQDtDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=teor%C3%ADas+de+la+satisfacci%C3%B3n+laboral&pg=PA54&printsec=frontcover.

27. Organización Internacional del Trabajo. 23 Condiciones de trabajo [Internet]; [2018, citado 26 Mayo 2023]. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang-es/index.htm>.
28. OIT. Misión, visión y funciones de OIT/Cinterfor [Internet]; 2021 [citado 26 mayo 2023]. Disponible en: <https://www.ilo.org/cinterfor/sobre-cinterfor/misi%C3%B3n/lang-es/index.htm>.
29. Organización Internacional del Trabajo. Entornos seguros y saludables. Suiza: 2020. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/--act_emp/documents/publication/wcms_764111.pdf.
30. Blanch J, Sahagún M, Cervantes G. Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. Rev. psicol. trab. organ. [Internet]. 2013; 26(3): 175-189. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622010000300002.
31. Organización Mundial de la Salud. Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo. Informe técnico. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2010. Disponible en: https://apps.who.int/iris/handle/10665/44466?search-result=true&query=entornos+laborales&scope=&rpp=10&sort_by=score&order=desc.
32. Cortés J. Técnicas de prevención de riesgos laborales [Internet]. 11th ed. Madrid: Editorial Tebar; 2018 [citado 09 Jun 2023]. 582. Disponible en: [27](https://www.google.com.pe/books/edition/T%C3%89CNICAS_DE_PREVENCI%C3%93N_DE_RIESGOS_LABO/pjoYI7cYVVUC?hl=es&gbpv=1&dq=carga+</div><div data-bbox=)

mental+en+el+trabajo&pg=PA582&printsec=frontcover.

33. Borges A. Personal de enfermería: condiciones de trabajo de alto riesgo. Salud de los Trabajadores [Internet]. 1998 [citado 14 Jun 2023]; 6(2): 113-119. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6464197>.
34. Montoya C. Riesgos psicosociales laborales [Internet]. 1st ed. Bogotá: Ediciones de la U; 2021 [citado 14 Jun 2023]. 23. Disponible en: https://www.google.com.pe/books/edition/Riesgos_psicosociales_laborales/S8k1EAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=riesgos+psicol%C3%B3gicos+en+el+trabajo&pg=PA24&printsec=frontcover.
35. Morales J, Gavis E, Basabe N, Quiles M, Morera Y, Morera M, et al. Redescubrir las relaciones interpersonales [Internet] Madrid: Editorial Sanz Y Torres S.I.; 2021 [citado 14 Jun 2023]. 67. Disponible en: https://www.google.com.pe/books/edition/Redescubrir_las_relaciones_interpersonal/cqggEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=relaciones+interpersonales&printsec=frontcover.
36. Ferro J. Habilidades sociales para empleados públicos (Funcionarios) [Internet] Madrid: José Manuel Ferro Veiga; 2021 [14 Jun 2023]. 10 p. Disponible en: https://www.google.com.pe/books/edition/Habilidades_sociales_para_empleados_p%C3%BAb/RbE2EAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=habilidades+sociales&printsec=frontcover.
37. Fernández F. Comunicación efectiva y trabajo en equipo [Internet]. 2022nd ed. España: Tutor Formación; 2022 [citado 14 Jun 2023]. 18. Disponible en: https://www.google.com.pe/books/edition/Comunicaci%C3%B3n_efectiva_y_trabajo_en_equi/qLZoEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=habilidades+sociales+en+el+trabajo&pg=PA18&printsec=frontcover.
38. RAE. Sobre la empatía y la introspección emocional en los diseñadores. Econ Cread [Internet]. 2017 [citado 2025 abr 08]; 1(8): 85-113. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5475/547569057004/html/>.

39. Organización Internacional del Trabajo. Una nueva guía de la OIT y la OMS insta a reforzar la protección de los trabajadores sanitarios [Internet]; [2022 citado 18 Mayo 2023]. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_837476/lang--es/index.htm.
40. Konopaske R, Ivancevich J, Matteson M. Organizational Behavior and Management [Internet]. 11th ed. New York: EUA: McGraw-Hill Education; 2018 [citado 20 Mayo 2023]. Disponible en: <https://www.mheducation.com/highered/product/organizational-behavior-management-konopaske-ivancevich/M9781259894534.html>.
41. Mora J, Mariscal Z. Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores [Internet]. 2019 [citado 20 Mayo 2023]; 1(1): 1-11. Disponible en: <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307>.
42. Chiang M, Gómez N, Hidalgo J. Job satisfaction of Chilean workers. A model of structural equations. Cuadernos de Administración [Internet]. 2017 [citado 20 Mayo 2023]; 33(57): 48-60. Disponible en: https://cuadernosdeadministracion.univalle.edu.co/index.php/cuadernos_de_administracion/article/view/4538.
43. Boada N. Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. Journal of Economics Finance and International Business [Internet]. 2019 [citado 26 Mayo 2023]; 3(1): 75-103. Disponible en: <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398>.
44. Leah A, Ekemen M. The Impact of Core Self-Evaluations on Job Satisfaction and Turnover Intention among Higher Education Academic Staff: Mediating Roles of Intrinsic and Extrinsic Motivation. Behav. Sci. [Internet]. 2022 jul 15 [cited 2025 mar 25]; 12(7): 236. Available from: <https://www.mdpi.com/2076-328X/12/7/236>.
45. Baroudi S, Tamim R, Hojeij Z. A Quantitative Investigation of Intrinsic and Extrinsic Factors Influencing Teachers' Job Satisfaction IN Lebanon.

Leadership and Policy in Schools [Internet]. 2022 [cited 2025 mar 25]; 21(2): 127-146. Available from: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/15700763.2020.1734210>.

46. Abdullah T, Khan M, Uzair S. Intrinsic and Extrinsic Factors Affecting Job Satisfaction: A Comparative Study of Public and Private Primary School Teachers. *Journal of Education and Social Studies* [Internet]. 2023 aug [cited 2025 mar 25]; 4(2): 348-358. Available from: https://www.researchgate.net/publication/373634849_Intrinsic_and_Extrinsic_Factors_Affecting_Job_Satisfaction_A_Comparative_Study_of_Public_and_Private_Primary_School_Teachers.
47. Pérez E. *Comportamiento humano y habilidades directivas*: Editorial Centro de Estudios Ramon Areces SA; 2018.
48. Torres M. Una mirada a los factores extrínsecos e intrínsecos de la motivación docente en una institución de educación superior. *Rev Artes, Human Cienc Soc* [Internet]. 2021 oct 11 [citado 2025 mar 25]; 1(14): 82-112. Disponible en: <https://revistas.upaep.mx/index.php/ayh/article/view/236>.
49. Pujol-Cols L, Dabos G. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales* [Internet]. 2018 [citado 26 Mayo 2023]; 34(146): 3-18. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>.
50. Pujol L. *Autoevaluaciones Esenciales, Factores Psicosociales del Trabajo y Satisfacción Laboral: Un análisis de su vinculación desde una perspectiva interaccionista*. [Tesis para optar el grado de Doctor]. Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, 2018. Disponible en: https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/88008/CONICET_Digital_Nro.d3c731e9-2607-42d5-8e5b-9fbaac4f6727_A.pdf?sequence=2&isAllowed=n&date=2020-05-05.
51. Topa G, Moriano J, Laguía A, García-Ael C, Molero F. *Psicología de las Organizaciones* [Internet] Madrid: Editorial Sanz y Torres, S.L.; 2022 [citado 26 Mayo 2023]. Pág 206. Disponible en:

https://www.google.com.pe/books/edition/Psicolog%C3%ADa_de_las_Organizaciones/8Cx1EAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=enfoque+disposicional+de+satisfaccion+laboral&pg=PA206&printsec=frontcover

52. Cernas D, Mercado P, León F. La varianza del método común en la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. *Est Ger* [Internet]. 2017 [citado 26 junio 2023]; 33(145): 321-329. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S012359231730075X>.
53. García-Ael C, Bernabé M. Otras actuaciones en prevención de riesgos laborales: Formación, comunicación y negociación [Internet] Madrid: Editorial Sanz Y Torres S.I.; 2020 [citado 26 Mayo 2023]. Pág 124. Disponible en: https://www.google.com.pe/books/edition/Otras_actuaciones_en_preveni%C3%B3n_de_ries/6QMBEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=enfoque+interaccionista&pg=PA124&printsec=frontcover.
54. Mulualem G, Wondim A, Woretaw A. The effect of pregnancy induced hypertension and multiple pregnancies on preterm birth in Ethiopia: a systematic review and meta-analysis. *BMC Res Notes* [Internet]. 2019 [cited 2025 sep 06]; 12(91). Available from: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC6380048/>.
55. Women's Studies International Forum. Demographic Factor. [Internet]; [2023; cited 2025 sep 06]. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/topics/social-sciences/demographic-factor>.
56. Mcizana T, Adams S, Khan S, Ntatamala I. Sociodemographic and work-related factors associated with psychological resilience in South African healthcare workers: a cross-sectional study. *BMC Health Serv Res* [Internet]. 2024 aug 24 [cited 2025 sep 08]; 24(1): 979. Available from: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11344366/>.
57. Williams D, Christophers B, Keyes T, Kumar R, Granovetter M, Adigun A, et al. Sociodemographic factors and research experience impact MD-PhD program acceptance. *JCI Insight* [Internet]. 2024 feb 08 [cited 2025 sep 08]; 9(3): e176146. Available from:

<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10967469/>.

58. Lindqvist A, Sendén M, Renström E. What is gender, anyway: a review of the options for operationalising gender. *Psychology & Sexuality* [Internet]. 2020 feb 18 [cited 2025 set 06]; 12(4): 332–344. Available from: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/19419899.2020.1729844>.
59. Organización Panamericana de la Salud. Igualdad de género en salud. [Online]; [2025 ago 14; citado 2025 set 06]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/igualdad-genero-salud#:~:text=La%20igualdad%20de%20g%C3%A9nero%20en%20la%20salud%20significa%20que%20las,y%20beneficiarse%20de%20los%20resultados>.
60. Organización Mundial de la Salud. Género y salud. [Internet]; [2018 ago 23; citado 2025 set 06]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>.
61. Sanghi S. Age as a site of law’s meaning-making practices. *Jindal Global Law Review* [Internet]. 2022 dec 05 [cited 2025 sep 08]; 13(1): 221–229. Available from: <https://link.springer.com/article/10.1007/s41020-022-00185-6#:~:text=From%20the%20contributions%20age%20emerges,also%20animated%20by%20several%20contributions>.
62. Alcover C. Edad, trabajo y salud ocupacional: retos y oportunidades para los trabajadores y las organizaciones en Iberoamérica. *Praxis Psy* [Internet]. 2021 oct 07 [citado 2025 set 08]; 22(35): 109–126. Disponible en: <https://praxispsy.udp.cl/index.php/praxispsi/article/view/163>.
63. Hernández E, Fernández M. Experiencia Laboral y su Influencia en el Primer Empleo de Jóvenes Egresados de Instituciones de Educación Superior. *Ciencia Latina* [Internet]. 28 oct 2024 [citado 8 sep 2025]; 8(5): 3827-3841. Disponible en: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.13862.
64. Alcover C. Edad, trabajo y salud ocupacional: retos y oportunidades para los trabajadores y las organizaciones en Iberoamérica. *praxis psy* [Internet]. 7 oct 2021 [citado 8 sep 2025]; 22(35): 109-126. Disponible en:

<https://doi.org/10.32995/praxispsy.v22i35.163>.

65. ScienceDirect. Service Time. [Internet]; [2024 jun 19; cited 2025 set 08]. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/topics/mathematics/service-time>.
66. Organización Mundial de la Salud. Salud ocupacional: los trabajadores de la salud. [Internet]; [2022 nov 07; citado 2025 set 08]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>.
67. González Y, Medina A, Avila A, Ortiz J, Martínez M. Condiciones laborales para el desempeño de las modalidades de trabajo a distancia en Cuba. Ing. Ind. [Internet]. 2023 ago 11 [citado 2025 set 08]; 44(2). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362023000200067.
68. Hikal W. Erik Erikson y el desarrollo psicosocial deficiente como camino a las conductas antisociales y criminales. Rev altern Psicol [Internet]. 2023 jul [citado 2025 jun 10];(50): 108-137. Disponible en: <https://www.alternativas.me/attachments/article/305/8.%20Hikal%20Wael.pdf>.
69. Alvarado A, Venegas B, Salazar Á. Aplicación del Modelo de Adaptación de Roy en el contexto comunitario. Rev Cuid [Internet]. 2023 set 01 [citado 2025 may 05]; 14(3): e3016. Disponible en: <https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/3016>.
70. Callis A. Application of the Roy Adaptation Theory to a care program for nurses. Appl Nurs Res [Internet]. 2020 aug 16 [cited 2025 ago 22]; 56: 151340. Available from: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7428709/>.
71. Leal E. "Propuesta de un modelo de responsabilidad social corporativa para empresas agropecuarias" [Internet] México: Universidad Autónoma Chapingo; 2020 [citado 26 Mayo 2023]. Pag 55. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/31583>.
72. Quincho-Apumayta R, Cárdenas J, Inga-Choque V, Bada W, Espinoza G, Carlos-Yangali H. Metodología de la investigación científica: El sentido crítico,

ante todo con uno mismo [Internet] Puno: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C Editorial; 2022 [citado 08 Jun 2023]. Disponible en: <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/book/47>.

73. Arias J, Covinos M. Diseño y metodología de la investigación [Internet]. 1st ed. Arequipa: Enfoques consulting E.I.R.L.; 2021 [citado 08 Jun 2023]. Disponible en: <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>.

74. Hadi M, Martel C, Huayta F, Rojas C, Arias J. Metodología de la investigación [Internet]. 1st ed. S.A.C IUdICyTIP, editor. Puno; 2023 [citado 20 Mayo 2023]. Disponible en: <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/book/82>.

75. Sucasaire j. Orientaciones para la selección y el cálculo del tamaño de la muestra de investigación [Internet]. 1st ed. Pilco JS, editor. Lima; 2022 [citado 08 Jun 2023]. Disponible en: <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/3096>.

76. Ruiz C, Valenzuela M. Metodología de la investigación [Internet]. 1st ed. Huancavelica: Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja Daniel Hernández Morillo - Fondo editorial; 2022. [citado 20 Mayo 2023]. Disponible en: <https://fondoeditorial.unat.edu.pe/index.php/EdiUnat/catalog/book/4>.

77. Ñaupá H, Mejía E, Trujillo I, Romero H, Medina W, Novoa E. Metodología de la investigación total: Cuantitativa-Cualitativa y redacción de tesis |. 6th ed.: Ediciones U; 2023 feb [citado 2025 may 05]. Disponible en: <https://acortar.link/lbH3l3>.

78. Cisneros C. Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo hospitalario. [Tesis para optar el título profesional de Maestra]. San Luis de Potosí: Universidad Autónoma de San Luis de Potosí; 2011. Disponible en: <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/3020/MAE1ASL01101.pdf?sequence=4&isAllowed=y>.

79. Contreras M. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculados a una I.P.S de III nivel de atención Bogotá 2013. [Tesis para optar el título profesional de Maestra]. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia; 2013. Disponible en: <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/49627>.
80. Montes M, Ortiz D. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins - 2018. [Tesis para optar el grado académico de Maestro]. Lima: Universidad Nacional del Callao; 2019. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3815>.
81. Torres R. Aplicación de La Teoría de Florence Nightingale en los servicios de salud en Cuba. Multimed [Internet]. 2021 oct 20 [citado 2025 jul 10]; 25(5): 1-9. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1028-48182021000500014.
82. Lázaro N. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del personal de enfermería de un hospital público, Callao - 2019. [Tesis para optar el grado académico de Maestro]. Lima: Universidad César Vallejo. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37050>.
83. Leal E. "Propuesta de un modelo de responsabilidad social corporativa para empresas agropecuarias" [Internet] México: Universidad Autónoma Chapingo; 2020 [citado 26 Mayo 2023]. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/31583>.
84. Vargas O. Relación existente entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén De Trujillo, 2018. [Tesis para optar el grado académico de Maestro]. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo; 2019. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33461#:~:text=Al%20respecto%2C%20de%20acuerdo%20a,Trujillo%20en%20el%20a%C3%B1o%202018>.

ANEXOS

Anexo 1. Consentimiento informado

Fecha: _____

Soy estudiante de la segunda especialidad de Enfermería de la Universidad Privada Antenor Orrego. Como parte de mi formación académica, estoy realizando una investigación titulada **“Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal del centro de salud María Jesús Sector 2, La Victoria, Chiclayo, 2024”**. Cuyo objetivo es determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el personal del centro de salud María Jesús Sector 2, La Victoria, Chiclayo, 2024; esta investigación es requisito para obtener mi Título de Segunda Especialidad en Enfermería.

Usted ha sido seleccionado (a) para participar en esta investigación, la que consiste en contestar un cuestionario, que le tomará alrededor de 20 minutos.

La información obtenida a través de este estudio será mantenida bajo estricta confidencialidad y su nombre no será utilizado. Usted tiene derecho a retirar el consentimiento en cualquier momento. El estudio no conlleva ningún riesgo ni recibe ningún beneficio. No recibirá compensación por participar. Si tiene alguna pregunta sobre la investigación, se puede comunicar conmigo a al siguiente correo electrónico: claudiacabanillaszambrano@gmail.com

He leído el procedimiento descrito arriba. La investigadora me ha explicado el estudio y ha contestado mis dudas. Voluntariamente doy mi consentimiento para participar de la investigación de Claudia Cabanillas, sobre la **“Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal del centro de salud María Jesús Sector 2, La Victoria, Chiclayo, 2024”**.

Firma: _____

Anexo 4. Instrumentos

CUESTIONARIOS SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO Y SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

Estimada(o) profesional. El presente instrumento es anónimo; tiene como objetivo conocer su nivel de satisfacción laboral y condiciones de trabajo, es por ello que se solicita que responda los siguientes enunciados con veracidad.

Agradeciéndole atentamente su colaboración.

Datos generales:

Puesto:

Edad:

Sexo:

1. ¿Cuál de las siguientes categorías describe su puesto de trabajo dentro de la organización?

- a) Jefe de servicio
- b) Personal asistencial
- c) Otros (especificar): _____

2. ¿Cuál es su condición laboral?

- a) Nombrado
- b) Contratado a plazo indeterminado
- c) Contratado a plazo determinado
- d) Otros (especificar): _____

3. ¿Cuál es su tiempo de servicios?

- a) Menos de 1 año
- b) De 1 a 4 años
- c) De 5 años a más

Anexo 4.1. Cuestionario sobre condiciones de trabajo

Elaborado por Cisneros (2011)

Validado por Lujan y García(2023)

Con relación a las siguientes preguntas, marque con un aspa (X) o cruz (+) sobre el código que responda de mejor manera a las interrogantes que se formulan:

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

	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	Condiciones físicas					
1	En mi trabajo cuento con servicios básicos					
2	Existe suficiente equipo para realizar mis actividades diarias					
3	Mi trabajo se desarrolla frecuentemente en condiciones de presión de tiempo					
4	Mis actividades diarias requieren de trabajar continuamente en una postura forzada					
5	Considero que tengo una sobrecarga de trabajo					
	Condiciones psicológicas					
6	Tengo oportunidad de elegir mis días de descanso					
7	Tengo motivación en mi área laboral					
8	Tengo autonomía en mis decisiones profesionales					
9	He recibido cursos sobre prevención de riesgos laborales en mi área de trabajo					
10	Mis actividades diarias me estimulan en realizar compromiso laboral					
11	Existe monotonía en mis actividades diarias					

	Condiciones sociales					
12	Considero que existen relaciones autoritarias en mi trabajo					
13	Tengo participación en las decisiones organizacionales de mi institución					
14	Me identifico con los cambios propuestos por mis compañeros					
15	Existe respeto entre mis compañeros					

Anexo 4.2. Cuestionario sobre satisfacción laboral

Elaborado por Contreras (2013)

Validado por Alfaro (2021)

Con relación a las siguientes preguntas, marque con un aspa (X) o cruz (+) sobre el código que responda de mejor manera a las interrogantes que se formulan.

MOTIVACIONAL O FACTORES INTRÍNSECOS	NO	SI
1. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho		
2. Tengo mucho interés por las cosas que realizo en mi trabajo		
3. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena		
4. El puesto de trabajo me corresponde por capacidad y preparación		
5. Creo que tengo responsabilidad en mi trabajo en el hospital		
6. Al final de la jornada de un día de trabajo suelo estar complacida		
7. Con frecuencia fuera del centro de salud pienso en cuestiones laborales		
8. Me siento obligado a emplear toda mi energía y capacidad		
9. Mi trabajo en el centro de salud no perturba mi estado de ánimo o salud		
10. Tengo la sensación de estar capacitado para realizar mi trabajo		
11. Siento tener los recursos suficientes para hacer mi trabajo		
12. La competitividad en mi puesto de trabajo logra mi motivación		
HIGIÉNICOS O FACTORES EXTRÍNSECOS	NO	SI
13. Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo		
14. Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto para las tareas		

15. Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer las cosas		
16. El reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante		
17. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional		
18. La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial		
19. Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo		
20. Las relaciones con mis compañeros son muy buenas		
21. Para organizar el trabajo según mi puesto tengo poca paciencia		
22. El sueldo que percibo es muy adecuado a mis necesidades		
23. Mi actual trabajo es el mismo de todos los días, no varía nunca		
24. Los problemas personales de mis compañeros me suelen afectar		

Anexo 5. Validez del instrumento de condiciones de trabajo

Juez 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: BARBOZA ZELADA LUIS ALBERTO

DNI: 07068974

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems


Luis Alberto Barboza Zelada
Doctor en Psicología
C.Ps.P. 3516

04 de noviembre del 2020

Juez 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO


Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Sergio Dominguez

DNI: 43477056

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems


Firmado por Sergio Dominguez
CPsP 18556

09 de noviembre del 2020

Juez 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO

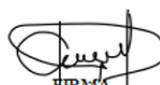
Observaciones: Es aplicables.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Carlos Enrique Vicente Huapaya

DNI: 07403455

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems


HIRMA
Mg. Carlos Enrique Vicente Huapaya
C.Ps.P. 6631
FONO: 978508606

Anexo 6. Confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de Elementos
0.704	15

Certificado de Validez de contenido del instrumento Satisfacción Laboral



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: MOTIVACIONAL O FACTORES INTRINSECOS								
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho	x		x		x		
2	Tengo mucho interés por las cosas que realizo en mi trabajo	x		x		x		
3	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena	x		x		x		
4	El puesto de trabajo me corresponde por capacidad y preparación	x		x		x		
5	Creo que tengo responsabilidad en mi trabajo en el hospital	x		x		x		
6	Al final de la jornada de un día de trabajo suelo estar complacido	x		x		x		
7	Con frecuencia fuera del hospital pienso en cuestiones laborales	x		x		x		
8	Me siento obligado a emplear toda mi energía y capacidad	x		x		x		
9	Mi trabajo en el hospital no perturba mi estado de ánimo o salud	x		x		x		
10	Tengo la sensación de estar capacitado para realizar mi trabajo	x		x		x		
11	Siento tener los recursos suficientes para hacer mi trabajo	x		x		x		
12	La competitividad en mi puesto de trabajo logra mi motivación	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: HIGIÉNICOS O FACTORES EXTRINSECOS								
13	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	x		x		x		
14	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto para las tareas	x		x		x		
15	Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer las cosas	x		x		x		
16	El reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	x		x		x		
17	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional	x		x		x		
18	La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial	x		x		x		
19	Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo	x		x		x		
20	Las relaciones con mis compañeros son muy buenas	x		x		x		
21	Para organizar el trabajo según mi puesto tengo poca paciencia	x		x		x		
22	El sueldo que percibo es muy adecuado a mis necesidades	x		x		x		
23	Mi actual trabajo es el mismo de todos los días, no varía nunca	x		x		x		
24	Los problemas personales de mis compañeros me suelen afectar	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Jacqueline Cano More DNI:41938159

Especialidad del validador: Mg Gestión de los servicios de la salud

02 de noviembre del 2021

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

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

Anexo 7. Validez del instrumento de Satisfacción Laboral

Certificado de Validez de contenido del instrumento Satisfacción Laboral



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: MOTIVACIONAL O FACTORES INTRINSECOS								
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho	X		X		X		
2	Tengo mucho interés por las cosas que realizo en mi trabajo	X		X		X		
3	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena	X		X		X		
4	El puesto de trabajo me corresponde por capacidad y preparación	X		X		X		
5	Creo que tengo responsabilidad en mi trabajo en el hospital	X		X		X		
6	Al final de la jornada de un día de trabajo suelo estar complacido	X		X		X		
7	Con frecuencia fuera del hospital pienso en cuestiones laborales	X		X		X		
8	Me siento obligado a emplear toda mi energía y capacidad	X		X		X		
9	Mi trabajo en el hospital no perturba mi estado de ánimo o salud	X		X		X		
10	Tengo la sensación de estar capacitado para realizar mi trabajo	X		X		X		
11	Siento tener los recursos suficientes para hacer mi trabajo	X		X		X		
12	La competitividad en mi puesto de trabajo logra mi motivación	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: HIGIÉNICOS O FACTORES EXTRINSECOS								
13	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	X		X		X		
14	Creo que mi trabajo es excesivo, no soy abastado para las tareas	X		X		X		
15	Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer las cosas	X		X		X		
16	El reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	X		X		X		
17	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional	X		X		X		
18	La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial	X		X		X		
19	Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo	X		X		X		
20	Las relaciones con mis compañeros son muy buenas	X		X		X		
21	Para organizar el trabajo según mi puesto tengo poca paciencia	X		X		X		
22	El sueldo que percibo es muy adecuado a mis necesidades	X		X		X		
23	Mi actual trabajo es el mismo de todos los días, no varía nunca	X		X		X		
24	Los problemas personales de mis compañeros me suelen afectar	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems son suficientes para medir las dimensiones y la variable.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Carlos Alberto Jaimes Velásquez DNI: 42762905

Especialidad del validador: Estadístico, Magister en Salud Pública.

04 de 11 del 20 21

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

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

Firma del Experto Informante.

Certificado de Validez de contenido del instrumento Satisfacción Laboral



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: MOTIVACIONAL O FACTORES INTRÍNSECOS								
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho	x		x		x		
2	Tengo mucho interés por las cosas que realizo en mi trabajo	x		x		x		
3	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena	x		x		x		
4	El puesto de trabajo me corresponde por capacidad y preparación	x		x		x		
5	Creo que tengo responsabilidad en mi trabajo en el hospital	x		x		x		
6	Al final de la jornada de un día de trabajo suelo estar complacido	x		x		x		
7	Con frecuencia fuera del hospital pienso en cuestiones laborales	x		x		x		
8	Me siento obligado a emplear toda mi energía y capacidad	x		x		x		
9	Mi trabajo en el hospital no perturba mi estado de ánimo o salud	x		x		x		
10	Tengo la sensación de estar capacitado para realizar mi trabajo	x		x		x		
11	Siento tener los recursos suficientes para hacer mi trabajo	x		x		x		
12	La competitividad en mi puesto de trabajo logra mi motivación	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: HIGIÉNICOS O FACTORES EXTRÍNSECOS								
13	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	x		x		x		
14	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto para las tareas	x		x		x		
15	Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer las cosas	x		x		x		
16	El reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	x		x		x		
17	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional	x		x		x		
18	La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial	x		x		x		
19	Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo	x		x		x		
20	Las relaciones con mis compañeros son muy buenas	x		x		x		
21	Para organizar el trabajo según mi puesto tengo poca paciencia	x		x		x		
22	El sueldo que percibo es muy adecuado a mis necesidades	x		x		x		
23	Mi actual trabajo es el mismo de todos los días, no varía nunca	x		x		x		
24	Los problemas personales de mis compañeros me suelen afectar	x		x		x		

54

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA EN EL INSTRUMENTO

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: QUISPE CONDOR SOLEDAD ZELMIRA DNI: 41362927

Especialidad del validador: ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA ONCOLÓGICA
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

05 de NOVIEMBRE del 2021


Soledad Quispe Córdor
CEP : 44342 / PEE : 27893
Supervisora 3- Área Medicina

Firma del Experto Informante.

Anexo 8. Confiabilidad

N	Alfa de Cronbach
20	0.768