

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 ENFERMERIA CON MENCIÓN EN EMERGENCIAS Y DESASTRES

Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en el recurso humano de enfermería de
emergencias del Hospital de Chachapoyas, 2024

Línea de Investigación:

Enfermería y Gestión en Salud

Autora:

Lopez Muñoz, Marili

Jurado Evaluador:

Presidente : Moya Vega, Victoria Graciela

Secretario : Carrera Abanto, Marabet Soledad

Vocal : Vargas de la Cruz, Verónica del Pilar

Asesora:

Castillo Rivera, Cecilia Evelyn

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-3455-5533>

TRUJILLO, PERÚ 2024

Fecha de sustentación: 2024/11/26

Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en el recurso humano de enfermería de emergencias del Hospital de Chachapoyas, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unab.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas	Apagado	Exclude assignment template	Activo
Excluir bibliografía	Apagado	Excluir coincidencias	< 1%

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Castillo Rivera, Cecilia Evelyn, docente de la Segunda Especialidad Profesional de Enfermería con mención en Emergencias y desastres, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor(a) de la tesis titulada “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en el recurso humano de enfermería de emergencias del Hospital de Chachapoyas, 2024”, autor (a) es Lopez Muñoz, Marili, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 8%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 13 de noviembre del 2024.
- 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, 07 de diciembre de 2024

Castillo Rivera, Cecilia Evelyn

DNI:40063712

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3455-5533>

FIRMA :



Lopez Muñoz, Marili

DNI:46346647

FIRMA



RESOLUCIÓN DE DECANATO N° 0109-2024-D-F-CCSS-UPAO

Trujillo, 22 de febrero de 2024

VISTO: el Oficio electrónico N° 0159-2024-DASE-UPAO, cursado por el señor Director Académico de la Segunda Especialidad Profesional, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Oficio electrónico N° 0159-2024-DASE-UPAO, se solicita la aprobación e inscripción del Proyecto de Tesis presentado por la Licenciada en Enfermería LOPEZ MUÑOZ, MARILU, alumna de la Segunda Especialidad Profesional de Enfermería con mención en EMERGENCIAS Y DESASTRES; con proyecto de tesis titulado **CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL RECURSO HUMANO DE ENFERMERÍA DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL DE CHACHAPOYAS, 2024**, así como el nombramiento de su asesora **MS. CECILIA EVELYN CASTILLO RIVERA**.

Que, el proyecto de tesis cuenta con la conformidad del Comité Revisor, y con el porcentaje permitido en el software antiplagio TURNITIN.

Que, habiendo cumplido con los procedimientos académico-administrativos reglamentarios establecidos. Debe autorizarse la inscripción del Proyecto de Tesis referido en el primer considerando, el mismo que tendrá una vigencia de un (01) año durante el cual las autoras tienen derecho exclusivo sobre el tema elegido.

Estando a las consideraciones expuestas y amparados en las facultades conferidas a este Despacho.

SE RESUELVE:

- PRIMERO:** AUTORIZAR la inscripción del Proyecto de Tesis titulado **CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL RECURSO HUMANO DE ENFERMERÍA DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL DE CHACHAPOYAS, 2024**, en el Libro de Registro de Proyectos de Tesis de la Segunda Especialidad Profesional de Enfermería, con el N° 005-2024, y con fecha 22 de febrero del 2024.
- SEGUNDO:** DECLARAR expedita a la Licenciada **LOPEZ MUÑOZ, MARILU**, para el desarrollo del Proyecto de Tesis, dejando claro que las autoras tienen derecho exclusivo sobre el tema elegido, por el periodo de un (01) año.
- TERCERO:** DESIGNAR como asesora del Proyecto de Tesis a la **MS. CECILIA EVELYN CASTILLO RIVERA**, quien está obligada a presentar a la Dirección Académica de la Segunda Especialidad Profesional, los informes mensuales del avance respectivo.
- CUARTO:** DISPONER que el Director Académico de la Segunda Especialidad Profesional tome las acciones correspondientes, de conformidad con las normas y reglamentos, a fin de que las Licenciadas y la asesora, cumplan las acciones que les competen.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE




Dra. Elsa Rocío Vargas Díaz
DECANA (e)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD




Ms. Carlos Augusto Diez Morales
SECRETARIO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



Trujillo

Av. América Sur 3145 - Urb. Monserrate - Trujillo
Teléfono: (+511) 0441 604444 - anexo 2341
fac_salud@upao.edu.pe
Trujillo - Perú

DEDICATORIA

A mi amada hija, eres la luz que ilumina mis días y la inspiración que motiva cada uno de mis esfuerzos. Esta tesis es un reflejo de la dedicación, el amor y la pasión que siento por mi profesión y por ti.

Marili

AGRADECIMIENTO

A Dios Todopoderoso, por ser mi guía y fortaleza en todo momento. Gracias por darme la sabiduría, el valor y la perseverancia necesarios para superar cada desafío y alcanzar este logro. Tu presencia en mi vida ha sido fundamental, y a ti debo toda mi gratitud y devoción.

A mi asesora, Ms. Castillo Rivera Cecilia Evelyn, por su invaluable guía, paciencia y apoyo durante todo este proceso. Su experiencia y conocimientos han sido esenciales para la realización de esta tesis. Agradezco profundamente su compromiso y dedicación, que me han inspirado a esforzarme cada día más.

A la Universidad Privada Antenor Orrego, por brindarme las herramientas, el conocimiento y el entorno académico necesario para mi desarrollo profesional. Agradezco a todos los docentes y personal administrativo que contribuyeron de alguna manera a mi formación, permitiéndome crecer tanto académica como personalmente.

La autora

RESUMEN

La investigación tuvo el objetivo: determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el nivel de satisfacción laboral en el recurso humano de enfermería de emergencias del hospital de Chachapoyas, 2024. Fue un estudio de tipo básica, descriptiva, correlacional, transversal. La muestra la conformaron 32 recursos humanos de enfermería. Se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios. Los resultados evidenciaron que, el 53.1% del recurso humano de enfermería considera que sus condiciones de trabajo son regulares, un 18.8% las califica como malas y solo el 28.1% las percibe como buenas. La satisfacción laboral es predominantemente media, con un 59.4%; mientras que un 28.1% presenta una satisfacción laboral baja y solo el 12.5% muestra una alta satisfacción. Del recurso humano de enfermería que percibe malas condiciones de trabajo, el 6.3% tiene baja satisfacción laboral, mientras que de los reportan condiciones de trabajo regulares, el 31.3% tiene satisfacción laboral media. Se concluye que, existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el recurso humano de enfermería de emergencias del Hospital de Chachapoyas, 2024, es decir que, mejores condiciones laborales están asociadas con una mayor satisfacción ($p=0.001$).

Palabras clave: condiciones de trabajo, satisfacción laboral, enfermería.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between working conditions and the level of job satisfaction among emergency nurses at the Chachapoyas hospital, 2024. It was a basic, descriptive, correlational, cross-sectional study. The sample consisted of 32 human resources of nurses. The survey technique was applied and two questionnaires were used as instruments. The results showed that 53.1% of the nursing human resources considered their working conditions to be fair, 18.8% rated them as bad and only 28.1% perceived them as good. Job satisfaction is predominantly medium, with 59.4%, while 28.1% have low job satisfaction and only 12.5% have high satisfaction. Of the nursing personnel who perceive poor working conditions, 6.3% have low job satisfaction, while 31.3% of those who report regular working conditions have medium job satisfaction. It is concluded that there is a significant relationship between working conditions and job satisfaction among emergency nurses at the Hospital de Chachapoyas, 2024, that is, better working conditions are associated with higher satisfaction ($p=0.001$).

Key words: working conditions, job satisfaction, nursing.

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

En conformidad con las disposiciones del reglamento de Grados y Títulos de La Escuela Profesional de Enfermería, Facultad de Ciencias de la Salud de La Universidad Privada Antenor Orrego, pongo a su consideración el trabajo de investigación para optar el título de segunda especialidad profesional de enfermería con mención emergencias y desastres titulado: **“CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL RECURSO HUMANO DE ENFERMERÍA DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL DE CHACHAPOYAS, 2024”**. El mismo que dejo a su criterio para su dictamen, esperando reunir los requisitos para su aprobación.



Lic. Enf. Marili López Muñoz

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Presentación de la tesis a los miembros del jurado	ix
I. INTRODUCCIÓN	
Descripción de la realidad problemática	1
Formulación del problema	3
Justificación	4
Objetivos	5
II MARCO DE REFERENCIA	
Marco Teórico	6
Antecedentes de estudio	16
Marco conceptual	20
Sistema de hipótesis	21
VARIABLES e indicadores	21
III METODOLOGÍA	
Tipo y nivel de investigación	24
Población y muestra	24
Diseño de investigación	25
Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
Procesamiento y análisis de los datos	27
Consideraciones éticas	28
IV RESULTADOS	
Análisis e Interpretación de los resultados	30
Docimasia de Hipótesis	32
V DISCUSIÓN	33
CONCLUSIONES	40
RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	42
ANEXOS	52

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla IV-1: Condiciones de trabajo en el recurso humano de enfermería de emergencias del hospital de Chachapoyas, 2024.	30
Tabla IV-2: Nivel de satisfacción laboral en el recurso humano de enfermería de emergencias del hospital de Chachapoyas, 2024.	30
Tabla IV-3: Relación entre las condiciones de trabajo y el nivel de satisfacción laboral en el recurso humano de enfermería de emergencias del hospital de Chachapoyas, 2024.	31
Tabla IV-4: Relación entre condiciones de trabajo y satisfacción laboral mediante la prueba de correlación de Pearson.	32

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 4-1: Condiciones de trabajo en el recurso humano de enfermería de emergencias del hospital de Chachapoyas, 2024.	84
Gráfico 4-2: Nivel de satisfacción laboral en el recurso humano de enfermería de emergencias del hospital de Chachapoyas, 2024.	84
Gráfico 4-3: Relación entre las condiciones de trabajo y el nivel de satisfacción laboral en el recurso humano de enfermería de emergencias del hospital de Chachapoyas, 2024.	84

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Problema de investigación

a. Descripción de la realidad problemática

Las condiciones de trabajo para los enfermeros en todo el mundo muestran una diversidad significativa, con disparidades que van desde la carga de trabajo hasta la disposición de recursos. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) (1), el 70% de los países informan de una grave escasez de personal de enfermería, lo que conduce a una carga de trabajo abrumadora y a jornadas laborales extenuantes. Además, el acceso limitado a la formación continua y el equipo médico adecuado agravan la situación, afectando directamente la calidad del cuidado ofrecido y el bienestar personal del enfermero (a), como es su satisfacción por el trabajo (2).

La satisfacción laboral de los enfermeros es crucial para garantizar la retención y el rendimiento óptimo en el cuidado de los pacientes. Sin embargo, las estadísticas revelan que un alto porcentaje de profesionales de enfermería experimenta niveles significativos de agotamiento y estrés. La encuesta Mundial de Enfermería del 2022, indica que el 40% de los enfermeros en todo el mundo considera abandonar la profesión debido a la insatisfacción laboral, exacerbada por la falta de reconocimiento, salarios competitivos y oportunidades de desarrollo profesional (3).

En los países latinoamericanos, la enfermería enfrenta desafíos significativos en cuanto a las condiciones laborales y la satisfacción profesional. En Brasil, se observa una alta carga de trabajo para los enfermeros, con estadísticas que muestran que el personal de enfermería tiene una media de 12 pacientes por profesional. Esta situación contribuye a jornadas laborales extenuantes y a una mayor probabilidad de agotamiento. En Ecuador, la falta de personal de enfermería es evidente, con datos que indican que el país tiene una proporción de 1.5 enfermeros por cada 1,000 habitantes, lo cual está por debajo de los estándares recomendados por la OMS (4).

Bolivia, por su parte, enfrenta retos relacionados con la disponibilidad de recursos y la capacitación del personal de enfermería. Según estadísticas

locales, solo el 25% de los enfermeros en Bolivia ha recibido capacitación continua en los últimos dos años, afectando la calidad de la atención. En Argentina, se observa una disparidad salarial, con cifras que indican que los salarios de los enfermeros son significativamente más bajos en comparación con otras profesiones de la salud, lo que contribuye a la insatisfacción laboral (5).

Las estadísticas muestran que la satisfacción laboral de los enfermeros en estos países latinoamericanos es afectada por diversos factores. En Brasil, el 65% de los enfermeros informa sentirse insatisfecho con sus condiciones de trabajo, citando la falta de reconocimiento y el agotamiento como principales causas. En Ecuador, el 40% de los enfermeros considera abandonar la profesión debido a la carga de trabajo excesiva y la falta de oportunidades de desarrollo. En Argentina, el 50% de los profesionales de enfermería manifiesta insatisfacción con sus salarios, lo que afecta negativamente su compromiso con la profesión (6).

En el contexto peruano, los profesionales de enfermería enfrentan desafíos sustanciales en relación con sus condiciones laborales y niveles de satisfacción en el ejercicio de su labor. Según datos del Ministerio de Salud del Perú, la proporción de enfermeros por cada mil habitantes es de aproximadamente 1.5, evidenciando una carencia en comparación con las recomendaciones de la OMS (7). Además, solo el 30% de los enfermeros peruanos ha recibido capacitación en los últimos dos años, lo que puede limitar su capacidad para adaptarse a las innovaciones médicas y mejorar sus habilidades profesionales (8).

Datos recopilados por el Colegio de Enfermeros del Perú (9), indican que el 45% de los profesionales de enfermería manifiesta insatisfacción con sus salarios, subrayando la importancia de abordar las disparidades salariales para mejorar la motivación y el compromiso laboral. Además, la falta de reconocimiento profesional es una preocupación significativa. Un estudio de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos revela que el 60% de los enfermeros en Lima percibe una falta de valoración de su labor por parte de la sociedad y de

las autoridades sanitarias, lo que impacta negativamente en su satisfacción y sentido de pertenencia (10).

En el Departamento de Amazonas, la escasez de personal de enfermería es un problema crítico. Según estadísticas del Gobierno Regional de Amazonas, la relación entre enfermeros y población es de aproximadamente 2 enfermeros por cada 1 500 habitantes en el primer nivel de atención, lo que genera una carga de trabajo significativa para los profesionales (11). Un estudio realizado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza revela que el 55% de los enfermeros en la región manifiesta insatisfacción con sus condiciones salariales, una preocupación que afecta su motivación y compromiso con la profesión (12).

En el Hospital Regional Virgen de Fátima de Chachapoyas, la atención de emergencias presenta desafíos notables para el personal de enfermería, quienes se enfrentan a condiciones laborales exigentes que podrían afectar su satisfacción y rendimiento. La alta frecuencia de situaciones críticas y la sobrecarga de pacientes en el área de emergencias plantean preocupaciones sobre la carga de trabajo, la disposición de recursos y el estrés emocional. La falta de reconocimiento y apoyo emocional para el equipo de enfermería en este entorno específico podría estar directamente en su bienestar laboral y, por ende, en la calidad de la atención brindada a los pacientes en momentos cruciales.

Por ello, abordar estas cuestiones se vuelve crucial para mantener un ambiente laboral saludable y garantizar una atención de emergencia eficiente y segura. Para lo cual, se formuló el siguiente problema a investigar:

b. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el recurso humano de enfermería de emergencias del hospital de Chachapoyas, 2024?

c. Justificación

A nivel teórico tenemos, que la atención de emergencias en el ámbito hospitalario es un campo crítico que demanda la máxima eficiencia y compromiso del personal de enfermería. La literatura teórica revela que las condiciones laborales y la satisfacción en el trabajo están intrínsecamente vinculadas al rendimiento y bienestar de los profesionales de enfermería. Este estudio se basa en modelos teóricos que exploran la relación entre factores laborales, como carga de trabajo, ambiente físico y psicosocial, y la satisfacción laboral con el objetivo de aportar a la comprensión de cómo estas condiciones intervienen en el desempeño del recurso humano de enfermería de emergencias.

Desde el punto de vista práctico, la investigación aborda una necesidad imperante en el hospital de Chachapoyas, donde el personal de enfermería de emergencias enfrenta diariamente desafíos y presiones significativas. Al comprender las condiciones laborales y su satisfacción relacionada a ella, se podrán identificar áreas de mejora y diseñar intervenciones específicas para optimizar el entorno laboral. Este enfoque práctico busca directamente impactar en la calidad de la atención ofertada en situaciones críticas, mejorando la eficacia y eficiencia del equipo de enfermería.

Desde una arista metodológica, la investigación propuesta consistió en la aplicación de encuestas estructuradas y análisis de datos cuantitativos. Se utilizarán herramientas validadas para medir condiciones de trabajo y satisfacción laboral. Este enfoque permitirá obtener una comprensión holística de la problemática, identificando patrones cuantificables del recurso humano de enfermería. La rigurosidad metodológica garantizará la validez y confiabilidad de los resultados, contribuyendo al avance del conocimiento en este campo.

La investigación tiene una relevancia social innegable al abordar la calidad de cuidado de enfermería en situaciones de emergencia, un servicio vital para la comunidad. Mejorar las condiciones laborales y la satisfacción que esta produce en el personal de enfermería no solo beneficia a los profesionales directamente involucrados, sino que también repercute en la atención y seguridad de los

pacientes. Al entender y abordar los desafíos que enfrenta el recurso humano de enfermería de emergencias, esta investigación contribuirá a fortalecer el sistema de salud local y, en última instancia, a mejorar la calidad de vida de los usuarios atendidos en el hospital de Chachapoyas.

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo General

Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el nivel de satisfacción laboral en el recurso humano de enfermería de emergencias del hospital de Chachapoyas, 2024.

1.2.2. Objetivos Específicos

Identificar las condiciones de trabajo en el recurso humano de enfermería de emergencias del hospital de Chachapoyas, 2024.

Identificar el nivel de satisfacción laboral en el recurso humano de enfermería de emergencias del hospital de Chachapoyas, 2024.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Marco teórico

Las condiciones laborales, entendidas como el entorno en el cual los individuos desempeñan sus actividades profesionales. Desde una perspectiva contemporánea, Durkheim citado por Rolo (13) resalta la importancia de las condiciones laborales en la cohesión social, sosteniendo que un ambiente laboral favorable contribuye a la estabilidad y bienestar global de la sociedad. En una perspectiva más pragmática, Becker (14) amplía la noción al considerar las condiciones de trabajo como un conjunto de factores que afectan la productividad y, por ende, la eficiencia económica. Destaca la relevancia de aspectos como el salario, las horas de trabajo y la seguridad laboral para comprender las dinámicas del mercado.

Por otro lado, la teoría feminista ha aportado a la comprensión de las condiciones laborales desde una perspectiva de género, dentro de las cuales se aborda la inequidad en el acceso a condiciones de trabajo igualitarias entre hombres y mujeres, señalando la necesidad de superar las barreras de género en el ámbito laboral. Asimismo, la introducción del concepto de "doble jornada laboral" para describir la carga adicional de trabajo doméstico que recae, en gran medida, sobre las mujeres, influyendo directamente en sus condiciones laborales (15).

Las condiciones de trabajo constituyen un aspecto esencial en la vida laboral de los individuos, abarcando una diversidad de elementos que interceden en su bienestar, desempeño y calidad de vida. Desde una perspectiva integral, las condiciones de trabajo engloban factores físicos, psicosociales y organizacionales que configuran el entorno laboral. Entre estos elementos, destaca la seguridad y salud en el trabajo, donde la implementación de medidas preventivas y la promoción de un ambiente seguro son exigidas para resguardar la integridad de los trabajadores (16).

Asimismo, las condiciones salariales y los beneficios asociados cumplen un rol crucial en la satisfacción y motivación laboral. Un salario justo y políticas equitativas en materia de remuneración contribuyen no solo al bienestar económico

de los empleados, sino también en el constructo del ambiente laboral sustentado en la equidad y la justicia. Desde la óptica organizacional, la flexibilidad laboral y la conciliación entre la vida laboral y personal emergen como aspectos clave. La posibilidad de adaptar horarios, implementar modalidades de trabajo remoto y promover un equilibrio sano entre las responsabilidades laborales y personales influye directamente en la producción y satisfacción de los colaboradores (17).

La globalización y la tecnología también han introducido nuevas dinámicas en las condiciones de trabajo, impulsando la necesidad de habilidades actualizadas y una constante adaptación al cambio. En este contexto, la formación continua y el desarrollo profesional se presentan como elementos esenciales para garantizar condiciones laborales favorables en un mundo laboral dinámico y competitivo. La promoción de entornos laborales saludables, justos y flexibles no solo es beneficioso para los colaboradores de manera personal, sino que también se suma al éxito y la sostenibilidad de las organizaciones en el largo plazo (18).

Las condiciones de trabajo en el ámbito de la enfermería constituyen un elemento crucial para la prestación de cuidados de calidad y la satisfacción profesional de quienes desempeñan esta noble labor. En este contexto, la carga laboral y la escasez de personal son desafíos preeminentes que afectan directamente la capacidad de atención y el bienestar de las enfermeras. La elevada demanda de servicios de salud, combinada con la complejidad de los casos clínicos, ha generado una presión significativa sobre el personal de enfermería (19).

La falta de ratios adecuadas entre pacientes y enfermeras puede resultar en jornadas laborales extenuantes, lo que impacta no solo en la salud física de las profesionales, sino también en la atención que se oferta. La fatiga y el estrés derivados de estas condiciones pueden afectar la toma de decisiones y la empatía, elementos esenciales en el cuidado de pacientes. Además, las enfermeras a menudo enfrentan situaciones emocionales y éticas complejas en el ejercicio de sus funciones, lo que resalta la relevancia de disponer de un entorno de trabajo que promueva el apoyo emocional y el desarrollo de habilidades para la gestión de situaciones difíciles (20).

La implementación de programas de bienestar emocional y el fomento de un ambiente de trabajo colaborativo pueden contribuir significativamente a disminuir los efectos negativos en la salud mental de las enfermeras. Las condiciones de trabajo en enfermería también están intrínsecamente vinculadas a la formación continua y el acceso a recursos tecnológicos actualizados. La capacitación constante permite a las enfermeras mantenerse al día con las últimas prácticas clínicas y tecnologías médicas, mejorando así la calidad de la atención y promoviendo un sentido de competencia profesional (21). Para ello, se deben considerar las siguientes dimensiones:

En primer lugar, las condiciones de trabajo físicas ya que, desempeñan un papel fundamental en la salud y desempeño de los profesionales de la salud. Estas condiciones, que incluyen el entorno físico, la ergonomía y la carga laboral, influyen directamente en la capacidad de las enfermeras para brindar cuidados de calidad. Uno de los desafíos más destacados es la naturaleza exigente y a menudo agotadora del trabajo, que implica largas jornadas, turnos irregulares y la necesidad de enfrentar situaciones emocionalmente intensas (22).

El entorno físico de trabajo, como las salas de hospital o clínicas, debe ser diseñado considerando el confort y la seguridad de las enfermeras. Muebles y equipos ergonómicos contribuyen a prevenir lesiones y a minimizar la fatiga física que puede surgir de la manipulación de pacientes, la movilización de equipos médicos y la realización de tareas repetitivas. La carga laboral física también está vinculada a la ratio paciente-enfermera, ya que un número elevado de pacientes asignados a una enfermera puede resultar en una mayor demanda física y emocional (23).

Así también, la falta de tiempo para pausas adecuadas y descansos durante el turno de trabajo puede aumentar la tensión física, afectando tanto la salud de las enfermeras como la calidad en sus cuidados que pueden brindar. Además, en entornos donde la tecnología desempeña un papel crucial, asegurar que las enfermeras tengan acceso a herramientas y equipos actualizados puede reducir la carga física asociada con tareas manuales y administrativas. La implementación de sistemas digitales eficientes y la automatización de procesos pueden aliviar la

presión física, permitiendo que las enfermeras se centren en la atención directa al paciente (24).

En segundo lugar, las condiciones de trabajo psicológicas, representan un componente crítico para el bienestar emocional y el desempeño profesional de quienes se dedican a esta noble labor de enfermería. Este sector enfrenta desafíos únicos que afectan la salud mental de las enfermeras, quienes a menudo se encuentran inmersas en situaciones emocionalmente intensas y demandantes. Uno de los factores más significativos es el estrés derivado de la carga laboral y la presión asistencial. La alta demanda de servicios de salud, combinada con la escasez de personal, puede generar situaciones de trabajo intensas y desafiantes (25).

Las enfermeras lidian con la responsabilidad de brindar atención de calidad en condiciones a menudo impredecibles, lo que puede dar lugar a niveles elevados de estrés y agotamiento emocional. Las interacciones frecuentes con pacientes y familias en situaciones críticas añaden una dimensión emocional profunda al trabajo de enfermería. Las enfermeras no solo son testigos de la vulnerabilidad y el sufrimiento humano, sino que también deben gestionar sus propias respuestas emocionales. La empatía, un rasgo esencial en la atención sanitaria, puede transformarse en una fuente de desgaste emocional, especialmente cuando las condiciones de trabajo no facilitan el apoyo y la gestión adecuada de estas emociones (26).

La falta de recursos para el cuidado personal y el escaso tiempo de descanso también contribuyen al agotamiento psicológico. Las enfermeras, a menudo, sacrifican sus propias necesidades en aras del cuidado de los demás, lo que podría generar efectos negativos para su salud mental a largo plazo. Para abordar las condiciones de trabajo psicológicas en enfermería, es fundamental implementar estrategias de apoyo emocional, como programas de bienestar mental, acceso a servicios de asesoramiento y espacios seguros para la expresión de emociones. La promoción de una cultura organizacional que valore la salud mental y fomente práctica de trabajo equilibradas puede marcar la diferencia en la resiliencia y satisfacción laboral de los enfermeros (27).

Y, en tercer lugar, es importante mencionar a las condiciones de trabajo social, porque constituyen un componente esencial para la eficacia y cohesión en el entorno hospitalario. La colaboración interdisciplinaria entre el recurso humano de enfermería y otros profesionales sanitarios logra mejorar la calidad de la atención y, contribuye al bienestar laboral y al logro de objetivos comunes. En este contexto, la comunicación efectiva emerge como un pilar fundamental. El intercambio fluido de información entre enfermeras, médicos, terapeutas y demás profesionales crea un ambiente propicio para tomar decisiones y coordinar eficientemente los cuidados (20).

La formación continua y la actualización de habilidades son aspectos cruciales para fortalecer la colaboración entre diferentes disciplinas. El intercambio de conocimientos y la comprensión de las competencias específicas de cada miembro del equipo permiten aprovechar al máximo los recursos disponibles y optimizar la atención al paciente. Programas de formación conjunta y sesiones de actualización periódicas pueden ser herramientas efectivas para fortalecer la integración del equipo. Además, la promoción de un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso favorece la colaboración (29).

Por ello, valorar las contribuciones individuales, reconocer la diversidad de habilidades y experiencias, y fomentar un sentido de pertenencia dentro del equipo contribuye a construir relaciones laborales sólidas. La creación de un entorno donde se celebre el trabajo en equipo y se minimicen las jerarquías puede facilitar la participación activa de todos los miembros del equipo. Las condiciones de trabajo social compartido en enfermería también deben abordar la gestión del estrés y la carga emocional asociada al cuidado de pacientes. Brindar apoyo psicológico y espacios para la reflexión y el debriefing contribuye a mitigar el impacto emocional del trabajo diario, fortaleciendo la resiliencia del equipo (30).

La interacción diaria con situaciones médicas desafiantes, la carga emocional y la presión asistencial hacen que las condiciones laborales desempeñen un papel crucial en la percepción que tienen las enfermeras sobre su entorno laboral. Cuando se establecen condiciones propicias que incluyen una carga de trabajo gestionable, un entorno físico adecuado, apoyo emocional y la

posibilidad de desarrollo profesional, se fomenta la satisfacción y el compromiso laboral. En contraste, la falta de estas condiciones puede generar insatisfacción, agotamiento y afectar negativamente la calidad de la atención brindada (31).

En este sentido, la satisfacción laboral es un fenómeno complejo que involucra factores emocionales, motivacionales y contextuales. La combinación adecuada de condiciones laborales, reconocimiento, oportunidades de desarrollo y cumplimiento de necesidades individuales contribuye de manera significativa a la satisfacción en el entorno laboral. Herzberg citado por Deza et al (32), distingue entre factores higiénicos como las condiciones laborales, el sueldo, logran evitar insatisfacción, pero no alcanzan la satisfacción en sí mismos. Sin embargo, los factores motivadores, como el reconocimiento y las responsabilidades, son clave para incrementar la satisfacción laboral.

Por su parte, Taylor, desde su perspectiva, indica que la satisfacción laboral incrementa cuando los colaboradores tienen herramientas y condiciones adecuadas para realizar su trabajo de manera eficiente. La optimización de los procesos y mejora en las condiciones de trabajo contribuyen a esta satisfacción. Mientras que, McClelland destacó la importancia de las necesidades psicológicas y sociales en la motivación laboral. Identificó tres necesidades principales: logro, afiliación y poder. La satisfacción laboral se logra cuando las tareas y responsabilidades del trabajo permiten la expresión de estas necesidades fundamentales (33).

La satisfacción laboral en enfermería se puede definir como el grado de bienestar emocional, profesional y personal experimentado por el recurso humano de enfermería en el ejercicio de sus funciones. Esta medida integral abarca la percepción positiva que los enfermeros tienen sobre diversos aspectos de su entorno laboral, que van desde la calidad de las relaciones interprofesionales hasta la satisfacción con las condiciones de trabajo y el reconocimiento de su labor. Su satisfacción laboral se ve influenciada por factores únicos, como la relación empática con los pacientes, la capacidad para brindar cuidados de calidad, la efectividad de los equipos multidisciplinarios y la capacidad de gestionar situaciones desafiantes inherentes al ámbito de la salud (34).

Además, la autonomía en la toma de decisiones, la oportunidad de desarrollo profesional y la percepción de ser valorado en el equipo de atención contribuyen significativamente a la satisfacción laboral de los enfermeros. Sumado a ello, la naturaleza exigente y a menudo emocionalmente intensa de la profesión de enfermería resalta el valor de un entorno de trabajo que respalde el bienestar emocional y psicológico de estos profesionales. La satisfacción laboral en enfermería, por lo tanto, se forja en la intersección de condiciones laborales adecuadas, la capacidad de ofrecer atención de calidad y el reconocimiento significativo de su contribución al cuidado y bienestar de los pacientes (35). Dentro de ello, se pueden mencionar las siguientes dimensiones:

En primera instancia, el reto por el trabajo, referido a la medida en que las tareas y responsabilidades asignadas a los profesionales de enfermería estimulan y desafían de manera positiva, contribuyendo así a su satisfacción laboral. En este contexto, el reto no solo implica la complejidad técnica de las actividades, sino también la oportunidad de aplicar habilidades y conocimientos de manera significativa en situaciones clínicas diversas. Para los enfermeros, el enfrentarse a desafíos laborales implica la posibilidad de aprender, crecer y superar obstáculos de manera efectiva, lo que a su vez puede fortalecer su sentido de logro y contribuir a su desarrollo profesional (36).

Esta dimensión no se limita únicamente a la dificultad de las tareas, sino que también considera la variedad y la oportunidad de asumir responsabilidades que permitan a los enfermeros expandir sus habilidades y aportar de manera significativa al cuidado de los pacientes. Es decir, está intrínsecamente vinculada a la motivación y al sentido de propósito, ya que proporciona a los profesionales una sensación de significado y contribución en su labor diaria. La posibilidad de enfrentar desafíos, resolver problemas y adaptarse a situaciones cambiantes no solo mejora la satisfacción del trabajo, sino que, además, fomenta un ambiente laboral estimulante y enriquecedor para los enfermeros (37).

Por otro lado, es importante considerar al sistema de recompensas como otra dimensión de satisfacción laboral en enfermería, esta se refiere a la evaluación de las gratificaciones tangibles e intangibles que los profesionales de enfermería

reciben como reconocimiento por su desempeño laboral. Abarca no solo aspectos monetarios, como salarios y beneficios, sino también reconocimientos formales, oportunidades de desarrollo profesional, y un ambiente de trabajo que valora y respalda la labor de los enfermeros. El sistema de recompensas adquiere una relevancia crucial, ya que el reconocimiento adecuado no solo motiva a los enfermeros, sino que también contribuye a su satisfacción laboral y bienestar emocional (38).

Las recompensas pueden manifestarse en formas diversas, como ascensos, oportunidades de formación continua, elogios públicos, o simplemente el sentimiento de ser valorado y respetado en el equipo de atención. No solo se centra en la cantidad de retribuciones, sino también en la equidad percibida en la distribución de las mismas. Un sistema de recompensas justo y transparente es esencial para fortalecer el compromiso y la relación emocional de los enfermeros con su labor. En este sentido, una gestión efectiva del sistema de recompensas contribuye significativamente a la satisfacción laboral en enfermería, generando un ambiente laboral positivo y idóneo para su crecimiento y desarrollo profesional (39).

Así también, resulta necesario considerar a las condiciones favorables como otro de los factores que contribuyen a la satisfacción laboral en enfermería, dichas condiciones se refieren al entorno de trabajo físico, emocional y organizacional que propicia un ambiente propicio para el bienestar y la satisfacción laboral del recurso humano de enfermería. Esta dimensión abarca aspectos como las condiciones ergonómicas, la seguridad laboral, la carga laboral adecuada y el apoyo psicoemocional, todos los cuales contribuyen a crear un espacio laboral que fomente la eficiencia y el bienestar emocional (40).

Las condiciones favorables son esenciales para garantizar que los enfermeros puedan desempeñar sus funciones de manera efectiva y sin riesgos para su salud física y emocional. Esto incluye aspectos como un entorno de trabajo limpio y seguro, recursos adecuados, tecnología eficiente, y un equilibrio apropiado entre la demanda laboral y los recursos disponibles. Un ambiente organizacional que promueva la comunicación eficaz, la empatía y la colaboración contribuye directamente a la satisfacción laboral del recurso humano de enfermería,

permitiéndoles desempeñar sus funciones de manera efectiva y brindar cuidados de calidad al paciente (41).

Por última, es imprescindible que los colegas (enfermeros) brinden apoyo, toda vez que, esta dimensión está referida al componente relacional y social del entorno laboral, donde la colaboración, la empatía y la solidaridad entre los profesionales de enfermería aportan de manera significativa a la satisfacción laboral. Esta dimensión reconoce la importancia de considerar a un equipo de colegas que respalden emocionalmente, colaboren activamente y promuevan un ambiente de trabajo cohesionado y positivo. El apoyo entre compañeros no solo implica la ayuda práctica en situaciones clínicas complejas, sino también el respaldo emocional durante momentos difíciles (42).

La capacidad de contar con colegas que comparten conocimientos, experiencias y que están dispuestos a colaborar estrechamente para lograr mejorar la calidad de la atención al usuario y, además, enriquece la vida laboral de los enfermeros. Esta dimensión considera la creación de un entorno de trabajo donde la comunicación efectiva y la camaradería promuevan un sentido de pertenencia y colaboración. La interacción positiva entre colegas, la disposición para compartir conocimientos y la creación de un ambiente de apoyo mutuo contribuyen directamente a la satisfacción laboral en enfermería. La colaboración efectiva entre colegas contribuye al bienestar psicoemocional y a la percepción de pertenencia en el entorno de trabajo del recurso humano de enfermería (43).

En la presente investigación se considerado oportuno abordar la Teoría de la Adaptación de Calista Roy, quién postula que la meta principal de la enfermería es promover la adaptación, entendida como la capacidad de un organismo para reaccionar de forma eficaz a los cambios del entorno. Este enfoque se basa en la premisa de que la adaptación es esencial para la supervivencia y la salud, y la enfermería tiene un papel crucial en facilitar este proceso. La teoría se estructura en cuatro metaparadigmas interrelacionados: la persona, el entorno, la salud y la enfermería (44).

La persona se considera como un ser bio-psico-social, y la adaptación se presenta como una respuesta holística a las demandas del entorno. El entorno abarca los factores físicos, sociales y emocionales que influyen en la adaptación, mientras que la salud se percibe como un continuo que visualiza el grado de adaptación logrado. La enfermería, por su parte, se concibe como una disciplina que facilita la adaptación a través de la identificación y la intervención en los estímulos que afectan la respuesta adaptativa (45).

La aplicabilidad de la teoría de Roy se extiende a través de diversas áreas de la enfermería, incluyendo la práctica clínica, la educación e investigación. Al centrarse en la adaptación como un proceso dinámico, la teoría ofrece orientación para la toma de decisiones clínicas, la formulación de intervenciones personalizadas y la evaluación de los resultados de cuidado. Roy ha dejado una marca significativa en la enfermería contemporánea al proporcionar un marco conceptual sólido que destaca la relevancia de la adaptación para la salud y el bienestar. A través de sus metaparadigmas y el modelo de adaptación, esta teoría continúa influyendo en la práctica enfermera al brindar una perspectiva integral y centrada en el individuo (46).

En un sentido particular, la teoría de Roy dispone un marco conceptual para comprender cómo los profesionales de enfermería se adaptan a su entorno laboral y cómo estas adaptaciones afectan su bienestar y satisfacción en el trabajo. Según Roy, las personas son seres bio-psico-sociales, lo que significa que su salud y adaptación no solo dependen de factores biológicos, sino también de aspectos psicológicos y sociales. En el contexto laboral de enfermería, esto implica considerar no solo las demandas físicas del trabajo, como el horario de trabajo y la carga física, sino también los aspectos emocionales y sociales, como la relación con colegas, el apoyo institucional y las expectativas del rol (47).

Por otro lado, Roy destaca lo importante que es el entorno durante el proceso de adaptación. En el ámbito de la enfermería, las condiciones de trabajo, como la carga de trabajo, la disposición de recursos, el ambiente laboral y el apoyo administrativo, son factores cruciales que afectan la capacidad adaptativa del recurso humano de enfermería. Un entorno laboral favorable puede facilitar la

adaptación, mientras que un entorno estresante puede generar desafíos para la adaptación efectiva. Las condiciones laborales favorables, que permiten una adaptación efectiva, pueden contribuir a una mejor salud y, por ende, a una mayor satisfacción laboral (48).

2.2. Antecedentes

A nivel internacional, tenemos a Canova J, et al (49), en el año 2023, llevaron a cabo un estudio en México con el objetivo de analizar las condiciones de trabajo de los enfermeros en unidades de cuidados intensivos pediátricos. El estudio fue cuantitativo, descriptivo, donde participaron 78 enfermeros. Los resultados revelaron que la mayoría de los encuestados eran mujeres (71.30%) con hijos (58.20%), y la convivencia con la familia nuclear alcanzó un 92.50%. Las dimensiones físicas y emocionales fueron identificadas como favorables, sin embargo, las condiciones laborales sociales mostraron percepciones menos positivas. Los hallazgos subrayaron la necesidad de implementar estrategias específicas para mejorar las condiciones laborales y proteger la salud y la integridad de los trabajadores, evidenciando que, a pesar de algunas condiciones favorables, aún existen desafíos significativos que deben abordarse.

Brunelli M, et al (50), en el año 2022, en Argentina, buscaron explorar los factores psicosociales que impactan la satisfacción laboral en el personal de una clínica de atención primaria. Este estudio observacional y transversal, donde participaron 869 enfermeros del primer nivel de atención, el cual reveló una satisfacción laboral promedio de 3,58 en una escala de 1 al 4, indicando niveles generales positivos. La carga de trabajo fue evaluada en 1,34, mientras que el apoyo social alcanzó un promedio de 3,50. Conflictos interpersonales, inequidad, conflicto de rol y carga de trabajo mostraron correlaciones negativas y significativas con la satisfacción laboral, destacando la importancia de abordar estos aspectos para mejorar el bienestar de los trabajadores. Los resultados resaltaron la influencia positiva de recursos, retroalimentación y autonomía en la satisfacción laboral, enfatizando la necesidad de fortalecer estos aspectos para promover un entorno laboral más saludable y satisfactorio.

Sánchez M. (51), en el año 2021, en España, llevó a cabo una investigación para examinar la relación entre el tipo de contrato laboral y la satisfacción laboral en el personal de enfermería. El estudio fue descriptivo, transversal, donde participaron 141 recursos humanos de enfermería de un hospital del segundo nivel. Los resultados revelaron que aquellos con contratos temporales o precarios mostraron niveles más bajos de satisfacción laboral en comparación con aquellos con contratos permanentes. Este efecto negativo se destacó más en la satisfacción laboral que en la salud física o mental. Se evidenció que aquellos con una salud considerada "muy buena" también reportaron mayores niveles de satisfacción laboral, independientemente del tipo de contrato. La satisfacción de los trabajadores con contratos temporales fue 1,128 veces menor que los que tenían contratos permanentes, mientras que aquellos con muy buena salud estaban 5,894 veces más satisfechos que su categoría de referencia.

Cogollo Z, et al (52), en el año 2019, en Colombia, buscaron explorar las condiciones laborales de 95 enfermeros que trabajan en servicios de emergencia. Los resultados revelaron que el 30% de los participantes tenía menos de dos años de experiencia laboral, y el 55% estaba empleado a través de contratos temporales o por cooperativas de trabajo asociado. A pesar de los bajos salarios y las formas de contratación precarias, el 90% de los encuestados consideraba que el trabajo contribuía a su crecimiento personal, y el 65% estaba satisfecho con su empleo, destacando la utilidad percibida de las competencias adquiridas durante su formación profesional. Este hallazgo resalta la resiliencia y la valoración de los aspectos positivos del trabajo, a pesar de las dificultades en las condiciones laborales.

En estudios nacionales, están Chávez M, et al (53), en el año 2023, en Lima, se propusieron analizar la relación entre el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la emergencia del Hospital Vitarte. El estudio fue observacional, correlacional, transversal, donde la muestra fueron 162 personales de enfermería. Los resultados mostraron que las condiciones laborales fueron percibidas como desfavorables por el 45.5% de los participantes. Las dimensiones de satisfacción, especialmente las condiciones físicas y materiales (79.2%) y las políticas administrativas (68.8%), fueron identificadas como

insatisfactorias. Sin embargo, en cuanto a beneficios sociales y remunerativos (85.5%), relaciones sociales (50.2%), desarrollo personal (64.3%), desarrollo de tareas (71.9%), y desempeño más allá del puesto (78.5%), se calificaron como medianamente satisfactorias. Los investigadores concluyeron que existe una relación estadísticamente significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral ($p=0.031$), resaltando la necesidad de mejorar ciertos aspectos del ambiente laboral para promover una mayor satisfacción entre el personal de enfermería.

Leitón Z, y Arteaga N. (54), en el año 2022, en Trujillo, tuvieron el objetivo de evaluar las condiciones de trabajo y sus dimensiones en enfermeras de la emergencia del hospital regional de Trujillo. La investigación fue de alcance descriptivo, diseño no experimental, correlacional, donde solo participaron 114 enfermeras de emergencia. Los resultados indicaron que el 70.2% de las enfermeras reportaron condiciones de trabajo en general como regulares. En las dimensiones físicas, psicológicas y sociales, la mayoría las calificó como regulares (64.8%, 76.3% y 70.9%, respectivamente), mientras que un pequeño porcentaje (5.1%) las consideró buenas. En conclusión, el estudio sugiere que las enfermeras de emergencia trabajan en condiciones laborales regulares, destacando la importancia de abordar áreas específicas para mejorar el entorno laboral y la satisfacción del personal.

Millones M, (55), en el año 2022, en Lima, llevó a cabo un estudio para investigar la conexión entre las condiciones laborales y la satisfacción profesional de los enfermeros en el Hospital PNP. La metodología empleada fue cuantitativa, descriptiva, transversal y correlacional, la muestra fue de 91 enfermeros. Los resultados revelaron que el 41.1% de los participantes tenía más de 50 años, el 36.6% estaba en el rango de edad de 25 a 39 años, y el 22.4% pertenecía al grupo de 40 a 49 años. Además, se encontró que el 87.9% eran mujeres y el 12.1% eran hombres. A través de modelos de regresión, se identificó una asociación negativa entre las condiciones físicas y psicológicas del trabajo y la satisfacción intrínseca. Por otro lado, las condiciones sociales mostraron una asociación positiva con la satisfacción extrínseca.

López W, y Sánchez J. (56), en el año 2022, en el Callao, buscó entender la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Emergencia. El estudio fue no experimental, descriptivo, correlacional, donde la muestra la conformaron 76 personales de enfermería. Los hallazgos revelaron que un porcentaje considerable de profesionales que enfrentaban condiciones laborales deficientes también experimentaban bajos niveles de satisfacción en su trabajo. Por otro lado, aquellos con condiciones laborales regulares mostraron una distribución más equilibrada en cuanto a los niveles de satisfacción, con un porcentaje significativo que alcanzó niveles medios y altos. No obstante, fue evidente que las condiciones laborales óptimas se asociaron de manera notable con altos niveles de satisfacción en el personal de enfermería, subrayando así la importancia crítica de mejorar el entorno laboral para promover un mayor bienestar y desempeño en este sector crucial de la atención médica.

Lázaro N, (57), en el año 2019, en el Callao, en su estudio ofrece una perspectiva valiosa sobre la dinámica entre la satisfacción laboral del personal de enfermería y las condiciones de trabajo en un entorno hospitalario público. La muestra fue de 129 personales de enfermería. La metodología rigurosa empleada reveló una correlación significativa entre el nivel de satisfacción laboral y las condiciones laborales, enfatizando la importancia de un entorno de trabajo favorable para fomentar la satisfacción del personal. Sin embargo, los resultados no encontraron relaciones significativas entre la satisfacción laboral y las condiciones personales o ambientales, lo que sugiere la necesidad de centrarse específicamente en mejorar las condiciones laborales para promover un ambiente de trabajo más satisfactorio para el personal de enfermería en el hospital público estudiado.

Montes M, y Ortiz D (58), en el año 2019, en Lima, aportan una comprensión valiosa de la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el ámbito de la enfermería. La investigación fue no experimental, descriptivo, correlacional, donde participaron 169 recursos humanos de enfermería. Los resultados descriptivos revelaron que más de la mitad de las condiciones laborales fueron consideradas aceptables, mientras que la satisfacción laboral se situó en un

nivel medio. El análisis estadístico confirmó una correlación positiva significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral, respaldando así la importancia de un entorno laboral favorable para el bienestar y la satisfacción del profesional de enfermería. Además, se destacó la influencia tanto de las condiciones individuales como de las condiciones intralaborales y extralaborales en la percepción de satisfacción laboral del personal de enfermería, subrayando la complejidad de los factores que influyen en este aspecto fundamental de la vida profesional.

A nivel local, Hoyos W. (59), en el año 2023, en Bagua, Amazonas, ofrece una visión detallada de la satisfacción laboral de los enfermeros que trabajan en áreas críticas de un hospital público local, así como de los diversos aspectos que influyen en ella. La investigación fue no experimental, descriptiva, transversal, donde participaron 80 enfermeros de áreas críticas. Los resultados revelaron que la mayoría de los profesionales de enfermería manifestaron un nivel medio de satisfacción en varias dimensiones, incluyendo las condiciones físicas y materiales, los beneficios laborales y remunerativos, las políticas administrativas, las relaciones interpersonales, la realización personal, el desempeño de tareas y la relación con la autoridad. Estos hallazgos sugieren la necesidad de implementar estrategias motivacionales dirigidas a mejorar diversos aspectos del entorno laboral para promover una mayor satisfacción entre el personal de enfermería en áreas críticas, lo que podría tener un impacto positivo en su bienestar y rendimiento laboral.

2.3. Marco conceptual

Condiciones laborales: Conjunto de elementos y circunstancias que engloban el entorno y las circunstancias en las que un individuo desempeña sus funciones laborales. Estas condiciones abarcan aspectos como el salario, las horas de trabajo, el ambiente laboral, los beneficios y cualquier factor que influya en la experiencia general del empleado en el contexto laboral (60).

Satisfacción laboral: Es el nivel de contentamiento, gratificación y cumplimiento experimentado por un individuo en relación con su empleo. Engloba factores emocionales, psicológicos y profesionales, reflejando el grado de

concordancia entre las expectativas del trabajador y la realidad de su entorno laboral, incluyendo aspectos como el reconocimiento, el desarrollo profesional, y la calidad de vida laboral (61).

Trabajo: actividad humana que implica esfuerzo físico o mental con el propósito de realizar una tarea o alcanzar un objetivo específico. Abarca diversas formas de empleo y ocupación, tanto remuneradas como no remuneradas, y constituye un componente fundamental en la vida de las personas, contribuyendo al sustento, desarrollo personal y a la sociedad en general (62).

Enfermero: Profesional de la salud especializado en proporcionar cuidados y asistencia a pacientes en diversos entornos, como clínicas, hospitales, domicilios. Los enfermeros resaltan el rol primordial en la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad, y la atención a personas enfermas o convalecientes (63).

Servicio de emergencia: Conjunto de recursos, personal y procedimientos destinados a brindar asistencia inmediata y especializada en situaciones críticas o de urgencia. Su propósito es intervenir rápidamente para salvar vidas, preservar la seguridad y minimizar los daños en casos de emergencias (64).

2.4. Sistema de hipótesis

2.4.1. Hipótesis de investigación

H_i: Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el recurso humano de enfermería de emergencias del hospital de Chachapoyas, 2024.

2.4.2. Hipótesis Nula

H_o: No existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el recurso humano de enfermería de emergencias del hospital de Chachapoyas, 2024.

2.5. Variables e indicadores

2.5.1. Variable independiente

Condiciones de trabajo

Definición operacional:

Conjunto de elementos y circunstancias que caracterizan el entorno y las circunstancias en las que el recurso humano de enfermería desempeña sus funciones laborales en el servicio de emergencia, el mismo que será medido a través de un cuestionario en sus tres dimensiones: condiciones físicas, psicológicas y sociales.

Escala de medición de variable.

Escala ordinal

Indicador

Condiciones físicas : ítems del 1 al 4

Condiciones psicológicas: ítems del 5 al 10

Condiciones sociales : ítems del 11 al 15.

Categorías de la variable

Condiciones de trabajo buenas

Condiciones de trabajo regulares

Condiciones de trabajo malas.

Índice

Condiciones de trabajo buenas = 56 a 75 puntos

Condiciones de trabajo regulares = 36 a 55 puntos

Condiciones de trabajo malas = 15 a 35 puntos

2.5.2. Variable dependiente

Satisfacción laboral

Definición operacional:

Es el nivel de contentamiento, gratificación y cumplimiento experimentado por el recurso humano de enfermería en relación con su empleo en el servicio de emergencia, el mismo que será medido a través de un cuestionario en sus cuatro dimensiones: reto del trabajo, sistema de recompensas, condiciones favorables y colegas que brindan apoyo.

Escala de medición de variable.

Ordinal

Indicador

Reto del trabajo	: ítems del 1 al 5
Sistema de recompensas	: ítems del 6 al 11
Condiciones favorables	: ítems del 12 al 15
Colegas que brindan apoyo	: ítems del 16 al 20

Categorías de la variable

Satisfacción laboral alta
Satisfacción laboral media
Satisfacción laboral baja

Índice

Satisfacción laboral alta	= 74 a 100 puntos
Satisfacción laboral media	= 47 a 63 puntos
Satisfacción laboral baja	= 20 a 46 puntos

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

La investigación fue básica ya que explora la esencia pura de los fenómenos, sin prestar atención a su utilidad inmediata. Exploró en busca de comprender los principios esenciales que dirigen la existencia, investigando las leyes ocultas que controlan el mundo natural (65).

Además, se trata de un estudio correlativo, ya que se presenta como un método fundamental para descifrar los entramados de las conexiones entre diferentes variables. Esta etapa de investigación se encuentra en el núcleo de análisis descriptivos, ya que se enfoca en la comprensión de la interconexión entre dos o más fenómenos sin influir en sus causas directas. Se consigue a través de la exploración numérica, que posibilita establecer si las fluctuaciones en un factor guardan alguna conexión con las fluctuaciones en otro (66).

3.2. Población y muestra de estudio

La población estuvo conformada por el total de 32 recursos humanos de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del hospital regional de Chachapoyas, siendo 18 licenciados en enfermería y 14 técnicos en enfermería.

Criterios de inclusión:

- Recurso humano de enfermería que se encontraban trabajando como mínimo 6 meses en el área de estudio.
- Personal de enfermería que deseen participar voluntariamente en la investigación y firmen el consentimiento informado.
- Personal de enfermería (Técnicos – licenciados) con diferentes tipos de contrato.

Criterios de exclusión:

- Recurso humano de enfermería que se encontraba de vacaciones, licencia o permiso.
- Otros profesionales de salud.
- Recurso humano de enfermería que no firmó el consentimiento informado.

Muestra

Fue una muestra censal donde la población es igual a la muestra, es decir, estuvo conformada por los 32 recursos humanos de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del hospital regional de Chachapoyas, siendo 18 licenciados en enfermería y 14 técnicos en enfermería.

Selección de la muestra.

La elección de la muestra de los usuarios se realizó por muestreo no probabilístico por conveniencia.

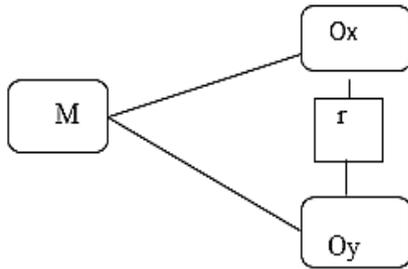
Unidad de análisis

Personal de enfermería

3.3. Diseño de investigación

El diseño de la investigación que se llevó a cabo se caracteriza por ser observacional, descriptivo, correlacional y de corte transversal. Observacional porque involucra el recojo sistemático y objetivo de datos, centrándose en la observación directa de comportamientos, eventos o fenómenos en su contexto natural. Descriptiva porque ofrece un análisis pormenorizado y detallado de los elementos observados. Se busca comprender no solo la presencia o ausencia de los fenómenos, sino también sus características intrínsecas, comportamientos y posibles variaciones (65).

Por su parte, el nivel correlacional aporta una perspectiva más profunda al estudio al explorar las relaciones existentes entre diferentes variables. Este enfoque permite identificar posibles conexiones causales o asociaciones significativas entre los elementos observados. Así también, de corte transversal porque proporciona una instantánea de la realidad en un período dado, permitiendo una evaluación puntual de las relaciones y fenómenos en estudio; su eficacia radica en la capacidad para abordar preguntas específicas y brindar una visión detallada en un instante determinado (66). El diseño se describe en el siguiente esquema:



Dónde:

M : Recurso humano de enfermería

O_x : Condiciones de trabajo

O_y : Satisfacción laboral

r : Relación entre O_x y O_y

3.4. Técnicas e instrumentos de investigación

Técnica

La encuesta

Instrumento

El cuestionario.

Cuestionario de condiciones de trabajo en enfermería (Anexo 1)

Se tomó en cuenta el cuestionario de Villacorta M, (67), aplicado en el año 2023. Dicho instrumento consta de 15 ítems distribuidos en tres dimensiones: Condiciones físicas (1 al 4); condiciones psicológicas (5 al 10); condiciones sociales (11 al 15). El valor final se obtuvo en la escala ordinal asignado a cada ítem la siguiente puntuación: “Totalmente de acuerdo” = 5 puntos; “de acuerdo” = 4 puntos; “indiferente a la opinión” = 3 puntos; “en desacuerdo” = 2 puntos; y “totalmente en desacuerdo” = 1 punto.

La variable se categorizó de la siguiente manera:

Condiciones de trabajo buenas = 56 a 75 puntos

Condiciones de trabajo regulares = 36 a 55 puntos

Condiciones de trabajo malas = 15 a 35 puntos

Validez y confiabilidad de instrumento

La validez del instrumento se realizó por la autora a través del juicio de 3 expertos, posterior a ello, se aplicó una prueba piloto a 15 recursos humanos de enfermería con características similares a la del estudio (Anexo 2), y se obtuvo la confiabilidad del instrumento según el Alfa de Cronbach igual a 0,891, demostrando una alta fiabilidad estadística (Anexo 3).

Cuestionario de satisfacción laboral en enfermería (Anexo 1)

Para evaluar la satisfacción laboral, se aplicó el cuestionario elaborado por Ramos P (68), en el año 2023. Este instrumento consta de 20 ítems distribuidos en 4 dimensiones: Reto del trabajo (1 al 5); Sistema de recompensas (6 al 11); Condiciones favorables (12 al 15); Colegas que brindan apoyo (16 al 20). El valor final se obtendrá en la escala ordinal asignado a cada ítem la siguiente puntuación: “Siempre” = 5 puntos; “Casi siempre” = 4 puntos; “a veces” = 3 puntos; “casi nunca” = 2 puntos; y “nunca” = 1 punto.

La variable se categorizó de la siguiente manera:

Satisfacción laboral alta = 74 a 100 puntos

Satisfacción laboral media = 47 a 63 puntos

Satisfacción laboral baja = 20 a 46 puntos

Validez y confiabilidad

La validez del instrumento se realizó por la autora a través del juicio de 3 expertos y posterior a ello, se aplicó una prueba piloto a 15 recursos humanos de enfermería (Anexo 2) y se obtuvo la confiabilidad del instrumento según el Alfa de Cronbach igual a 0,873 (Anexo 3), demostrando una alta fiabilidad estadística.

3.5. Procesamiento y análisis de los datos

Con el propósito de llevar a cabo una investigación exhaustiva en el Hospital Regional de Chachapoyas, se han delineado una serie de actividades interrelacionadas que conforman el proceso de recolección de datos. Estas actividades, eslabonadas estratégicamente, buscan garantizar la validez y la precisión de la información recopilada:

Se inició el proceso solicitando la autorización correspondiente a la dirección ejecutiva del hospital. La siguiente fase implicó una estrecha coordinación con la jefatura del departamento de enfermería, con el objetivo de informar detalladamente sobre el procedimiento de aplicación de los instrumentos. Luego, se mantuvo una comunicación activa con la coordinación de enfermería del servicio de emergencia para la facilitación de la aplicación de los instrumentos, asegurando la disponibilidad y cooperación necesarias para llevar a cabo la investigación de manera eficiente.

Cada miembro del personal de enfermería fue informado sobre los objetivos de la investigación. Se solicitó la firma del consentimiento informado antes de la aplicación de los cuestionarios, asegurando así la participación voluntaria y ética de los profesionales de enfermería. Siguiendo criterios de selección previamente establecidos, se llevó a cabo la aplicación de los instrumentos de investigación en el servicio de emergencia. La información recopilada se organizó meticulosamente para su procesamiento estadístico. Posteriormente, se entregó un informe detallado con los resultados finales de la investigación a la dirección ejecutiva del Hospital Regional de Chachapoyas.

En cuanto al procesamiento y análisis de datos, se adoptaron los siguientes procedimientos:

Se utilizó el software estadístico SPSS versión 27 para la codificación y procesamiento directo de los datos recopilados a través de los cuestionarios. Se aplicó la estadística descriptiva para analizar frecuencias y porcentajes, proporcionando una visión detallada y comprensible de los datos recolectados. La prueba de correlación entre las variables "condiciones de trabajo" y "satisfacción laboral" se llevará a cabo mediante estadística inferencial. Se empleó la prueba no paramétrica Correlación de Pearson, considerando la naturaleza cualitativa ordinal de las variables. Se estableció significancia estadística si el valor "p" era menor a 0,05, indicando una relación positiva entre las variables en estudio.

3.6. Consideraciones éticas

La ejecución de la presente investigación se rigió por un conjunto de principios éticos fundamentales, los cuales se han delineado para salvaguardar la integridad y derechos de los participantes involucrados en el estudio (69).

Autonomía: Se garantizó el principio de autonomía, priorizando la transparencia y claridad en la comunicación con los participantes. Antes de su involucramiento en la investigación, se les informó detalladamente sobre el propósito y alcance del estudio. La decisión de participar fue completamente voluntaria, reflejada a través de la firma del documento de "consentimiento informado" (Anexo 4) (69).

Beneficencia: El estudio se concibe con un enfoque beneficioso para el servicio de emergencia y el personal de enfermería en el área de estudio. Los resultados obtenidos no solo contribuyen al avance del conocimiento, sino que también se traducen en mejoras prácticas para el servicio y el personal, promoviendo así la calidad en la atención y condiciones laborales (69).

No Maleficencia: Se aseguró que la investigación se lleve a cabo sin riesgos para los participantes. No se realizaron intervenciones ni modificaciones en las variables biológicas, psicológicas o sociales de los sujetos involucrados. La confidencialidad de la información recolectada fue respetada rigurosamente, evitando su revelación o uso con propósitos diferentes a los establecidos y para los cuales se obtuvo el consentimiento informado (69).

Justicia: Guio el trato dispensado a los participantes, garantizando que todos sean tratados con respeto y sin discriminación alguna. Se veló por la equidad en la participación y consideración de cada individuo, asegurando que los beneficios y cargas derivados de la investigación se distribuyan de manera justa y equitativa (69).

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis e interpretación de resultados

TABLA IV-1:

CONDICIONES DE TRABAJO EN EL RECURSO HUMANO DE ENFERMERÍA DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL DE CHACHAPOYAS, 2024.

CONDICIONES DE TRABAJO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MALAS	6	18.8%
REGULARES	17	53.1%
BUENAS	9	28.1%
TOTAL	32	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado al recurso humano de enfermería.

Descripción: El análisis de las condiciones laborales del recurso humano de enfermería de emergencias, evidenció que, el 18.8% considera que sus condiciones de trabajo son malas, mientras que el 53.1% las califica como regulares. Finalmente, el 28.1% de los enfermeros percibe sus condiciones laborales como buenas.

TABLA IV-2:

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN EL RECURSO HUMANO DE ENFERMERÍA DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL DE CHACHAPOYAS, 2024.

SATISFACCIÓN LABORAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJA	9	28.1%
MEDIA	19	59.4%
ALTA	4	12.5%
TOTAL	32	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado al recurso humano de enfermería.

Descripción: La tabla presenta el nivel de satisfacción laboral del recurso humano de enfermería de emergencias, evidenciándose que, el 28.1% reporta

una satisfacción laboral baja, el 59.4% una satisfacción media, y el 12.5% una alta satisfacción.

TABLA IV-3:

RELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN EL RECURSO HUMANO DE ENFERMERÍA DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL DE CHACHAPOYAS, 2024.

CONDICIONES DE TRABAJO	SATISFACCIÓN LABORAL							
	BAJA		MEDIA		ALTA		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
MALAS	2	6.3	3	9.4	1	3.1	6	18.8
REGULARES	5	15.6	10	31.3	2	6.3	17	53.1
BUENAS	2	6.3	6	18.8	1	3.1	9	28.1
TOTAL	9	28.1	19	59.4	4	12.5	32	100.0

Fuente: Instrumentos aplicados al recurso humano de enfermería.

Descripción: La tabla muestra la relación entre las condiciones de trabajo y el nivel de satisfacción laboral del recurso humano de enfermería de emergencias, encontrándose que, entre los que tienen malas condiciones de trabajo, el 6.3% tiene baja satisfacción laboral. De los que reportan condiciones de trabajo regulares, el 31.3% tiene satisfacción media. Para quienes perciben buenas condiciones de trabajo, el 3.1% tiene alta satisfacción laboral.

4.2. Docimasia de Hipótesis

Tabla IV - 4:

RELACIÓN ENTRE CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL MEDIANTE LA PRUEBA DE CORRELACIÓN DE PEARSON

		SATISFACCIÓN LABORAL	CONDICIONES DE TRABAJO
CONDICIONES DE TRABAJO	CORRELACIÓN DE PEARSON	1	0.587
	SIG. (BILATERAL)		0.001
	N	32	32
SATISFACCIÓN LABORAL	CORRELACIÓN DE PEARSON	0.587	1
	SIG. (BILATERAL)	0.001	
	N	32	32

Fuente: Instrumentos aplicados al recurso humano de enfermería.

Descripción: El análisis de la correlación de Pearson entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del recurso humano de enfermería de emergencias del Hospital de Chachapoyas, revela una relación positiva moderada. La correlación obtenida es de 0.587, lo que sugiere que, a mejores condiciones de trabajo, mayor es la satisfacción laboral del personal. Esta correlación es estadísticamente significativa, con un valor de significancia bilateral de 0.001, lo que indica que los resultados no son producto del azar.

V. DISCUSIÓN

En la tabla IV-1, los resultados del estudio realizado en el Hospital de Chachapoyas en el 2024 muestran una variabilidad en la percepción de las condiciones laborales del recurso humano de enfermería de emergencias, encontrándose que, el 18.8% considera que sus condiciones de trabajo son malas, el 53.1% las califica como regulares y el 28.1% las percibe como buenas. Estos hallazgos reflejan una situación intermedia que, aunque no catastrófica, revela áreas de mejora significativas.

En el contexto internacional, el estudio de Canova et al. (49) en México reporta que, aunque las dimensiones físicas y emocionales del trabajo de los enfermeros en unidades de cuidados intensivos pediátricos son favorables, las condiciones laborales sociales no lo son. Este resultado subraya la necesidad de estrategias específicas para mejorar el ambiente laboral y proteger la salud de los trabajadores. Por su parte, el trabajo de Cogollo et al. (52) en Colombia destaca que, a pesar de las condiciones laborales precarias, como los bajos salarios y los contratos temporales, el 90% de los enfermeros valora su trabajo por el crecimiento personal.

A nivel nacional, el estudio de Leitón y Arteaga (54) en Trujillo revela que el 70.2% de las enfermeras de emergencia perciben sus condiciones de trabajo como regulares. En las dimensiones físicas, psicológicas y sociales, la mayoría también las calificó como regulares (64.8%, 76.3% y 70.9%, respectivamente), mientras que un pequeño porcentaje (5.1%) las consideró buenas. En comparación con los estudios anteriormente expuestos, el estudio de Chachapoyas también muestra una percepción predominantemente regular de las condiciones laborales, lo que sugiere que, a pesar de ciertos aspectos positivos, existen desafíos importantes que deben ser abordados.

Los resultados obtenidos muestran una percepción intermedia sobre las condiciones laborales, lo que se relaciona directamente con el marco teórico al evidenciar la relevancia de factores estructurales y psicosociales en el entorno de trabajo. Desde la perspectiva de Becker (14), estas condiciones "regulares" pueden

estar incidiendo en la productividad y la eficiencia del personal, afectando su capacidad para ofrecer cuidados de calidad. Esto refleja que, aunque las condiciones no sean críticas, persisten áreas de mejora que impactan tanto el desempeño individual como el funcionamiento del equipo en un entorno de emergencia, donde el agotación físico y mental es frecuente.

Luego del análisis de estos hallazgos comparados con otros estudios y el marco teórico, se puede deducir que, la causa de esta percepción regular o negativa de las condiciones laborales puede estar directamente vinculada a la falta de recursos, el desgaste físico y emocional, y la falta de apoyo institucional. La consecuencia de esta falta de adaptación podría resultar en una disminución en la calidad del cuidado brindado, ya que los enfermeros se ven limitados en su capacidad para responder de manera efectiva a las demandas de su entorno.

Al analizar estos resultados desde el modelo de adaptación de Roy, podemos identificar que las condiciones laborales influyen directamente en la capacidad de los enfermeros para adaptarse a su entorno de trabajo. Según Roy, cuando un individuo no puede adaptarse de manera efectiva a las demandas del ambiente, puede experimentar estrés y una disminución en su desempeño (44, 45).

En la tabla IV-2, se evidencia el análisis de la satisfacción laboral del personal de enfermería en el área de emergencias del Hospital de Chachapoyas, revelándose que, un 28.1% de los enfermeros reportan baja satisfacción, un 59.4% una satisfacción media y un 12.5% una alta satisfacción, se destaca una clara tendencia hacia niveles intermedios de satisfacción laboral. Este panorama sugiere que, aunque no se observa un descontento generalizado, hay áreas críticas que necesitan atención para elevar el nivel general de satisfacción.

En contraste, el estudio de Brunelli et al. (50) en Argentina proporciona un punto de comparación valioso. Al evaluar la satisfacción laboral en una clínica de atención primaria, los investigadores encontraron un nivel de satisfacción promedio de 3.58 en una escala de 1 a 4, indicando una percepción general positiva del entorno laboral. Sin embargo, identificaron que factores como la carga de trabajo,

los conflictos interpersonales y la inequidad impactaban negativamente en la satisfacción laboral.

Este hallazgo es pertinente al contexto de Chachapoyas, donde la carga de trabajo y la dinámica interpersonal podrían estar contribuyendo a la preponderancia de una satisfacción media. La similitud en los factores negativos sugiere que las intervenciones para mejorar la satisfacción laboral deberían enfocarse en la gestión del estrés, la mejora de las relaciones laborales y la equidad en el entorno de trabajo.

Por otro lado, Chávez et al. (53) en Lima, sus resultados mostraron que aspectos como las condiciones físicas y materiales, y las políticas administrativas eran percibidos como insatisfactorios por una mayoría significativa, mientras que dimensiones como beneficios sociales y relaciones interpersonales obtenían valoraciones medianamente satisfactorias. En Chachapoyas, la situación es similar en el sentido de que una gran proporción de enfermeros percibe sus condiciones laborales como regulares (53.1%). Sin embargo, la diferencia en la percepción de las políticas administrativas y los beneficios podría indicar variaciones en la implementación de estas políticas entre diferentes instituciones de salud en el país.

En el contexto local, el estudio de Hoyos W, (59) en Bagua, Amazonas, aporta una visión detallada y específica del entorno laboral en áreas críticas de un hospital público. La mayoría de los enfermeros reportaron niveles medios de satisfacción en diversas dimensiones, incluyendo condiciones físicas, beneficios laborales, y relaciones interpersonales. Esto refuerza los hallazgos del presente estudio realizado en el hospital de Chachapoyas, sugiriendo que las condiciones de trabajo en las regiones amazónicas presentan características similares que influyen en la satisfacción laboral de manera comparable.

Los resultados del Hospital de Chachapoyas, que indican una tendencia predominante hacia una satisfacción laboral media, pueden interpretarse a través del marco teórico, que resalta la influencia de factores físicos, psicosociales y organizacionales en la satisfacción del personal. La teoría de Herzberg sobre los factores higiénicos y motivacionales resulta particularmente relevante aquí: las

condiciones laborales y el ambiente físico, aunque necesarios para prevenir la insatisfacción, no son suficientes para generar una satisfacción plena. La alta proporción de enfermeros que reportan satisfacción media sugiere que, si bien los aspectos básicos de su entorno están cubiertos, falta atención en elementos motivacionales, como el reconocimiento y el desarrollo profesional, para alcanzar niveles de satisfacción laboral más elevados.

Las posibles causas de estos niveles intermedios de satisfacción podrían estar relacionadas con la sobrecarga laboral, la falta de recursos y condiciones laborales limitadas, que generan un entorno de estrés constante. Estos factores actúan como barreras para que los enfermeros se sientan plenamente satisfechos en su entorno laboral. La teoría de Roy sugiere que cuando los individuos no logran adaptarse adecuadamente a su entorno laboral, pueden experimentar una disminución en su bienestar psicológico (46), lo que podría explicar por qué un porcentaje significativo de enfermeros reporta niveles medios de satisfacción en lugar de una alta satisfacción.

Los resultados presentados en la Tabla IV-3 del estudio sobre la relación entre las condiciones de trabajo y el nivel de satisfacción laboral en el recurso humano de enfermería de emergencias del Hospital de Chachapoyas, 2024, revelan hallazgos importantes. Los datos muestran que el 6.3% de los enfermeros que perciben malas condiciones de trabajo reportan una baja satisfacción laboral. Esta cifra, aunque relativamente baja, indica una clara correlación negativa entre las malas condiciones laborales y la satisfacción laboral.

Los resultados son consistentes con el estudio de Sánchez M. (51) en España, donde se encontró que las condiciones laborales precarias, como los contratos temporales, se asocian con niveles más bajos de satisfacción laboral. Este estudio también destacó que aquellos con contratos temporales tenían una satisfacción laboral 1,128 veces menor que los que tenían contratos permanentes. Para aquellos que reportan condiciones de trabajo regulares, el 31.3% manifiesta una satisfacción media.

Esta distribución más equilibrada sugiere que las condiciones laborales no óptimas, pero tampoco deficientes, pueden proporcionar un entorno relativamente estable que permite a los profesionales de enfermería experimentar niveles moderados de satisfacción. Este hallazgo coincide con el estudio de López W, y Sánchez J, (56) en el Callao, donde se observó que los profesionales con condiciones laborales regulares mostraban una distribución equilibrada en cuanto a niveles de satisfacción, con un número significativo alcanzando niveles medios y altos.

Los resultados encuentran sustento en el marco teórico a través de la teoría de factores higiénicos y motivacionales. Según Herzberg, citado por Deza et al (32), las condiciones laborales actúan como factores "higiénicos"; es decir, su mejora evita la insatisfacción, aunque no genera necesariamente una satisfacción plena. En el caso de aquellos enfermeros que perciben malas condiciones, su baja satisfacción respalda la premisa de que condiciones laborales desfavorables impactan negativamente en la percepción laboral. Estos resultados reflejan también el concepto de cohesión social de Durkheim (13), en el cual un entorno laboral adverso no solo influye en la satisfacción individual, sino que podría afectar la cohesión y estabilidad en el entorno de trabajo, disminuyendo el bienestar colectivo y, potencialmente, la calidad del cuidado brindado.

En este sentido, las malas condiciones laborales pueden ser consideradas como un factor causal que genera una incapacidad de adaptación efectiva, llevando a una consecuencia directa: la baja satisfacción laboral. La magnitud del impacto de las condiciones laborales precarias puede observarse en la cifra del estudio español, que muestra que los trabajadores con contratos temporales experimentaban una satisfacción 1.128 veces menor que aquellos con contratos permanentes (51), lo cual destaca el peso de la estabilidad laboral como un factor determinante.

El análisis de la correlación de Pearson entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del recurso humano de enfermería de emergencias del Hospital de Chachapoyas, presentado en la Tabla IV-4, revela una relación positiva moderada con un coeficiente de correlación de 0.587. Este valor indica una

asociación positiva entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral, y la significancia estadística de 0.001 sugiere que estos resultados son robustos y no son producto del azar.

Este hallazgo es consistente con la literatura existente que señala la importancia de un entorno laboral favorable para la satisfacción del personal. Los resultados indican que la mejora en las condiciones laborales puede contribuir significativamente a elevar la satisfacción laboral, lo cual es crucial en un entorno tan demandante como el de emergencias.

Por su parte, Millones M, (55), en el estudio realizado en Lima, se identificó una asociación negativa entre las condiciones físicas y psicológicas del trabajo y la satisfacción intrínseca, mientras que las condiciones sociales mostraron una asociación positiva con la satisfacción extrínseca. Aunque este estudio presenta una perspectiva algo diferente, la conclusión general es que las condiciones laborales tienen un impacto importante en la satisfacción del personal.

Mientras que, Lázaro N, (57), reveló una correlación significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral, enfatizando la necesidad de un entorno de trabajo favorable para aumentar la satisfacción del personal de enfermería. Este hallazgo es congruente con los resultados de la presente investigación y refuerza la idea de que las condiciones laborales tienen una influencia considerable en la satisfacción del personal.

Por otro lado, Montes M, y Ortiz D, (58), en Lima, su análisis mostró una correlación positiva significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral, corroborando la importancia de un entorno laboral favorable. Además, los autores destacaron la influencia de las condiciones individuales, intralaborales y extralaborales en la percepción de satisfacción laboral, lo que sugiere una interacción compleja de factores que influyen en la satisfacción del personal de enfermería.

En este sentido, la teoría de Roy proporciona una perspectiva útil para entender cómo las condiciones laborales afectan la satisfacción del personal de

enfermería. Según Roy, los profesionales de enfermería son seres bio-psico-sociales, lo que implica que su capacidad de adaptación a su entorno laboral no solo depende de factores físicos, sino también de aspectos emocionales y sociales (44).

En el presente estudio, se observó una correlación positiva entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral. Este hallazgo es consistente con la teoría, ya que un entorno laboral que proporciona condiciones favorables facilita una adaptación más efectiva del personal. Las condiciones de trabajo adecuadas (como la carga de trabajo manejable, recursos disponibles, y un ambiente laboral positivo) permiten a los enfermeros adaptarse mejor a sus roles y desafíos, lo que se traduce en una mayor satisfacción laboral.

La teoría enfatiza que el entorno es un factor crucial en el proceso de adaptación (45, 48). En el contexto del estudio, la correlación positiva moderada sugiere que las condiciones laborales favorables promueven una adaptación más efectiva y, por ende, una mayor satisfacción laboral. Los resultados indican que, cuando las condiciones de trabajo son buenas, el personal de enfermería experimenta una mayor satisfacción laboral.

Esto respalda la premisa de que un entorno laboral adecuado facilita la adaptación y contribuye al bienestar general del personal. Los resultados del estudio respaldan la premisa de que un entorno laboral favorable facilita una adaptación efectiva, contribuyendo así a una mayor satisfacción laboral. La mejora de las condiciones de trabajo en el Hospital de Chachapoyas no solo promoverá un mejor bienestar y satisfacción del personal, sino que también contribuirá a una mayor eficiencia y calidad en la atención al paciente.

CONCLUSIONES

1. El 6.3% del recurso humano de enfermería que percibe malas condiciones laborales, tiene baja satisfacción laboral, mientras que, el 31.3% que reporta condiciones laborales regulares presenta satisfacción laboral media. Por tanto, existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el recurso humano de enfermería de emergencias del Hospital de Chachapoyas, 2024 ($p=0.001$).
2. Las condiciones de trabajo entre el recurso humano de enfermería de emergencias del Hospital de Chachapoyas muestran una gran diversidad. Mientras que el 53.1% considera que sus condiciones laborales son regulares, un 18.8% las califica como malas y solo el 28.1% las percibe como buenas, indicando una necesidad significativa de mejora en las condiciones laborales para un segmento considerable del personal.
3. La satisfacción laboral del personal de enfermería es predominantemente media, con un 59.4% de los encuestados reportando este nivel de satisfacción. Un 28.1% presenta una satisfacción laboral baja y solo el 12.5% muestra una alta satisfacción, lo que sugiere que, a pesar de que algunos empleados están relativamente satisfechos, una proporción considerable no alcanza niveles elevados de satisfacción.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la dirección del hospital priorizar la mejora de las condiciones laborales del personal de enfermería de emergencias, implementando un plan integral que contemple la actualización de equipos y la adecuación de los espacios de trabajo. Este plan debe contar con un presupuesto adecuado y un sistema de seguimiento semestral que permita monitorear los avances y adaptar las acciones según las necesidades del personal, además de incluir incentivos para el personal comprometido.
2. A la jefatura del departamento de enfermería, se le sugiere realizar evaluaciones semestrales de condiciones laborales y satisfacción mediante encuestas y grupos focales, acompañadas de reuniones de retroalimentación trimestrales para discutir resultados y recoger sugerencias. Establecer un canal de comunicación continuo facilitará la identificación de necesidades y permitirá al personal expresar sus preocupaciones en cualquier momento.
3. Al personal de enfermería de emergencias se le recomienda participar activamente en las evaluaciones y propuestas de mejora, aprovechando los canales de comunicación para expresar sus inquietudes y colaborando en la implementación de los cambios necesarios. Mantener una actitud proactiva contribuirá al bienestar y al fortalecimiento del entorno laboral.
4. A la Unidad de la Segunda Especialidad de Enfermería de la UPAO ya la investigadora, se les recomienda difundir los resultados de este estudio en revistas científicas y presentaciones académicas, promoviendo el uso de prácticas basadas en evidencia para mejorar las condiciones laborales en el ámbito hospitalario. Publicar estos hallazgos facilitará que otras instituciones puedan replicar los beneficios logrados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. Situación de enfermería en el mundo. [Internet]; 2020 [citado 14 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240003279>
2. Diario Enfermero. La OMS y la OIT piden condiciones laborales dignas para las enfermeras. [Internet]; 2021 [citado 14 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://diarioenfermero.es/la-oms-y-la-oit-piden-condiciones-laborales-dignas-para-las-enfermeras/>
3. Consejo Internacional de enfermeras. Enfermería una voz para liderar. Invertir en enfermería y respetar los derechos para garantizar la salud global. [Internet]; 2022 [citado 15 de diciembre de 2023]. Disponible en: https://www.icn.ch/system/files/documents/2022-05/ICN_IND_Toolkit_2022-ES-final_low%20res.pdf
4. Consejo Internacional de enfermeras. Escasez mundial de enfermería y retención de enfermeras. [Internet]; 2021 [citado 15 de diciembre de 2023]. Disponible en: https://www.icn.ch/system/files/documents/2022-05/ICN_IND_Toolkit_2022-ES-final_low%20res.pdf
5. Organización Panamericana de la Salud. La situación de la enfermería en la Región de las Américas. Informe final del Foro Regional para el Avance de la Enfermería en América Latina (8 y 9 de septiembre del 2022). [Internet]; 2021 [citado 15 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/documentos/situacion-enfermeria-region-americas-informe-final-foro-regional-para-avance-enfermeria>
6. Martínez S, González A. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería En Buenos Aires, Argentina. Infodir [Internet]. 2022 [citado 16 de diciembre de 2023]; (38): e1226. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-35212022000200008&lng=es.
7. Peralta R, et al. Situación de enfermería en Perú: una mirada en prepandemia. Rev. Recién. [Internet]; 2021 [citado 18 de diciembre de 2023]; 10 (3): 1-14. Disponible en: <https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5516.pdf>
8. Duche B, Rivera G. Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. Enferm. glob. [Internet]. 2019 [citado 18 de diciembre de 2023]; 18 (54): 353-

373. Disponible en:
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000200013&lng=es.
9. Colegio de enfermeros del Perú. Diagnóstico de Enfermería en el Perú. Una perspectiva histórica y de equidad de género. [Internet]; 2021 [citado 18 de diciembre de 2023]. Disponible en: https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Diagnostico_enfermeria.pdf
10. Chávez M, Placencia M, Muñoz M, Quintana M, Olortegui A. Clima y satisfacción laboral prepandemia del personal de enfermería en un servicio de emergencia. Rev. Fac. Med. Hum. [Internet]. 2023 [citado 18 de diciembre de 2023]; 23 (2)101-109. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312023000200101&lng=es.
11. Gobierno Regional de Amazonas. Diagnósticos de Brechas Gobierno Regional Amazonas 2023 – 2025. [Internet]; 2022 [citado 18 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/regionamazonas/informes-publicaciones/26893-diagnosticos-de-brechas-gobierno-regional-amazonas-2023-2025>
12. Mixán R, Amaro W. Propuesta de gestión del talento humano en enfermería. Hospital regional virgen de Fátima Chachapoyas, 2020. Polo del Conocimiento. [Internet]; 2022 [citado 18 de diciembre de 2023]; 7 (9): 1-15. Disponible en: <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/4685>
13. Rolo D. El suicidio en el trabajo o la paradoja de Durkheim. LAT [Internet]. 21 de abril de 2023 [citado 26 de diciembre de 2023];7(15). Disponible en: <https://ojs.ceil-conicet.gov.ar/index.php/lat/article/view/1163>
14. Becker C, Silva, C. Precariedad, trabajo y reproducción: el trabajo de las mujeres en el sector exportador de uva en Chile y Brasil. CUHSO (Temuco) [Internet]; 2021 [citado 20 de diciembre de 2023]; 31(1), 335-355. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.7770/cuhso.v31i1.2003>
15. Godoy S, Marentes M. Hacia una sociología feminista: la propuesta de Arlie Russell Hochschild. Cuest. sociol. [Internet]. 2023 [citado 26 de diciembre de 2023];(27): e142. Disponible en:

- <https://www.cuestionessociologia.fahce.unlp.edu.ar/article/view/cse142>
16. Sabastizagal I, Astete J, Fernando G. Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública* [online]. 2020 [citado 20 de diciembre de 2023]; 7 (1): 32-41. Disponible en: <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>.
 17. Castillo C, Goya K. Compensación salarial y satisfacción laboral. *Digital Publisher CEIT* [Internet]; 2020 [citado 20 de diciembre de 2023]; 5 (6): 59-70. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897649>
 18. Casamayor R, Gálvez J, Hernández R. Pertinencia de la formación continua y el desarrollo de competencias profesionales en las ciencias médicas. *Gaceta Médica Espirituana*. [Internet]; 2020 [citado 20 de diciembre de 2023]; 22(2):15-24. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=95841>
 19. Luengo C, Montoya P. Condiciones de Trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos en Chile. *Medicina. seguro. trab.* [Internet]. 2020 [citado 2023 Dic 26]; 66(259): 69-80. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2020000200069&lng=es.
 20. Luengo C, Paravic E, Burgos M. Influencia de las condiciones laborales en la percepción de la calidad de la atención de los profesionales de Enfermería. *Index Enferm* [Internet]. 2021 [citado 2023 Dic 26]; 30(1-2): 29-33. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962021000100008&lng=es.
 21. Rodríguez V, Valenzuela S. Migrantes y sus condiciones de trabajo y salud: revisión integrativa desde la mirada de enfermería. *Esc Anna Nery* [Internet]. 2020; [citado 20 de diciembre de 2023]; 24(3): e20190299. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/2177-9465-EAN-2019-0299>
 22. Herrera E, Bertely R. Condiciones físicas y estrés laboral. *SA* [Internet]. 4 de diciembre de 2021 [citado 26 de diciembre de 2023]; 1(1). Disponible en: <https://www.ingenieriaindustrialitt.org/publicacion/semana-academica/article/view/57>
 23. Puicon M, Vega A. Riesgos ergonómicos en el profesional de enfermería: revisión narrativa. *cietna* [Internet]. 23 de julio de 2022 [citado 26 de

- diciembre de 2023];9(1):224 -6. Disponible en: <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/cietna/article/view/741>
24. Errázuriz M. ¿Son efectivos los métodos mindfulness y pausa activa para reducir el impacto en la salud mental en profesionales de enfermería en unidades de cuidados críticos durante la pandemia COVID-19 el 2020? confluencia [Internet]. 30 de diciembre de 2020 [citado 26 de diciembre de 2023];3(2):165-71. Disponible en: <https://revistas.udd.cl/index.php/confluencia/article/view/484>
25. Pruna D. Working conditions of nursing staff in the Intensive Care Unit. Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies [Internet]; 2022 [citado 20 de diciembre de 2023]; 3(5), 265–276. Disponible en: <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i5.487>
26. Montes B, Ortúñez B. Efectos psicológicos de la pandemia covid 19 en el personal del ámbito sanitario. Enferm. glob. [Internet]. 2021 [citado 20 de diciembre de 2023]; 20(62): 254-282. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412021000200008&lng=e
27. Schultz C, et al. Resilience and the reduction of occupational stress in Nursing. Rev Latino-Am Enfermagem [Internet]. 2022 [citado 20 de diciembre de 2023]; 30: e3636. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.5866.3636>
28. Saltos I, Calderón S. Condiciones de trabajo en el personal de enfermeras/os en Ecuador. Revista internacional de la didáctica en enfermería [Internet]. 2020 [citado 20 de diciembre de 2023];10(06):01-8. Disponible en: <https://nursingdidactics.com/index.php/ijnd/article/view/2942>
29. Cerda M, Fernandez A, Barja J, Ramos S, González M. Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería. Rev. cuban. med. mil. [Internet]. 2023 [citado 20 de diciembre de 2023]; 52 (1): e2212. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572023000100024&lng=es.
30. Cordero E, et al. Dimensiones de la relación interpersonal del profesional de enfermería en una unidad de segundo nivel. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc [Internet]; 2019 [citado 20 de diciembre del 2023]; 27(2): 89-96.

Disponible en: <https://biblat.unam.mx/hevila/RevistadeenfermeriadelInstitutoMexicanodelSeguroSocial/2019/vol27/no2/5.pdf>

31. Ángel-Salazar E.M. del, Fernández-Acosta C.A., Santes-Bastián M.C., Fernández-Sánchez H., Zepeta-Hernández D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enferm. univ* [Internet]. 2020 [citado 20 de diciembre de 2023]; 17 (3): 273-283. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632020000300273&lng=es
32. Deza F, et al. Motivación de logro y satisfacción laboral. *Universidad y Sociedad* [Internet]; 2020 [citado 20 de diciembre de 2023]; 12(3), 61-66. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-61.pdf>
33. Merchan A. Teorías de motivación y su relación en el ámbito laboral. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional*. [Internet]; 2022 [citado 20 de diciembre de 2023]; 10 (2): 81-86. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8625447>
34. Chunga T, Escuza M. La importancia de la satisfacción laboral en el ámbito profesional: una revisión sistemática. *Divers.: Perspect. Psicol.* [Internet]. 2023 [citado 26 de diciembre de 2023]; 19(1). Disponible en: <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/9109>
35. Piacquadio N. Ausentismo laboral y motivación en enfermería en el contexto latinoamericano: una revisión panorámica. *Salud, Ciencia y Tecnología* [Internet]. 2021 [citado 26 de diciembre de 2023]; 1:25. Disponible en: <https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/view/31>
36. Duran-Niño EY, Campos de Aldana MS, Arboleda de Pérez LB. Primary health care challenge for nursing professionals: a narrative review. *Rev Saúde Pública* [Internet]. 2021 [citado 20 de diciembre de 2023]; 100 (1). Disponible en: <https://doi.org/10.11606/s1518-8787.2021055002719>
37. Ortiz Vasquez GE, Llanos Gaibor JL, Cuví Quito EC, Villacis García WS, Alban Galeas WO, Solís Amaguaya GV, Veliz Rodríguez SJ. El papel de la Enfermería en el Cuidado de Pacientes con Enfermedades Crónicas: Retos, Estrategias de Manejo y Resultados de Salud. *Ciencia Latina* [Internet]. 2023 [citado 26 de diciembre de 2023]; 7(5):3438-59. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7969>

38. Moya, Maricela González y Campos, María Soledad Zárate Trabajo, miserias y recompensas: Asistentes sociales, enfermeras y matronas en la construcción de la política sanitaria chilena a mediados del siglo XX. Salud Colectiva [Internet]; 2021 [citado 26 diciembre 2023], e2214. Disponible en: <https://doi.org/10.18294/sc.2019.2214>.
39. Malleville S, Beliera, A. El lugar del reconocimiento en el trabajo de enfermería. Repensando el concepto de precarización laboral. Estudios del trabajo [Internet]; 2020 [citado 26 de diciembre de 2023]; (59), 49-51. Disponible en: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2545-77562020000100005&lng=es&tlng=es.
40. Montero V, Vizcaíno A, Montero V. Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. Rev Cub Med Mil. [Internet]; 2020 [citado 26 de diciembre de 2023]; 49(2):364-374. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=101938>
41. Peña-Alfaro B-S, Arango-Bayer G-L. Entorno laboral saludable para la práctica asistencial de enfermería: revisión de literatura. Rev Colomb Salud Ocup [Internet]. 2022 [citado 26 de diciembre de 2023];12(1):e-8290. Disponible en: https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/8290
42. Poblete-Troncoso Margarita, Correa-Schnake Marcelo, Aguilera-Rojas Pamela, González-Acuña Juan Carlos. Valores profissionais de enfermagem no posmodernismo: uma revisão sistemática. Acta bioeth. [Internet]. 2019 [citado 26 de diciembre de 2023]; 25 (2): 243-252. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-569X2019000200243&lng=es.
43. Silva Thais Araújo da, Freitas Genival Fernandes de, Hiromi Takashi Magali, Albuquerque Tatiana de Araújo. Identidad profesional del enfermero: una revisión de literatura. Enferm. glob. [Internet]. 2019 [citado 26 de diciembre de 2023]; 18(54): 563-600. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000200020&lng=es.
44. Azevedo B, Azevedo P. Os enfrentamentos vivenciados pelos clientes

- submetidos à hemodiálise sob a ótica do modelo de adaptação de Callista Roy uma revisão integrativa. RECIMA21 [Internet]. 2021 [citado 26 de diciembre de 2023]; 2(10): e210771. Disponible en: <https://recima21.com.br/index.php/recima21/article/view/771>
45. Almeida S, Nascimento F, Coura A. Coronavirus pandemic in light of nursing theories. Rev Bras Enferm [Internet]. 2020 [citado 26 de diciembre de 2023]; 73: e20200538. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0538>
46. Lima J de, Lima L, Cavalcante E, Quirino G, Pinheiro W. Nursing theories in the care of stroke patients: a scoping review. Rev Bras Enferm [Internet]. 2023 [Internet]; 76(5): e20220791. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2022-0791>
47. Giraldo D, et al. Afrontamiento y adaptación en cuidadores según el modelo de Callista Roy. Med UPB [Internet]. 13 de octubre de 2021 [citado 26 de diciembre de 2023]; 40(2):13-21. Disponible en: <https://revistas.upb.edu.co/index.php/medicina/article/view/7318>
48. García E, Torres N. Aplicación del modelo de Callista Roy como herramienta de adaptación al estrés. Braz. J. Hea. Rev. [Internet]. 2023 [consultado el 26 de diciembre de 2023];6(1):1832-54. Disponible en: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BJHR/article/view/56678>
49. Canova J, et al. Relación entre condiciones de trabajo con la calidad de vida relacionada con la salud de trabajadores de enfermería y medicina de unidades de cuidados intensivos durante la pandemia COVID 19 en Santa Marta, Colombia. Enfermería global [Internet]; 2023 [citado 26 de diciembre de 2023]; 7 (1). Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/540111/339011>
50. Brunelli M, Astoul Bonorino C, Cingolani P, Galli M, Kitashima N, Rocca Rivarola M. Condiciones laborales y sus consecuencias en la satisfacción laboral en un hospital de emergencia. rhe [Internet]. 29 de abril de 2022 [citado 27 de diciembre de 2023];33(1):33-48. Disponible en: <https://pensamientoeducativo.uc.cl/index.php/RHE/article/view/44363>
51. Sánchez-Sellero M-C. Impacto del trabajo a turnos sobre la salud y la satisfacción laboral de los trabajadores en España. Soc estado [Internet]. 2021 [citado 26 de diciembre de 2023]; 36(1):109–31. Disponible en:

- <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-202136010006>
52. Cogollo Milanés Z, Marques Polo A, Guzmán AC, Gómez Bustamante E. Condiciones de trabajo de los egresados de enfermería en Cartagena. Panor. Econ. [Internet]. 2019 [citado 27 de diciembre de 2023];27(1):105-1. Disponible en: <https://revistas.unicartagena.edu.co/index.php/panoramaeconomico/article/view/2619>
53. Chávez M, et al. Clima y satisfacción laboral prepandemia del personal de enfermería en un servicio de emergencia. Revista de la facultad de medicina de la URP. [Internet] 2023 [citado 26 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH/article/view/5646/7841>
54. Leitón Espinoza ZE, Arteaga Lujan NE. Condiciones de trabajo física, psicológica y social, en enfermeras del servicio de emergencia. Sciéndo [Internet]. 7 de marzo de 2022 [citado 27 de diciembre de 2023];25(1):29-3. Disponible en: <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/4281>
55. Millones M. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz. Revista científica EDU.PE. [Internet]; 2022 [citado 27 de diciembre de 2023]; 3 (1). Disponible en: <https://revistacientifica.edu.pe/index.php/revistacientifica/article/view/21>
56. López W, y Sánchez J. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia, en un hospital del Callao – 2022. [Internet]; 2022 [citado 27 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/7725>
57. Lázaro N, et al. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del personal de enfermería de un hospital público, Callao – 2019. [Internet]; 2019 [citado 27 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37050>
58. 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. [Internet]; 2019 [citado 27 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3815>
59. Hoyos W. Estrategia motivacional para la satisfacción laboral en enfermeros

- de áreas críticas de un hospital público de Bagua, Amazonas. [Internet]; 2023 [citado 27 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/10892>
60. Cárdenas N, & Aguirre D. Funciones frontales, condiciones laborales y estrés laboral: ¿mediación, moderación o efecto? *Psicología desde el Caribe* [Internet]; 2019 [citado 27 de diciembre de 2023]; 36(2), 149-176. <https://doi.org/10.14482/psdc.36.2.155.9>
61. Gutiérrez A, Olivera E, Bastida E, & Castillo M. Factores de satisfacción laboral en tiempos de crisis económica. Una revisión sistemática. *Visión de futuro* [Internet]; 2022 [citado 27 de diciembre de 2023]; 26(2): 1-21. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2022.26.02.001.es>
62. García D, Navarro K, Parra L. Desarrollo de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en Colombia a partir del Decreto 1072: una revisión sistemática. *VIEI* [Internet]. 2020 [citado 27 de diciembre de 2023]; 15(2):37-5. Disponible en: <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/viei/article/view/6242>
63. Colegio de enfermeros del Perú. Ley del Trabajo de la Enfermera(o) N° 27669. [Internet]; 2002 [citado 27 de diciembre de 2023]. Disponible en: https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/ley_trabajo_enfermero.pdf
64. Sy A, Moglia B, Aragunde G, Derossi P. La urgencia bajo la lupa: una revisión de la producción científica sobre servicios de emergencia en hospitales desde la etnografía. *Cad Saúde Pública* [Internet]. 2021 [citado 27 de diciembre de 2023]; 37(1): e00026120. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/0102-311X00026120>
65. Vizcaíno P, Cedeño J, Maldonado I. Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina* [Internet]. 2023 [citado 27 de diciembre de 2023]; 7(4): 9723-62. Disponible en: <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658>
66. Acosta F. Los enfoques de investigación en las Ciencias Sociales. *RLOGMIOS* [Internet]. 2023 [citado 27 de diciembre de 2023]; 3(8): 82-95. Disponible en: <https://idicap.com/ojs/index.php/ogmios/article/view/226>
67. Villacorta M. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo de la enfermera(o)

- en pandemia por COVID – 19 del Hospital de Laredo. [Internet]; 2023 [citado 27 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/items/2149f3fb-aa16-4f66-9894-b4bfafee213a>
68. Ramos P. Condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería, en un hospital nivel IV, Lima, 2022. [Internet]; 2022 [citado 27 de diciembre de 2023]. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8412/T061_47507773_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
69. Reyes J, Cárdenas M, & Plua K. Consideraciones sobre el cumplimiento de principios éticos en la investigación científica. Conrado [Internet]; 2020 [citado 27 de diciembre de 2023]; 16 (77): 154-161. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000600154&lng=es&tlng=en.

ANEXOS

ANEXO 1: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



UNIVERSIDAD PRIVADA ANTEÑOR ORREGO FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

CUESTIONARIO PARA MEDIR LAS CONDICIONES LABORALES

Elaborado Villacorta M, 2023

Modificado por López M, 2024

Introducción:

Estimado participante, reciba un cordial saludo y, a la vez se le agradece anticipadamente por su participación en el estudio de investigación. Se le invita a responder a cada uno de los ítems según considere conveniente.

Indicaciones

Marque o rellene según corresponda los siguientes ítems:

Edad: _____

Grupo ocupacional: _____

Tiempo de servicio en el área de emergencia: _____(Años)

A continuación, Marque con una X aquella casilla que mejor considere su situación con respecto a cada pregunta, teniendo en cuenta los siguientes parámetros: Totalmente de acuerdo (5), Mayormente de acuerdo (4), indiferente a la opinión (3), pocas veces de acuerdo (2), Totalmente en desacuerdo (1).

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
CONDICIONES DE TRABAJO FÍSICAS						
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2	Las instalaciones del servicio: Dotación de mobiliario, equipos técnicos; facilitan mi trabajo y los servicios prestados a los usuarios.					

3	Las condiciones ambientales del servicio: Iluminación, temperatura, ruidos, ventilación; facilitan mi actividad diaria					
4	El ambiente físico donde trabajo es cómodo y limpio					
CONDICIONES DE TRABAJO PSICOLÓGICAS						
5	Cuento con amabilidad y respeto de parte de mis directivos					
6	Tengo oportunidad para elegir mis días de descanso					
7	Tengo motivación en mi área laboral					
8	Tengo autonomía en mis decisiones profesionales					
9	He recibido curso sobre prevención de riesgos laborales en mi área de trabajo.					
10	Mis actividades diarias me estimulan a realizar mi compromiso laboral					
CONDICIONES DE TRABAJO SOCIAL						
11	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.					
12	Considero que existen buenas relaciones interpersonales con los directivos.					
13	Tengo participación de las decisiones organizacionales de mi institución					
14	Me identifico con los cambios propuestos por mis compañeros					
15	Existe respeto entre mis compañeros.					



UNIVERSIDAD PRIVADA ANTEOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR SATISFACCIÓN LABORAL

Elaborado Ramos P, 2023

Modificado por López M, 2024

Introducción:

Estimado participante, reciba un cordial saludo y, a la vez se le agradece anticipadamente por su participación en el estudio de investigación. Se le invita a responder a cada uno de los ítems según considere conveniente.

Indicaciones

El presente cuestionario es de carácter anónimo y será usado exclusivamente para fines de investigación, por lo que le solicito responder con veracidad y total libertad. Responda marcando con un aspa (x)) utilizando la siguiente escala.

N°	DIMENSIÓN: RETO DEL TRABAJO	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
		1	2	3	4	5
1	Te produce satisfacción tu trabajo					
2	Tu trabajo te ofrece oportunidades de hacer lo que te gusta					
3	Pones todo de tu parte para desempeñar bien tu trabajo					
4	Recibes información de parte de tus líderes de como desempeñar tu trabajo					
5	Tu trabajo estimula tus ganas de superación.					

DIMENSIÓN: SISTEMA DE RECOMPENSAS						
6	Sientes que son justos los aumentos salariales con relación a ti y a los demás					
7	Has recibido algún reconocimiento por tu desempeño laboral					
8	Las cargas de trabajo están bien repartidas					
9	Se valora los altos niveles de desempeño					
10	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo					
11	Percibes un salario estándar que te brinda estabilidad económica					
DIMENSIÓN: CONDICIONES FAVORABLES						
12	Cuentas con todos tus bienes y materiales para tu mejor desempeño laboral					
13	Me disgusta mi horario					
14	Tienes independencia para organizar tu trabajo					
15	En tu institución cuenta con ambientes adecuados para un buen desempeño laboral					
DIMENSIÓN: COLEGAS QUE TE BRINDAN APOYO						
16	Te supervisan constantemente en tu institución					

17	Recibes apoyo o ayuda oportuna de parte de tus colegas					
18	Comparan al personal en esta institución					
19	Tus líderes te proporcionan las oportunidades para tu desarrollo					
20	Crees que tus compañeros asumen con responsabilidad cada reto de su trabajo					

ANEXO 2: VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDOS DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CONDICIONES LABORALES

Elaborado por: Villacorta M, 2023

Modificado por: López M, 2023.

DIMENSIÓN/INDICADOR /ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
	CLARIDAD		OBJETIVIDAD		CONSISTENCIA		COHERENCIA		METODOLOGÍA		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: CONDICIONES DE TRABAJO FÍSICAS											
La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	✓		✓		✓		✓		✓		
Las instalaciones del servicio: Dotación de mobiliario, equipos técnicos; facilitan mi trabajo y los servicios prestados a los usuarios.	✓		✓		✓		✓		✓		
Las condiciones ambientales del servicio: Iluminación, temperatura, ruidos, ventilación; facilitan mi actividad diaria	✓		✓		✓		✓		✓		
El ambiente físico donde trabajo es cómodo y limpio	✓		✓		✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: CONDICIONES DE TRABAJO PSICOLÓGICAS											
Cuento con amabilidad y respeto de parte de mis directivos	✓		✓		✓		✓		✓		
Tengo oportunidad para elegir mis días de descanso	✓		✓		✓		✓		✓		
Tengo motivación en mi área laboral	✓		✓		✓		✓		✓		
Tengo autonomía en mis decisiones profesionales	✓		✓		✓		✓		✓		
He recibido curso sobre prevención de riesgos laborales en mi área de trabajo.	✓		✓		✓		✓		✓		
Mis actividades diarias me estimulan a realizar mi compromiso laboral	✓		✓		✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: CONDICIONES DE TRABAJO SOCIAL											
El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.	✓		✓		✓		✓		✓		
Considero que existen buenas relaciones interpersonales con los directivos.	✓		✓		✓		✓		✓		

Tengo participación de las decisiones organizacionales de mi institución	✓		✓		✓		✓		✓	
Me identifico con los cambios propuestos por mis compañeros	✓		✓		✓		✓		✓	
Existe respeto entre mis compañeros.	✓		✓		✓		✓		✓	

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del Juez validador:

Sra. Enf. Maritza Abanto Abanto.

Especialidad del juez validador:

Cuidados Críticos y Emergencia

GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
HOSPITAL REGIONAL VIRREYESALTA CHAPAYAS


Lic. Enf. MARITZA ABANTO ABANTO
ESPECIALISTA EN CUIDADOS CRÍTICOS Y EMERGENCIA
CEP 45330 - RCE 13237

Firma y sello Del Experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDOS DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA
VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL**

Elaborado por: Ramos P, 2023.

Modificado por: López M, 2023

DIMENSIÓN/INDICADOR /ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
	CLARIDAD		OBJETIVIDAD		CONSISTENCIA		COHERENCIA		METODOLOGÍA		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: RETO DEL TRABAJO											
Te produce satisfacción tu trabajo	✓		✓		✓		✓		✓		
Tu trabajo te ofrece oportunidades de hacer lo que te gusta	✓		✓		✓		✓		✓		
Pones todo de tu parte para desempeñar bien tu trabajo	✓		✓		✓		✓		✓		
Recibes información de parte de tus líderes de como desempeñar tu trabajo	✓		✓		✓		✓		✓		
Tu trabajo estimula tus ganas de superación	✓		✓		✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: SISTEMA DE RECOMPENSAS											
Sientes que son justos los aumentos salariales con relación a ti y a los demás	✓		✓		✓		✓		✓		
Has recibido algún reconocimiento por tu desempeño laboral	✓		✓		✓		✓		✓		
Las cargas de trabajo están bien repartidas	✓		✓		✓		✓		✓		
Se valora los altos niveles de desempeño	✓		✓		✓		✓		✓		
Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo	✓		✓		✓		✓		✓		
Percibes un salario estándar que te brinda estabilidad económica	✓		✓		✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: CONDICIONES FAVORABLES											
Cuentas con todos tus bienes y materiales para tu mejor desempeño laboral	✓		✓		✓		✓		✓		
Me disgusta mi horario	✓		✓		✓		✓		✓		
Tienes independencia para organizar tu trabajo	✓		✓		✓		✓		✓		
En tu institución cuenta con ambientes adecuados para un buen desempeño laboral	✓		✓		✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 4: COLEGAS QUE TE BRINDAN APOYO									
Te supervisan constantemente en tu institución	✓		✓		✓		✓		✓
Recibes apoyo o ayuda oportuna de parte de tus colegas	✓		✓		✓		✓		✓
Comparan al personal en esta institución	✓		✓		✓		✓		✓
Tus líderes te proporcionan las oportunidades para tu desarrollo	✓		✓		✓		✓		✓
Crees que tus compañeros asumen con responsabilidad cada reto de su trabajo	✓		✓		✓		✓		✓

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del Juez validador:

Lic. Enf. Maritza Abanto Abanto

Especialidad del juez validador:

Salud Crítica y Emergencia

GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS
HOSPITAL REGIONAL VIRGEN DE FATIMA TACHAPOYAS


Lic. Enf. MARITZA ABANTO ABANTO
ESPECIALISTA EN CUIDADOS CRITICOS Y EMERGENCIA
CEP(45588 - RUC: 13237

Firma y sello Del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDOS DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CONDICIONES LABORALES

Elaborado por: Villacorta M, 2023

Modificado por: López M, 2023.

DIMENSIÓN/INDICADOR /ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
	CLARIDAD		OBJETIVIDAD		CONSISTENCIA		COHERENCIA		METODOLOGÍA		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: CONDICIONES DE TRABAJO FÍSICAS											
La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	✓		✓		✓		✓		✓		
Las instalaciones del servicio: Dotación de mobiliario, equipos técnicos; facilitan mi trabajo y los servicios prestados a los usuarios.	✓		✓		✓		✓		✓		
Las condiciones ambientales del servicio: Iluminación, temperatura, ruidos, ventilación; facilitan mi actividad diaria	✓		✓		✓		✓		✓		
El ambiente físico donde trabajo es cómodo y limpio	✓		✓		✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: CONDICIONES DE TRABAJO PSICOLÓGICAS											
Cuento con amabilidad y respeto de parte de mis directivos	✓		✓		✓		✓		✓		
Tengo oportunidad para elegir mis días de descanso	✓		✓		✓		✓		✓		
Tengo motivación en mi área laboral	✓		✓		✓		✓		✓		
Tengo autonomía en mis decisiones profesionales	✓		✓		✓		✓		✓		
He recibido curso sobre prevención de riesgos laborales en mi área de trabajo.	✓		✓		✓		✓		✓		
Mis actividades diarias me estimulan a realizar mi compromiso laboral	✓		✓		✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: CONDICIONES DE TRABAJO SOCIAL											
El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.	✓		✓		✓		✓		✓		
Considero que existen buenas relaciones interpersonales con los directivos.	✓		✓		✓		✓		✓		

Tengo participación de las decisiones organizacionales de mi institución	✓		✓		✓		✓		✓	
Me identifico con los cambios propuestos por mis compañeros	✓		✓		✓		✓		✓	
Existe respeto entre mis compañeros.	✓		✓		✓		✓		✓	

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del Juez validador:

Mg. Enfermería Ketibely Calampin Sopla.

Especialidad del juez validador:

EMERGENCIA Y DESASTRES

GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS
HOSPITAL REGIONAL VIRGEN DE FÁTIMA CUMBAPOYAS

Mg. Enf. KETIBELY CALAMPIN SOPLA
ESPECIALISTA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES
CEP: 67369 ENE 17123

Firma y sello Del Experto Inform

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDOS DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Elaborado por: Ramos P, 2023.

Modificado por: López M, 2023

DIMENSIÓN/INDICADOR /ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
	CLARIDAD		OBJETIVIDAD		CONSISTENCIA		COHERENCIA		METODOLOGÍA		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: RETO DEL TRABAJO											
Te produce satisfacción tu trabajo	✓		✓		✓		✓		✓		
Tu trabajo te ofrece oportunidades de hacer lo que te gusta	✓		✓		✓		✓		✓		
Pones todo de tu parte para desempeñar bien tu trabajo	✓		✓		✓		✓		✓		
Recibes información de parte de tus líderes de como desempeñar tu trabajo	✓		✓		✓		✓		✓		
Tu trabajo estimula tus ganas de superación	✓		✓		✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: SISTEMA DE RECOMPENSAS											
Sientes que son justos los aumentos salariales con relación a ti y a los demás	✓		✓		✓		✓		✓		
Has recibido algún reconocimiento por tu desempeño laboral	✓		✓		✓		✓		✓		
Las cargas de trabajo están bien repartidas	✓		✓		✓		✓		✓		
Se valora los altos niveles de desempeño	✓		✓		✓		✓		✓		
Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo	✓		✓		✓		✓		✓		
Percibes un salario estándar que te brinda estabilidad económica	✓		✓		✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: CONDICIONES FAVORABLES											
Cuentas con todos tus bienes y materiales para tu mejor desempeño laboral	✓		✓		✓		✓		✓		
Me disgusta mi horario	✓		✓		✓		✓		✓		
Tienes independencia para organizar tu trabajo	✓		✓		✓		✓		✓		
En tu institución cuenta con ambientes adecuados para un buen desempeño laboral	✓		✓		✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 4: COLEGAS QUE TE BRINDAN APOYO										
Te supervisan constantemente en tu institución	✓		✓		✓		✓		✓	
Recibes apoyo o ayuda oportuna de parte de tus colegas	✓		✓		✓		✓		✓	
Comparan al personal en esta institución	✓		✓		✓		✓		✓	
Tus líderes te proporcionan las oportunidades para tu desarrollo	✓		✓		✓		✓		✓	
Crees que tus compañeros asumen con responsabilidad cada reto de su trabajo	✓		✓		✓		✓		✓	

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del Juez validador:

Mg. ENFERMERA KEIZIBELY CALAMPA SOPLA

Especialidad del juez validador:

EMERGENCIA Y DESASTRES

GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS
 HOSPITAL REGIONAL VIRGEN DE FÁTIMA CHACHAPOYAS

 Mg. Enf. KEIZIBELY CALAMPA SOPLA
 ESPECIALISTA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES
 CEP: 57349 ENE 17423

Firma y sello Del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDOS DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CONDICIONES LABORALES

Elaborado por: Villacorta M, 2023

Modificado por: López M, 2023.

DIMENSIÓN/INDICADOR /ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
	CLARIDAD		OBJETIVIDAD		CONSISTENCIA		COHERENCIA		METODOLOGÍA		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: CONDICIONES DE TRABAJO FÍSICAS											
La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	X		X		X		X		X		
Las instalaciones del servicio: Dotación de mobiliario, equipos técnicos; facilitan mi trabajo y los servicios prestados a los usuarios.	X		X		X		X		X		
Las condiciones ambientales del servicio: Iluminación, temperatura, ruidos, ventilación; facilitan mi actividad diaria	X		X		X		X		X		
El ambiente físico donde trabajo es cómodo y limpio	X		X		X		X		X		
DIMENSIÓN 2: CONDICIONES DE TRABAJO PSICOLÓGICAS											
Cuento con amabilidad y respeto de parte de mis directivos	X		X		X		X		X		
Tengo oportunidad para elegir mis días de descanso	X		X		X		X		X		
Tengo motivación en mi área laboral	X		X		X		X		X		
Tengo autonomía en mis decisiones profesionales	X		X		X		X		X		
He recibido curso sobre prevención de riesgos laborales en mi área de trabajo.	X		X		X		X		X		
Mis actividades diarias me estimulan a realizar mi compromiso laboral	X		X		X		X		X		
DIMENSIÓN 3: CONDICIONES DE TRABAJO SOCIAL											
El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.	X		X		X		X		X		
Considero que existen buenas relaciones interpersonales con los directivos.	X		X		X		X		X		

Tengo participación de las decisiones organizacionales de mi institución	<input checked="" type="checkbox"/>							
Me identifico con los cambios propuestos por mis compañeros	<input checked="" type="checkbox"/>							
Existe respeto entre mis compañeros.	<input checked="" type="checkbox"/>							

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del Juez validador:

Mixán Gimes Robinson

Especialidad del juez validador:

Cuidados críticos y Emergencia

GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS
HOSPITAL REGIONAL "VIRGEN DE FÁTIMA" CHACHAPOYAS

Mg. ROBINSON GIMES ROBINSON
Especialidad: Emergencia

Firma y selló Del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDOS DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Elaborado por: Ramos P, 2023.

Modificado por: López M, 2023

DIMENSIÓN/INDICADOR /ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES	
	CLARIDAD		OBJETIVIDAD		CONSISTENCIA		COHERENCIA		METODOLOGÍA			
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
DIMENSIÓN 1: RETO DEL TRABAJO												
Te produce satisfacción tu trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
Tu trabajo te ofrece oportunidades de hacer lo que te gusta	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
Pones todo de tu parte para desempeñar bien tu trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
Recibes información de parte de tus líderes de como desempeñar tu trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
Tu trabajo estimula tus ganas de superación	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
DIMENSIÓN 2: SISTEMA DE RECOMPENSAS												
Sientes que son justos los aumentos salariales con relación a ti y a los demás	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
Has recibido algún reconocimiento por tu desempeño laboral	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
Las cargas de trabajo están bien repartidas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
Se valora los altos niveles de desempeño	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
Percibes un salario estándar que te brinda estabilidad económica	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
DIMENSIÓN 3: CONDICIONES FAVORABLES												
Cuentas con todos tus bienes y materiales para tu mejor desempeño laboral	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
Me disgusta mi horario	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
Tienes independencia para organizar tu trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
En tu institución cuenta con ambientes adecuados para un buen desempeño laboral	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			

DIMENSIÓN 4: COLEGAS QUE TE BRINDAN APOYO									
Te supervisan constantemente en tu institución	X		X		X		X		X
Recibes apoyo o ayuda oportuna de parte de tus colegas	X		X		X		X		X
Comparan al personal en esta institución	X		X		X		X		X
Tus líderes te proporcionan las oportunidades para tu desarrollo	X		X		X		X		X
Crees que tus compañeros asumen con responsabilidad cada reto de su trabajo	X		X		X		X		X

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del Juez validador:

Mixán Camus Robinson

Especialidad del juez validador:

Cuidados Críticos y Emergencia

GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS
HOSPITAL REGIONAL VIRGEN DE FÁTIMA - CHACHAPOYAS

Mg. ROBINSON MIXÁN CAMUS

Jefe del Departamento de Enfermería

C.E.P. 2016 - 2017 - 2053 - R.U.D. 1819

Firma y sello Del Experto Informante

VALIDEZ DE CONTENIDO DE LAS CONDICIONES LABORALES

Validez de Aiken del juicio de expertos							
	ÍTEMS	EXPERTO	EXPERTO	EXPERTO	Total (S)	V. Aiken	Validez por ítems
		1	2	3	Sumatoria de acuerdo	S/ (n (c-1))	ESCALAS
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	1	1	1	3	1	Fuerte validez
2	Las instalaciones del servicio: Dotación de mobiliario, equipos técnicos; facilitan mi trabajo y los servicios prestados a los usuarios.	1	1	1	3	1	Fuerte validez
3	Las condiciones ambientales del servicio: Iluminación, temperatura, ruidos, ventilación; facilitan mi actividad diaria	1	1	1	3	1	Fuerte validez
4	El ambiente físico donde trabajo es cómodo y limpio	1	1	1	3	1	Fuerte validez
5	Cuento con amabilidad y respeto de parte de mis directivos	1	1	1	3	1	Fuerte validez
6	Tengo oportunidad para elegir mis días de descanso	1	1	1	3	1	Fuerte validez
7	Tengo motivación en mi área laboral	1	1	1	3	1	Fuerte validez
8	Tengo autonomía en mis decisiones profesionales	1	1	1	3	1	Fuerte validez
9	He recibido curso sobre prevención de riesgos laborales en mi área de trabajo.	1	1	1	3	1	Fuerte validez
10	Mis actividades diarias me estimulan a realizar mi compromiso laboral	1	1	1	3	1	Fuerte validez
11	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.	1	1	1	3	1	Fuerte validez
12	Considero que existen buenas relaciones interpersonales con los directivos.	1	1	1	3	1	Fuerte validez
13	Tengo participación de las decisiones organizacionales de mi institución	1	1	1	3	1	Fuerte validez
14	Me identifico con los cambios propuestos por mis compañeros	1	1	1	3	1	Fuerte validez
15	Existe respeto entre mis compañeros.	1	1	1	3	1	Fuerte validez
Índice total de validez del instrumento					3	1	Fuerte validez

**PRUEBA PILOTO DEL ANÁLISIS DE VALIDEZ PARA EL INSTRUMENTO QUE
EVALÚA LAS CONDICIONES LABORALES**

N°	CONDICIONES LABORALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	1	3	5	2	3	1	2	1	1	5	2	3	4	5	5
2	1	2	1	2	1	1	3	5	2	2	1	2	1	2	1
3	2	1	2	1	2	2	3	4	2	1	2	1	2	1	2
4	2	3	4	1	1	2	5	3	4	5	4	4	2	2	1
5	5	5	5	5	5	1	2	1	1	2	1	1	5	3	4
6	4	2	1	3	4	1	3	5	2	5	5	3	2	1	3
7	4	3	2	4	4	2	3	4	2	4	5	1	1	5	2
8	4	2	5	3	5	2	5	3	4	2	5	5	2	4	1
9	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
10	1	3	5	2	3	1	3	5	2	5	2	3	4	5	5
11	2	3	4	2	2	2	3	4	2	2	5	2	1	1	2
12	2	5	3	4	2	2	5	3	4	5	5	5	5	5	4
13	5	5	5	5	2	1	2	1	1	5	5	1	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2

Fuente: Muestra piloto aplicada a 15 recursos humanos de enfermería

1. Prueba de Validez interna del Instrumento que evalúa la “r” Correlación de Pearson.

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \times \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Dónde:

r: Correlación de Pearson

x: Puntaje impar obtenido

x²: Puntaje impar al cuadrado obtenido

y: Puntaje par obtenido

y²: Puntaje par al cuadrado obtenido

n: Número de individuos

∑: Sumatoria

Cálculos estadísticos:

Estadístico	x	y	x ²	y ²	xy
Suma	656	485	1 7178	19971	18795

Coefficiente de correlación:

$$r = \frac{15 \times 17178 - 485 \times 656}{\sqrt{15 \times 17178 - (485)^2} \times \sqrt{15 \times 19971 - (656)^2}} = 0.912$$

> 0.70 ⇒ Válido

**ANÁLISIS DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN
LABORAL DEL RECURSO HUMANO DE ENFERMERÍA**

VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Validez de Aiken del juicio de expertos							
	ÍTEMS	EXPERTO	EXPERTO	EXPERTO	Total (S)	V. Aiken	Validez por ítems
		1	2	3	Sumatoria de acuerdo	S/ (n (c-1))	ESCALAS
1	Te produce satisfacción tu trabajo	1	1	1	3	1	Fuerte validez
2	Tu trabajo te ofrece oportunidades de hacer lo que te gusta	1	1	1	3	1	Fuerte validez
3	Pones todo de tu parte para desempeñar bien tu trabajo	1	1	1	3	1	Fuerte validez
4	Recibes información de parte de tus líderes de como desempeñar tu trabajo	1	1	1	3	1	Fuerte validez
5	Tu trabajo estimula tus ganas de superación	1	1	1	3	1	Fuerte validez
6	Sientes que son justos los aumentos salariales con relación a ti y a los demás	1	1	1	3	1	Fuerte validez
7	Has recibido algún reconocimiento por tu desempeño laboral	1	1	1	3	1	Fuerte validez
8	Las cargas de trabajo están bien repartidas	1	1	1	3	1	Fuerte validez
9	Se valora los altos niveles de desempeño	1	1	1	3	1	Fuerte validez
10	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo	1	1	1	3	1	Fuerte validez
11	Percibes un salario estándar que te brinda estabilidad económica	1	1	1	3	1	Fuerte validez
12	Cuentas con todos tus bienes y materiales para tu mejor desempeño laboral	1	1	1	3	1	Fuerte validez
13	Me disgusta mi horario	1	1	1	3	1	Regular validez
14	Tienes independencia para organizar tu trabajo	1	1	1	3	1	Fuerte validez
15	En tu institución cuenta con ambientes adecuados para un buen desempeño laboral	1	1	1	3	1	Fuerte validez
16	Te supervisan constantemente en tu institución	1	1	1	3	1	Fuerte validez
17	Recibes apoyo o ayuda oportuna de parte de tus colegas	1	1	1	3	1	Fuerte validez
18	Comparan al personal en esta institución	1	1	1	3	1	Regular validez
19	Tus líderes te proporcionan las oportunidades para tu desarrollo	1	1	1	3	1	Fuerte validez
20	Creer que tus compañeros asumen con responsabilidad cada reto de su trabajo	1	1	1	3	1	Fuerte validez
Índice total de validez del instrumento					3	1	Fuerte validez

PRUEBA PILOTO DEL ANÁLISIS DE VALIDEZ PARA EL INSTRUMENTO QUE EVALÚA LA SATISFACCIÓN LABORAL

N°	SATISFACCIÓN LABORAL DEL RECURSO HUMANO DE ENFERMERÍA																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	1	1	4	3	4	4	3	1	2	4
2	4	2	1	3	4	4	3	3	2	4	4	3	2	1	3	1	2	4	4	1
3	4	3	2	4	4	2	1	3	2	4	4	1	1	4	2	3	4	1	4	2
4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	1	3	4	3	2	4
5	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1
6	1	3	4	2	3	3	4	2	1	4	2	3	4	4	4	2	1	3	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	1	1	4	3	4	4	3	1	2	4
8	4	2	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	1	3	4	3	2	4
9	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1
10	1	3	4	2	3	3	4	2	1	4	2	3	4	4	4	2	1	3	4	4
11	2	3	4	2	2	4	4	2	4	2	4	2	1	1	2	3	1	4	2	4
12	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2
13	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3
14	4	1	4	2	3	4	4	2	2	4	3	1	2	4	1	4	4	3	4	4
15	3	2	1	2	2	3	3	4	3	4	4	2	4	4	2	4	1	3	4	3

Fuente: Muestra piloto aplicada a 15 recursos humanos de enfermería.

1. Prueba de Validez interna del Instrumento que evalúa la “r” Correlación de Pearson.

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \times \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Dónde:

r: Correlación de Pearson

x: Puntaje impar obtenido

x²: Puntaje impar al cuadrado obtenido

y: Puntaje par obtenido

y²: Puntaje par al cuadrado obtenido

n: Número de individuos

∑: Sumatoria

Cálculos estadísticos:

Estadístico	x	y	x ²	y ²	xy
Suma	715	798	17668	20181	18657

Coefficiente de correlación:

$$r = \frac{15 \times 18657 - 715 \times 798}{\sqrt{15 \times 17668 - (715)^2} \times \sqrt{15 \times 20181 - (798)^2}} = 0.959$$

> 0.70 ⇒ Válido

ANEXO 3: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO DE CONDICIONES LABORALES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,891	15

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,873	15



UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERIA

ANEXO 4

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo.....identificado (a) con DNI N°..... después de haber recibido orientación acerca del trabajo de investigación a realizar por la Licenciada en Enfermería Marili López Muñoz, acepto ser encuestado (a) con el propósito de contribuir en la investigación sobre: “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en el recurso humano de enfermería de emergencias del hospital de Chachapoyas, 2024”, que tiene como objetivo “Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el recurso humano de enfermería de emergencias del hospital de Chachapoyas, 2024”.

Al participar en esta encuesta, entiendo y acepto que mi participación no causará ningún tipo de dificultad, malestar, incomodidad, perjuicio o represalias en mi atención. Por el contrario, reconozco que la información que proporcione será fundamental para desarrollar estrategias que mejoren la atención brindada. Después de haber recibido la debida información, otorgo mi consentimiento para participar en la encuesta, con la confianza de que los datos proporcionados serán tratados con confidencialidad y respeto a mi privacidad por parte de la investigadora y su asesora.

Firma del Informante

Firma de la persona que encuesta

ANEXO 5: RESOLUCIÓN DE DECANATO QUE APRUEBA EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

RESOLUCIÓN DE DECANATO N° 0109-2024-D-F-CCSS-UPAO

Trujillo, 22 de febrero de 2024

VISTO: el Oficio electrónico N° 0159-2024-DASE-UPAO, cursado por el señor Director Académico de la Segunda Especialidad Profesional, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Oficio electrónico N° 0159-2024-DASE-UPAO, se solicita la aprobación e inscripción del Proyecto de Tesis presentado por la Licenciada en Enfermería LOPEZ MUÑOZ, MARILI, alumna de la Segunda Especialidad Profesional de Enfermería con mención en EMERGENCIAS Y DESASTRES; con proyecto de tesis titulado **CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL RECURSO HUMANO DE ENFERMERÍA DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL DE CHACHAPOYAS, 2024**, así como el nombramiento de su asesora MS. CECILIA EVELYN CASTILLO RIVERA.

Que, el proyecto de tesis cuenta con la conformidad del Comité Revisor, y con el porcentaje permitido en el software antiplagio TURNITIN.

Que, habiendo cumplido con los procedimientos académico-administrativos reglamentarios establecidos. Debe autorizarse la inscripción del Proyecto de Tesis referido en el primer considerando, el mismo que tendrá una vigencia de un (01) año durante el cual las autoras tienen derecho exclusivo sobre el tema elegido.

Estando a las consideraciones expuestas y amparados en las facultades conferidas a este Despacho.

SE RESUELVE:

- PRIMERO:** AUTORIZAR la inscripción del Proyecto de Tesis titulado **CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL RECURSO HUMANO DE ENFERMERÍA DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL DE CHACHAPOYAS, 2024**, en el Libro de Registro de Proyectos de Tesis de la Segunda Especialidad Profesional de Enfermería, con el N° 005-2024, y con fecha 22 de febrero del 2024.
- SEGUNDO:** DECLARAR expedita a la Licenciada LOPEZ MUÑOZ, MARILI, para el desarrollo del Proyecto de Tesis, dejando claro que las autoras tienen derecho exclusivo sobre el tema elegido, por el periodo de un (01) año.
- TERCERO:** DESIGNAR como asesora del Proyecto de Tesis a la MS. CECILIA EVELYN CASTILLO RIVERA, quien está obligada a presentar a la Dirección Académica de la Segunda Especialidad Profesional, los informes mensuales del avance respectivo.
- CUARTO:** DISPONER que el Director Académico de la Segunda Especialidad Profesional tome las acciones correspondientes, de conformidad con las normas y reglamentos, a fin de que las Licenciadas y la asesora, cumplan las acciones que les competen.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE




Dra. Elsa Rocío Vargas Díaz
DECANA (e)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD




Ms. Carlos Augusto Diez Morales
SECRETARIO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



Trujillo

Av. América Sur 3145 - Urb. Monserrate - Trujillo
Teléfono: (+511) 0441 604444 - anexo 2341
fac_salud@upao.edu.pe
Trujillo - Perú

ANEXO 6: CONSTANCIA DE LA INSTITUCIÓN DONDE SE HA DESARROLLADO LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN



GOBIERNO REGIONAL
AMAZONAS

HOSPITAL REGIONAL
"VIRGEN DE FÁTIMA"
CHACHAPOYAS

Nuestro **DEBER**
es **SERVIR**

ESTABLECIMIENTO DE SALUD AMIGO DE LA MADRE, LA NIÑA Y EL NIÑO

EL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL REGIONAL "VIRGEN DE FÁTIMA" DE CHACHAPOYAS

CERTIFICA:

Que, el Proyecto de Investigación denominado "CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL RECURSO HUMANO DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL DE CHACHAPOYAS, 2024."- por la alumna Egresada de la Segunda Especialidad en Emergencias y Desastres de la Universidad Privada Antenor Orrego, Srta. **MARILI LOPEZ MUÑOZ** con PROVEIDO N° **002174-2024-G.R.AMAZONAS/DE** a la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación fue **Aprobado** en la sesión extraordinaria del día 06 de mayo de 2024, esta aprobación se otorga por su Validez Científica, respeto a las normas legales vigentes, reglamento de Investigación Institucional y la satisfacción de los requisitos exigidos por la Ética en Investigación.

El **Presente Certificado** tendrá una vigencia de 01 año a partir de emisión de esta constancia y obliga al investigador a ser responsable, notificar la fecha de inicio de Ejecución del Proyecto, los avances trimestrales, así como el Informe Final en cumplimiento del Reglamento de Investigación.

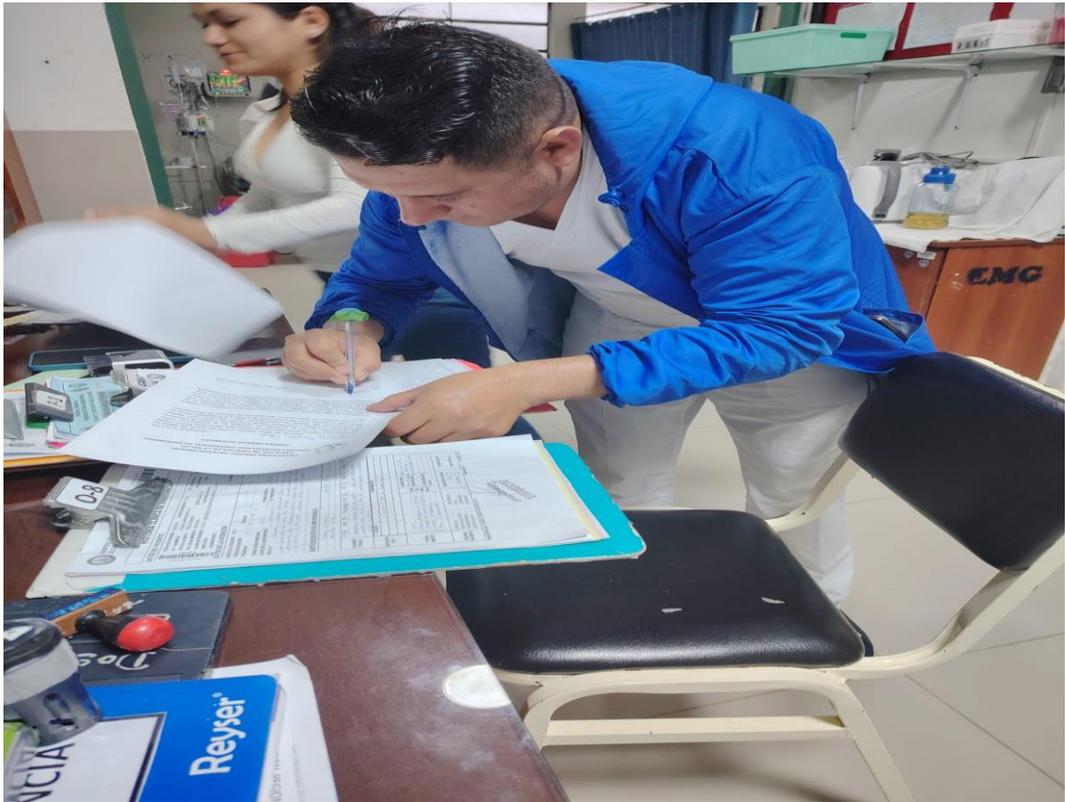
Dado en la ciudad de Chachapoyas, con fecha 06 de mayo de 2024

GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS
HOSPITAL REGIONAL "VIRGEN DE FÁTIMA" CHACHAPOYAS

Dra. VIANNEY MILAGRITOS DÍAZ ILQUIN
COP. 21705 - REG. 102
PRESIDENTA DEL COMITÉ DE ÉTICA

ANEXO 7: EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS





ANEXO 9: DATOS ESTADÍSTICOS COMPLEMENTARIOS

TABLA VIII-1:

CONDICIONES DE TRABAJO SEGÚN GRUPO OCUPACIONAL DEL RECURSO HUMANO DE ENFERMERÍA DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL DE CHACHAPOYAS.

CONDICIONES DE TRABAJO								
GRUPO OCUPACIONAL	MALAS		REGULARES		BUENAS		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
LICENCIADOS EN ENFERMERÍA	3	9.4	12	37.5	3	9.4	18	56
TÉCNICOS EN ENFERMERÍA	6	18.8	7	21.9	1	3.1	14	44
TOTAL	9	28.1	19	59.4	4	12.5	32	100.0

Fuente: Cuestionarios aplicados al recurso humano de enfermería.

Interpretación: La tabla muestra las condiciones de trabajo según grupo ocupacional, donde se evidenció que el 37.5% de los licenciados percibieron condiciones de trabajo regulares en comparación con el 21.9% de los técnicos en enfermería que también tuvieron esta percepción.

TABLA VIII-2:

SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN GRUPO OCUPACIONAL DEL RECURSO HUMANO DE ENFERMERÍA DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL DE CHACHAPOYAS.

SATISFACCIÓN LABORAL								
GRUPO OCUPACIONAL	BAJA		MEDIA		ALTA		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
LICENCIADOS EN ENFERMERÍA	6	18.8	10	31.3	2	6.3	18	56
TÉCNICOS EN ENFERMERÍA	4	12.5	7	21.9	3	9.4	14	44
TOTAL	10	31.3	17	53.1	5	15.6	32	100.0

Fuente: Cuestionarios aplicados al recurso humano de enfermería.

Interpretación: La tabla revela que la satisfacción laboral según grupo ocupacional, encontrándose que, en el grupo de licenciados en enfermería, el 18.8% reporta baja satisfacción laboral, mientras que el 31.3% tiene una satisfacción media. Por otro lado, entre los técnicos en enfermería, el 12.5% reporta una baja satisfacción, el 21.9% una satisfacción media.

TABLA VIII-3:

CONDICIONES DE TRABAJO SEGÚN DIMENSIONES EN EL RECURSO HUMANO DE ENFERMERÍA DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL DE CHACHAPOYAS.

CONDICIONES DE TRABAJO								
DIMENSIONES	MALAS		REGULARES		BUENAS		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
FÍSICAS	7	21.9	16	50.0	9	28.1	32	100
PSICOLÓGICAS	5	15.6	18	56.3	9	28.1	32	100
SOCIALES	8	25.0	17	53.1	7	21.9	32	100

Fuente: Cuestionarios aplicados al recurso humano de enfermería.

Interpretación: La tabla muestra las condiciones de trabajo del recurso humano de enfermería según sus dimensiones; en términos de condiciones físicas, el 50% del personal experimenta condiciones regulares, mientras que el 28.1% reporta buenas condiciones y el 21.9% enfrenta malas condiciones. En la dimensión psicológica, la mayoría, el 56.3%, también señala condiciones regulares, con un 28.1% en buenas condiciones y un 15.6% en malas. Por último, en la dimensión social, el 53.1% tiene condiciones regulares, el 25% enfrenta malas condiciones, y el 21.9% disfruta de buenas condiciones.

TABLA VIII-4:

CONDICIONES DE TRABAJO SEGÚN DIMENSIONES EN EL RECURSO HUMANO DE ENFERMERÍA DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL DE CHACHAPOYAS.

SATISFACCIÓN LABORAL								
DIMENSIONES	BAJA		MEDIA		ALTA		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
RETO DEL TRABAJO	9	28.1	19	59.4	4	12.5	32	100.0
SISTEMA DE RECOMPENSAS	7	21.9	17	53.1	8	25.0	32	100.0
CONDICIONES FAVORABLES	11	34.4	15	46.9	6	18.8	32	100.0
COLEGAS QUE BRINDAN APOYO	5	15.6	16	50.0	11	34.4	32	100.0

Fuente: Cuestionarios aplicados al recurso humano de enfermería.

Interpretación: La tabla muestra la satisfacción laboral de recurso humano de enfermería en emergencias en diferentes dimensiones. En cuanto al reto del trabajo, el 59.4% experimenta una satisfacción media, mientras que el 28.1% reporta baja satisfacción y el 12.5% alta satisfacción. En la dimensión del sistema de recompensas, el 53.1% tiene satisfacción media, el 25% alta y el 21.9% baja satisfacción. Para las condiciones favorables, el 46.9% del personal reporta satisfacción media, el 34.4% baja y el 18.8% alta. Finalmente, en cuanto a colegas que brindan apoyo, la satisfacción es mayor, con el 50% en un nivel medio, el 34.4% en alto y solo el 15.6% reportando baja satisfacción.

GRÁFICO 4-1:

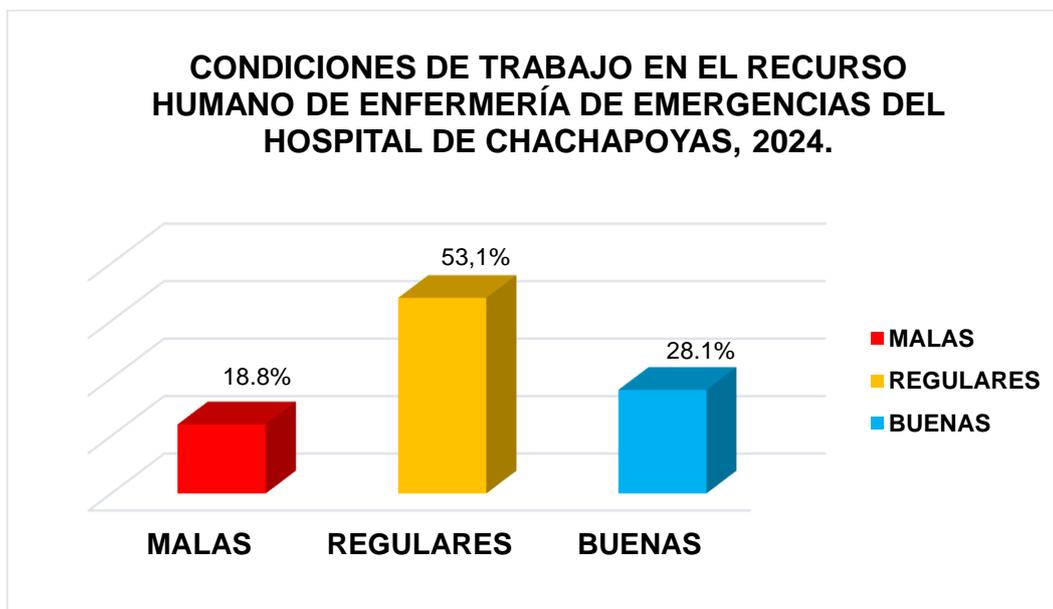


GRÁFICO 4-2:

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN EL RECURSO HUMANO DE ENFERMERÍA DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL DE CHACHAPOYAS, 2024.

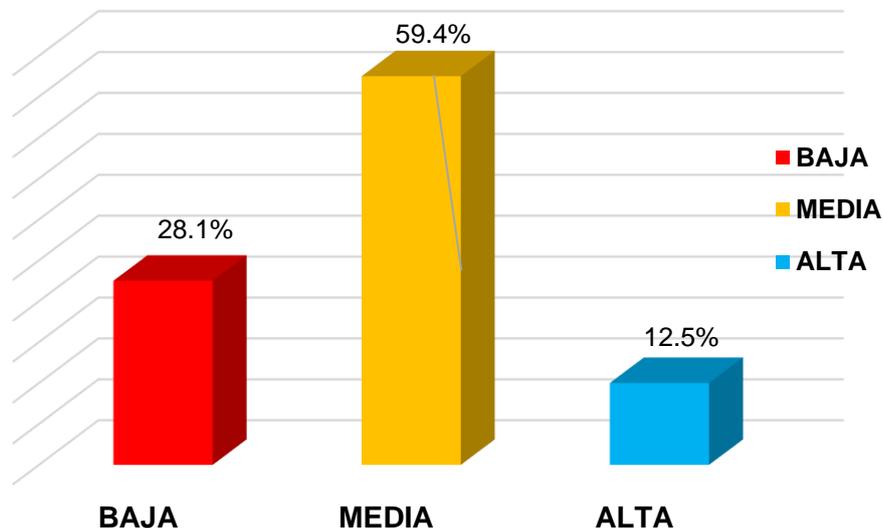


GRÁFICO 4-3:

RELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN EL RECURSO HUMANO DE ENFERMERÍA DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL DE CHACHAPOYAS, 2024.

