

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



**Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras en un
centro de salud, Chimbote, 2025**

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ENFERMERIA**

AUTORAS:

Bach. Enf. Piscoya Sosa, Anilu Yoselin
ORCID: 0009-0001-7561-4838

Bach. Enf. Rios Rebaza, Milagros Stefany
ORCID: 0009-0007-7340-9930

ASESOR:

Dr. Ponce Loza Juan Miguel PhD. PD.
DNI N° 32739375
ORCID: 0000-0001-9690-4693

**Nuevo Chimbote – Perú
2026**

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



Revisado y V.º B.º de:

Dr. Ponce Loza, Juan Miguel PhD. PD.
DNI N° 32739375
ORCID: 0000-0001-9690-4693
ASESOR

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



UNS
UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL SANTA

Revisado y V.º B.º de:

Dra. Melgarejo Valverde, Esperanza
DNI N° 32824900
ORCID: 0000-0002-2710-0293
PRESIDENTA

Mg. Ordoñez Flores, Anita
DNI N° 32766261
ORCID: 0000-0001-9912-6356
SECRETARIA

Dr. Ponce Loza, Juan Miguel PhD. PD.
DNI N° 32739375
ORCID: 0000-0001-9690-4693
INTEGRANTE

ACTA DE CALIFICACIÓN DE LA SUTENTACIÓN DE LA TESIS

En el Distrito de Nuevo Chimbote, en la Universidad Nacional de Santa, en el Aula Multimedia EPE - UNS, siendo las 10:00 horas del dia 02 Enero del 2026, dando cumplimiento a la Resolución N° 303-2025 .UNS- FC, se reunió el Jurado Evaluador presidido por Gra. Esperanza Melgarejo Valenzuela, teniendo como miembros a Ms. Anita Ordóñez Flores (secretario) (a), y Dr. Juan Miguel Ponciano Loza (integrante), para la sustentación de tesis a fin de optar el título de Licenciada en Enfermería realizado por el, (la), (los) tesista (as) Anilka Yorelin Pucayo Sosa - Hilagros Stefany Ríos Ribaza, quien (es) sustentó (aron) la tesis intitulada:

"CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS EN UN CENTRO DE SALUD. CHIMBOTE 2025"

Terminada la sustentación, el (la), (los) tesista (as)s respondió (ieron) a las preguntas formuladas por los miembros del jurado.

El Jurado después de deliberar sobre aspectos relacionados con el trabajo, contenido y sustentación del mismo y con las sugerencias pertinentes, declara la sustentación como Excelente, asignándole un calificativo de 20 puntos, según artículo 111º del Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional del Santa, vigente (Resolución N° 337-2024-CU-R-UNS)

Siendo las 11:30 horas del mismo dia se dio por terminado el acto de sustentación firmando los miembros del Jurado en señal de conformidad

P. Valenzuela
Nombre: Dra. Esperanza Melgarejo Valenzuela
Presidente

A. Ordóñez
Nombre: Ms. Anita Ordóñez Flores
Secretario

J. Loza
Nombre: Dr. Juan Miguel Ponciano Loza
Integrante

Distribución: Integrantes J.E (), tesistas () y archivo (02).





Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Anilu Yoselin Piscoya Sosa
Título del ejercicio:	Investigación en Salud
Título de la entrega:	Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras...
Nombre del archivo:	RME_final_SATISFACCION_Y_CONDICIONES_MODIFICAN_2511...
Tamaño del archivo:	1.3M
Total páginas:	54
Total de palabras:	9,218
Total de caracteres:	53,473
Fecha de entrega:	21-nov-2025 09:12p.m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega:	2812958783



Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras en un centro de salud, Chimbote, 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

22% INDICE DE SIMILITUD	23% FUENTES DE INTERNET	8% PUBLICACIONES	12% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	---------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uns.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	revistacientifica.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
9	Submitted to Universidad Nacional del Santa Trabajo del estudiante	<1%
10	repositorio.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	<1%
11	preprints.scielo.org Fuente de Internet	<1%

DEDICATORIA

A Dios, por darme la vida, la fortaleza y la sabiduría para alcanzar mis metas, por darme las fuerzas para no rendirme, por ser mi luz, mi guía en cada momento de dificultad, y por su amor incondicional para poder culminar con éxito mi carrera profesional.

A mis padres Mari y Javier por ser mi apoyo incondicional, por su amor y compromiso durante toda mi formación académica, por todo el sacrificio realizado durante todo este tiempo, por sus consejos, sus valores, y principios inculcados en mi vida y por haberme enseñado que todo sacrificio tiene su recompensa.

A mis docentes por sus enseñanzas, por compartir sus conocimientos durante toda mi formación académica, por su apoyo y sus consejos y sobre todo por su paciencia para enseñar.

A mis familiares y amigos por darme muchos momentos de alegrías y tristezas, por su estima y cariño, y por motivarme a cumplir mis metas y anhelos.

YOSSELIN ANILU

DEDICATORIA

*A mi padre celestial que está iluminando y cuidando
el sendero por el cual he decidido caminar en mi vida.*

*En memoria de mi abuelo Felipe Rebaza, a quien
recuerdo por sus sabios consejos diarios.*

*A mis padres, la Sra. Lily Rebaza y el Sr. Gilmer Rios
y a mi querida abuela, la Sra. Magna Reyes, quienes
estuvieron a mi lado apoyándome incondicionalmente,
y brindándome sus orientaciones, lecciones y consejos,
durante mi formación profesional, que me ayudaron a
no desistir y a continuar mi camino que me llevó hasta
donde estoy.*

*A mi hermano Gabriel Alonso, quien me brindó
ánimos y alegría que me impulsaron a continuar
luchando en mis peores momentos. A mi pequeña
mascota Chiki, por regalarme momentos divertidos y
experiencias inolvidables.*

*A mis mejores amigas, Katerin e Ingrid, por su apoyo,
orientaciones, y consejos, que me ayudaron a
descubrir que la amistad es un regalo valioso y único.*

MILAGROS STEFANY

AGRADECIMIENTO

A Dios por habernos ayudado y guiado con su luz en los momentos de dificultad, por darnos la fortaleza, la sabiduría para culminar con éxito todas nuestras asignaturas de la carrera de manera invicta.

A nuestra Alma Mater, la Universidad Nacional del Santa y en especial a la Escuela Profesional de Enfermería, que ha sido nuestra casa de estudios durante toda nuestra formación académica y gracias a ella hemos adquirido y fortalecido nuestros conocimientos, tanto científicos como humanísticos que serán esenciales para desarrollarnos como profesionales de la salud.

A nuestras docentes de la E.P.E por sus enseñanzas, sus sabios consejos, su paciencia y dedicación para enseñarnos durante el desarrollo de nuestra formación académica, así como también la exigencia para lograr una formación de excelencia y calidad.

Nuestro agradecimiento especial a nuestro estimado asesor PhD. Miguel Ponce por sus enseñanzas, por enriquecer nuestros conocimientos, por su dedicación e impulsarnos siempre a esforzarnos y cumplir todo aquello que nos propongamos, y sobre todo por su apoyo incondicional para la realización de la siguiente investigación.

YOSELIN ANILU Y MILAGROS STEFANY

INDICE

DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO	ix
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
I. INTRODUCCION	16
II. MARCO TEORICO	25
III. MATERIALES Y MÉTODO	35
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	43
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	53
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	55
VII. ANEXOS	62

INDICE DE TABLAS

		Pag.
Tabla 1	Condiciones de trabajo de las enfermeras del Centro de Salud Progreso, Chimbote, 2025.	43
Tabla 2	Satisfacción laboral de las enfermeras del Centro de Salud Progreso, Chimbote, 2025.	45
Tabla 3	Relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de las enfermeras del Centro de Salud, Chimbote, 2025.	47

INDICE DE FIGURAS

	Pag.
Figura 1 Condiciones de trabajo de las enfermeras del Centro de Salud Progreso, Chimbote, 2025.	44
Figura 2 Satisfacción laboral de las enfermeras del Centro de Salud Progreso, Chimbote, 2025.	46
Figura 3 Relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de las enfermeras del Centro de Salud, Chimbote, 2025.	48

INDICE DE ANEXOS

		Pag.
ANEXO 1	Consentimiento informado.	62
ANEXO 2	Cuestionario de satisfacción laboral en el profesional de salud.	63
ANEXO 3	Cuestionario de las condiciones de trabajo en el profesional de salud	65

RESUMEN

Investigación de tipo descriptivo correlacional de corte transversal, tuvo el objetivo de conocer la relación entre las condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras Centro de Salud Progreso, Chimbote, 2025. La población estuvo conformada por 33 profesionales. Los datos fueron recolectados mediante los instrumentos: Cuestionario de satisfacción laboral y el cuestionario de condiciones de trabajo. Se utilizó el programa estadístico SPSS versión 27 para el procesamiento y análisis de los datos, empleándose la prueba de Chi-cuadrado de Pearson. Resultados, el 42.4% de los profesionales de enfermería del Centro de Salud Progreso poseen condiciones de trabajo regulares, un 30.3% condiciones de trabajo malas y un 27.3% buenas. El 51.5% de los profesionales de enfermería del Centro de Salud Progreso tienen un grado medio de satisfacción laboral, un 33.3% de grado bajo y un 15.2% de grado alto. Existe correlación positiva altamente significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería del Centro de Salud Progreso ($r = 0,881$, $p < 0.001$). Conclusión, a mejores condiciones de trabajo, mayor satisfacción laboral de las enfermeras.

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

ABSTRACT

This descriptive, correlational, cross-sectional study aimed to determine the relationship between working conditions and job satisfaction among nurses at the Progreso Health Center in Chimbote, in 2025. The population consisted of 33 professionals. Data were collected using a job satisfaction questionnaire and a working conditions questionnaire. The SPSS statistical program version 27 was used for data processing and analysis, and the Pearson Chi-square test. Results showed that 42.4% of the nursing professionals at the Progreso Health Center had fair working conditions, 30.3% had poor working conditions, and 27.3% had good working conditions. 51.5% of the nursing professionals at the Progreso Health Center had a medium level of job satisfaction, 33.3% a low level, and 15.2% a high level. A highly significant positive correlation exists between working conditions and job satisfaction among nursing professionals at the Progreso Health Center ($r = 0.881$, $p < 0.001$). In conclusion, better working conditions are associated with greater job satisfaction among nurses.

Keywords: Nursing, working conditions, job satisfaction.

I. INTRODUCCION

1.1. Descripción y formulación del problema

La enfermería constituye un pilar fundamental en el sistema de salud, ya que desempeña un papel crucial en el cuidado de los pacientes y el funcionamiento de las instituciones de salud. Sin embargo, los enfermeros enfrentan desafíos significativos en su entorno laboral que pueden afectar su satisfacción laboral y, por ende, su desempeño profesional y bienestar personal (Espinoza et al., 2016).

La Organización Mundial de la Salud (OMS), manifiesta que existen alrededor de 28 millones de profesionales de enfermería en todo el mundo. Sin embargo, aun con la cifra actual, sigue existiendo un déficit de 5,9 millones de profesionales en todo el mundo, principalmente en países africanos, Asia suroriental, Mediterráneo Oriental y algunos países de América Latina (OMS, 2020).

La participación de enfermería en los diferentes campos de trabajo está caracterizado no solo por su conocimiento científico y habilidades, sino por la calidad del cuidado que brinda y la exigencia con la que se desempeña profesionalmente en la atención de la persona en sus diferentes etapas de vida. Los profesionales de enfermería son los representantes del mayor recurso del sistema de salud (56%), abundando más en el primer nivel de atención. Pese a esto, son los que menos remuneraciones y ascensos tienen, llegando a sentir insatisfacción con su trabajo (Cassiani et al., 2020).

La satisfacción laboral es un componente crucial que afecta la calidad de la atención al paciente, la moral del personal, la productividad y el compromiso con la organización. Altas tasas de rotación y ausentismo entre las enfermeras,

impulsadas por condiciones laborales insatisfactorias, pueden llevar a una disminución en la calidad de los cuidados recibidos por los pacientes (Millones, 2022).

En Perú, una considerable proporción de enfermeras está insatisfecha con diversos aspectos de su entorno laboral, como la infraestructura, el equipamiento y el impacto de la carga laboral en su vida personal (INEI, 2016).

La OMS y sus asociados reconocen lo relevante que es el trabajo de enfermería, de igual manera identificaron que estos se ven rodeados de condiciones laborales poco optimas como bajas remuneraciones, déficit de personal, sobrecarga laboral y pocas oportunidades para mejorar profesionalmente (OMS, 2020)

Diversas investigaciones realizadas con enfermeras en distintos países muestran una relación ambivalente entre la satisfacción laboral y la intención de continuar en el puesto. También evidencian descontento respecto a las interacciones con colegas y superiores en el entorno hospitalario, así como la monotonía como un factor de riesgo en los espacios comunitarios. En el caso del personal de enfermería peruano, se reporta que las áreas que generan mayor satisfacción están relacionadas con el crecimiento personal (de carácter intrínseco) y el cumplimiento de sus funciones (Castro et al., 2022).

La satisfacción laboral es un factor fundamental en la práctica profesional de los enfermeros, ya que influye en la seguridad del paciente, el bienestar del personal, la productividad, el desempeño, la calidad del cuidado brindado, así como en la permanencia, la rotación del personal y el nivel de compromiso con la organización. De acuerdo con Millones (2022), las tasas de rotación en

enfermería varían entre el 35% y el 55% durante el primer año de empleo, y la retención se reduce hasta un 82% después de tres años de haber iniciado la carrera.

Por esta razón, se ha evidenciado que, a mayor satisfacción laboral, menor es la rotación del personal. Este fenómeno es dinámico y puede modificarse según las características personales, las expectativas, el estilo de liderazgo, las políticas vigentes y las decisiones individuales de estilo de vida. Atender las necesidades de los enfermeros resulta especialmente crucial en las etapas iniciales de su trayectoria profesional, ya que ello influye de manera significativa en su aporte a largo plazo dentro de la profesión (Millones, 2022).

Actualmente en nuestro país, el 24% de profesionales de enfermería se encuentran insatisfechos con respecto a los riesgos asociados a su actividad profesional, el 15% con la carga laboral que realizan, el 35% con la infraestructura e instalación de servicios (agua, desagüe, luz, oxígeno, etc.), el 36% con el instrumental y equipamiento para atender a los pacientes y el 8% con el impacto en su vida personal o familiar por la carga laboral asociada a su profesión (INEI, 2016, p.357-359).

Los enfermeros son profesionales fundamentales para todos los entornos sanitarios, poseen distintas funciones, ya sea asistencial, docente, investigadora y administrativa (Espinoza et al., 2016) pero también enfrentan muchos desafíos en el complejo entorno de atención sanitaria actual. Uno de los contextos siendo su entorno laboral y las condiciones de este, que influyen en su papel enfermero.

Asimismo, un 89% de los enfermeros enfrenta diversos riesgos en su entorno laboral, entre ellos la exposición a patógenos de transmisión sanguínea, lesiones por objetos punzocortantes como agujas o bisturís, dermatitis asociada al lavado frecuente de manos y contagio de agentes causantes de resfriados y gripe. Del mismo modo, los conflictos laborales representan un problema importante, afectando al 38% del personal de enfermería (Millones, 2022).

El entorno laboral de los profesionales de enfermería ha sido tema de numerosos estudios debido al efecto que genera en la salud y bienestar de estos profesionales, así como en la calidad de la atención brindada a los pacientes (Navas y Jiménez, 2023).

Las condiciones de trabajo, que abarcan factores como la carga laboral, el ambiente físico, el apoyo institucional y las oportunidades de desarrollo profesional, juegan un papel crucial en la satisfacción laboral del personal de enfermería. La satisfacción laboral, a su vez, influye directamente en la permanencia del personal, la motivación, el desempeño y la calidad del cuidado que proporcionan (Del Valle, 2021).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha destacado que las condiciones de trabajo de los profesionales de la salud son fundamentales para asegurar una atención de calidad y respaldar el funcionamiento adecuado de los sistemas de salud. Las enfermeras, al estar en la primera línea de atención, son particularmente vulnerables a los efectos adversos de un entorno laboral deficiente, lo que puede llevar a un agotamiento profesional conocido como "burnout", aumento del ausentismo y una alta rotación de personal. Estos problemas no solo afectan a las enfermeras, sino que también

tienen repercusiones significativas en los pacientes, quienes pueden experimentar una disminución en la calidad de los cuidados recibidos (OMS, 2022).

La Microred de salud Progreso está compuesta por once establecimientos de salud, todos pertenecientes al primer nivel de atención. Según MINSA (2013) la población asignada para el Centro de Salud Progreso para el año 2013 fue de 24,435. Actualmente, la población ha incrementado, y por consiguiente la demanda de profesionales de enfermería, por lo cual la OMS recomienda que haya mínimamente 23 enfermeros por cada 10 000 habitantes. Sin embargo, a nivel nacional solo hay 15.6 por cada 10 000 habitantes (ComexPerú, 2020). Ocasionando así un déficit de profesionales de enfermería y, por ende, sobrecarga laboral, llegando a una posible insatisfacción en el trabajo.

Considerando que la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería y las condiciones de trabajo están relacionado con la calidad de la atención al paciente, y teniendo en cuenta a enfermería como el pilar fundamental del sistema de salud, surge realizar el presente estudio en donde se plantea el siguiente problema de investigación:

¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de las enfermeras del Centro de Salud Progreso, Chimbote, 2025?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Conocer la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de las enfermeras del Centro de Salud Progreso, Chimbote, 2025.

1.2.2. Objetivos específicos

1. Identificar las condiciones de trabajo de las enfermeras del Centro de Salud Progreso, Chimbote, 2025.
2. Identificar la satisfacción laboral de las enfermeras del Centro de Salud Progreso, Chimbote, 2025.
3. Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de las enfermeras del Centro de Salud Progreso, Chimbote, 2025.

1.3. Formulación de la hipótesis

Las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de las enfermeras del Centro de Salud Progreso, Chimbote, 2025.

1.4. Justificación e importancia

Actualmente el personal de enfermería representa la mayor parte del recurso humano en los sistemas de salud a nivel global, la enfermera (o) se encarga de brindar la atención directa al paciente, promoviendo su bienestar físico, emocional y psicológico, representando así la atención, el cuidado y el bienestar integral del paciente dentro del sistema de salud, siendo una pieza clave para su funcionamiento adecuado. No obstante, su relevancia e

importancia no parece ser suficiente para garantizar la satisfacción de estos profesionales de salud.

Las condiciones de trabajo son los elementos y aspectos bajo los cuales los empleados son requeridos a llevar a cabo sus funciones y deberes laborales. Estas condiciones pueden incidir respecto a la satisfacción, productividad, salud y bienestar de los profesionales. La mejora de las condiciones de trabajo conduce a un ambiente de trabajo medianamente, más sano y satisfactorio.

En los últimos tiempos, las condiciones laborales de los profesionales de enfermería han experimentado transformaciones significativas debido al avance de la tecnología y las ciencias, lo que ha incrementado las demandas y desafíos propios de su desempeño. A ello se suman entornos de trabajo frecuentemente desfavorables, marcados por recursos insuficientes y una carga laboral excesiva, factores que dificultan que muchos profesionales alcancen una satisfacción plena en su labor.

La satisfacción laboral en enfermería es un aspecto clave que influye no solo en el estado del profesional, también interviene en la clase de servicio que se brinda a los pacientes. Un nivel adecuado de satisfacción está relacionado con una mayor motivación, compromiso y desempeño, mientras que la insatisfacción puede derivar en estrés y agotamiento profesional. Además, la insatisfacción laboral puede generar conflictos interpersonales, disminución de la empatía hacia los pacientes y una menor adherencia a protocolos de seguridad y atención, lo que pone en riesgo la calidad del cuidado de la salud. Diferentes estudios han demostrado que la satisfacción laboral en enfermería está influida por múltiples factores, entre ellos la remuneración, la estabilidad en el empleo, el acceso a oportunidades de capacitación y desarrollo

profesional, y la percepción de un liderazgo adecuado dentro de las instituciones de salud. La falta de estos elementos puede incrementar la desmotivación, el ausentismo y la intención de abandonar la profesión, lo que agrava la crisis de recursos humanos en el sector sanitario.

El trabajo de investigación se realizó para poder identificar las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería que existe en un establecimiento del primer nivel de atención, además de que se pudo formular estrategias que serán orientadas a la mejora de la satisfacción laboral del profesional de enfermería.

Este estudio tiene importancia teórica porque se lograrán identificar las condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería que mayor insatisfacción causan, para luego formular estrategias de recursos humanos en salud. Una comprensión profunda de las necesidades y desafíos específicos de las enfermeras en Chimbote permitirá a los responsables de la toma de decisiones desarrollar programas de apoyo y formación más efectivos, mejorar las condiciones laborales y, en última instancia, retener al personal de salud (Buchan et al., 2015).

Desde el aporte a la ciencia, esta investigación contribuirá a la literatura existente sobre satisfacción laboral en el sector salud, enriqueciendo el conocimiento sobre los factores que afectan el bienestar de los profesionales de enfermería. Además, los hallazgos pueden servir de base para futuros estudios que profundicen en estrategias de intervención y políticas públicas destinadas a optimizar las condiciones laborales en los hospitales y centros de salud.

La importancia práctica radica en que se obtendrán datos sobre las condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería asociados con la satisfacción laboral y se actuará oportunamente para reducir la insatisfacción en las enfermeras. Asimismo, ayudará a mejorar la calidad de vida de los profesionales de enfermería, fortaleciendo el trato humanizado a los pacientes y ofreciendo una atención de alta calidad.

Para el Centro de Salud Progreso, este estudio permitirá identificar las situaciones existentes con el fin de mejorar el ambiente laboral y la satisfacción del personal, implementando medidas adecuadas dentro de sus posibilidades. Del mismo modo, podrá constituirse en una fuente bibliográfica útil para futuras investigaciones vinculadas a esta temática y contribuir al fortalecimiento del proceso formativo de los próximos profesionales de enfermería.

II. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

Durante la revisión de antecedentes, se encontró que, si bien existen diversos estudios relacionados con las temáticas de condiciones de trabajo y satisfacción laboral en el personal de enfermería, no todos abordan ambas variables de forma conjunta. La mayoría de las investigaciones se enfocan en una sola de estas variables, ya sea describiendo factores que afectan las condiciones laborales del personal de salud o explorando los niveles y determinantes de su satisfacción en el ámbito laboral.

ÁMBITO INTERNACIONAL

México, Bautista, et al. (2023), indagaron “Satisfacción Laboral en el personal de Enfermería de un Hospital de segundo nivel”. Obtuvieron como resultado, el 84,8% se encuentra satisfecho con su labor, el 14,1% insatisfecho y solo el 1,1% medianamente satisfecho. Concluyéndose así que, la mayoría de los enfermeros presenta un nivel de satisfacción favorable, sin embargo, es necesario profundizar en los factores que influyen en su desempeño y que podrían impactar en su práctica profesional.

México, Castro, et al. (2022), estudiaron “Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital de seguridad social de México”. Como resultados se obtuvo que el 89,8% de los profesionales expresan una satisfacción media y mientras que el 10,2 % manifiesta sentirse insatisfecho, como resultado final la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital de segundo nivel alcanza un rango medio.

En Argentina, Martínez y González (2022), indagaron acerca de la “Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital

público de Buenos Aires, Argentina”. Encontrando una percepción media de factores estresantes y que el 56,7 % se encuentran satisfechos.

En Ecuador, García (2020), investigó “Nivel de Satisfacción laboral del personal de Enfermería en el área de emergencia en el Hospital General San Vicente de Paúl, 2020”, teniendo como resultado que el 94% se encuentra satisfechos con el trabajo que desempeñan. Concluyendo que predomina la cantidad de enfermeros que se sienten satisfechos, sin embargo, existe un porcentaje relevante de insatisfacción lo cual conlleva a un nuevo tema de investigación.

En Uruguay, Cañarte (2020) investigó “Satisfacción Laboral de Enfermeros de un Servicio de Cuidados Intensivos Pediátricos y Neonatales”, donde se evidenció que los profesionales presentan un mayor nivel de satisfacción respecto a la correspondencia entre su formación profesional y las exigencias de su puesto. Sin embargo, se identificó un menor nivel de satisfacción en cuanto al reconocimiento de un estatus definido, tanto en lo referente a la remuneración como a la autonomía dentro de la organización y al desarrollo de sus funciones. Concluyéndose que existe un nivel de satisfacción general apenas suficiente o satisfactorio, sin embargo, no existen personas totalmente insatisfechas, así como tampoco personas totalmente satisfechas.

ÁMBITO NACIONAL

En Huánuco, Cárdenas, et al. (2023), estudiaron “Condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del área de Centro Quirúrgico de un hospital público”. En relación con las condiciones de trabajo, el 43.3% presentó condiciones regulares, el 30.0% deficientes y el 26.7%, bueno. En cuanto a la satisfacción laboral, un 53.3% se encontró

medianamente satisfecho, el 30.0% satisfecho y el 16.7% insatisfecho. Existiendo así una asociación importante entre condiciones de trabajo y satisfacción laboral con $\chi^2= 16,264$ y el p-valor fue 0.003.

En Lima, Siesquen (2023), investigó “Condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería de un Hospital de Lima, año 2023” obteniendo como resultado que el 51,3% de los profesionales de enfermería consideran que las condiciones de trabajo son adecuadas, el 25% las considera inadecuadas y el 23,8% excelentes.

En Tacna, Nieto y Tacuri (2023), estudiaron “Satisfacción laboral y su relación con las condiciones de trabajo del profesional de enfermería en Centro quirúrgico del Hospital Regional Hipólito Unanue”. Respecto a la satisfacción laboral, 68.4% obtuvo una satisfacción media, mientras que el 31,6% baja. En cuanto a las condiciones de trabajo indicó que estas eran inadecuadas en un 68,4%, en contraste con el 31.6% que las consideró adecuadas, concluyéndose que no existe relación entre ambas variables.

En Trujillo, Gonzales (2023) indagó acerca “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico” obteniendo que el 84% considera aceptables sus condiciones laborales y el 16% de baja calidad. En la satisfacción laboral solo el 12% presentó satisfacción alta, el 68% media y el 20% baja. Concluyendo que existe una relación significativa entre ambas variables con un valor de $\chi^2= 7,65$ y $p= 0,0219$

En Trujillo, Jaime (2020) investigó “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de enfermeras del centro quirúrgico de un hospital”. Se encontró condiciones laborales regulares en un 60%, el 20% Buenas y 20% Malas. Con

respecto al nivel de satisfacción laboral, el 55% refirió satisfacción laboral media, 40% satisfechos, mientras que el 5% insatisfechas. Concluyendo que ambas variables se relacionan positivamente con un valor de $p= 0.963$.

ÁMBITO LOCAL

En Chimbote, Arroyo (2024), estudió sobre el “Clima organizacional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital III EsSalud - Chimbote”. Obtuvo como resultado que el 46.7% presentó satisfacción laboral media, el 30,0% alta y el 23,3% baja.

En Nuevo Chimbote, Briones y Manrique (2023), estudiaron “Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de un establecimiento de salud”. Se encontró que el 40.1% presentan un nivel de satisfacción laboral medio, 34,2% bajo y 25,7% alto.

En Nuevo Chimbote, Mejía y Polo (2023), estudiaron “Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud del Centro de salud mental comunitario”. En cuanto a la satisfacción laboral se encontró que un 50% tuvo satisfacción moderada, 44.4% alta y 5.6% baja.

En Chimbote, Huamán (2023), indagó acerca de la “Satisfacción laboral del profesional de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022”. Concluyendo en que el 45.8% refieren una satisfacción laboral media, el 29.2% satisfacción laboral baja y el 25% alta.

2.2. Marco conceptual

2.2.1. Base teórica

El presente trabajo de investigación se centra en dos constructos Satisfacción Laboral y Condiciones de trabajo, que están respaldados por la Teoría de Satisfacción Laboral de Herzberg.

La teoría de Herzberg considera dentro de la satisfacción laboral dos dimensiones, las cuales son factores extrínsecos y factores intrínsecos. Los factores extrínsecos hacen referencia a lo que rodea al empleado mientras labora. Estos factores tienen indicadores, los cuales son condiciones ambientales, factores económicos, seguridad laboral y factores sociales (Quiroa. M, 2021).

Las condiciones ambientales hacen referencia al entorno de trabajo, como instalaciones seguras, limpias y salubres, los recursos materiales en buen estado, las condiciones de iluminación y de temperatura adecuadas. Los factores económicos están relacionados con la remuneración y los beneficios otorgados al trabajador, lo que implica que la organización salarial debe ser coherente y acorde con las funciones desempeñadas (Quiroa. M, 2021).

Seguridad laboral, consiste en las políticas administrativas del lugar donde se labora, debiendo ser estas definidas de manera clara, a la vez ser justas y adecuadas. La falta de estas condiciones puede generar sentimientos de frustración en los trabajadores. Los factores sociales están relacionados con la forma en que se interactúa y se convive dentro del entorno laboral, es decir, con las relaciones interpersonales que cada empleado mantiene con sus compañeros, superiores o subordinados. Dichas interacciones deben desarrollarse de manera adecuada y respetuosa; de lo contrario, pueden surgir conflictos y niveles de insatisfacción (Quiroa. M, 2021).

Respecto a la segunda dimensión donde encontramos los factores intrínsecos, son los que dependen directamente del propio individuo,

pues están vinculados con las acciones que realiza y las funciones que desempeña (Quiroa. M, 2021).

Esta dimensión considera los siguientes indicadores:

- *Trabajo estimulante*, se refiere a que la labor que realiza una persona debe ser significativo y estimulante para que así lleve como resultado a un mejor desempeño y motivación por su rol. Esto es posible si las personas pueden expresarse y desenvolverse plena y libremente en su labor (Quiroa. M, 2021).
- La *autorrealización*, ocurre cuando en el trabajo ayudan a los trabajadores dándoles tareas que resulten interesantes, ya que esto genera un sentimiento de logro y a su vez facilita el desarrollo tanto individual como de la empresa, ya que todos logran desempeñarse adecuadamente (Quiroa. M, 2021).
- El *reconocimiento* es aquello que se les da a los trabajadores por alcanzar sus metas laborales. Esto le asegura a la persona que está ejecutando un trabajo de calidad (Quiroa. M, 2021).
- La *responsabilidad*, los trabajadores suelen sentirse más satisfechos cuando sus superiores reducen los controles excesivos, ya que esto les permite asumir plenamente la responsabilidad de sus tareas. Esto favorece el desarrollo de su autoconfianza y, en consecuencia, mejora su desempeño laboral (Quiroa. M, 2021).
- Respecto al constructo de *Condiciones de trabajo*, la Organización Internacional del Trabajo (2008) las describe como los elementos físicos, sociales y administrativos que influyen en el entorno donde el trabajador desarrolla sus funciones. Por su parte, Pérez y

Merino (2021) señalan que estas condiciones están asociadas al estado del ambiente laboral y abarcan aspectos como la calidad, seguridad y limpieza de la infraestructura, entre otros componentes que repercuten en la salud y el bienestar del trabajador.

Zas (2002) plantea que la satisfacción constituye un resultado que el sistema aspira a lograr y que depende tanto del servicio brindado como de los valores y expectativas del propio usuario. Se trata de un estado singular e irrepetible, generado a partir de un complejo proceso interno y relacional en cada individuo. Para que una persona experimente satisfacción o insatisfacción, suele ser necesario que exista la intención de otro de llevar a cabo una acción que produzca un resultado determinado, el cual será valorado como “satisfactorio” o “no satisfactorio” (citado en Velandia, Ardón y Jara, 2007).

Herzberg plantea el ser humano como individuos que buscan más que solo la satisfacción de necesidades básicas o condiciones físicas en su trabajo. Según él, las personas están intrínsecamente motivadas por la búsqueda de realización personal y crecimiento en su trabajo; reconocía a los seres humanos como sociales por naturaleza y que un ambiente de trabajo saludable depende de relaciones positivas y de apoyo entre compañeros, supervisores y subordinados. La falta de estos aspectos puede conducir a un entorno tóxico que genera insatisfacción. Asimismo, los considera una entidad compleja con necesidades más allá de lo físico o material, y reconocía la importancia de los aspectos psicológicos y emocionales en la vida laboral. Los

aspectos psicológicos del trabajo, como el reconocimiento, la responsabilidad, la autonomía y la posibilidad de realización personal, son vistos por Herzberg como factores motivacionales clave (Dorantes, 2010).

Partiendo de este pensamiento, las condiciones de trabajo se dimensionarán en condiciones físicas, condiciones sociales y condiciones psicológicas.

Las condiciones físicas se refieren a factores del medio ambiente natural en el ámbito de trabajo, están constituidas por la iluminación, ruido, temperatura, recursos físicos y materiales (Quezada y López, 2018, citado en Arteaga y Ramírez, 2018).

Las condiciones sociales, se refieren a las relaciones interpersonales que juegan un papel importante en el desarrollo integral de la persona, ya que por medio de estas la persona obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato lo que favorecerá su adaptación al mismo (Quezada y López, 2018, citado en Arteaga y Ramírez, 2018).

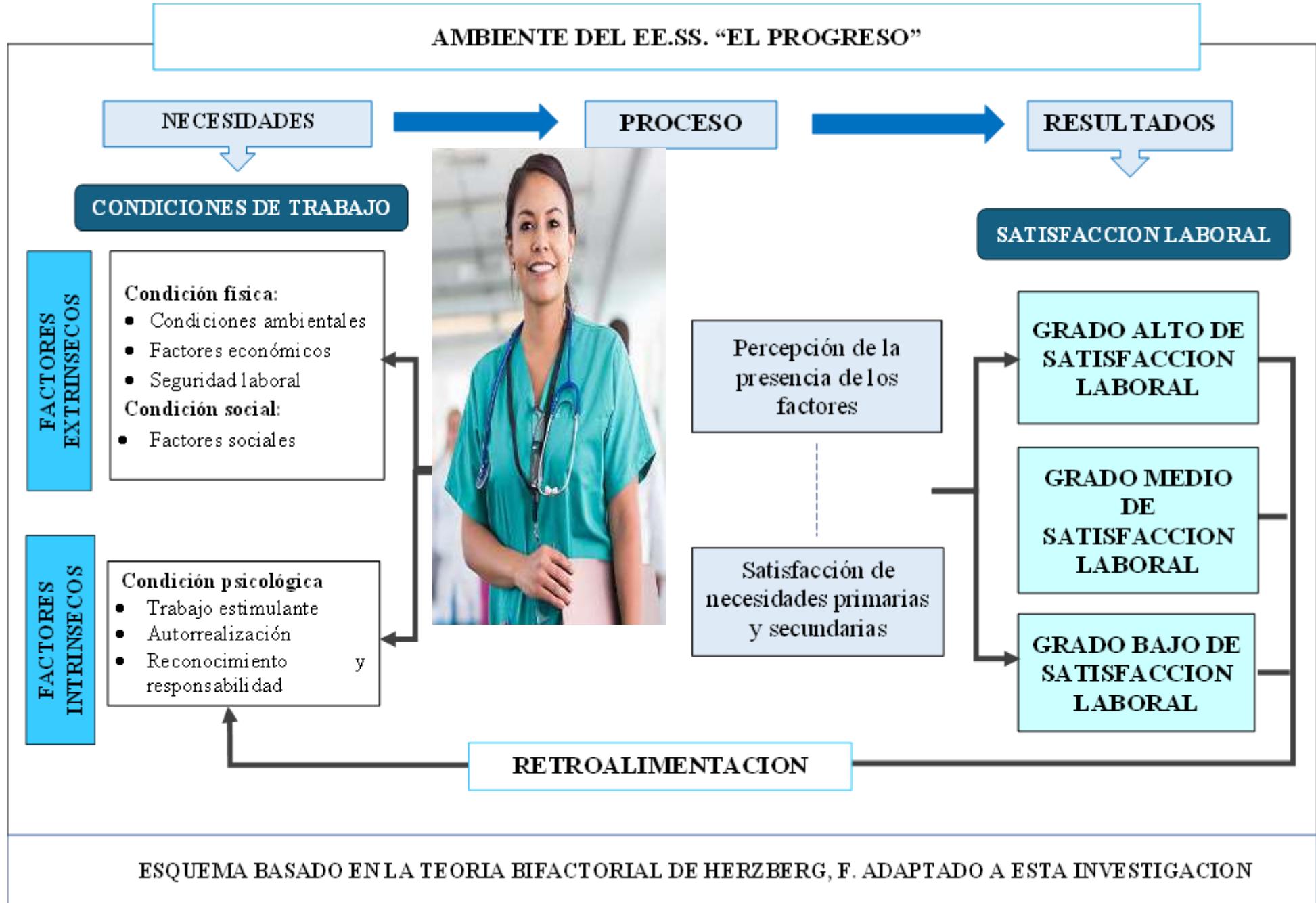
Las condiciones psicológicas, están determinadas por factores externos que provienen del entorno laboral, es decir, se relacionan con la distribución de tareas entre un grupo específico de trabajadores; mientras que los factores internos corresponden a las características propias del individuo, las cuales influyen directamente en su salud y trayectoria laboral, como la edad, el nivel de aprendizaje, los rasgos de personalidad, el grado de satisfacción, la actitud frente al trabajo y sus valores (Quezada y López, 2018, citado en Arteaga y Ramírez, 2018).

Con lo anterior, los factores intrínsecos y extrínsecos vienen a ser las necesidades que influyen en la satisfacción o insatisfacción laboral del profesional de enfermería; siendo los siguientes: Factores extrínsecos que serán las Condiciones físicas (Condiciones ambientales, Factores económicos y Seguridad laboral) y Condiciones sociales (Factores sociales), y Factores intrínsecos conformado por las condiciones psicológicas (Trabajo estimulante, Autorrealización, Reconocimiento y responsabilidad) (Andrade, 2017).

El componente de proceso que es mediante el cual se producirán cambios, estará conformado por la percepción de la enfermera ante la presencia de los factores anteriormente descritos y la satisfacción de sus necesidades primarias y secundarias.

El resultado que es la finalidad para la cual se reunieron elementos y relaciones de la estructura, estará constituido por el grado de satisfacción laboral alto o bajo, que presenta el profesional de enfermería.

Y por último la Retroalimentación que es el proceso por el cual el profesional de enfermería regula sus respuestas a los estímulos del exterior. El cual estará compuesto por los cambios que puedan darse para mejorar la satisfacción y condiciones de trabajo de las enfermeras.



III. MATERIALES Y MÉTODO

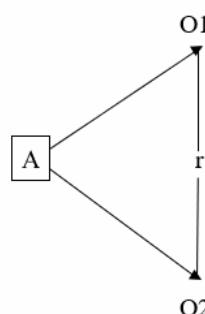
3.1. Método de estudio

El presente trabajo de investigación es de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, correlacional y de corte transversal.

- **Descriptivo:** Porque está orientado a la identificación de las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de las enfermeras del Centro de Salud Progreso.
- **Correlacional:** Porque describe la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de las enfermeras del Centro de Salud Progreso.
- **Corte trasversal:** Porque se recolectará los datos de la unidad de análisis en un tiempo único, se procederá a la descripción y análisis de variables e interrelación en un momento dado.

3.2. Diseño de estudio

Diseño estudio no experimental



Dónde:

A: Licenciadas de Enfermería del Centro de Salud Progreso.

O1: Satisfacción laboral de las Licenciadas de Enfermería del Centro de Salud Progreso.

O2: Condiciones de trabajo de las Licenciadas de Enfermería del Centro de Salud Progreso.

r: Relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de las Licenciadas de Enfermería del Centro de Salud Progreso.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población muestral

Constituida por 33 licenciadas de Enfermería del Centro de Salud Progreso, que cumplan con los criterios de inclusión.

3.3.2. Criterios de inclusión

- Profesional de Enfermería que labora en el Centro de salud Progreso de Chimbote, que se encuentre en actividad durante el periodo de aplicación del instrumento y que aceptó participar en el estudio.
- Profesional de Enfermería que no se encuentre con licencia o permiso especial durante el desarrollo de la investigación.
- Profesional de Enfermería que brindara su consentimiento informado.

3.4. Aspectos éticos

Se dará cumplimiento a los principios éticos normados por la Comisión de Ética de la Universidad Nacional del Santa (2017):

Protección a la persona: Es indispensable garantizar el respeto a la dignidad humana, la identidad, la diversidad, la libertad y el derecho a la autodeterminación informativa, así como asegurar la confidencialidad y la privacidad de quienes participan en la investigación.

Los adultos participarán voluntariamente en la investigación. La aplicación del instrumento tendrá carácter confidencial, por lo que no se registrarán nombres y los resultados no revelarán datos personales.

Consentimiento informado y expreso: Supone obtener una expresión de voluntad que sea informada, libre, clara y específica, mediante la cual las personas o titulares de los datos autorizan el uso de su información para los fines determinados de la investigación.

Para este fin, los/as investigadores/as deberán obtener el consentimiento tras brindar información sobre los objetivos del estudio, la naturaleza de la participación requerida, la fuente de financiamiento del proyecto y los posibles usos de los resultados. Del mismo modo, será necesario solicitar autorización para emplear la información proporcionada. Finalmente, se debe asegurar a los participantes su derecho a retirar su participación en cualquier momento (Anexo 1).

Expicaremos a los adultos sobre la finalidad de la investigación y luego de haber leído el consentimiento informado, decidirán participar.

Responsabilidad, Rigor Científico y Veracidad: Requiere actuar con responsabilidad respecto a la pertinencia, el alcance y las posibles repercusiones de la investigación en los niveles institucional, individual y social. El estudio debe asegurar la veracidad, validez, fiabilidad y credibilidad de las fuentes, los instrumentos y la información empleada. En el trabajo de investigación, se presentará información veraz, correctamente citada y diferenciada. Además, se realizará la validación y la confiabilidad de los instrumentos.

Bien Común y Justicia: Es necesario priorizar el bien común y la justicia por encima de los intereses individuales, evitando cualquier efecto perjudicial derivado de la investigación. El estudio deberá tratar a cada participante de manera equitativa, previniendo toda forma de discriminación o riesgo.

Divulgación de la Investigación: Los investigadores tienen la responsabilidad de divulgar y publicar sus resultados en un contexto de ética, respeto al pluralismo ideológico y reconocimiento de la diversidad cultural. El trabajo de investigación será difundido para compartir los resultados con las instituciones de salud y la carrera profesional de enfermería.

Respeto a la normatividad nacional e internacional: Los investigadores deben conocer y cumplir la normativa vigente relacionada con el ámbito de estudio. La investigación será desarrollada conforme al código de ética y al reglamento de la Universidad Nacional del Santa, acatando íntegramente las disposiciones allí establecidas.

3.5. Definición y operacionalización de variables

3.5.1. Variable 1

CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS ENFERMERAS

Definición conceptual:

La condición de trabajo se define como cualquier característica de este que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador (OISS, 2016).

Definición operacional:

Son las características que presenta el centro de trabajo de las enfermeras(os), durante el ejercicio de sus labores, que fueron evaluadas mediante un cuestionario que mide las dimensiones de

condición física, condición psicológica y condición social mediante una escala ordinal.

Categorías:

- Buena: 56-75 puntos
- Regular: 36-55 puntos
- Mala: 15-35 puntos

3.5.2. Variable 2

SATISFACCION LABORAL DE LAS ENFERMERAS

Definición conceptual:

Frederick Herzberg plantea que la satisfacción en el trabajador es resultado de los denominados factores intrínsecos, los cuales se vinculan con la naturaleza de las actividades que desempeña el trabajador e incluyen emociones asociadas al crecimiento personal y a sus necesidades de autorrealización (Boada, 2019).

Definición operacional:

- Es la actitud que se presenta en las enfermeras(os) ante el desempeño de su papel y las condiciones en las que labora en su lugar de trabajo, que consta de dos dimensiones: Factores extrínsecos (Condiciones ambientales y Factores económicos, Seguridad laboral y Factores sociales) y Factores intrínsecos (Trabajo estimulante y Autorrealización y Reconocimiento y responsabilidad) que fueron evaluadas mediante un cuestionario a través de una escala ordinal.

Categorías:

- Grado Alto: 103-140 puntos

- Grado Medio: 66-102 puntos
- Grado Bajo: 28-65 puntos

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la técnica de la encuesta, aplicando los siguientes instrumentos:

A. Cuestionario “Condiciones de trabajo en el profesional de salud”

El primer instrumento por utilizar será el Cuestionario de las “Condiciones de trabajo en el profesional de salud” elaborado por Cisneros (2011), modificado y adaptado por las autoras Piscoya y Rios (2024), dicho instrumento consta de 15 preguntas. Se compone de tres dimensiones:

- Condiciones físicas (ítem 1-5)
- Condiciones psicológicas (ítem 6-11)
- Condiciones sociales (ítem 12-15).

El instrumento se medirá con una escala tipo Likert-5 que puntuará según:

- 1 = Totalmente en desacuerdo (TD)
- 2 = En desacuerdo (D)
- 3 = Indiferente (I)
- 4 = Parcialmente de acuerdo (PA)
- 5 = Totalmente de acuerdo (TA)

B. Cuestionario “Satisfacción Laboral en el Profesional de Salud”

El segundo instrumento será el Cuestionario de “Satisfacción Laboral en el Profesional de Salud” elaborado por Pablos y Cubo (2015) y MINSA (2024) basado en la teoría de Herzberg, modificado y adaptado por las

autoras Piscoya y Rios (2024), el cual consta de 28 ítems. Se compone de 2 dimensiones y 5 indicadores:

Dimensiones:

- Factores extrínsecos

Indicadores:

- ✓ Condiciones ambientales y Factores económicos (ítem 1-7)
- ✓ Seguridad laboral (ítem 8-14)
- ✓ Factores sociales (ítem 15-20)

- Factores intrínsecos

Indicadores:

- ✓ Trabajo estimulante y Autorrealización (ítem 21-25)
- ✓ Reconocimiento y responsabilidad (ítem 26-28)

Todos los ítems serán medidos con la escala tipo Likert-5 que puntuara según:

- 1 = Totalmente en desacuerdo (TD)
- 2 = En desacuerdo (D)
- 3 = Indiferente (I)
- 4 = Parcialmente de acuerdo (PA)
- 5 = Totalmente de acuerdo (TA)

3.7. Validación y confiabilidad de los instrumentos

La validez y confiabilidad de los instrumentos se realizó a través de una prueba piloto a 10 profesionales de enfermería que cumplan con los criterios de inclusión.

La confiabilidad del cuestionario 'Condiciones de trabajo en el profesional de salud' se evaluó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un

valor de $\alpha = 0,838$, lo que representa una consistencia interna alta. Asimismo, la validez de los reactivos se constató a través de la correlación elemento-total corregida, alcanzando un promedio de 0,749, valor considerado óptimo para este instrumento.

a la confiabilidad del cuestionario 'Satisfacción Laboral en el Profesional de Salud' se evaluó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de $\alpha = 0,829$, lo que indica una consistencia interna buena. Por otro lado, la validez se analizó a través de la correlación ítem-total corregida, la cual arrojó un promedio de 0,916, demostrando un alto nivel de discriminación y representatividad de los reactivos.

3.8. Procedimiento para la recolección de datos

Se inició con la aprobación del proyecto de investigación (PTI), seguido de eso se coordinó previamente con la Jefa del establecimiento de salud y con las licenciadas de Enfermería del servicio, para facilitar la recolección de datos en los horarios para que no interfieran con la atención habitual, previamente dado el consentimiento informado, se procedió con su correcta aplicación a nuestra población de estudio.

3.9. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Tras la codificación de los datos, se empleó el programa SPSS v.26 para su tratamiento estadístico. A nivel descriptivo, se utilizaron medidas de frecuencia absoluta y relativa detalladas en figuras y tablas. A nivel analítico, se aplicaron las pruebas de Chi-cuadrado y Spearman para establecer la correlación entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo, asumiendo un nivel de significancia de $p < 0,05$.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Tabla 1

Condiciones de trabajo de las enfermeras del Centro de Salud Progreso, Chimbote, 2025.

Condiciones de Trabajo	N	%
Buenas	9	27.3
Regulares	14	42.4
Malas	10	30.3
TOTAL	33	100.0

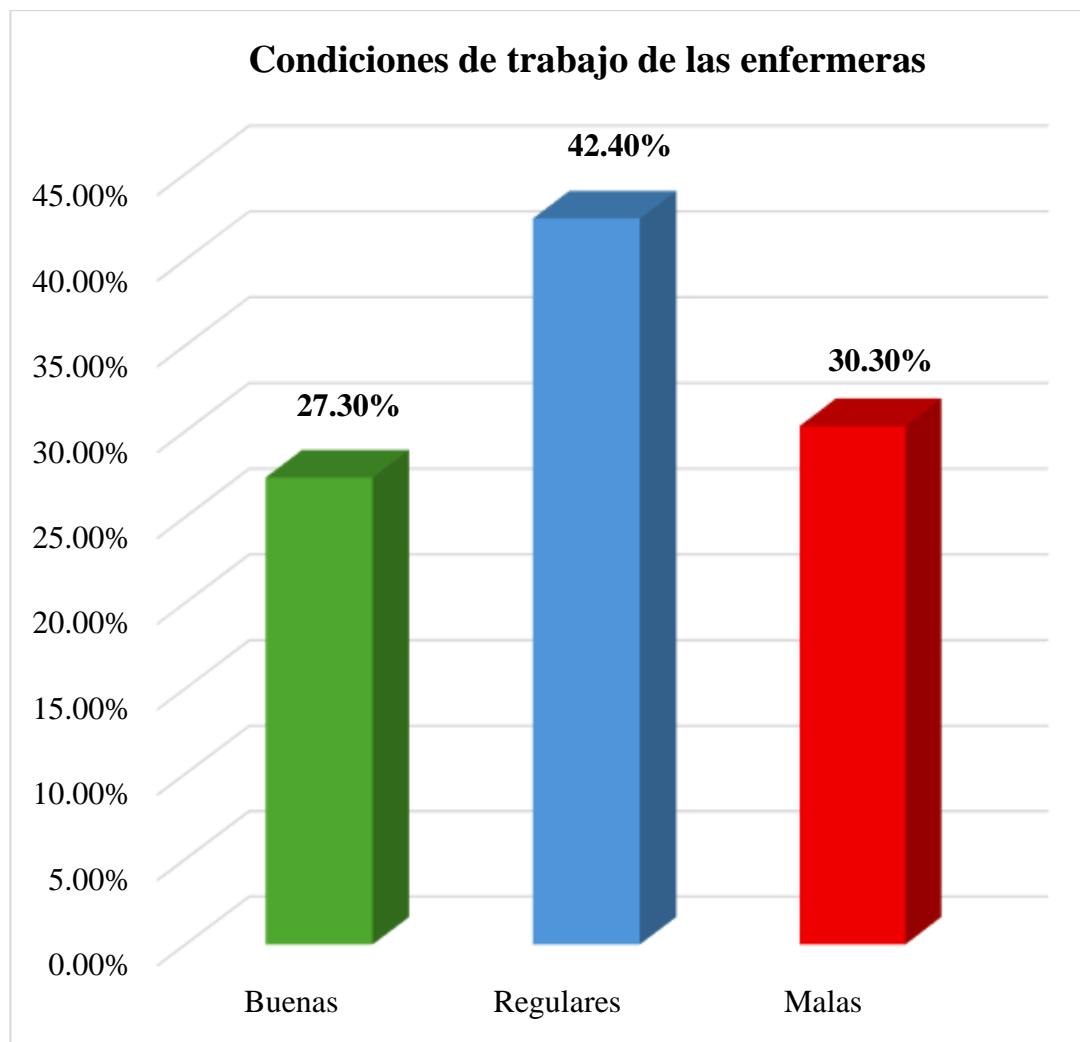


Figura 1

Condiciones de trabajo de las enfermeras del Centro de Salud Progreso, Chimbote, 2025.

Tabla 2

Satisfacción laboral de las enfermeras del Centro de Salud Progreso, Chimbote, 2025.

Satisfacción laboral	N	%
Grado Alto	5	15.2
Grado Medio	17	51.5
Grado Bajo	11	33.3
TOTAL	33	100.0

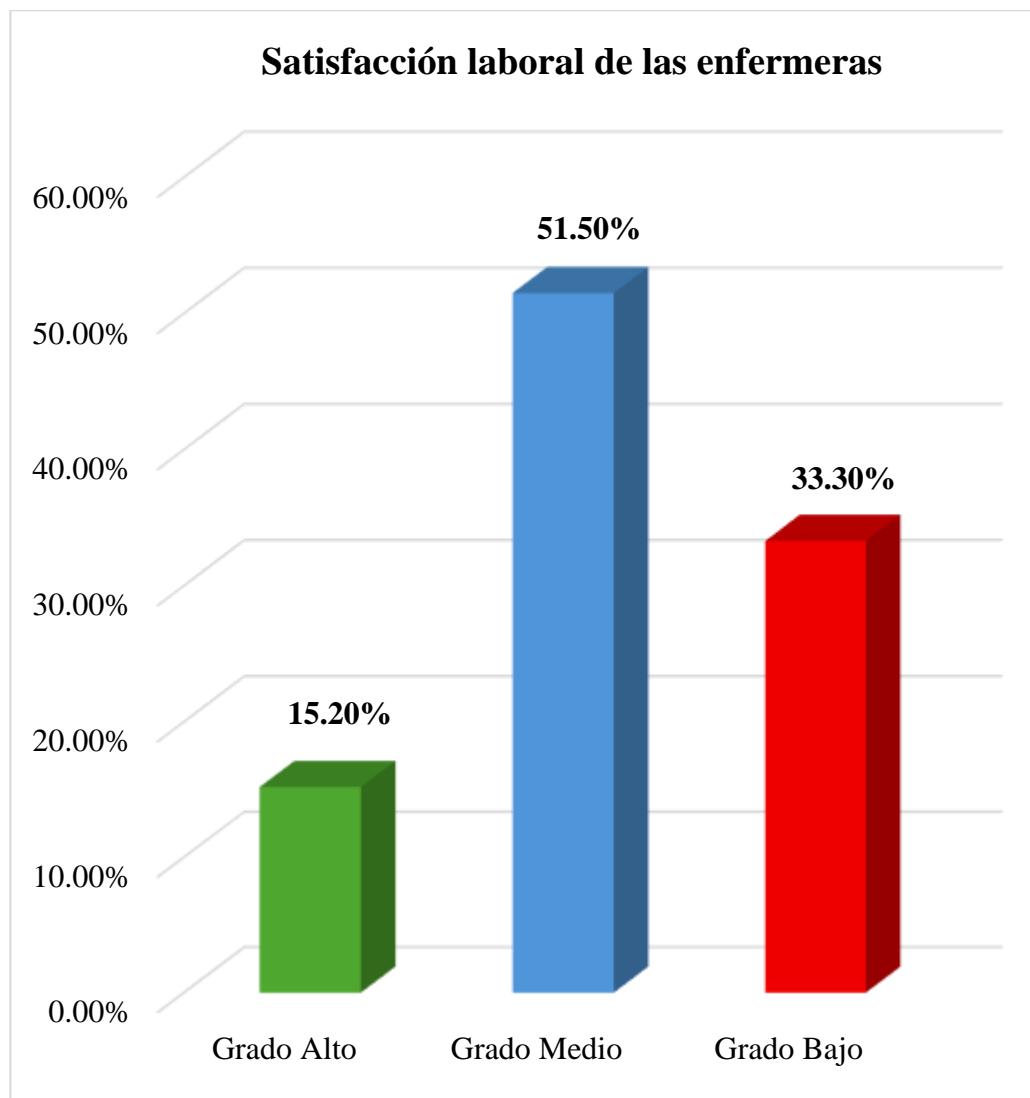


Figura 2

Satisfacción laboral de las enfermeras del Centro de Salud Progreso, Chimbote, 2025.

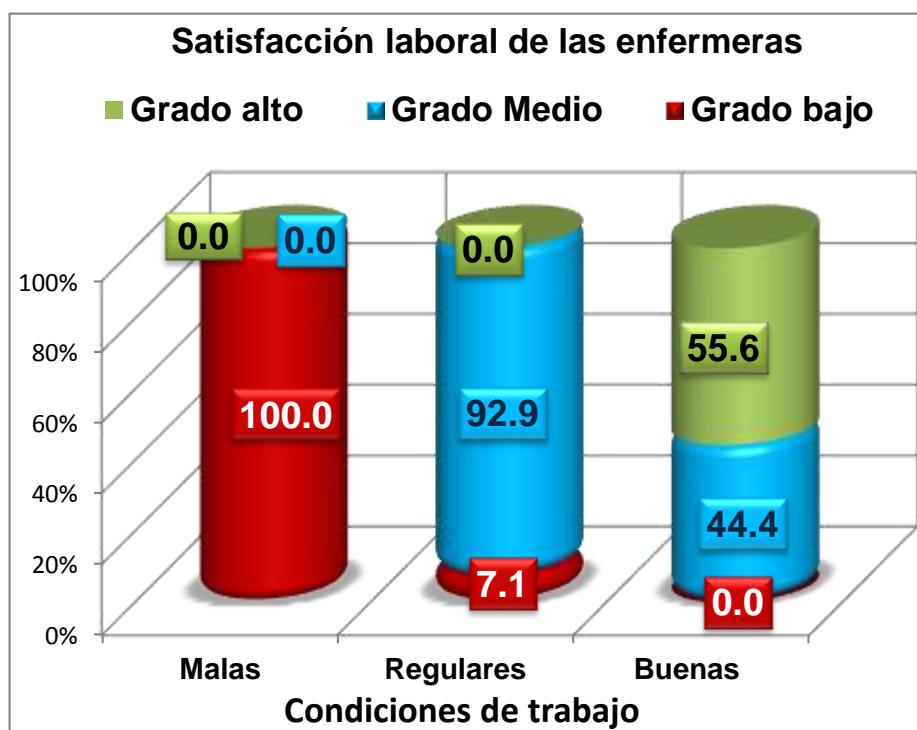
Tabla 3

Relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de las enfermeras del Centro de Salud, Chimbote, 2025.

Condiciones de trabajo	Satisfacción laboral de las enfermeras						TOTAL	
	Grado bajo		Grado Medio		Grado alto			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Malas	10	100.0	0	0.0	0	0.0	10	100.0
Regulares	1	7.1	13	92.9	0	0.0	14	100.0
Buenas	0	0.0	4	44.4	5	55.6	9	100.0
TOTAL	11	33.3	17	51.5	5	15.2	33	100.0

$\chi^2 = 42,431$ gl= 4 p < 0,001 Altamente Significativo

r = 0,881 Correlación positiva alta



$\chi^2 = 42,431$ gl = 4 p < 0,001 Altamente Significativo
 $r = 0,881$ Correlación positiva alta

Figura 3:

Relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de las enfermeras del Centro de Salud, Chimbote, 2025.

4.2. Discusión

Tabla 1, respecto a las condiciones de trabajo, se obtuvo que un 42.4% de las enfermeras del centro de salud Progreso tienen condiciones de trabajo regulares, el 30.3% presentan malas condiciones de trabajo y el 27.3% buenas condiciones.

Existe semejanza con los resultados de Cárdenas, et al. (2023), ya que se obtuvo un porcentaje alto de 43.3% para las condiciones regulares de trabajo, seguido de un 30.0% de condiciones deficientes y un 26.7% de condiciones buenas.

De igual manera se asemejan a los de Jaime (2020) que obtuvo un 60% en condiciones de trabajo regulares, 20% en buenas y 20% en malas.

Por otro lado, nuestros resultados difieren con los de Siesquen (2023), quien obtuvo un 51.3% en condiciones de trabajo adecuadas, un 25% en inadecuadas y 23.8% en excelentes.

Según lo observado en los resultados de los anteriores trabajos de investigación, la condición de trabajo que predomina más, son las regulares, lo cual evidencia la problemática que existen en distintas partes de nuestro país.

Haciéndose evidente que hay cierta deficiencia en las condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería de nuestro país, lo que refleja la falta de recursos, infraestructura inadecuada y sobrecarga de funciones que enfrentan en su entorno laboral. Esta situación podría influir en la calidad del servicio brindado, generando desgaste físico y emocional en los profesionales, y afectando directamente la atención al paciente.

Tabla 2, respecto a la satisfacción laboral, se obtuvo que el 51.5% de las enfermeras del centro de salud Progreso tienen un grado medio de satisfacción, el 33.3% posee un grado bajo y el 15.2% un grado alto.

Se encontró semejanza con los resultados de Castro, et al. (2022) ya que se encontró que el 89,8% del personal se siente medianamente satisfecho y el 10,2 % insatisfecho. De igual manera que en nuestro estudio, predomina el nivel medio de satisfacción laboral, lo que evidencia que los profesionales de enfermería, en general, presentan una percepción favorable hacia su entorno laboral.

De igual manera, se halló similitud con los resultados de Briones y Manrique (2023) y Huamán (2023), quienes evidenciaron que la mayoría de los profesionales de enfermería presentan un nivel medio de satisfacción laboral. En ambos estudios predominó la satisfacción laboral media (40.1% y 45.8%, respectivamente), seguida de niveles bajos y altos en menor proporción.

Se asemejan también a los resultados de Arroyo (2024) y de Mejía y Polo (2023), quienes obtuvieron un mayor porcentaje de satisfacción laboral media, evidenciando una percepción laboral moderadamente favorable, concordando también con los resultados de Cañarte (2020), quien concluyó que existe una satisfacción moderada.

Por otro lado, nuestros resultados difieren con los de Bautista, et al. (2023) en donde se presentó un mayor porcentaje de satisfacción representado por un 84,8%, un 14,1% como insatisfecho y solo el 1,1% como medianamente satisfecho.

Asimismo, difieren con los de García (2020) y Martínez y González (2022), quienes obtuvieron un mayor porcentaje de satisfacción por parte del personal de Enfermería se encuentran satisfechos laboralmente, mientras que el menor porcentaje se encuentra insatisfecho.

Al analizar los resultados, se observó que la mayoría de las enfermeras del Centro de Salud Progreso presentan un nivel medio de satisfacción laboral (51.5%), mientras que un 33.3% manifiestan un nivel bajo y un 15.2% un nivel alto. Estos hallazgos indican que, si bien existe una percepción relativamente favorable del entorno de trabajo, aún persisten factores que limitan una satisfacción más completa. Esta tendencia evidencia la necesidad de promover mejores condiciones laborales que contribuyan al bienestar y desempeño del personal de enfermería.

Tabla 3, sobre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de las enfermeras del centro de salud Progreso, se obtuvo que entre las malas condiciones de trabajo el 100.0% presentan grado bajo de satisfacción laboral, a diferencia de entre las de regulares condiciones de trabajo predomina el grado medio de satisfacción laboral (92.9%) y, entre las de buenas condiciones laborales la mayoría prevalece en grado alto de satisfacción laboral de las enfermeras (55.6%) y grado medio de satisfacción con el 44.4%. Ante la prueba del Chi cuadrado se obtuvo el valor de $p = 0,001$ mostrando así que existe una relación altamente significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en las enfermeras, por lo cual se acepta la hipótesis de la investigación. Asimismo, existe una correlación positiva alta ($\rho = 0,881$), lo que significa que, a mejores condiciones de trabajo, mayor satisfacción laboral.

Nuestros resultados se asemejan a los de Gonzales (2023) quien concluyó que las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral tienen relación de manera significativa, con un valor de $\chi^2 = 7,65$ y $p = 0,0219$, encontrando también porcentajes altos en satisfacción laboral media con un 68% y un 84% en condiciones de trabajo aceptables.

Considerando este resultado nacional, se puede determinar que ambas variables de este trabajo de investigación se relacionan entre sí, concluyéndose que, a mejores condiciones de trabajo, existe un mayor porcentaje de satisfacción laboral en las enfermeras.

A diferencia de los resultados de Nieto y Tacuri (2023), en donde se observa que sus porcentajes mayores son un 68.4% en satisfacción laboral media, sin embargo, se evidencia un porcentaje significativo de 68,4% en condiciones de trabajo inadecuadas, lo cual concluye que no existe relación significativa entre ambas variables.

Ante este trabajo de investigación, se puede evidenciar que ambas variables no tienen relación, ya que las condiciones de trabajo no influyen en la satisfacción del profesional de enfermería, evidenciando que la percepción de satisfacción no depende únicamente del entorno laboral y podría estar determinada por otros factores personales, motivacionales o institucionales. A pesar de que las condiciones de trabajo son inadecuadas, la satisfacción laboral es media, lo que demuestra que el grado de satisfacción no siempre depende de los recursos o del ambiente físico, sino también de la percepción individual, el compromiso profesional y el apoyo recibido dentro del equipo de salud.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

1. El 42.4% de los profesionales de enfermería del Centro de Salud Progreso presentan condiciones de trabajo regulares, un 30.3% condiciones de trabajo malas y un 27.3% buenas.
2. El 51.5% de los profesionales de enfermería del Centro de Salud Progreso tienen grado medio de satisfacción laboral, el 33.3% grado bajo y el 15.2% grado alto.
3. Existe correlación positiva altamente significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería del Centro de Salud Progreso ($r= 0,881$, $p < 0.001$).

5.2. Recomendaciones

1. Que la jefatura del centro de salud Progreso emplee los resultados obtenidos para diseñar estrategias que mejoren las condiciones laborales y la satisfacción del personal de enfermería.
2. Que se realicen investigaciones similares en otros establecimientos de salud a nivel local, regional y nacional, para comparar y validar los resultados obtenidos.
3. Que las instituciones de salud y educativas promuevan estudios que identifiquen los factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería.
4. Que las autoridades de salud implementen políticas basadas en evidencia científica y fomenten investigaciones que evalúen su impacto en el bienestar y desempeño del personal.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Andrade, L. (2017). Factores intrínsecos y extrínsecos que determinan la satisfacción laboral en trabajadores de campo del sector bananero de la empresa Estebanagri Cia. Ltda. [Tesis para optar el grado de Magister, Universidad Espíritu Santo].
http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/1200/1/Andrade_Yepez_Lourdes_Priscila_2007055232.pdf
- Arroyo, G. (2024). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital III EsSalud – Chimbote* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo].
<https://dspace.unitru.edu.pe/items/7b16d0dc-fa15-49ab-a374-efbb471f193f>
- Arteaga, P y Ramírez, L. (2018). Satisfacción Laboral y Condiciones de trabajo Hospitalario del Personal de Enfermería. [Tesis para obtener el título profesional de Enfermería, Universidad Nacional de Trujillo].
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/13757/1819.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bautista, A., López, J., Reyes, M., Silva, M., Rodríguez, González, P. (2023). Satisfacción Laboral en el personal de Enfermería de un Hospital de segundo nivel. *Rev. Horiz. Enferm.* 34(2), 190-202.
<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2023/09/1509287/3.pdf>
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103.
<http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>

Briones, J. y Manrique, D. (2024). *Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de un establecimiento de salud del distrito de Nuevo Chimbote 2022*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Santa].

Repositorio institucional UNS.

<https://repositorio.uns.edu.pe/handle/20.500.14278/4286>

Buchan, J., Wismar, M., Glinos, I., & Bremner, J. (2015). Health professional mobility in a changing Europe: New dynamics, mobile individuals and diverse responses. <https://iris.who.int/handle/10665/326372>

Cañarte, C. (2020). Satisfacción Laboral de Enfermeros de un Servicio de Cuidados Intensivos Pediátricos y Neonatales. *Revista Uruguaya de Enfermería*, 15 (1), 1 –9. <https://rue.fenf.edu.uy/index.php/rue/article/view/289/312>

Cárdenas, M., Hilario, O. y Mattos, L. (2023). *Condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del área de Centro Quirúrgico de un hospital público, Huánuco – 2022*. [Tesis de especialidad,

Universidad Nacional Hermilo Valdizán].

<https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/8451>

Cassiani, S., Munar, E., Umpiérrez, A., Peduzzi, M., Leija, C. (2020). La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 44 (54). <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52081/v44e642020.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

Castro, V., Toxqui, M., Álvarez, I., Vega, A., y Dimas, B. (2022). Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital de seguridad social de

México. *Investigación e Innovación*, 2 (2), 21-29.

<https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1488/1754>

Cisneros, C. (2012). Satisfacción laboral del personal de Enfermería y su relación con las Condiciones de trabajo Hospitalario. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de San Luis Potosí].
<https://nинive.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/3020/MAE1ASL01101.pdf?sequence=4>

ComexPerú. (2020). RUMBO AL BICENTENARIO: RECURSOS HUMANOS DE SALUD. <https://www.comexperu.org.pe/articulo/rumbo-al-bicentenario-recursos-humanos-de-salud#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la,una%20prestaci%C3%B3n%20adecuada%20del%20servicio.>

Del Valle, K. (2021). La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a pacientes. *Revista San Gregorio*, 1 (47).
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072021000400165

Dorantes, A. (2010). *Salud y enfermedad Personalismo y teoría general de sistemas*. REVISTA ADM. 67(4). <https://www.mediographic.com/pdfs/adm/od-2010/od104c.pdf>

Espinoza, A., Gilbert, M. y Oria, M. (2016). El desempeño de los profesionales de Enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 32 (1).
<https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/823/155>

García, M. (2020). *Nivel de Satisfacción laboral del personal de Enfermería en el área de emergencia en el Hospital General San Vicente de Paúl, 2020* [Tesis

de grado, Universidad Técnica del Norte] Repositorio Institucional.
<https://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/11260/2/06%20ENF%201180%20TRABAJO%20GRADO.pdf>

Gonzales, A. (2023). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico* [Tesis de grado, Universidad Nacional de Trujillo] Repositorio Institucional.
<https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/cea7a3ff-51da-4e3e-8b88-5fc380fab27d/content>

Huamán, J. (2023). *Satisfacción laboral del profesional de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/113874>

INEI (2016). Encuesta Nacional de Satisfacción de Usuarios en Salud 2016.
http://portal.susalud.gob.pe/wp-content/uploads/archivo/encuesta-sat-nac/2016/INFORME_FINAL_ENSUSALUD_2016.pdf

Jaime, Y. (2020). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de enfermeras del centro quirúrgico de un hospital de Trujillo* [Tesis de especialidad, Universidad Nacional de Trujillo].
<https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2d332c6c-4fc5-4b2a-a4d7-51dd2183a820/content>

Martínez, S. y González, J. (2022). Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina. *Revista de Información científica para la Dirección en Salud*, 38, 1 – 14.
<https://portal.amelica.org/ameli/journal/445/4453347006/>

Mejía, K., Polo, H. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud del centro de salud mental comunitario, Chimbote 2022*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Santa]. Repositorio institucional UNS.
<https://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14278/4304/52775.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Millones, M. (2022). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz. *Revista Científica*, 1 (4), 39 – 50.
<https://revistacientifica.edu.pe/index.php/revistacientifica/article/view/21/58>

MINSA. (2013). Necesidades de Inversión de los Establecimientos Estratégicos.
https://www.minsa.gob.pe/Recursos/OGTI/geominsa/est_san/eess_estra//2_Ancash/5-Pacifico%20Norte.pdf

MINSA. (2024). *Plan Anual de Cultura y Clima Organizacional*.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6241202/5494114-rd-n-80-03-2024-de-hcllh-minsa.pdf>

Navas, L. y Jiménez, W. (2023). Impacto del estrés laboral en los profesionales de enfermería que otorgan cuidados hospitalarios. *Revista Ecuatoriana de Ciencia, Tecnología e Innovación en Salud Pública*, 7.
<https://www.inspilip.gob.ec/index.php/inspi/article/view/492/917>

Nieto, R. y Tacuri, W. (2023). *Satisfacción laboral y su relación con las condiciones de trabajo del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hipólito Unanue – Tacna, 2020*. [Tesis de Especialidad, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]

<https://repositorio.unjbg.edu.pe/items/c8034f88-c7eb-41e6-99ec-5d8b621c79ef>

OISS. (2016). *Metodología de la prevención de riesgos laborales*. <https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/3-2-Metodologia.pdf>

OIT. (2008). Guía de diseño de espacios laborales ergonómicos para trabajadores con discapacidad. <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3445?page=1>

OMS. (2020). La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses#:~:text=El%20informe%20elaborado%20por%20la,profesionales%20en%20todo%20el%20mundo>.

OMS. (2022). Salud ocupacional: los trabajadores de la salud. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>

Pablos, M. y Cubo, S. (2015). Satisfacción laboral de las enfermeras de los Hospitales Públicos de Badajoz. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 61(239), 195-206. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2015000200006>

Pérez, J. y Merino, M. (2021). *La importancia de las condiciones de trabajo*. <https://definicion.de/condicion-de-trabajo/>

Quiroa, M. (2021). *Teoría de Herzberg*. *Economipedia*. <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html>

Siesquen, J. (2023). *Condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería de un Hospital de Lima, año 2023*. [Tesis de Grado,

Universidad Norbert Wiener].

<https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/604de25a-970d-4e93-9337-461d527a32ea/content>

Universidad Nacional del Santa. (2024). Reglamento General de Grados y Títulos.

Velandia, Ardón y Jara. (2007). Satisfacción y calidad: análisis de la equivalencia o no de los términos. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 6(13), 139-168.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-70272007000200008&lng=en&tlang=es

VII. ANEXOS

ANEXO 1



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA FACULTAD DE CIENCIAS ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Se me ha comunicado que el título de esta investigación es “CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS EN UN CENTRO DE SALUD, CHIMBOTE, 2025”. El propósito de este estudio es conocer la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de las(os) enfermeras(os) del Centro de Salud Progreso, 2025.

Esta investigación está siendo conducida por: Piscoya Sosa, Anilu Yoselin y Rios Rebaza, Milagros Stefany con la asesoría del Dr. Ponce Loza Juan Miguel PhD. PD. de la Universidad Nacional del Santa. Si accedo a participar en este estudio, contestando una encuesta, tomará 20 minutos de mi tiempo aproximadamente.

La participación será voluntaria y la información que se recoja será estrictamente confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación. Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del proyecto, soy libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Además, puedo finalizar mi participación en cualquier momento del estudio sin que esto represente algún perjuicio. Si sintiera incomodidad, frente a alguna de las preguntas, puede ponerlo en conocimiento de la persona a cargo de la investigación y abstenerse de responder. Gracias por su participación.

Yo, _____ doy mi consentimiento para dar inicio al proceso de recolección de datos. He recibido información en forma verbal sobre el estudio mencionado anteriormente y he comprendido la información y las explicaciones alcanzadas por el equipo investigador. He tenido la oportunidad de discutir sobre el estudio y hacer preguntas. Al firmar este consentimiento estoy de acuerdo con que se pueda iniciar el proceso de recolección de datos, así mismo, entiendo que recibiré una copia de este formulario de consentimiento e información del estudio y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo comunicarme con:

Nombre de las investigadoras: PISCOYA SOSA, Anilu Yoselin / RIOS REBAZA, Milagros Stefany.

Institución: UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA Teléfono: 978149962/ 910491786

Nombre del asesor: Dr. Ponce Loza Juan Miguel PhD. PD.

ANEXO 2

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PROFESIONAL DE SALUD

MINSA (2024), Pablos y Cubo (2015), basado en la teoría de Herzberg

DATOS GENERALES:

Sexo: F(1) **M(2)** **Edad:** _____ **Servicio:** _____

Condición laboral: **Nombrado** _____ **CAS** _____ **Contrato por terceros** _____

Tiempo de servicio: _____

INSTRUCCIONES:

A continuación, tiene usted una lista de afirmaciones o puntos de vista relacionados con el trabajo, cargo o puesto que Usted desempeña, marque con una X aquella casilla que mejor considere su situación con respecto a cada pregunta, teniendo en cuenta los siguientes parámetros: Totalmente en desacuerdo (5), En desacuerdo (4), Indiferente (3), Parcialmente de acuerdo (2), Totalmente de acuerdo (1).

Nº	ENUNCIADOS	PUNTAJE									
Factores extrínsecos											
Condiciones ambientales y Factores económicos											
01	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en mi unidad/servicio.	5	4	3	2	1					
02	Las condiciones ambientales de la Unidad/servicio (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación) facilitan mi actividad diaria.	5	4	3	2	1					
03	El trabajo en mi unidad/servicio está bien organizado.	5	4	3	2	1					
04	Las condiciones ambientales de mi Unidad/servicio son seguras.	5	4	3	2	1					
05	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo.	5	4	3	2	1					
06	Me siento satisfecho con mi centro laboral.	5	4	3	2	1					
07	Considero que el sueldo que recibo es adecuado en relación al trabajo que realizo.	5	4	3	2	1					
Seguridad laboral											
08	Los jefes de unidad/servicio solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.	5	4	3	2	1					
09	Los jefes de unidad/servicio demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones	5	4	3	2	1					
10	Los jefes de unidad/servicio toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento.	5	4	3	2	1					
11	Los jefes de unidad/servicio informan oportunamente a los trabajadores sobre asuntos que afecten y sean de interés, respecto a la institución.	5	4	3	2	1					
12	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal.	5	4	3	2	1					
13	Tengo claro conocimiento de las políticas y normas dirigidas al personal de salud de mi institución.	5	4	3	2	1					
14	Los trabajadores de mi institución son tratados con igualdad independientemente del cargo que ocupen	5	4	3	2	1					

Factores sociales						
15	La relación con los compañeros de trabajo es buena.	5	4	3	2	1
16	Puedo expresar con facilidad mis aportaciones técnicas en mi lugar de trabajo.	5	4	3	2	1
17	La comunicación interna dentro de la Unidad/servicio funciona correctamente.	5	4	3	2	1
18	Tenemos una adecuada coordinación con otras Unidades/servicios del Hospital.	5	4	3	2	1
19	La comunicación entre el personal de salud de la Unidad/servicio y los usuarios es adecuada.	5	4	3	2	1
20	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.	5	4	3	2	1
Factores intrínsecos						
Trabajo estimulante y Autorrealización						
21	En mi trabajo, siento que puedo desarrollar mis habilidades.	5	4	3	2	1
22	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral.	5	4	3	2	1
23	El trabajo que realizo es justo para mi manera de ser.	5	4	3	2	1
24	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.	5	4	3	2	1
25	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias.	5	4	3	2	1
Reconocimiento y Responsabilidad						
26	Los jefes de unidad/servicio generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.	5	4	3	2	1
27	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra actividad.	5	4	3	2	1
28	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí.	5	4	3	2	1

CATEGORÍA	Condiciones ambientales y factores económicos (01-07)	Seguridad laboral (08-14)	Factores sociales (15-20)	Trabajo estimulante y autorrealización (21-25)	Reconocimiento y responsabilidad (26-28)	TOTAL
Grado Alto	27 – 35	27 – 35	23 – 30	19 – 25	12 – 15	103 – 140
Grado Medio	17 – 26	17 – 26	15 – 22	13 – 18	8 – 11	66 – 102
Grado Bajo	7 – 16	7 – 16	6 – 14	5 – 12	3 – 7	28 – 65

ANEXO 3

CUESTIONARIO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN EL PROFESIONAL DE SALUD

Cuestionario de Cisneros (2012), modificado y adaptado por las autoras Piscoya y Rios (2024).

Marque con una **X** aquella casilla que mejor considere su situación con respecto a cada pregunta, teniendo en cuenta los siguientes parámetros: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indiferente (3), Parcialmente de acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5).

Nº	PREGUNTA	PUNTAJE				
Condiciones físicas						
01	Mi Unidad cuenta con los servicios básicos (agua potable, energía eléctrica, ventilación, higiene).	5	4	3	2	1
02	Mi unidad/servicio tiene el equipo necesario para el desarrollo de mis actividades diarias	5	4	3	2	1
03	Mis actividades diarias requieren de trabajar continuamente en una postura forzada.	1	2	3	4	5
04	Considero que tengo sobre carga de trabajo	1	2	3	4	5
05	Desarrollo frecuentemente mis actividades en condiciones de presión de tiempo	1	2	3	4	5
Condiciones psicológicas						
06	Tengo la libertad de elegir mis días de descanso.	5	4	3	2	1
07	Tengo motivación en mi área de trabajo.	5	4	3	3	1
08	Tengo la libertad de tomar decisiones en el aspecto profesional.	5	4	3	2	1
09	En mi unidad/servicio he recibido capacitación sobre prevención de riesgos laborales.	5	4	3	2	1
10	Mis actividades laborales me impulsan a realizar mi compromiso laboral.	5	4	3	2	1
11	Existe monotonía en mis actividades diarias.	5	4	3	2	1
Condiciones sociales						
12	Considero que existen relaciones autoritarias en mi trabajo.	1	2	3	4	5
13	Se me permite participar en las decisiones organizacionales de mi institución.	5	4	3	2	1
14	Estoy de acuerdo con las propuestas hechas por mis compañeros para realizar cambios para la mejora de mi unidad/servicio.	5	4	3	2	1
15	Existe respeto entre mis compañeros	5	4	3	2	1

CATEGORÍA	Condiciones Físicas (1-5)	Condiciones Psicológicas (6-11)	Condiciones Sociales (12-15)	TOTAL
Buenas	19 – 25	23 – 30	16 – 20	56 – 75 puntos
Regulares	13 – 18	15 – 22	10 – 15	36 – 55 puntos
Malas	5 – 12	6 – 14	4 – 9	15 – 35 puntos