



Universidad
Señor de Sipán

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

TESIS

**Condiciones laborales y satisfacción en enfermeros del
Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

Autora

Bach. Bautista Casusol, Blanca Solange

ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-4486-3484>

Asesora

Dra. Medina Quispe, Adita Rocío

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5570-0053>

Línea de Investigación

Calidad de vida, promoción de la salud del individuo y la
comunidad para el desarrollo de la sociedad

Sublínea de Investigación

Acceso y cobertura de los sistemas de atención sanitaria

Pimentel – Perú

2024



Universidad
Señor de Sipán

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la DECLARACION JURADA, soy Blanca Solange Bautista Casusol, identificada con DNI: 48453841, estudiante de la carrera profesional de Enfermería de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor(a) del trabajo titulado:

“CONDICIONES LABORALES Y SATISFACCIÓN EN ENFERMEROS DEL HOSPITAL LAS MERCEDES CHICLAYO – 2023”

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Bautista Casusol, Blanca Solange	DNI: 48453841	FIRMA 
-------------------------------------	---------------	--

Pimentel, 16 de Abril del 2024.

REPORTE DE SIMILITUD TURNITIN

NOMBRE DEL TRABAJO

BLANCA SOLANGE

RECuento de palabras

9677 Words

RECuento de caracteres

52970 Characters

RECuento de páginas

40 Pages

Tamaño del archivo

2.0MB

Fecha de entrega

Apr 12, 2024 9:05 PM GMT-5

Fecha del informe

Apr 12, 2024 9:05 PM GMT-5

● **18% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

**CONDICIONES LABORALES Y SATISFACCIÓN EN ENFERMEROS DEL
HOSPITAL LAS MERCEDES CHICLAYO – 2023**

Aprobación del jurado

MG. SUSSAN GIOVANA SEGURA MIÑOPE

Presidente del Jurado de Tesis

MG. JIMENA PALOMINO MALCA

Secretaria del Jurado de Tesis

DRA. Enf. ADITA ROCÍO MEDINA QUISPE

Vocal del Jurado de Tesis

CONDICIONES LABORALES Y SATISFACCIÓN EN ENFERMEROS DEL HOSPITAL LAS MERCEDES CHICLAYO – 2023

RESUMEN

Este estudio se desarrolló con el propósito de determinar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023. La metodología de la investigación fue tipo cuantitativa correlacional, diseño no experimental. La población fueron las 140 enfermeras del centro de salud en estudio. Asimismo, se utilizó el Cuestionario CTESLAC de 20 ítems para medir las condiciones laborales y el Cuestionario G_CLINIC de 10 ítems para medir la Satisfacción Laboral. Los resultados del estudio revelaron una correlación significativa ($p = 0.000$) y moderada (coeficiente de Pearson de 0.499) entre las condiciones laborales y la satisfacción; respecto a las condiciones laborales, se observó que el 59.6% de los participantes las calificó como de calidad regular, mientras que el 52.9% consideró que la seguridad laboral se encontraba en un nivel regular. Además, se identificaron diferencias en las dimensiones específicas de las condiciones laborales: la seguridad laboral mostró una relación moderada (coeficiente de 0.381) con el 39.4% de los enfermeros informando que no se sentían seguros, las condiciones higiénicas presentaron una fuerte relación (coeficiente de 0.524) con el 49% reportando falta de higiene, las condiciones ergonómicas tuvieron una relación moderada (coeficiente de 0.475) con el 37.5% considerando que estaban en un nivel regular, y la dimensión psicosocial mostró una relación baja (coeficiente de 0.374) con el 54.8% indicando que se encontraban en un nivel regular. En conclusión, se determinó que las variables condición laboral y satisfacción laboral se relacionan positivamente y de forma moderada.

Palabras claves: satisfacción, condición laboral, enfermería

ABSTRACT

This study was developed with the purpose of determining the relationship between working conditions and satisfaction of nurses at Hospital Las Mercedes Chiclayo - 2023. The research methodology was a quantitative correlational, non-experimental design. The population was the 140 nurses of the health center under study. The CTESLAC Questionnaire of 20 items was used to measure working conditions and the G_CLINIC Questionnaire of 10 items to measure Job Satisfaction. The results of the study revealed a significant ($p = 0.000$) and moderate correlation (Pearson's coefficient of 0.499) between working conditions and satisfaction; with respect to working conditions, it was observed that 59.6% of the participants rated them as of fair quality, while 52.9% considered job security to be at a fair level. In addition, differences were identified in the specific dimensions of working conditions: job security showed a moderate relationship (coefficient of 0.381) with 39.4% of nurses reporting that they did not feel safe, hygienic conditions presented a strong relationship (coefficient of 0.524) with 49% reporting lack of hygiene, ergonomic conditions had a moderate relationship (coefficient of 0.475) with 37.5% considering that they were at a regular level, and the psychosocial dimension showed a low relationship (coefficient of 0.374) with 54.8% indicating that they were at a regular level. In conclusion, it was determined that the variables labor condition and job satisfaction are positively and moderately related.

Key words: satisfaction, job condition, nursing

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática

En el contexto actual, existe preocupación mundial por el personal de salud y su situación laboral, ante ello, la Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoce su importancia para enfrentar condiciones epidemiológicas futuras; sin embargo, las instituciones preocupadas por la salud del paciente, descuidan al recurso humano, lo que afecta la satisfacción personal y profesional del personal, aunque la Organización Internacional del Trabajo (OIT) destaca el valor de las personas en el cuidado de la salud, los enfermeros trabajan con pacientes vulnerables y enfrentan malestar laboral por diversos factores como la calidad del trabajo, disponibilidad de materiales, horarios de trabajo o equipos de protección personal (1).

La fuerza laboral es de vital importancia en el nivel de asistencia al usuario en centros médicos. En oposición a otras entidades, los profesionales de la salud mantienen un contacto directo y cercano con los pacientes, lo que incide significativamente en el nivel ofrecido hacia los pacientes, influyendo en aspectos como la eficacia, los vínculos personales, la empatía, y el entorno físico, mental y emocional en el que se desenvuelven (2). En consecuencia, resulta fundamental invertir en la formación, el respaldo y el bienestar del personal médico para proporcionar la mejor atención posible a quienes la requieren.

En las organizaciones de la salud a nivel mundial, la satisfacción en el trabajo y sus condiciones son fundamentales al evaluar la adaptación de los profesionales a este entorno; por lo tanto, es fundamental que las entidades de este sector fomenten un ambiente de trabajo que satisfaga a su personal, ya que esto tiene una alta relación en el nivel de atención brindada y en la experiencia de los pacientes (3).

En organizaciones de España se conoce que las condiciones laborales de son motivo de preocupación y debate porque se enfrentan a una carga de trabajo excesiva, falta de descanso y alta demanda de atención; asimismo, la escasez de personal es también una limitación que va afectando la calidad de atención y la salud del personal; además, existe falta de reconocimiento, salarios bajos y

limitadas oportunidades de desarrollo profesional, por ello, se requieren mejoras en estos aspectos para garantizar condiciones laborales justas y adecuadas para los enfermeros (4).

Igualmente, la red sanitaria mexicana está dividida en dos sectores, los cuales son el sector particular y el estatal; el sector estatal proporciona atención a trabajadores formales, trabajadores informales y personas fuera del mercado laboral; el sector privado ofrece servicios a aquellos que pueden asumirlos; sin embargo, los médicos enfrentan desafíos como cargas laborales excesivas, falta de personal y salarios bajos, mientras que su labor no es reconocida ni valorada adecuadamente (5). Además, en el ámbito laboral de los médicos generales en instituciones públicas en México, existen limitaciones debido a la falta de inversión en recursos humanos, falta de límites razonables en las cargas de trabajo y salarios justos para los enfermeros (6).

La situación de los trabajadores médicos en Perú es igual de alarmante, ya que estos se enfrentan a diversos desafíos, estos se enfrentan a una carga de trabajo excesiva, escasez de personal, salarios bajos y falta de reconocimiento; por un lado, la escasez de personal es especialmente preocupante, ya que aumenta aún más la carga de trabajo y pone en peligro el nivel de atención hacia a los pacientes (7); además, los enfermeros reciben salarios y beneficios insuficientes en comparación con la importancia de su labor y responsabilidad; asimismo, es preocupante la escasez de perspectivas de crecimiento profesional para el personal médico (8).

En ese contexto, el Hospital Las Mercedes en Chiclayo, es una institución de gran complejidad en Lambayeque, clasificada como nivel II-2. Fue creada en la época del virreinato a inicio del siglo XVII. A través de sus instalaciones, ofrece atención especializada en 25 consultorios físicos y 37 consultorios funcionales, incluyendo servicios que abarcan la prevención, rehabilitación y recuperación, adaptados a la demandad social de esa ciudad y a la Macro Región Norte (9).

Asimismo, este centro de salud tiene un total de 240 camas para hospitalización, esta cantidad, resulta insuficiente para satisfacer la demanda de atención médica que el hospital enfrenta diariamente, con aproximadamente 800

atenciones distribuidas entre los servicios de emergencia, hospitalización y consultorios externos; asimismo, tiene operativas 30 especialidades clínicas como ginecología, pediatría, medicina general, cirugía general, traumatología, dermatología, oftalmología, otorrinolaringología, urología, psiquiatría, radiología, cardiología, entre otros. En ese sentido se conoce que este centro de salud cuenta con 104 médicos especialistas, 70 enfermeras y 300 técnicos de salud (10).

Sin embargo, las pésimas condiciones laborales del personal de los hospitales comprometen la calidad de la asistencia que prestan; la falta de recursos y de apoyo se traduce en una sobrecarga de tareas y una insuficiencia de personal, lo que da lugar a una situación imperativa que requiere una mejora inmediata. Por ejemplo, las enfermeras del hospital lamentan con frecuencia la inexistencia de elementos de seguridad y la insuficiencia de recursos para atender a los ciudadanos; además, el personal tiene poco tiempo para atender a los familiares de los pacientes, lo que puede contribuir a situaciones en las que los familiares acosen al personal. Por otra parte, los empleados se ven obligados con frecuencia a trabajar más horas para satisfacer la elevada demanda del hospital debido a la escasez de personal; así mismo, la anticuada construcción del lugar de trabajo y la falta de tecnología adecuada en los procesos hacen que el tiempo empleado sea excesivamente largo.

1.2. Trabajos previos

Las investigaciones previas internacionales, como la de Brunelli et al., en Argentina, en el 2023 en su artículo científico buscaron conocer el nivel de asociación entre los factores psicosociales del trabajo y la satisfacción laboral (SL) en el área de emergencia de una entidad dedicada a la salud. Se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo y descriptivo; para recolectar datos se usaron encuestas. Los datos indicaron que existe una satisfacción laboral alta; además, la satisfacción no guarda relación con conflictos entre compañeros ($r = -0.21$), conflictos de rol ($r = 0.28$), carga laboral ($r = -0.39$) y con la inequidad ($r = -0.48$); sin embargo, la SL tuvo una relación positiva con retroalimentación ($r = 0.39$), autonomía ($r = 0.32$) y el apoyo social ($r = 0.4$). Concluyendo que, la presencia de factores positivos, como la retroalimentación, la autonomía y el apoyo social, contribuyen a aumentar la

satisfacción laboral, mientras que la presencia de conflictos y la carga laboral pueden disminuirla (11).

Asimismo, Martínez y Gonzáles en Argentina, en el 2022 publicaron una investigación la cual se realizó con el fin de identificar el impacto de la sobrecarga de trabajo y SL en un establecimiento de salud del estado de Buenos Aires. El estudio fue descriptivo y transversal; asimismo, para recolectar datos se aplicaron cuestionarios a enfermeros. En los hallazgos, se evidenció que no existe una relación significativa entre la SL y el estrés. Esto indica que el nivel de estrés experimentado por los trabajadores no influye de manera directa en su satisfacción en el trabajo. Sin embargo, se observó una correlación negativa entre la antigüedad y la satisfacción del trabajador. Esto sugiere que a medida que aumenta la antigüedad de un trabajador, disminuye la satisfacción que siente de trabajar (12).

De igual manera, en México, Hernández y Medina (2020) se propusieron conocer el nivel de SL y la correlación con el ausentismo en el trabajo; se realizó bajo una metodología mixta, nivel descriptivo – correlacional, se aplicó un cuestionario a trabajadores del hospital. Los resultados revelaron una correlación negativa de -0.52 entre la SL y el ausentismo. Esto indica que a medida que disminuye la percepción de SL, aumenta el nivel de ausentismo en el hospital. Estos hallazgos resaltan la importancia de promover la SL como una medida para reducir el ausentismo y fomentar la presencia y compromiso de los empleados en el entorno hospitalario (13).

Así también, Castro et al. (2022) en México se propuso identificar el nivel de SL de las enfermeras de un nosocomio nacional y los factores que influyen. Se realizó bajo una metodología cuantitativa de tipo descriptivo; la muestra fueron enfermeras quienes completaron un cuestionario con escala Likert. Los resultados revelan que la valoración de la SL se encuentra en un nivel medio, con un 90% de satisfacción. Sin embargo, se identificaron varios factores que contribuyen a la insatisfacción laboral, como la antigüedad en el puesto de trabajo, los horarios rotativos, la falta de oportunidades de promoción y el liderazgo deficiente. Estos hallazgos indican que existen aspectos específicos en el ambiente laboral que afectan negativamente la SL (14).

Luengo et al. (2022) examinaron la influencia de las condiciones laborales en la percepción de la calidad del cuidado por parte de enfermeras en tres hospitales chilenos. Utilizaron métodos cuantitativos con encuestas a 290 enfermeras. Los hallazgos sugieren que la antigüedad laboral e institucional se relacionan negativamente con la calidad del cuidado, mientras que las condiciones laborales tienen una relación positiva; sin embargo, no se encontraron relaciones significativas entre el turno laboral, la remuneración y los términos contractuales con la calidad del cuidado. Se concluye que mejorar las condiciones laborales e infraestructurales, así como reducir la antigüedad en la institución, podría elevar la calidad del cuidado brindado por las enfermeras (15).

A nivel nacional, Millones (2022) llevó a cabo un estudio para explorar la relación entre las condiciones laborales en el Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz y la satisfacción laboral de los enfermeros. Utilizando una metodología básica con un enfoque cuantitativo y correlacional, se realizaron encuestas a los enfermeros. Los resultados indicaron una correlación negativa entre las condiciones laborales y la satisfacción intrínseca, mientras que se identificó una relación positiva entre la satisfacción extrínseca y las condiciones laborales. En general, los hallazgos sugieren que las condiciones de trabajo no son un factor determinante relevante en la SL de los enfermero (16).

De igual manera Holguin y Contreras (2020) investigaron acerca del nivel de SL de los trabajadores de un centro de salud en Lima. La investigación fue de enfoque cuantitativo y nivel analítico, la muestra fue de 40 trabajadores quienes llenaron un cuestionario. Los resultados revelaron que la satisfacción percibida en general se divide entre niveles regulares (48%) y altos (28%). Además, se observó una tendencia en la que los trabajadores con mayor antigüedad en la empresa tienden a experimentar niveles más bajos de satisfacción laboral (17).

Asimismo, Oblitas (2020) en su artículo científico de nombre “Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo, Perú”, el objetivo principal de este estudio fue analizar la correlación entre la satisfacción laboral y el clima laboral. Se utilizó una metodología correlacional y transversal, recopilando datos a través de una encuesta realizada a trabajadores del sector salud. Los resultados revelaron una

relación significativa entre las variables, con un nivel de significancia de 0,002. Estos hallazgos indican que tanto los factores intrínsecos como extrínsecos del entorno laboral se relacionan con la SL de los trabajadores (18).

Por otro lado, Díaz y Zúñiga (2019), en su tesis investigaron acerca de la SL de las enfermeras del área de emergencias del Hospital Las Mercedes de Chiclayo. El estudio fue no experimental y de nivel descriptivo, y se aplicó un cuestionario elaborado por el MINSA-2002 a las enfermeras. Los resultados obtenidos reflejaron un alto nivel de SL, alcanzando un porcentaje del 92%. No obstante, se observa una insatisfacción notable por parte de los trabajadores en relación al comportamiento de sus jefes y a la remuneración recibida. Estos resultados nos llevan a inferir que las enfermeras presentan gran satisfacción laboral con la mayoría de factores, solo el liderazgo y las remuneraciones son percibidas como insatisfactorias (19).

De igual manera Campos (2019), su investigación consistió en correlacionar la SL y la carga laboral del personal de salud de un hospital en Lima. Se empleó un estudio correlacional y de enfoque cuantitativo; la muestra fue censal de 42 enfermeras y se utilizó un cuestionario de 57 ítems. Los hallazgos del estudio revelaron que la carga laboral se sitúa en un nivel moderado, mientras que la SL se encuentra en un nivel bajo. Además, se pudo demostrar una asociación negativa con una significancia de 0.000 y un Rho de Spearman de -0.691. En conclusión, se puede afirmar que hay relación inversa entre la carga y la satisfacción laborales, es decir, para tener mayor nivel de satisfacción, la carga laboral debe ser menor (20).

1.3. Teorías relacionadas al tema

Es importante conceptualizar las variables, en primer lugar, las condiciones laborales se definen como los conceptos que el empleador proporciona a sus empleados para garantizar un adecuado desempeño en sus labores, ya sea porque son imprescindibles o porque facilitan la prestación de servicios, estas incluyen todos los gastos, ya sea en dinero o en materiales, que son fundamentales para que el empleado realice sus responsabilidades laborales de manera más eficaz; además, la determinación de si algo se considera una condición de trabajo depende de factores objetivos como la necesidad, la razonabilidad, la proporcionalidad, y

otros elementos relacionados con la temporalidad, el tipo de actividad, las funciones del empleado, entre otros (21).

Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) las condiciones de trabajo se refieren a aspectos que afectan la seguridad y salud del empleado, abarcando el estado del espacio laboral, instalaciones, equipos, agentes físicos/químicos/biológicos, y los métodos de aplicación. También incluyen aspectos organizativos y de gestión que pueden influir en los riesgos para los empleados; en pocas palabras, engloban todos los elementos del entorno laboral que pueden tener un impacto en la seguridad y bienestar de los trabajadores (22).

Las condiciones laborales abarcan diversos aspectos que repercuten en la experiencia de los empleados dentro de una organización; desde el salario y la conciliación entre lo personal y laboral hasta las horas de trabajo y las vacaciones, todo esto forma parte fundamental de este concepto; estas condiciones juegan un papel crucial en el bienestar diario de los empleados y, por ende, son de gran importancia para las organizaciones; es por ello que garantizar unas buenas condiciones laborales no solo beneficia a los trabajadores al mejorar su calidad de vida, sino que repercute positivamente en la organización, las condiciones laborales adecuadas pueden ser un factor determinante para que alguien elija trabajar en una empresa en lugar de otra (23).

Las condiciones laborales son de gran importancia debido a su estrecha vinculación con el bienestar, la seguridad y la salud de los trabajadores. Conocer en qué estado se trabaja, ayudará a tener una perspectiva clara de puntos de mejora. En primer lugar, promueve relaciones profesionales más sólidas y un ambiente laboral positivo, lo que contribuye a mejorar el clima general en la organización; asimismo, al dar prioridad a la seguridad y proteger la salud de los empleados, se logra reducir considerablemente el ausentismo laboral y las bajas por enfermedad, lo que beneficia la continuidad de las operaciones empresariales; por otro lado, al encontrarse en un entorno propicio, los trabajadores experimentan una mayor satisfacción, lo que aumenta su compromiso y conexión con la organización, mejorando así el nivel de compromiso del personal y disminuyendo los índices de insatisfacción laboral (24).

De igual manera, unas condiciones laborales favorables impactan positivamente en la imagen de la empresa como empleador, lo que atrae a nuevos talentos y mejora la retención y gestión del talento ya presente; además, estas condiciones óptimas fomentan la motivación laboral, lo que se traduce en un aumento en la productividad tanto para los empleados como para la organización en su conjunto. Por último, cumplir con las regulaciones y normativas actuales en materia de condiciones laborales garantiza que la empresa esté preparada para enfrentar cualquier inspección de trabajo y evita posibles sanciones, proporcionando una mayor tranquilidad en términos legales y de cumplimiento (25).

Al hablar de las condiciones de trabajo, resulta pertinente la Teoría de la Motivación y la Higiene de Herzberg, también denominada Teoría de los Dos Factores. Esta teoría examina los factores que afectan a la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo y hace hincapié en lo diferente que son los factores que conducen a cada estado. Se basa en la idea de que los seres humanos tienen dos tipos diferentes de necesidades: la necesidad de crecer emocional y cognitivamente y la necesidad de evitar el malestar. Para satisfacer estas necesidades se necesitan diferentes incentivos laborales, lo que conduce a una dualidad en la motivación laboral. Para entender la dinámica del trabajo en las organizaciones es necesario comprender los factores higiénicos y los factores motivacionales, que son los medios por los que se presenta la dualidad (26).

Asimismo, sostiene que la satisfacción y motivación en el trabajo son afectadas por dos categorías de factores: los higiénicos o extrínsecos, estos últimos comprenden el entorno y condiciones externas, tales como el salario, las políticas de la empresa, el ambiente físico, así como las relaciones con compañeros y supervisión; si estos factores son deficientes, causan insatisfacción, pero si son adecuados, solo evitan la insatisfacción sin generar motivación significativa; por otro lado, los factores motivadores o intrínsecos, vinculados al contenido del trabajo, como reconocimiento, responsabilidad, desarrollo profesional, oportunidades de crecimiento y logro de metas, son los que realmente generan motivación y satisfacción laboral a largo plazo; por ello, para mejorar la satisfacción y motivación en el trabajo, es necesario abordar ambos tipos de factores (27).

Las condiciones laborales y de salud en el continente americano, específicamente Latinoamérica, han sido objeto de análisis y preocupación en la región. A continuación, se examinarán ciertos aspectos esenciales vinculados a este asunto, los cuales revisten importancia para abordar y enriquecer el nivel de trabajo en esta región (28).

Las condiciones laborales se subdividen en: a) Condición de seguridad, se refiere a las medidas y condiciones que se implementan para reducir o eliminar los riesgos y peligros que puedan afectar la integridad física y la salud de las personas en el entorno laboral u otros contextos (29). b) Condición higiénica, la cual se centra en mantener lugares limpios, organizados y saludables, asegurando una correcta gestión de desechos, control de contaminantes y fomento de prácticas que eviten la propagación de enfermedades y riesgos para la salud de los trabajadores (30). c) Condición ergonómica, que se enfoca en diseñar y adaptar los entornos laborales para mejorar el rendimiento y bienestar de los empleados (30). d) las Condiciones psicosociales, que son los aspectos psicológicos y sociales del trabajo y su impacto en el bienestar emocional y mental de los trabajadores (31).

La otra variable a conceptualizar es la satisfacción en el contexto organizacional se convierte en un elemento central, la satisfacción en el trabajo se basa en los sentimientos favorables y desfavorables que los empleados tienen hacia su trabajo, para lograr la satisfacción, es importante considerar aspectos como la motivación, la participación y estabilidad laboral; al satisfacer estas necesidades, se mejora el rendimiento y el bienestar del empleado (32).

De igual manera, la satisfacción en el ámbito laboral se refiere a la evaluación subjetiva que los trabajadores hacen de su propio empleo. Esta evaluación considera aspectos críticos, tales como el salario, la posición actual en la empresa, los beneficios ofrecidos y si se cumplen las expectativas relacionadas con la compañía. La satisfacción laboral de un empleado conlleva un aumento en el rendimiento y la productividad, lo cual repercute no solo en su beneficio personal, sino también en el bienestar general de la empresa. Esta percepción subjetiva se encuentra influenciada principalmente por tres factores: las tareas y habilidades requeridas en el puesto de trabajo, la personalidad del empleado y las dinámicas de relaciones laborales (33).

El Índice de SL es una herramienta de medición utilizada a nivel organizativo para evaluar la satisfacción de los empleados. El objetivo principal del índice de satisfacción laboral es proporcionar información útil para identificar áreas de mejora y diseñar estrategias que fomenten un entorno de trabajo más satisfactorio y productivo. La herramienta se basa en la recogida de datos a través de encuestas o cuestionarios que exploran diversos aspectos del puesto de trabajo, como la satisfacción con el salario, el entorno laboral, las oportunidades de crecimiento y la comunicación interna, entre otros (34).

La SL se refiere al grado de conformidad que un individuo tiene con su trabajo, siendo una valoración subjetiva que abarca la percepción del empleado sobre su trayectoria profesional actual, su salario, los beneficios y las oportunidades de crecimiento, este aspecto es crucial para el éxito de cualquier organización, ya que contribuye a mantener a los empleados felices y motivados, lo que a su vez les permite rendir al máximo; asimismo, la SL asume un papel fundamental en el bienestar y el éxito tanto de los empleados como de la empresa en su conjunto, siendo un pilar esencial de una cultura organizacional saludable que estimula la productividad, la retención de talento y la atracción de nuevos profesionales cualificados (35). Por lo tanto, es fundamental que las empresas se esfuercen por crear un entorno de trabajo que fomente la satisfacción de sus empleados y tome en consideración sus necesidades y expectativas (36).

Esta es mejor explicada por La Teoría de la Jerarquía de Necesidades Básicas de Abraham Maslow que describe la motivación humana en forma de una pirámide jerárquica, en a) la base se encuentran las necesidades fisiológicas, como la alimentación y el refugio; seguidas de las necesidades de seguridad, relacionadas con la estabilidad y protección; en un nivel superior, están las b) necesidades sociales o de pertenencia, que buscan la conexión con otros; luego, se encuentran c) las necesidades de estima, que implican el reconocimiento y la valoración personal y social; finalmente, en la cima de la pirámide, están d) las necesidades de autorrealización, asociadas con el desarrollo del potencial personal y la búsqueda de metas y aspiraciones (37).

De acuerdo con la teoría, cuando las necesidades en un nivel inferior son satisfechas, el individuo se siente motivado para alcanzar el siguiente nivel. La

autorrealización se vuelve posible cuando las necesidades en los niveles inferiores están mayormente cubiertas, lo que proporciona una base sólida para el crecimiento personal y el máximo logro. A pesar de que ha sido objeto de críticas, esta teoría continúa siendo relevante para comprender la motivación y el comportamiento humano en diferentes situaciones y escenarios. (25)

En cuanto a las dimensiones elaboradas por el MINSA se refiera a diferentes aspectos o áreas de la salud que deben ser abordadas para garantizar el bienestar y la calidad de vida de la población, las cuales son: a) Clima laboral: es el entorno emocional y social en el que los empleados desempeñan sus labores cotidianas. Un ambiente de trabajo favorable se distingue por relaciones armoniosas entre los colegas (38). b) Relaciones laborales, son las interacciones entre los empleados y los diferentes niveles jerárquicos dentro de una organización; unas relaciones laborales sólidas se basan en la confianza, el respeto, la cooperación y la resolución constructiva de conflictos (39). c) La Motivación, se refiere al impulso interno que lleva a los empleados a perseguir metas y desafíos en su trabajo (40). d) Reconocimiento, es la apreciación y valoración que la organización muestra hacia los logros y esfuerzos de sus empleados. El reconocimiento puede adoptar diversas formas, como elogios, premios, incentivos o ascensos (41).

1.4. Formulación del problema

1.1.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo - 2023?

1.1.3. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre las condiciones de seguridad y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo - 2023?

¿Cuál es la relación entre las condiciones higiénicas y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo - 2023?

¿Cuál es la relación entre las condiciones ergonómicas y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo - 2023?

¿Cuál es la relación entre las condiciones psicosociales y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo - 2023?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Este estudio se justifica por la necesidad de comprender que la satisfacción en el trabajo de los profesionales de enfermería se ve influenciada por varios factores, como las condiciones laborales seguras y óptimas, un ambiente de trabajo saludable, la comunicación efectiva entre los superiores y el personal, así como una remuneración acorde a las expectativas de estos profesionales; además, la satisfacción laboral tiene un impacto directo en el bienestar de los enfermeros y enfermeras, así como en la calidad de la atención que brindan, por lo que esta investigación es fundamental para diseñar sistemas de mejora continua.

La difícil situación socioeconómica, los bajos salarios, la inestabilidad laboral y la carga de trabajo excesiva han llevado a los profesionales de enfermería a jornadas laborales extenuantes, generando estrés y afectando sus condiciones de vida y familiares; esto, combinado con tareas rutinarias y cambios frecuentes de turno, contribuye a problemas de salud física, emocional y social que afectan su desempeño laboral.

Este tipo de investigaciones contribuye al conocimiento en el campo de la enfermería, proporcionando información valiosa para futuros profesionales; además, se abordarán perspectivas teóricas y socioculturales, así como aspectos administrativos y sociales relacionados con la satisfacción laboral en las organizaciones. Desde una perspectiva metodológica, se utilizarán instrumentos validados para proponer y fundamentar ideas. Socialmente, se aportará información relevante que beneficiará tanto a nivel individual como organizacional, generando conocimiento y experiencia para contribuir a la sociedad y las organizaciones en el futuro.

1.6. Hipótesis

1.1.4. Hipótesis general

La relación entre las condiciones laborales y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo - 2023, es alta.

1.1.5. Hipótesis específicas

La relación entre las condiciones de seguridad y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo - 2023, es moderada.

La relación entre las condiciones higiénicas y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo - 2023, es alta.

La relación entre las condiciones ergonómicas y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo - 2023, es moderada.

La relación entre las condiciones psicosociales y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo - 2023, es baja.

1.7. Objetivos

1.1.6. Objetivo general

Determinar la relación entre las condiciones laborales y satisfacción de los enfermeros del Hospital Las Mercedes Chiclayo - 2023.

1.1.7. Objetivos específicos

Conocer la relación entre las condiciones de seguridad y satisfacción laboral de los enfermeros del Hospital Las Mercedes Chiclayo - 2023.

Identificar la relación entre las condiciones higiénicas y satisfacción de los enfermeros del Hospital Las Mercedes Chiclayo - 2023.

Relacionar las condiciones ergonómicas y satisfacción laboral de los enfermeros del Hospital Las Mercedes Chiclayo - 2023.

Relacionar las condiciones psicosociales y satisfacción laboral de los enfermeros del Hospital Las Mercedes Chiclayo - 2023.

II. MATERIALES Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio se realizó utilizando un diseño de investigación correlacional porque su objetivo fue conocer cómo se relacionan las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo - 2023. Muchas veces se asume que las variables están relacionadas, sin embargo, un análisis correlacional puede no mostrar esta asociación, por lo que es fundamental verificar este tipo de metodología. Los estudios correlacionales se realizan para determinar la relación o coeficiente de asociación entre variables (42).

Además, se empleó un diseño no experimental, debido a que solo se registraron el comportamiento de las variables; es decir solo se investigó mediante la observación. En la investigación no experimental, no involucra la manipulación de variables ni la asignación aleatoria de los participantes; estos diseños se basan únicamente en la observación y no involucran tareas aleatorias, grupos de control o manipulación de variables (42).

2.2. Operacionalización de variables

Condiciones Laborales

Las condiciones laborales son los conceptos que el empleador ofrece a los empleados para asegurar un rendimiento adecuado en sus labores, ya sean esenciales o faciliten el trabajo, e incluyen todos los gastos necesarios, ya sea en dinero o materiales, para cumplir con las responsabilidades laborales (43).

Satisfacción laboral

se basa en los sentimientos favorables y desfavorables que los empleados tienen hacia su trabajo, para lograr la satisfacción, es importante considerar aspectos como la motivación, la participación y estabilidad laboral; al satisfacer estas necesidades, se mejora el rendimiento y el bienestar del empleado (44).

Tabla 1.
Operacionalización de Variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Condición Laboral	Cond. Seguridad	Infraestructura Equipos Salud física	1 -3	Cuestionario CTESLAC Benavides et al. (2022)
	Cond. Higiénica	Exposición al sol Salud química	4 - 8	
	Cond. Ergonómica	Postura Cargas pesada Movimientos repetitivos	9 - 11	
Satisfacción Laboral	Cond. Psicosocial	Denota sentimientos Compañerismo Tiempo laboral	12 - 20	Cuestionario G-CLINIC Porcel et al. (2014)
	Clima Laboral	Recursos disponibles Estado anímico	1 - 4	
	Relaciones laborales	Relación jefe - trabajador Relación con los compañeros de trabajo	5 - 6	
	Motivación	Interés para trabajar		

Reconocimiento	Satisfacción por trabajar	
	Reconocimiento brindado	7 - 8
		9 - 10

2.3. Población de estudio, muestra, muestreo y criterios de selección

La población es el conjunto de individuos con características similares a las que se requiere para un estudio (29). En la presente investigación la población está constituida por las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo, las cuales son 140.

La muestra por lo tanto es el subgrupo con características más específicas y delimitadas (30). Para determinar la muestra se usó un muestreo probabilístico; por lo cual se empleará la fórmula de poblaciones finitas.

$$\frac{z^2 * N * p * q}{E^2 * (N - 1) + z^2 * p * q}$$

Criterios de selección

Además los criterios de exclusión que se usaron fueron:

- Aquellas enfermeras que laboran más de 3 meses en el Hospital Las Mercedes – Chiclayo.
- Profesionales que aceptó participar.
- Profesionales que se encontró laborando.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos y confiabilidad

La técnica que se utilizó se conoce como encuesta, la cual se describe como un enfoque sistemático para recopilar datos mediante la formulación de preguntas dirigidas a un grupo de individuos, su propósito principal es comprender el comportamiento de diversas variables y obtener información relevante (31).

Esta técnica puede ser utilizada para evaluar la percepción de los pacientes sobre la calidad de la atención médica, medir la eficacia de intervenciones de salud, comprender las necesidades de la población en materia de salud, y realizar investigaciones epidemiológicas, entre otras aplicaciones. Al ser una herramienta versátil y efectiva, las encuestas desempeñan un papel fundamental en la generación de conocimientos y la mejora continua en el campo de la salud (45).

Por lo tanto, los cuestionarios son instrumento de recolección, el cual tienen ítems estructurado y estandarizados, el cual permite obtener datos estandarizados

(46). Se usaron dos cuestionarios los cuales son Cuestionario CTESLAC de 20 ítems para medir las condiciones laborales y el Cuestionario G_CLINIC de 10 ítems para medir la Satisfacción Laboral en centros de salud, los cuales son medidos en Escala Likert. La validez de los instrumentos, en este caso, cuestionarios utilizados en diversas investigaciones, ya ha sido comprobada. Sin embargo, se realizó la prueba de confiabilidad del instrumento mediante la prueba de Alfa de Cronbach.

Tabla 2.
Prueba de confiabilidad

Instrumento	Variable	Valor del Alfa de Cronbach	Total individuos
CTESLAC	Condición Laboral	0.910	20
G-CLINIC	Satisfacción Laboral	0.855	20

Nota. Elaborado por el autor en SPSS

De acuerdo a la Tabla 2, los cuestionarios que se emplearon en la investigación tuvieron una alta confiabilidad; los resultado del Alfa de Cronbach que son mayores a 0.8 se considera una confiabilidad muy elevada (47).

2.5. Procedimiento de análisis de datos

Los datos obtenidos fueron codificados utilizando el programa SPSS v.25. El primer paso consistió en realizar la prueba de normalidad para determinar si se aplicará la prueba Rho de Spearman o la Correlación de Pearson. A continuación, se crearon cuadros y gráficos de frecuencia, empleando estadística descriptiva. Finalmente, se llevó a cabo las pruebas de correlación para cada objetivo.

2.6. Criterios éticos

Los principios éticos que guiaron esta investigación se fundamentaron en diversas fuentes. La Ley del Trabajo del Enfermero (Ley N° 27669), específicamente en su artículo 7mo, inciso I, proporcionó una base legal para la realización de este estudio; además, se tomó en consideración el Código de Ética del Colegio de Enfermeras del Perú (CEP), en su artículo 57º, que establece que las enfermeras pueden participar en investigaciones clínicas siempre que estas no violen principios éticos y bioéticos (48).

Adicionalmente, se basó en el Decreto Supremo N° 011-2011-JUS, que establece que todas las investigaciones y aplicaciones científicas y tecnológicas relacionadas con la vida humana deben interpretarse de manera integral y unificada en el país, estos principios se sustentaron principalmente en el respeto por la dignidad inherente de la persona humana, en consonancia con los principios de la bioética personalista.

El Valor Fundamental de la Vida Humana fue un principio central en esta investigación, donde se consideró a todos los enfermeros como personas de valor intrínseco, y no solo como medios para alcanzar objetivos de investigación. Se aseguró que la exploración de conocimientos proporcionados por los participantes no menoscabara su dignidad como individuos y se respetaron sus expresiones. Se evitó exponer a los participantes a riesgos en cualquier momento durante sus discursos, y se mantuvo su identidad en anonimato mediante el uso de códigos numéricos como seudónimos.

Asimismo, el estudio se fundamentó en principios éticos que garantizaron la libertad y responsabilidad de los participantes, quienes dieron su consentimiento informado antes de participar, se promovió la colaboración y subsidiariedad, buscando beneficios futuros para mejorar la atención de enfermería y respetando la autonomía de los individuos.

III. RESULTADOS y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

En el presente capítulo, se proporcionará, mediante tablas y gráficos, los resultados obtenidos al aplicar las herramientas de obtención de información. El objetivo principal que busca responder este apartado es determinar la correlación de las CL y SL de los enfermeros de Las Mercedes, 2023. Este análisis se realizó a través del uso de técnicas de análisis estadístico descriptivo e inferencial.

3.1.2. 3.1.1. Estadística descriptiva

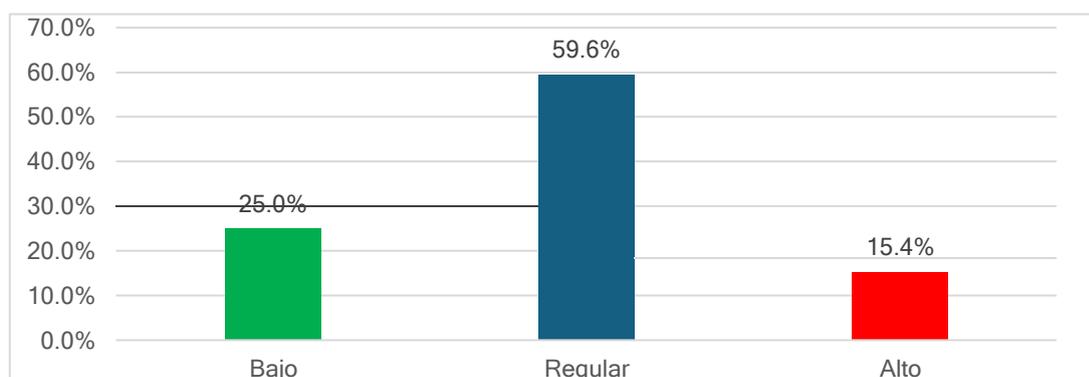
Tabla 3

Variable Condición Laboral

Condición Laboral	n	fi	FI
N. Bajo	26	25.0%	25.0%
N. Regular	62	59.6%	84.6%
N. Alto	16	15.4%	100.0%
Total	104	100.0%	

Figura 1

Variable Condición Laboral



INTERPRETACIÓN: En la tabla 3 y figura 2, se grafica la información sobre la variable Condición Laboral, demuestra que el 59.6% de los encuestados opinan que las condiciones laborales están en un nivel regular, lo que quiere decir que estaría en un nivel aceptable para fomentar el desarrollo de las operaciones diarias en la empresa; asimismo, el 25% considera que las CL en la empresa se mantienen

un nivel bajo, seguido de un 15.4% de encuestados quienes ubican a las condiciones laborales en un nivel alto, incidiendo en su capacidad de trabajo.

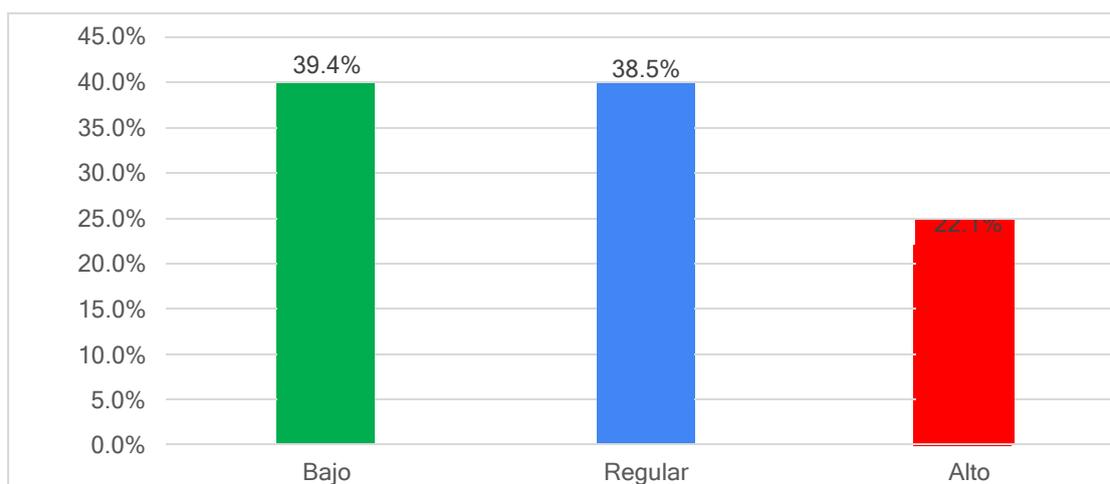
Tabla 4

Dimensión Condición de Seguridad

C. Seguridad	n	fi	FI
N. Bajo	41	39.4%	39.4%
N. Regular	40	38.5%	77.9%
N. Alto	23	22.1%	100.0%
Total	104	100.0%	

Figura 2

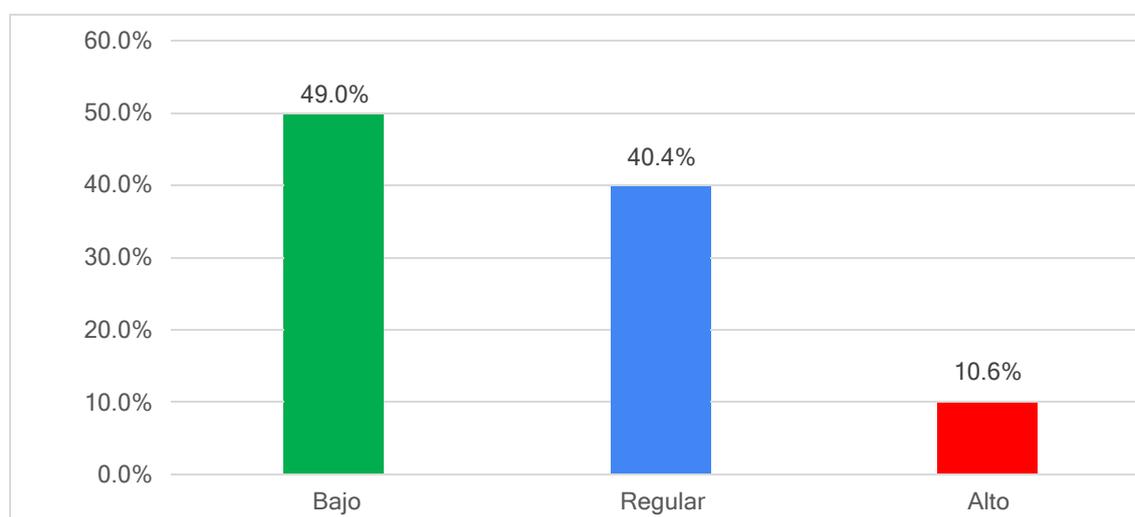
Dimensión Condición de Seguridad



INTERPRETACIÓN: En la tabla 4 y figura 2, se detallan los resultados sobre la dimensión Condición de Seguridad. Respecto a esta dimensión, el 39.4% de los encuestados ubican a la seguridad laboral del hospital en un nivel bajo, esto quiere decir que los colaboradores se sienten inseguros en el hospital por tal motivo no pueden desempeñarse eficientemente; asimismo, el 38.5% considera que existe un nivel medio de seguridad, lo que no les permite sentirse totalmente seguros al desarrollar sus actividades; y por último, el 22.1% de encuestados ubican a la seguridad del hospital en un nivel alto, permitiéndoles trabajar en un ambiente que garantiza su seguridad.

Tabla 5*Dimensión Condición Higiénica*

C. Higiénica	n	fi	FI
N. Bajo	51	49.0%	49.0%
N. Regular	42	40.4%	89.4%
N. Alto	11	10.6%	100.0%
Total	104	100.0%	

Figura 3*Dimensión Condición Higiénica*

INTERPRETACIÓN: En la tabla 5 y figura 3, se plasma la información sobre la dimensión Condición Higiénica. Se evidencia, que el 49% de los encuestados ubican a la higiene del hospital en un nivel bajo, lo que quiere decir que los colaboradores no se sienten satisfechos con el lugar del trabajo debido a la poca higiene afectando el desarrollo de sus actividades; el 40.4% considera que la higiene se encuentra en un nivel medio, permitiéndoles desarrollar sus actividades dentro de lo posible; y por último, el 10.6% de encuestados consideran que la higiene se encuentra en nivel alto, lo que les permite tener un lugar de trabajo limpio y sentirse a gusto ejecutando sus funciones.

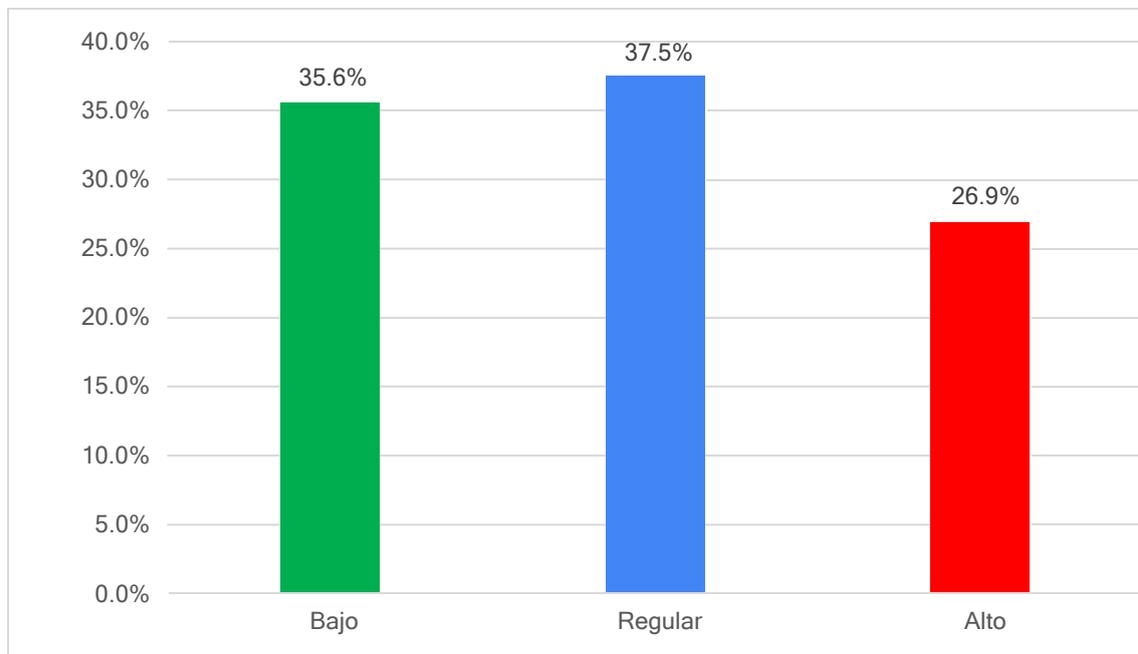
Tabla 6

Dimensión Condición Ergonómica

C. Ergonómica	n	fi	FI
N. Bajo	37	35.6%	35.6%
N. Regular	39	37.5%	73.1%
N. Alto	28	26.9%	100.0%
Total	104	100.0%	

Figura 4

Dimensión Condición Ergonómica



INTERPRETACIÓN: En la tabla 6 y figura 4, se expone la información sobre la dimensión Condición Ergonómica. Se evidencia, que el 37.5% de los encuestados ubican a la condición ergonómica en un nivel regular, lo que quiere decir que no realizan actividades de fuerza extrema que pongan en riesgo su salud; el 35.6% ubica a este tipo de condición en un nivel bajo, por lo que se deduce que consideran realizar actividades de fuerza que ponen en riesgo su salud; y por último, el 26.9% de encuestados consideran que la condición ergonómica se ubica en un nivel alto, lo que quiere decir que no realizan trabajos muy pesados que afecten su salud.

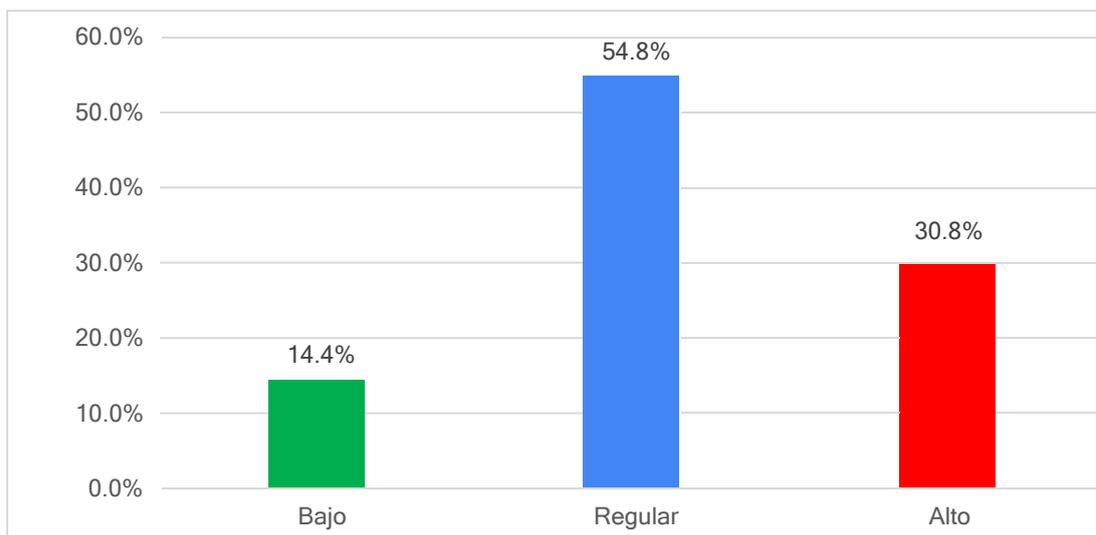
Tabla 7

Dimensión Condición Psicosocial

C. Psicosocial	n	fi	FI
N. Bajo	15	14.4%	14.4%
N. Regular	57	54.8%	69.2%
N. Alto	32	30.8%	100.0%
Total	104	100.0%	

Figura 5

Dimensión Condición Psicosocial



INTERPRETACIÓN: En la tabla 7 y figura 5, se exhiben los resultados sobre la dimensión Condición Psicosocial. Se evidencia, que el 54.8% de las personas encuestadas ubican esta condición en un nivel regular, lo que quiere decir que el ambiente de trabajo mantiene una comunicación asertiva dentro de lo normal asegurando su satisfacción con el ambiente labora; el 30.8% considera que el aspecto psicosocial se encuentra en un nivel alto, permitiéndoles mantener una ambiente basado en el respeto, apoyo y comunicación; y por último, el 14.4% de encuestados consideran que el aspecto psicosocial se encuentra en nivel bajo, evidenciando una mala convivencia entre colaboradores que afecta en la calidad y estrés laboral.

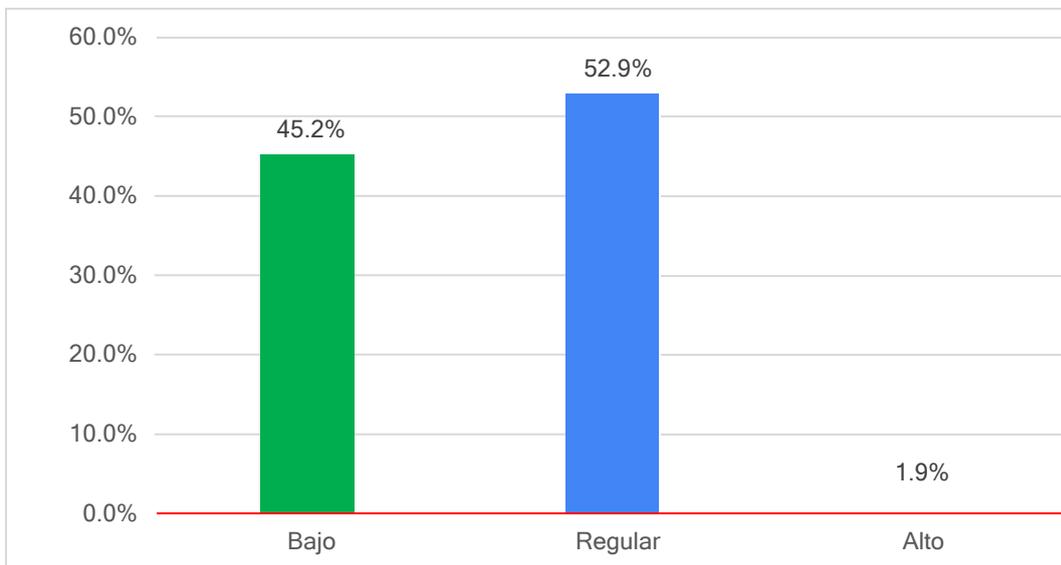
Tabla 8

Variable Satisfacción Laboral

Satisfacción	n	fi	FI
N. Bajo	47	45.2%	45.2%
N. Regular	55	52.9%	98.1%
N. Alto	2	1.9%	100.0%
Total	104	100.0%	

Figura 6

Variable Satisfacción Laboral



INTERPRETACIÓN: En la tabla 8 y figura 6, se grafica la información sobre la variable Satisfacción Laboral. Se evidencia, que el 52.9% de los encuestados mantienen una satisfacción regular, lo que quiere decir que se sienten a gusto en su trabajo garantizando su eficiencia y productividad; el 45.2% presenta una baja satisfacción laboral, lo que puede ser causado por múltiples aspectos que originan un deficiente eficacia en los colaboradores; y por último, el 1.9% de encuestados presentan una alta satisfacción laboral, lo que permite que se sientan felices en su trabajo y desarrollen de manera plena sus actividades.

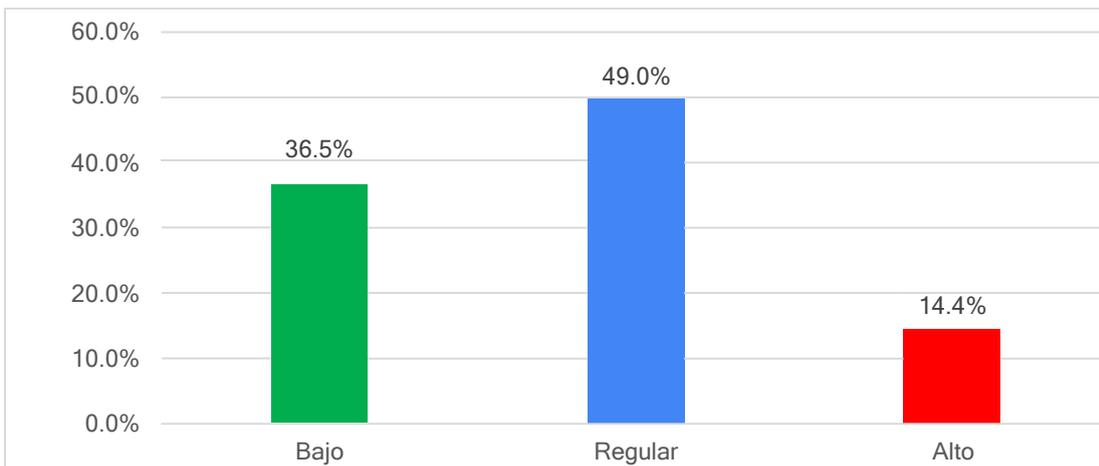
Tabla 9

Dimensión Clima Laboral

Clima	n	fi	FI
N. Bajo	38	36.5%	36.5%
N. Regular	51	49.0%	85.6%
N. Alto	15	14.4%	100.0%
Total	104	100.0%	

Figura 7

Dimensión Clima Laboral



INTERPRETACIÓN: En la tabla 9 y figura 7, se plasma la información sobre la dimensión Clima Laboral. Se evidencia, que el 49% de los encuestados consideran que existe un clima laboral regular dentro del hospital, lo que asegura un ambiente adecuado para los trabajadores; asimismo, el 36.5% ubica al clima laboral en un nivel bajo, lo que quiere decir que no se sienten a gusto con sus compañeros de trabajo; y por último, el 14.4% de encuestados consideran que existe un clima laboral alto, fomentándose el compañerismo, ayuda mutua y buena relación con sus compañeros.

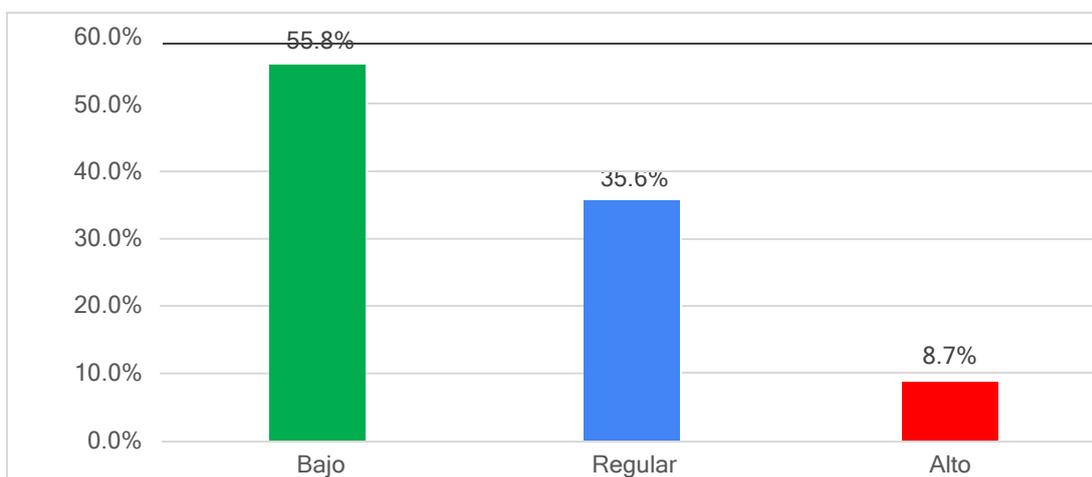
Tabla 10

Dimensión Relaciones Laborales

Relaciones Laborales	n	fi	FI
Bajo	58	55.8%	55.8%
Regular	37	35.6%	91.3%
Alto	9	8.7%	100.0%
Total	104	100.0%	

Figura 8

Dimensión Relaciones Laborales



INTERPRETACIÓN: En la tabla 10 y figura 8, se plasma la información sobre la dimensión Relaciones Laborales. Según lo obtenido, el 55.8% de los encuestados mencionan que las Relaciones laborales se están en un nivel bajo, lo que quiere decir que no existe una buena relación entre compañeros de trabajo dificultando así el CL y el trabajo en equipo; por otro lado, el 35.6% ubica las relaciones laborales en un nivel regular, permitiendo una comunicación aceptable entre trabajadores; y por último, el 8.7% de las personas encuestadas opinan que la dimensión tiene un grado alto, fomentándose el trabajo en equipo y el logro conjunto de los objetivos del hospital.

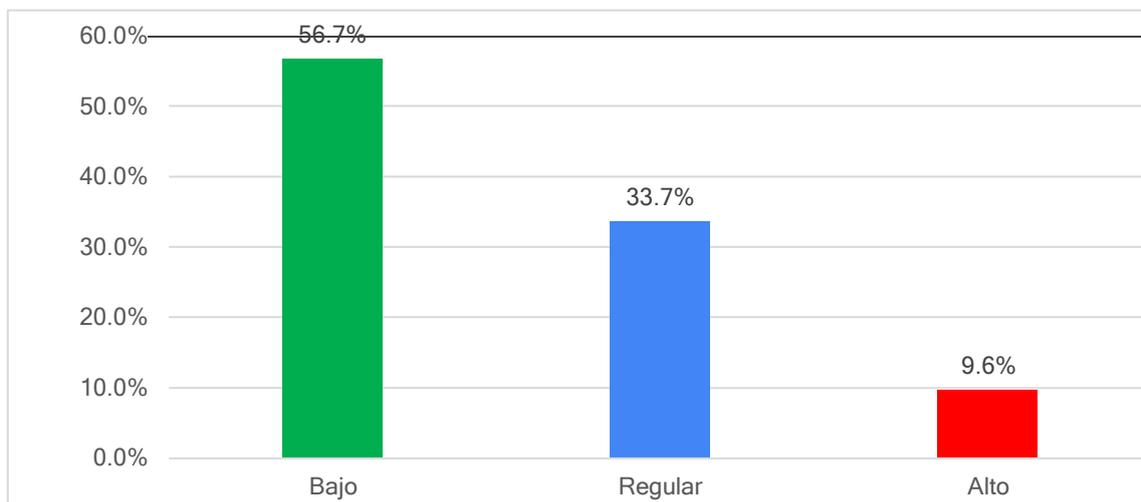
Tabla 11

Dimensión Motivación

Motivación	n	fi	FI
N. Bajo	59	56.7%	56.7%
N. Regular	35	33.7%	90.4%
N. Alto	10	9.6%	100.0%
Total	104	100.0%	

Figura 9

Dimensión Motivación



INTERPRETACIÓN: En la tabla 11 y figura 9, se plasma la información sobre la dimensión Motivación. Del total de encuestados, el 56.7% considera que existe una baja motivación en el hospital, lo que quiere decir que no los trabajadores no se sienten motivados a realizar sus funciones afectando la correcta ejecución de las mismas; el 33.7% expresa que existe una motivación regular, permitiendo que los colaboradores realicen sus funciones de manera eficiente; y por último, el 9.6% consideran que existe una alta motivación, evidenciándose en el resultado y productividad de sus actividades ejecutadas.

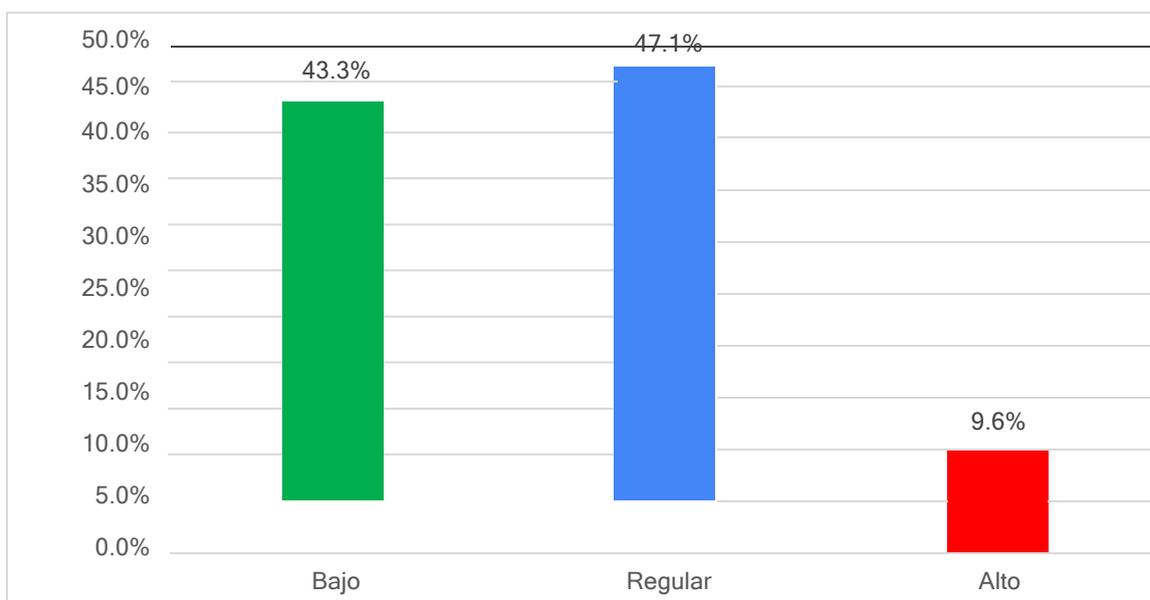
Tabla 12

Dimensión Reconocimiento

Reconocimiento	n	fi	FI
N. Bajo	45	43.3%	43.3%
N. Regular	49	47.1%	90.4%
N. Alto	10	9.6%	100.0%
Total	104	100.0%	

Figura 10

Dimensión Reconocimiento



INTERPRETACIÓN: En la tabla 12 y figura 10, se da a conocer la información sobre la dimensión Reconocimiento. Del total de encuestados, el 47.1% considera que se brinda un reconocimiento regular dentro del hospital, es decir, se brinda reconocimientos a los colaboradores más destacados motivándolos a seguir dando lo mejor; el 43.3% considera que existe un bajo reconocimiento, lo que genera que no se sientan valorados ni satisfechos afectando de manera directa en su productividad; y por último, el 9.6% consideran que existe un alto reconocimiento, permitiendo que se sientan valorados, satisfechos, sean leales y sigan incrementando su productividad.

3.1.3. Estadística inferencial

Prueba de normalidad

Antes de realizar las pruebas de correlación se efectuó una prueba de normalidad de datos, la cual determina que estadístico se usa para la contrastación de las hipótesis.

Tabla 13

Prueba de normalidad – Kolmogorov-Smirnov

Instrumento	Estadístico	Grado de libertad	Nivel de Significancia
CTESLAC	0.055	104	0.2
G-CLINIC	0.072	104	0.2

La teoría de esta prueba indica que los datos son normales cuando el Nivel de significancia (Sig.) es mayor al 5%; por lo cual, en esta investigación se cumple dicha ley por lo tanto se usará un estadístico paramétrico denominado Correlación de Pearson.

Contrastación de hipótesis general

H_a: La correlación entre las CL y SL de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo - 2023, es alta.

H₀: No existe relación entre las CL y SL de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo - 2023.

Tabla 14

Correlación entre las Clima Laboral y Satisfacción Laboral

		Condición Laboral	Satisfacción Laboral
Condición Laboral	Coefficiente de correlación - Pearson	1	,499
	Nivel de Significancia (bilateral)		,000
	Muestra	104	104
Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación - Pearson	,499	1
	Nivel de Significancia (bilateral)	,000	
	Muestra	104	104

INTERPRETACIÓN: Luego de la administración del coeficiente de Rho de Pearson se logra establecer que ambas variables mantienen una correlación moderada, lo que se demuestra con un coeficiente de 0.499; además, de obtener una significancia de 0.000, que con el parámetro (sig. $0,000 \leq 0,05$) logramos aceptar la hipótesis alterna, por lo que se obtiene que las CL y SL de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo en el año 2023 presentan una relación moderada.

Contrastación de hipótesis objetivo específico 1

H_a: La conexión entre condiciones de seguridad y SL de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023, es moderada.

H₀: No existe relación entre las condiciones de seguridad y SL de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023.

Tabla 15

Correlación de las Condición de Seguridad y Satisfacción Laboral

		Condición Seguridad	Satisfacción Laboral
Condición Seguridad	Coeficiente de correlación - Pearson	1	,381
	Nivel de Significancia (bilateral)		,000
	Muestra	104	104
Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación - Pearson	,381	1
	Nivel de Significancia (bilateral)	,000	
	Muestra	104	104

INTERPRETACIÓN: Luego de aplicar del coeficiente de Rho de Pearson se logra identificar que las CS y la SL mantienen una correlación moderada, lo que se demuestra con un coeficiente de 0.381; asimismo, se obtuvo una significancia de 0.000, que según lo establecido ($\text{sig. } 0,000 \leq 0,05$) nos direcciona a aceptar H_a y rechazar la hipótesis nula, por tal motivo decimos que las CS y SL de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo en el año 2023 presentan una relación moderada.

Contrastación de hipótesis objetivo específico 2

H_a: La relación entre las CH y SL de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo - 2023, es alta.

H₀: No existe relación entre las CH y SL de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo - 2023.

Tabla 16
Correlación de las CH y SL

		Condición Higiene	Satisfacción Laboral
Condición Higiene	Coefficiente de correlación - Pearson	1	,425
	Nivel de Significancia (bilateral)		,000
	Muestra	104	104
Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación - Pearson	,425	1
	Nivel de Significancia (bilateral)	,000	
	Muestra	104	104

INTERPRETACIÓN: Luego de la aplicación del coeficiente de Rho de Pearson se logra establecer que las CH y la SL mantienen una correlación alta, lo que se demuestra con un coeficiente de 0.425; asimismo, se obtuvo una significancia de 0.000, que según los parámetros ($\text{sig. } 0,000 \leq 0,05$) nos lleva a aceptar la H₁ y rechazar la H₀, es por ello, que se acepta que las CH y la SL de las enfermeras de Las Mercedes Chiclayo en el año 2023 presentan una relación alta.

Contrastación de hipótesis objetivo específico 3

H_a: La conexión entre las CE y SL de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023, es moderada.

H₀: No existe relación entre las CE y SL de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023.

Tabla 17

Correlación de las CE y SL

		Condición Ergonómica	Satisfacción Laboral
Condición Ergonómica	Coefficiente de correlación - Pearson	1	,475
	Nivel de Significancia (bilateral)		,000
	Muestra	104	104
Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación - Pearson	,475	1
	Nivel de Significancia (bilateral)	,000	
	Muestra	104	104

INTERPRETACIÓN: Luego de aplicar el coeficiente de Rho de Pearson se logra identificar que las CE y la SL mantienen una correlación moderada, lo que se demuestra con un coeficiente de 0.475; asimismo se obtuvo una significancia de 0.000, que por lo establecido ($\text{sig. } 0,000 \leq 0,05$) nos lleva a aceptar la H₁ y rechazar la H₀, por lo que se acepta que las CE y SL de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo en el año 2023 presentan una relación moderada.

Contrastación de hipótesis objetivo específico 4

H_a: La conexión entre las CP y SL de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023, es baja.

H₀: La relación entre las CP y SL de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023, es nula.

Tabla 18

Correlación de las condiciones psicosociales y satisfacción laboral

		Condición Psicosocial	Satisfacción Laboral
Condición Psicosocial	Coefficiente de correlación - Pearson	1	,374
	Nivel de Significancia (bilateral)		,000
	Muestra	104	104
Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación - Pearson	,374	1
	Nivel de Significancia (bilateral)	,000	
	Muestra	104	104

INTERPRETACIÓN: Luego de la aplicación del coeficiente de Rho de Pearson se logra determinar que las condiciones psicosociales y la satisfacción laboral mantienen una correlación baja, lo que se demuestra con un coeficiente de 0.374; además de obtener una significancia de 0.000, que según los parámetros establecidos ($\text{sig. } 0,000 \leq 0,05$) nos lleva a aceptar la H₁ y rechazar la H₀, es por ello, que se acepta que las condiciones psicosociales y la satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo, 2023 presentan una relación moderada.

3.2. Discusión de Resultados

Luego de haber realizado un análisis descriptivo e inferencial se obtuvo:

Para el objetivo general, el cual fue “Establecer la relación entre las CL y satisfacción de los enfermeros del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023”, se encontró que ambas variables están relacionadas ($p = 0.000$) y presentan una correlación moderada demostrada por un coeficiente de Pearson de 0.499. Además, los resultados arrojaron que el 59.6% considera las condiciones laborales se encuentran en un grado regular, y el 52.9% ubican a la SL en un nivel regular. Ante ello, Castro et al. (14) profundiza en la existencia de múltiples factores que intervienen en la satisfacción de un colaborador, las cuales se basan en todas las condiciones laborales que existe en el trabajo, dentro de las que podemos encontrar la motivación, promoción, liderazgo, excesiva carga de trabajo y falta de oportunidades de desarrollo. Asimismo, Millones (16) también avala esta relación expresando que las condiciones de trabajo son determinantes para asegurar la satisfacción de los colaboradores.

Para el objetivo específico 1, el cual fue “Conocer la correlación entre las CS y SL de los enfermeros del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023”, se encontró que las CS y SL de las enfermeras del hospital en estudio se encuentran significativamente relacionadas ($p = 0.000$) además de relacionarse en un grado moderado que es expresado con un coeficiente de 0.381. Por otro lado, el 39.4% de los encuestados expresaron que no se sienten muy seguros dentro de su trabajo. Respaldo ello, Makowicz (29), menciona que las condiciones de seguridad son aquellas que permiten reducir los riesgos y peligros que afecten a los colaboradores, para que de esta manera se garantice el respaldo de su salud e integridad física permitiendo que los colaboradores se sientan a gusto contentos. Esto también es respaldado por Campos (20) quien menciona que un establecimiento con un entorno laboral limpio y saludable no solo beneficia a los empleados en términos de bienestar, sino que también puede traducirse en un aumento general en la productividad y la calidad del trabajo.

Para el objetivo específico 2, el cual fue “Identificar la relación entre las CH y satisfacción de los enfermeros del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023”, se encontró que las condiciones higiénicas y la satisfacción de los enfermeros del

hospital estudiado si se encuentran relacionadas ($p = 0.000$) presentando un nivel alto de relación que es expresado mediante un coeficiente de Pearson de 0.425. Por otro lado, el 49% de los encuestados expresan que no existe una adecuada higiene en el hospital, lo que afecta a su satisfacción y desempeño. Ante ello, Luengo et al. (15), identificó que las condiciones laborales enfocadas específicamente al cuidado y limpieza de la infraestructura se encuentra altamente relacionados, lo que respalda nuestra hipótesis. Asimismo Wei et al. (30), nos menciona que es necesario contar con lugares bien limpios y organizados que eviten los riesgos y propagación de enfermedades, garantizando que los colaboradores se sientan satisfechos, en esa misma línea Manso (26) menciona que las condiciones higiénicas son fundamentales para garantizar la seguridad, bienestar y eficacia en la prestación de servicios médicos.

Para el objetivo específico 3, el cual fue “Relacionar las CE y SL de los enfermeros del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023”, se encontró que las CE y la SL si se encuentran relacionadas ($p = 0.000$) pero de manera moderada, lo que es evidenciado por un coeficiente de 0.475. Respecto a los resultados, se obtuvo que el 37.5% a la condición ergonómica en un nivel regular, lo que quiere decir que no tienen que realizar actividades que requieran mucha fuerza o presenten riesgos ergonómicos. Esto es respaldado por Campos (20), quien encontró que las CE, como la carga laboral, se relacionan de manera significativa, por lo que es necesario no cargar excesivamente a los enfermeros porque esto genera una baja productividad; asimismo esto es sustentado por Subith et al. (40) quienes mencionan que as condiciones ergonómicas en un centro de salud no solo protegen la salud y el bienestar del personal, sino que también contribuyen a la eficiencia operativa y a la calidad de la atención al paciente.

Para el objetivo específico 4, el cual fue “Relacionar las CP y SL de los enfermeros del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023”, se encontró que las CP y la SL si mantienen una relación significativa ($p = 0.000$) pero según el coeficiente de Pearson de 0.374, esta relación se presenta en un nivel bajo. Por otro lado, el 54.8% de personas encuestadas mencionan que esta dimensión está en un nivel regular, lo que influye de manera positiva y moderada en el desempeño de los colaboradores. Esto es respaldado por Brunelli et al. (11), quien encontró que las

CP si intervienen en la SL, ya sea de manera negativa mediante conflictos, carga laboral e inequidad o de manera positiva con la retroalimentación, autonomía y apoyo mutuo; en contraste Chowdhury et al. (38) destacan que esta condición es crucial, ya que permite a los enfermeros ejercer un control efectivo sobre la situación del paciente al que atienden, esto se debe a que la primera impresión de la persona enferma resulta fundamental para evaluar la gravedad de su problema de salud.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

1. Las condiciones laborales de los enfermeros en el Hospital Las Mercedes Chiclayo se ven significativamente influenciadas por la satisfacción laboral. Se ha determinado una relación positiva y moderada entre estas variables. En otras palabras, las condiciones laborales no solo afectan, sino que también facilitan la satisfacción del colaborador. Este fenómeno se fundamenta en diversos aspectos relacionados con el entorno laboral, abarcando factores como la motivación, la promoción, el liderazgo, la carga de trabajo excesiva y la falta de oportunidades de desarrollo. El análisis revela que las condiciones de trabajo desempeñan un papel crucial en asegurar la satisfacción de los colaboradores. Estos hallazgos respaldan la idea de que la calidad del entorno laboral, que abarca tanto aspectos tangibles como la carga de trabajo, como intangibles como la motivación y el liderazgo, contribuye de manera significativa a la satisfacción general de los enfermeros. En este sentido, la gestión efectiva de las condiciones laborales se posiciona como un componente esencial para fomentar un ambiente propicio que promueva la satisfacción y el bienestar de los enfermeros en el Hospital Las Mercedes Chiclayo.
2. Los hospitales a nivel nacional deberían focalizarse en mejorar las condiciones de trabajo en todos sus centros de salud, dado que se ha identificado una relación positiva moderada entre ambas variables. La mejora de estas condiciones contribuye a la creación de ambientes laborales interactivos donde todos los colaboradores se sienten cómodos y comprometidos. En este contexto, se puede afirmar que a medida que las condiciones laborales mejoran, la satisfacción de los empleados tiende a aumentar, generando un impacto positivo tanto en la productividad como en la calidad de la atención al cliente. Los datos obtenidos a través de encuestas y los resultados analizados mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman respaldan de manera sólida la conexión entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo en el Hospital Las Mercedes. Estos hallazgos subrayan la importancia de abordar de manera

integral y prioritaria la mejora de las condiciones laborales en el ámbito hospitalario, no solo como un medio para incrementar la satisfacción de los empleados, sino también como un factor determinante para elevar la eficiencia y la calidad en la atención que se brinda a los pacientes.

3. Las condiciones higiénicas emergen como un factor de importancia fundamental en la satisfacción laboral de las enfermeras en el Hospital Las Mercedes. El estudio concluye de manera contundente que existe una relación significativa y positiva entre las condiciones higiénicas y la satisfacción laboral. Esta afirmación se fundamenta en la noción de que ambientes limpios y seguros no solo favorecen la salud y el bienestar, sino que también inciden de manera positiva en la moral y la motivación de los empleados. El análisis de los datos recopilados a través de cuestionarios, respaldado por los resultados obtenidos mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman, confirma de manera consistente que las condiciones laborales impactan directamente en la satisfacción de las enfermeras. Estos hallazgos no solo refuerzan la hipótesis inicialmente planteada, sino que también subrayan la necesidad de priorizar y mejorar las condiciones higiénicas como parte integral de la gestión de recursos humanos en el hospital.
4. Las condiciones ergonómicas, sin duda, desempeñan un papel crucial en la satisfacción laboral de los empleados del Hospital Las Mercedes. El estudio concluye que existe una relación moderada entre las condiciones ergonómicas y la satisfacción laboral de los trabajadores. Se destaca que un entorno de trabajo ergonómico, que se ajusta adecuadamente a las necesidades físicas y funcionales de los empleados, contribuye de manera significativa a su comodidad y bienestar. El análisis de los datos recopilados a través de cuestionarios, respaldado por los resultados obtenidos mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman, indica de manera consistente que las condiciones ergonómicas tienen un impacto moderado en la satisfacción de los empleados del hospital. Estos resultados refuerzan la importancia de considerar la ergonomía como un componente esencial de la gestión de condiciones laborales para promover un ambiente de trabajo saludable y satisfactorio.

5. Las condiciones psicológicas en el entorno laboral del Hospital Las Mercedes muestran una relación baja con la satisfacción laboral de los empleados, según los resultados obtenidos en el estudio. A pesar de la importancia reconocida de los factores psicológicos en el bienestar laboral, la evidencia recopilada a través de cuestionarios y el análisis realizado mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman indican una conexión leve entre las condiciones psicológicas y la satisfacción en el trabajo. En este contexto, se destaca que la gestión de las condiciones psicológicas en el hospital puede no estar teniendo un impacto significativo en la percepción general de satisfacción laboral.

4.2. Recomendaciones

1. Es recomendable que los centros médicos prioricen la mejora de las condiciones laborales de sus trabajadores. Para lograr esto de manera efectiva, se sugiere la implementación de un plan integral que permita optimizar las condiciones de trabajo, asegurando así la satisfacción de los enfermeros, esta iniciativa no solo contribuirá a una atención más efectiva y satisfactoria para los clientes, sino que también tendrá un impacto positivo en la productividad general del establecimiento de salud, este enfoque es una estrategia clave para fomentar el bienestar de los trabajadores, lo cual repercute directamente en la calidad de los servicios proporcionados.
2. La satisfacción de los enfermeros, respaldada por condiciones laborales óptimas, no solo consolida la relación entre el personal y la institución médica, sino que también crea un entorno propicio para un desempeño laboral más eficiente y comprometido. En este contexto, es crucial fortalecer este vínculo e incrementar el nivel de seguridad mediante diversas estrategias, esto incluye proporcionar todos los instrumentos de seguridad necesarios, implementar un constante seguimiento y chequeo de la salud de los enfermeros, así como ofrecer soluciones rápidas a los problemas que puedan surgir.
3. Es altamente recomendable que los centros médicos, tomando como ejemplo el Hospital Las Mercedes, prioricen la mejora de las condiciones higiénicas como un componente esencial para elevar la satisfacción laboral de su personal, se sugiere llevar a cabo estrategias que aseguren un

constante mantenimiento de la higiene, proporcionando los recursos necesarios para mantener ambientes limpios y seguros, este enfoque no solo cumple con los estándares normativos, sino que también se presenta como una estrategia práctica para mejorar la calidad de vida y el bienestar general de los trabajadores, al priorizar y mejorar las condiciones higiénicas como parte integral de la gestión de recursos humanos, los centros médicos pueden esperar no solo incrementar la satisfacción de su personal, sino también potenciar la eficiencia y calidad de los servicios de atención médica ofrecidos.

4. Se recomienda enfocarse de manera prioritaria en la mejora de las condiciones ergonómicas en el entorno laboral. Para implementar esta recomendación de manera efectiva, se sugiere desarrollar un plan integral que considere la ergonomía en los espacios de trabajo, proporcionando mobiliario y equipamiento adecuado que se ajuste a las necesidades físicas de las enfermeras; además, se podría implementar programas de concientización y entrenamiento sobre prácticas ergonómicas para fomentar su adopción en la rutina diaria.
5. A pesar de haber identificado una relación baja entre las condiciones psicológicas y la satisfacción laboral en el Hospital Las Mercedes, se recomienda que la institución implemente medidas específicas destinadas a mejorar el bienestar emocional de su personal. Es crucial destacar que, aunque la correlación sea baja, el cuidado y la atención a las condiciones psicológicas no deben subestimarse, ya que una correlación alta podría tener repercusiones significativas en el rendimiento del equipo. En este sentido, se sugiere abordar proactivamente el bienestar emocional, considerando iniciativas que promuevan un ambiente laboral que respalde la salud mental y emocional de los empleados.

REFERENCIAS

1. Shin SH, Baek OJ, Lee EH. Effects of Nursing Work Environment, Need Satisfaction, and Depression on Turnover Intention in Korea. *Healthcare*. 2023 Jun 9;11(12):1698.
2. Kagan I, Hendel T, Savitsky B. Personal initiative and work environment as predictors of job satisfaction among nurses: cross-sectional study. *BMC Nurs*. 2021 Dec 6;20(1):87.
3. Akinwale O, George O. Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. *Rajagiri Management Journal*. 2020 Apr 30;14(1):71-92.
4. Aeschbacher R, Addor V. Institutional effects on nurses' working conditions: a multi-group comparison of public and private non-profit and for-profit healthcare employers in Switzerland. *Hum Resour Health*. 2018 Dec 9;16(1):58.
5. Llop-Gironés A, Vračar A, Llop-Gironés G, Benach J, Angeli-Silva L, Jaimez L, et al. Employment and working conditions of nurses: where and how health inequalities have increased during the COVID-19 pandemic? *Hum Resour Health*. 2021 Dec 16;19(1):112.
6. Baltazar D, Rosas E, García I, Ibarra M, Pirez-Lindoro MÁ. Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro, México. *SANUS*. 2022 Dec 13;7:e295.
7. Chávez M, Placencia M, Muñoz M, Quintana M, Olortegui A. Pre-pandemic climate and job satisfaction of nursing staff in an emergency service. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*. 2023 Apr 18;23(2):101-9.
8. Duche A, Rivera G. Job satisfaction and happiness in Peruvian nurses. *Enfermería Global*. 2019 Mar 4;18(2):353-73.
9. Mayanga M, Lázaro E. Nivel de satisfacción laboral de los enfermeros serumistas, Chiclayo 2019. *ACC CIETNA: Revista de la Escuela de Enfermería*. 2020 Jul 2;7(1):54-64.

10. Carbonel A, Vásquez Z. Riesgo Laboral en los Enfermeros que Trabajan en Sala de Operaciones del Hospital Regional Docente “Las Mercedes”- Chiclayo, 2017 [Tesis de Posgrado]. [Lambayeque]: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2018.
11. Brunelli V, Astoul C, Cingolani P, Gali M, Kitashima N, Rocca M. Condiciones laborales y sus consecuencias en la satisfacción laboral en un Hospital de emergencia. *Horiz Enferm.* 2022 Nov 5;33(1):33-48.
12. Martinez S, Gonzáles J. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina. *Infodir.* 2022 Nov 5;38(1):1226.
13. Hernández C, Medina X. Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. *Rev enferm Inst Mex Seguro Soc.* 2020 Mar 1;28(1):37-48.
14. Castro V, Toxqui M, Álvarez I, Vega A, Dimas B. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital de seguridad social de México. *Investigación e Innovación: Revista Científica de Enfermería.* 2022 Aug 22;2(2):21-9.
15. Luengo C, Paravic T, Burgos M. Influencia de las condiciones de trabajo en la percepción de la calidad del cuidado de profesionales de enfermería. *Index de Enfermería.* 2022 Nov 5;1(2):29-33.
16. Millones M. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz. *Revista Científica.* 2021;1(4).
17. Holguin Y, Contreras C. Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. *Horizonte Médico (Lima).* 2020 Jun 30;20(2):e1238.
18. Oblitas S. Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo, Perú. *Revista Experiencia en Medicina del Hospital Regional Lambayeque.* 2020 Apr 2;6(1).

19. Díaz G, Zuñiga J. Satisfacción laboral de la enfermera en el servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Las Mercedes, Chiclayo -Perú 2016 [Tesis de Posgrado]. [Lambayeque]: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2019.
20. Campos B. Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho, 2018 [Tesis de Pregrado]. [Lima]: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2019.
21. Heidari S, Parizad N, Goli R, Mam-Qaderi M, Hassanpour A. Job satisfaction and its relationship with burnout among nurses working in COVID-19 wards: A descriptive correlational study. *Annals of Medicine & Surgery*. 2022 Oct;82.
22. Álvarez D, Araque E, Jiménez K. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, Mipymes de Sincelejo, Colombia. *Tendencias*. 2022 Jul 1;23(2):178-201.
23. Uzdil N, Bayrak M, Özgüç S, Başkaya E. The mediating effect of work-family life balance on the relationship between the sense of coherence and job satisfaction in nurses. *Arch Psychiatr Nurs*. 2023 Oct;46:33-9.
24. Gurková E, Mikšová Z, Labudíková M, Chocholková D. Nurses' work environment, job satisfaction, and intention to leave - a cross-sectional study in Czech hospitals. *Central European Journal of Nursing and Midwifery*. 2021 Dec 7;12(4):495-504.
25. Hamad Al-Qahtani A, Stirling B, Forgrave D. The impact of job satisfaction on nurses' work lives: A literature review. *QScience Connect*. 2020 Sep 15;2020(1).
26. Manso J. El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*. 2022 Jun 7;38(128):78-86.
27. Pingo M, Siancas C. Análisis de los factores de motivación de Herzberg en los colaboradores de una entidad financiera de la ciudad de Piura. Recomendaciones a partir de una teoría antropológica de la motivación humana [Tesis de Posgrado]. [Piura]: Universidad de Piura; 2022.
28. DUZGUN F, YILMAZ D, AYDIN TAS T, SABAHYILDIZI BOR N, ZENGI S. The Correlation between Work Satisfaction and Quality of Life in Nurses and Risks in the Work Environment: A University Hospital Example. *Archives of Health Science and Research*. 2020 Feb 11;7(1):50-9.

29. Makowicz D, Lisowicz K, Bryniarski K, Dziubaszewska R, Makowicz N, Dobrowolska B. The impact of the COVID-19 pandemic on job satisfaction among professionally active nurses in five European countries. *Front Public Health*. 2022 Sep 28;10.
30. Wei H, Horsley L, Cao Y, Haddad LM, Hall KC, Robinson R, et al. The associations among nurse work engagement, job satisfaction, quality of care, and intent to leave: A national survey in the United States. *Int J Nurs Sci*. 2023 Sep;
31. Kulakaç N, Uzun S. The Effect of Burnout and Moral Sensitivity Levels of Surgical Unit Nurses on Job Satisfaction. *Journal of PeriAnesthesia Nursing*. 2023 Oct;38(5):768-72.
32. Lopez J, Bindler RJ, Lee J. Cross-Sectional Analysis of Burnout, Secondary Traumatic Stress, and Compassion Satisfaction Among Emergency Nurses in Southern California Working Through the COVID-19 Pandemic. *J Emerg Nurs*. 2022 Jul;48(4):366-375.e2.
33. Rodrigues M, Gaspar F, Lucas P. Nurses' job satisfaction in hospital setting: A scoping review. In 2022.
34. Paredes K, Rodriguez S, Arévalo J, Chaparro J, Riva MEML, Cabanillas-Chavez MT, et al. Indicator of Job Satisfaction Related to Intention to Quit in Peruvian Nurses. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*. 2023 Jul 5;12(4):75.
35. Andruszkiewicz A, Kruczek A, Betke K, Adamczyk K. Work anxiety factors, coronavirus anxiety and job satisfaction of Polish nurses facing COVID-19 pandemic outbreak. *Applied Nursing Research*. 2023 Oct;73:151721.
36. Eskandari Z, Yazdani N, Parsa H, Erami A, Bahrami R. Professional values and job satisfaction neonatal intensive care unit nurses and influencing factors: A descriptive correlational study. *Int J Afr Nurs Sci*. 2023;18:100512.
37. Madero S. Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y Administración*. 2022 Nov 9;68(1):377.

38. Chowdhury S, Kabir H, Akter N, Iktidar M, Roy AK, Chowdhury MR, et al. Impact of workplace bullying and burnout on job satisfaction among Bangladeshi nurses: A cross-sectional study. *Heliyon*. 2023 Feb;9(2):e13162.
39. Öncü E, Köksoy S, Karadağ G, Şahin Orak N, Selçuk Tosun A, Yüksekol ÖD, et al. The relationship between unemployment anxiety, job satisfaction and migration attitude among the next generation of Turkish nurses: A cross-sectional study. *Int J Nurs Stud*. 2023 Dec;148:104603.
40. Subih M, Salem H, Al Omari D. Evaluation of compassion fatigue and compassion satisfaction among emergency nurses in Jordan: A cross-sectional study. *Int Emerg Nurs*. 2023 Jan;66:101232.
41. Subih M, Salem H, Al Omari D. Evaluation of compassion fatigue and compassion satisfaction among emergency nurses in Jordan: A cross-sectional study. *Int Emerg Nurs*. 2023 Jan;66:101232.
42. Hernández S, Mendoza c. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. . *Revista universitaria digital de ciencias sociales*. 2018;10(8):714.
43. Higashibata T, Hamano J, Nagaoka H, Sasahara T, Fukumori T, Arahata T, et al. Work environmental factors associated with compassion satisfaction and end-of-life care quality among nurses in general wards, palliative care units, and home care settings: A cross-sectional survey. *Int J Nurs Stud*. 2023 Jul;143:104521.
44. Shi H, Shan B, Chen Q, Guo F, Zhou X, Shi M, et al. Prevalence and predictors of compassion satisfaction, secondary traumatic stress, and burnout among Chinese hospice nurses: A cross-sectional study. *Applied Nursing Research*. 2023 Feb;69:151648.
45. Arias J, Holgado J, Tafur T, Vásquez M. Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú; 2022.
46. Hernández S, Duana D. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*. 2020 Dec 5;9(17):51-3.

47. Manterola C, Grande L, Otzen T, García N, Salazar P, Quiroz G. Confiabilidad, precisión o reproducibilidad de las mediciones. Métodos de valoración, utilidad y aplicaciones en la práctica clínica. *Revista chilena de infectología*. 2018;35(6):680-8.
48. Coronado Damaris, Lopez C, Muñoz E, Lozada S, Luna O, Salazar J. Comportamiento ético del personal de enfermería desde la percepción del estudiante del servicio social. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 2023 Mar 10;7(1):9747-61.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>1. Problema principal (general)</p> <p>¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo - 2023?</p> <p>2. Problemas secundarios (específicos)</p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre las condiciones de seguridad y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo - 2023?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación entre las condiciones higiénicas y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo - 2023?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre las condiciones ergonómicas y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo - 2023?</p> <p>d) ¿Cuál es la relación entre las condiciones psicosociales y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo - 2023?</p>	<p>1. Objetivo principal</p> <p>Determinar la relación entre las condiciones laborales y satisfacción de los enfermeros del Hospital Las Mercedes Chiclayo - 2023.</p> <p>2. Objetivos secundarios</p> <p>a) Conocer la relación entre las condiciones de seguridad y satisfacción laboral de los enfermeros del Hospital Las Mercedes Chiclayo - 2023.</p> <p>b) Identificar la relación entre las condiciones higiénicas y satisfacción de los enfermeros del Hospital Las Mercedes Chiclayo - 2023.</p> <p>c) Relacionar las condiciones ergonómicas y satisfacción laboral de los enfermeros del Hospital Las Mercedes Chiclayo - 2023.</p> <p>d) Relacionar las condiciones psicosociales y satisfacción laboral de los enfermeros del Hospital Las Mercedes Chiclayo - 2023.</p>	<p>1. Hipótesis principal</p> <p>La relación entre las condiciones laborales y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo - 2023, es alta.</p> <p>2. Hipótesis secundarias</p> <p>a) La relación entre las condiciones de seguridad y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo - 2023, es moderada.</p> <p>b) La relación entre las condiciones higiénicas y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo - 2023, es alta.</p> <p>c) La relación entre las condiciones ergonómicas y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo - 2023, es moderada.</p> <p>d) La relación entre las condiciones psicosociales y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo - 2023, es baja.</p>	<p>1. Variable Independiente</p> <p>X. Condición Laboral</p> <p>Indicadores:</p> <p>x₁ Condición de seguridad x₂ Condición higiénica x₃ Condición ergonómica x₄ Condición psicosocial</p> <p>2. Variable Dependiente</p> <p>Y. Satisfacción Laboral</p> <p>Indicadores:</p> <p>y₁ Clima Laboral y₂ Relaciones Laborales y₃ Motivación y₄ Reconocimiento</p>	<p>1. Diseño metodológico No experimental</p> <p>2. Nivel de investigación Correlacional</p> <p>3. Población 140 enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo.</p> <p>4. Técnica de recolección de datos Encuesta</p> <p>5. Instrumento: Cuestionario CTESLAC de 20 ítems para medir las condiciones laborales. Cuestionario G_CLINIC de 10 ítems para medir la Satisfacción Laboral.</p> <p>6. Procedimiento de análisis de datos Programa SPSS v.25</p> <p>Se aplicará la prueba Rho de Spearman o la Correlación de Pearson</p>

Anexo 2: Instrumento de recolección

Cuestionario de Condición Laboral - CTESLAC (Benavides et al., 2022)

Instrucciones:

- Los niveles de respuestas son del 1 al 5, los cuales indican: 1 (nunca), 2 (a veces), 3 (frecuentemente), 4 (casi siempre) y 5 (siempre).
- Marque con un aspa (X) aquella valoración que se ajuste mejor a su pensar.

Condición de Seguridad		1	2	3	4	5
1	¿Con qué frecuencia trabaja en suelos o pisos inestables, irregulares y/o resbaladizos, que pueden provocarle una caída?					
2	¿Con qué frecuencia trabaja en superficies con huecos, escaleras y/o desniveles que pueden provocarle una caída?					
3	¿Con qué frecuencia utiliza equipos, instrumentos, herramientas y/o máquinas de trabajo que pueden provocarle daños o lesiones (cortes, golpes, raspones o raspadura, pinchazos, amputaciones, etc.)?					
Condición Higiénica		1	2	3	4	5
4	¿Con qué frecuencia está expuesto a un nivel de ruido que le obliga a elevar el volumen de la voz para conversar con otra persona?					
5	¿Con qué frecuencia está expuesto directamente a los rayos del sol (radiación) por un periodo mayores de 1 hora diaria?					
6	¿Con qué frecuencia su piel está en contacto, aplica o manipula sustancias químicas nocivas/tóxicas (por ejemplo pintura, solventes, bencina, cloro, colorantes, entre otros)?					
7	¿Con qué frecuencia manipula o está en contacto con materiales, animales o personas que pueden estar infectados (basura, fluidos corporales, material de laboratorio, etc.)?					
8	¿Con qué frecuencia respira sustancias químicas en forma de polvo, humos, aerosoles, vapores, gases y/o niebla (excluido el humo de tabaco)?					
Condición Ergonómica		1	2	3	4	5
9	¿Con qué frecuencia realiza tareas que le obligan a mantener posturas incómodas o forzadas?					
10	¿Con qué frecuencia levanta, traslada, empuja o arrastra cargas, personas, animales u otros objetos pesados?					
11	¿Con qué frecuencia hace tareas que le obligan a realizar movimientos repetitivos?					
Condición Psicosocial		1	2	3	4	5
12	¿Con qué frecuencia tiene que trabajar muy rápido?					
13	¿Con qué frecuencia su trabajo exige que tenga que controlar muchas cosas a la vez?					
14	¿Con qué frecuencia su trabajo exige que esconda sus emociones o sentimientos?					
15	¿Con qué frecuencia su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y/o habilidades?					
16	¿Con qué frecuencia su trabajo le permite aprender cosas nuevas?					
17	¿Con qué frecuencia puede influir sobre la cantidad de trabajo que le dan?					
18	¿Con qué frecuencia recibe ayuda de sus superiores o jefes inmediatos para realizar su trabajo?					
19	¿Con qué frecuencia recibe ayuda de sus compañeros para realizar sus tareas?					
20	Si piensa en todo el trabajo y esfuerzo que realiza ¿el reconocimiento que recibe en su trabajo le parece adecuado?					

Cuestionario G_CLINIC para medir la Satisfacción Laboral (PORCEL et al., 2014)

Instrucciones:

- Los niveles de respuestas son del 1 al 5, los cuales indican:

Escala de Medición	Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Valoración	1	2	3	4	5

- Marque con un aspa (X) aquella valoración que se ajuste mejor a su pensar.

Clima Laboral		1	2	3	4	5
1	Regularmente tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.					
2	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer.					
3	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.					
4	Muchas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, o a mi salud, o a mis horas de sueño.					
Relaciones Laborales		1	2	3	4	5
5	La relación con mis jefes/as es poco cordial					
6	Las relaciones con mis compañeros/as son poco cordiales					
Motivación		1	2	3	4	5
7	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.					
8	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena.					
Reconocimiento		1	2	3	4	5
9	En mi trabajo me encuentro muy poco satisfecho.					
10	Generalmente, el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es poco reconfortante.					

FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Condiciones laborales y satisfacción en enfermeros del Hospital Las Mercedes, Chiclayo - 2023

Investigador (a) (es): Bach. Blanca Solange Bautista Casusol

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Condiciones laborales y satisfacción en enfermeros del Hospital Las Mercedes, Chiclayo - 2023”, cuyo objetivo es establecer la relación entre las Condiciones laborales y satisfacción en enfermeros del Hospital Las Mercedes, Chiclayo. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de pregrado de la carrera profesional Enfermería de la Universidad Señor de Sipán de Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

El propósito del uso del cuestionario es recopilar la información que nos permitirá medir las variables de la investigación.

Procedimiento Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Condiciones laborales y satisfacción en enfermeros del Hospital Las Mercedes, Chiclayo - 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente virtual a través de un formulario de Google. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá

ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador Bach. Blanca Solange Bautista Casusol y la Docente asesora Dra. Enf. Medina Quispe Adita Rocío.

Consentimiento:

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Dr. Juan Gerardo Oriundo Verástegui.

Fecha y hora: 10 de Diciembre del 2023.

GOBIERNO REGIONAL DE LA BAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL "LAS MERCEDES" CHICLAYO

Juan Gerardo Oriundo Verástegui

Dr. Juan Gerardo Oriundo Verástegui
CMP. 55157
DIRECTOR EJECUTIVO

Dr. Juan Gerardo Oriundo Verástegui

FIRMA

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Mg. Karen Campos Mendoza
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo Bach. en Enfermería de la Universidad Señor de Sipan, de la sede de Pimentel - Chiclayo, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación.

El título del proyecto de investigación es: ***“Condiciones laborales y satisfacción en enfermeros del Hospital Las Mercedes, Chiclayo - 2023”*** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en el ámbito laboral.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Blanca Solange Bautista Casusol
D.N.I: 48453841

Anexo 1.
Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>1. Problema principal (general)</p> <p>¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023?</p> <p>2. Problemas secundarios (específicos)</p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre las condiciones de seguridad y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación entre las condiciones higiénicas y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre las condiciones ergonómicas y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023?</p> <p>d) ¿Cuál es la relación entre las condiciones psicosociales y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023?</p>	<p>1. Objetivo principal</p> <p>Determinar la relación entre las condiciones laborales y satisfacción de los enfermeros del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023.</p> <p>2. Objetivos secundarios</p> <p>a) Conocer la relación entre las condiciones de seguridad y satisfacción laboral de los enfermeros del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023.</p> <p>b) Identificar la relación entre las condiciones higiénicas y satisfacción de los enfermeros del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023.</p> <p>c) Relacionar las condiciones ergonómicas y satisfacción laboral de los enfermeros del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023.</p> <p>d) Relacionar las condiciones psicosociales y satisfacción laboral de los enfermeros del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023.</p>	<p>1. Hipótesis principal</p> <p>La relación entre las condiciones laborales y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023, es alta.</p> <p>2. Hipótesis secundarias</p> <p>a) La relación entre las condiciones de seguridad y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023, es moderada.</p> <p>b) La relación entre las condiciones higiénicas y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023, es alta.</p> <p>c) La relación entre las condiciones ergonómicas y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023, es moderada.</p> <p>d) La relación entre las condiciones psicosociales y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023, es baja.</p>	<p>1. Variable Independiente</p> <p>X. Condición Laboral</p> <p>Indicadores:</p> <p>x₁ Condición de seguridad x₂ Condición higiénica x₃ Condición ergonómica x₄ Condición psicosocial</p> <p>2. Variable Dependiente</p> <p>Y. Satisfacción Laboral</p> <p>Indicadores:</p> <p>y₁ Clima Laboral y₂ Relaciones Laborales y₃ Motivación y₄ Reconocimiento</p>	<p>1. Diseño metodológico</p> <p>No experimental</p> <p>2. Nivel de investigación</p> <p>Correlacional</p> <p>3. Población</p> <p>140 enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo.</p> <p>4. Técnica de recolección de datos</p> <p>Encuesta</p> <p>5. Instrumento:</p> <p>Cuestionario CTESLAC de 20 ítems para medir las condiciones laborales.</p> <p>Cuestionario G_CLINIC de 10 ítems para medir la Satisfacción Laboral.</p> <p>6. Procedimiento de análisis de datos</p> <p>Programa SPSS v.25</p> <p>Se aplicará la prueba Rho de Spearman o la Correlación de Pearson</p>

Anexo 2.
Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	INSTRUMENTO
Condición Laboral	Condición de seguridad	Infraestructura adecuada Equipos sin riesgo	1, 2 y 3	Cuestionario CTESLAC Mide las condiciones laborales (Benavides et al., 2022)
	Condición higiénica	Salud corporal Exposición al sol Contacto con sustancias químicas.	4, 5, 6, 7 y 8	
	Condición ergonómica	Posturas Carga cosas pesadas Movimientos repetitivos	9, 10 y 11	
	Condición psicosocial	Expresa sentimientos Aprendizaje constante Cantidad laboral Compañerismo	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 y 20	
Satisfacción Laboral	Clima Laboral	Tiempo labora Recursos Estado de ánimo	1, 2, 3 y 4	Cuestionario G_CLINIC para medir la Satisfacción Laboral (PORCEL et al., 2014)
	Relaciones Laborales	Relación con los jefes Relación con los compañeros	5 y 6	
	Motivación	Interés por su trabajo Sensación de gratificación	7 y 8	
	Reconocimiento	Satisfacción Reconocimiento	9 y 10	

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable 1: Condición Laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD		D	A
	DIMENSIÓN 1: Condición de Seguridad												
1	¿Con qué frecuencia trabaja en suelos o pisos inestables, irregulares y/o resbaladizos, que pueden provocarle una caída?			X									X
2	¿Con qué frecuencia trabaja en superficies con huecos, escaleras y/o desniveles que pueden provocarle una caída?	X											X
3	¿Con qué frecuencia utiliza equipos, instrumentos, herramientas y/o máquinas de trabajo que pueden provocarle daños o lesiones (cortes, golpes, raspones o raspadura, pinchazos, amputaciones, etc.)?			X									X
	DIMENSIÓN 2: Condición Higiénica												
4	¿Con qué frecuencia está expuesto a un nivel de ruido que le obliga a elevar el volumen de la voz para conversar con otra persona?			X									X
5	¿Con qué frecuencia está expuesto directamente a los rayos del sol (radiación) por un periodo mayores de 1 hora diaria?			X									X
6	¿Con qué frecuencia su piel está en contacto, aplica o manipula sustancias químicas nocivas/tóxicas (por ejemplo pintura, solventes, bencina, cloro, colorantes, entre otros)?			X									X
7	¿Con qué frecuencia manipula o está en contacto con materiales, animales o personas que pueden estar infectados (basura, fluidos corporales, material de laboratorio, etc.)?												X
8	¿Con qué frecuencia respira sustancias químicas en forma de polvo, humos, aerosoles, vapores, gases y/o niebla (excluido el humo de tabaco)?												X
	DIMENSIÓN 3: Condición Ergonómica												
9	¿Considera usted que la publicidad en las redes sociales podría ser más efectiva?												X
10	¿Considera usted que la publicidad a través de las redes sociales podría servir para incrementar los niveles de ventas?												X
11	¿Considera usted que la publicidad a través de medios convencionales es más confiable?			X									X
	DIMENSIÓN 3: Condición Psicosocial												
12	¿Con qué frecuencia tiene que trabajar muy rápido?												X
13	¿Con qué frecuencia su trabajo exige que tenga que controlar muchas cosas a la vez?												X
14	¿Con qué frecuencia su trabajo exige que esconda sus emociones o sentimientos?												X
15	¿Con qué frecuencia su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y/o habilidades?												X
16	¿Con qué frecuencia su trabajo le permite aprender cosas nuevas?												X
17	¿Con qué frecuencia puede influir sobre la cantidad de trabajo que le dan?												X
18	¿Con qué frecuencia recibe ayuda de sus superiores o jefes inmediatos para realizar su trabajo?												X
19	¿Con qué frecuencia recibe ayuda de sus compañeros para realizar sus tareas?												X
20	Si piensa en todo el trabajo y esfuerzo que realiza ¿el reconocimiento que recibe en su trabajo le parece adecuado?												X

Observaciones:

.....
.....
.....
.....

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

Apellidos y nombres del juez validador: Karen Campos Mendoza DNI: 45456953

Especialidad del validador: Esp. en Unidad de Cuidados Intensivos

Chiclayo 06 de Diciembre 2023

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable 1: Exportaciones

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia:			Relevancia:			Claridad:			Sugerencias	
		MD	D	A	MA	D	A	MA	MD	D		A
	DIMENSIÓN 1: Clima Laboral											
1	Regularmente tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.		X				X					X
2	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer.	X										X
3	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.			X								X
4	Muchas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, o a mi salud, o a mis horas de sueño.			X								X
	DIMENSIÓN 2: Relaciones Laborales											
5	La relación con mis jefes/as es poco cordial				X							X
6	Las relaciones con mis compañeros/as son poco cordiales				X							X
	DIMENSIÓN 3: Motivación											
7	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.			X								X
8	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena.			X								X
	DIMENSIÓN 3: Reconocimiento											
9	En mi trabajo me encuentro muy poco satisfecho.			X								X
10	Generalmente, el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es poco reconfortante.			X								X

Observaciones:

.....
.....
.....

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

Apellidos y nombres del juez

validador: Karen Campos Mendoza

DNI: 45456953

Especialidad del validador: Esp. Unidad de Cuidados Intensivos

Chiclayo 06 de Diciembre 2023

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante:

Karen Campos Mendoza

I.2. Especialidad del Validador:

Unidad de Cuidados Intensivos

I.3. Cargo e Institución donde labora:

Hospital Las Mercedes - Chiclayo

I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación:
Cuestionario

I.5. Autor del instrumento:

Bach. Blanca Solange Bautista Casusol

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					X
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					X
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de las variables					X
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					X
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					X
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				X	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					X
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				X	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					X
PROMEDIO DE VALORACIÓN						

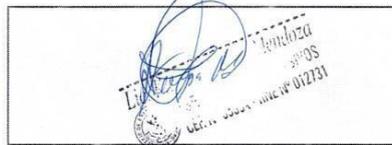
III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Chiclayo, 06 de Diciembre del 2023



Firma de experto informante

DNI: 45456453

Teléfono: 9475 92387

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Mg. Olga Carranza Bustamante.
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo Bach. en Enfermería de la Universidad Señor de Sipán, de la sede de Pimentel - Chiclayo, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación.

El título del proyecto de investigación es: ***“Condiciones laborales y satisfacción en enfermeros del Hospital Las Mercedes, Chiclayo - 2023”*** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en el ámbito laboral.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma
Blanca Solange Bautista Casusol
D.N.I.: 48453841

Anexo 1.
Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>1. Problema principal (general)</p> <p>¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023?</p> <p>2. Problemas secundarios (específicos)</p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre las condiciones de seguridad y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación entre las condiciones higiénicas y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre las condiciones ergonómicas y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023?</p> <p>d) ¿Cuál es la relación entre las condiciones psicosociales y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023?</p>	<p>1. Objetivo principal</p> <p>Determinar la relación entre las condiciones laborales y satisfacción de los enfermeros del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023.</p> <p>2. Objetivos secundarios</p> <p>a) Conocer la relación entre las condiciones de seguridad y satisfacción laboral de los enfermeros del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023.</p> <p>b) Identificar la relación entre las condiciones higiénicas y satisfacción de los enfermeros del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023.</p> <p>c) Relacionar las condiciones ergonómicas y satisfacción laboral de los enfermeros del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023.</p> <p>d) Relacionar las condiciones psicosociales y satisfacción laboral de los enfermeros del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023.</p>	<p>1. Hipótesis principal</p> <p>La relación entre las condiciones laborales y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023, es alta.</p> <p>2. Hipótesis secundarias</p> <p>a) La relación entre las condiciones de seguridad y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023, es moderada.</p> <p>b) La relación entre las condiciones higiénicas y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023, es alta.</p> <p>c) La relación entre las condiciones ergonómicas y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023, es moderada.</p> <p>d) La relación entre las condiciones psicosociales y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023, es baja.</p>	<p>1. Variable Independiente</p> <p>X. Condición Laboral</p> <p>Indicadores:</p> <p>x₁ Condición de seguridad x₂ Condición higiénica x₃ Condición ergonómica x₄ Condición psicosocial</p> <p>2. Variable Dependiente</p> <p>Y. Satisfacción Laboral</p> <p>Indicadores:</p> <p>y₁ Clima Laboral y₂ Relaciones Laborales y₃ Motivación y₄ Reconocimiento</p>	<p>1. Diseño metodológico</p> <p>No experimental</p> <p>2. Nivel de investigación</p> <p>Correlacional</p> <p>3. Población</p> <p>140 enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo.</p> <p>4. Técnica de recolección de datos</p> <p>Encuesta</p> <p>5. Instrumento:</p> <p>Cuestionario CTESLAC de 20 ítems para medir las condiciones laborales.</p> <p>Cuestionario G_CLINIC de 10 ítems para medir la Satisfacción Laboral.</p> <p>6. Procedimiento de análisis de datos</p> <p>Programa SPSS v.25</p> <p>Se aplicará la prueba Rho de Spearman o la Correlación de Pearson</p>

Anexo 2.
Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	INSTRUMENTO
Condición Laboral	Condición de seguridad	Infraestructura adecuada Equipos sin riesgo	1, 2 y 3	Cuestionario CTESLAC Mide las condiciones laborales (Benavides et al., 2022)
	Condición higiénica	Salud corporal Exposición al sol Contacto con sustancias químicas.	4, 5, 6, 7 y 8	
	Condición ergonómica	Posturas Carga cosas pesadas Movimientos repetitivos	9, 10 y 11	
	Condición psicosocial	Expresa sentimientos Aprendizaje constante Cantidad laboral Compañerismo	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 y 20	
Satisfacción Laboral	Clima Laboral	Tiempo labora Recursos Estado de ánimo	1, 2, 3 y 4	Cuestionario G_CLINIC para medir la Satisfacción Laboral (PORCEL et al., 2014)
	Relaciones Laborales	Relación con los jefes Relación con los compañeros	5 y 6	
	Motivación	Interés por su trabajo Sensación de gratificación	7 y 8	
	Reconocimiento	Satisfacción Reconocimiento	9 y 10	

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable 1: Condición Laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD		D	A
DIMENSIONES / ítems													
DIMENSIÓN 1: Condición de Seguridad													
1	¿Con qué frecuencia trabaja en suelos o pisos inestables, irregulares y/o resbaladizos, que pueden provocarle una caída?												
2	¿Con qué frecuencia trabaja en superficies con huecos, escaleras y/o desniveles que pueden provocarle una caída?												
3	¿Con qué frecuencia utiliza equipos, instrumentos, herramientas y/o máquinas de trabajo que pueden provocarle daños o lesiones (cortes, golpes, raspones o raspadura, pinchazos, amputaciones, etc.)?												
DIMENSIÓN 2: Condición Higiénica													
4	¿Con qué frecuencia está expuesto a un nivel de ruido que le obliga a elevar el volumen de la voz para conversar con otra persona?												
5	¿Con qué frecuencia está expuesto directamente a los rayos del sol (radiación) por un periodo mayores de 1 hora diaria?												
6	¿Con qué frecuencia su piel está en contacto, aplica o manipula sustancias químicas nocivas/tóxicas (por ejemplo pintura, solventes, bencina, cloro, colorantes, entre otros)?												
7	¿Con qué frecuencia manipula o está en contacto con materiales, animales o personas que pueden estar infectados (basura, fluidos corporales, material de laboratorio, etc.)?												
8	¿Con qué frecuencia respira sustancias químicas en forma de polvo, humos, aerosoles, vapores, gases y/o niebla (excluido el humo de tabaco)?												
DIMENSIÓN 3: Condición Ergonómica													
9	¿Considera usted que la publicidad en las redes sociales podría ser más efectiva?												
10	¿Considera usted que la publicidad a través de las redes sociales podría servir para incrementar los niveles de ventas?												
11	¿Considera usted que la publicidad a través de medios convencionales es más confiable?												
DIMENSIÓN 3: Condición Psicosocial													
12	¿Con qué frecuencia tiene que trabajar muy rápido?												
13	¿Con qué frecuencia su trabajo exige que tenga que controlar muchas cosas a la vez?												
14	¿Con qué frecuencia su trabajo exige que esconda sus emociones o sentimientos?												
15	¿Con qué frecuencia su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y/o habilidades?												
16	¿Con qué frecuencia su trabajo le permite aprender cosas nuevas?												
17	¿Con qué frecuencia puede influir sobre la cantidad de trabajo que le dan?												
18	¿Con qué frecuencia recibe ayuda de sus superiores o jefes inmediatos para realizar su trabajo?												
19	¿Con qué frecuencia recibe ayuda de sus compañeros para realizar sus tareas?												
20	Si piensa en todo el trabajo y esfuerzo que realiza ¿el reconocimiento que recibe en su trabajo le parece adecuado?												

Observaciones:

.....
.....
.....
.....
.....

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

Apellidos y nombres del juez validador: Carranza Bustamante Olga DNI: 46547111

Especialidad del validador: Unidad de Cuidados Intensivos

Chiclayo 06 de Diciembre 2023

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable 1: Exportaciones

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia			Relevancia			Claridad			Sugerencias
		MD	D	A	MD	D	A	MD	D	A	
	DIMENSIÓN 1: Clima Laboral										
1	Regularmente tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.			X			X				X
2	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer.	X			X						X
3	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.		X			X					X
4	Muchas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, o a mi salud, o a mis horas de sueño.			X			X				X
	DIMENSIÓN 2: Relaciones Laborales										
5	La relación con mis jefes/as es poco cordial			X		X					X
6	Las relaciones con mis compañeros/as son poco cordiales			X		X					X
	DIMENSIÓN 3: Motivación										
7	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.		X			X					X
8	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena.		X			X					X
	DIMENSIÓN 3: Reconocimiento										
9	En mi trabajo me encuentro muy poco satisfecho.		X			X					X
10	Generalmente, el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es poco reconfortante.		X			X					X

Observaciones:

.....
.....
.....

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

Apellidos y nombres del juez validador: Carranza Bustamante Olga

DNI: 46547111

Especialidad del validador: Unidad de Cuidados Intensivos

Chiclayo 06 de Diciembre 2023

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante:

Carranza Bustamante Olga.

I.2. Especialidad del Validador:

Unidad de Cuidados Intensivos.

I.3. Cargo e Institución donde labora:

Hospital Las Mercedes - Chiclayo.

I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación:

Cuestionario

I.5. Autor del instrumento:

Bach. Blanca Solange Bautista Casuso

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41- 60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					X
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					X
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de las variables					X
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				X	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					X
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				X	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					X
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					X
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					X
PROMEDIO DE VALORACIÓN						

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Chiclayo, 06 de Diciembre del 2023



Firma de experto informante

DNI: 46547111

Teléfono: 978916888.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Mg. Paola Tello Gastelo.
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo Bach. en Enfermería de la Universidad Señor de Sipán, de la sede de Pimentel - Chiclayo, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación.

El título del proyecto de investigación es: "**Condiciones laborales y satisfacción en enfermeros del Hospital Las Mercedes, Chiclayo - 2023**" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en el ámbito laboral.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Blanca Solange Bautista Casusol
D.N.I.: 48453841

Anexo 1.
Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>1. Problema principal (general)</p> <p>¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023?</p> <p>2. Problemas secundarios (específicos)</p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre las condiciones de seguridad y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación entre las condiciones higiénicas y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre las condiciones ergonómicas y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023?</p> <p>d) ¿Cuál es la relación entre las condiciones psicosociales y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023?</p>	<p>1. Objetivo principal</p> <p>Determinar la relación entre las condiciones laborales y satisfacción de los enfermeros del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023.</p> <p>2. Objetivos secundarios</p> <p>a) Conocer la relación entre las condiciones de seguridad y satisfacción laboral de los enfermeros del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023.</p> <p>b) Identificar la relación entre las condiciones higiénicas y satisfacción de los enfermeros del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023.</p> <p>c) Relacionar las condiciones ergonómicas y satisfacción laboral de los enfermeros del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023.</p> <p>d) Relacionar las condiciones psicosociales y satisfacción laboral de los enfermeros del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023.</p>	<p>1. Hipótesis principal</p> <p>La relación entre las condiciones laborales y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023, es alta.</p> <p>2. Hipótesis secundarias</p> <p>a) La relación entre las condiciones de seguridad y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023, es moderada.</p> <p>b) La relación entre las condiciones higiénicas y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023, es alta.</p> <p>c) La relación entre las condiciones ergonómicas y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023, es moderada.</p> <p>d) La relación entre las condiciones psicosociales y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023, es baja.</p>	<p>1. Variable Independiente</p> <p>X. Condición Laboral</p> <p>Indicadores:</p> <p>x₁ Condición de seguridad</p> <p>x₂ Condición higiénica</p> <p>x₃ Condición ergonómica</p> <p>x₄ Condición psicosocial</p> <p>2. Variable Dependiente</p> <p>Y. Satisfacción Laboral</p> <p>Indicadores:</p> <p>y₁ Clima Laboral</p> <p>y₂ Relaciones Laborales</p> <p>y₃ Motivación</p> <p>y₄ Reconocimiento</p>	<p>1. Diseño metodológico</p> <p>No experimental</p> <p>2. Nivel de investigación</p> <p>Correlacional</p> <p>3. Población</p> <p>140 enfermeras del Hospital Las Mercedes Chiclayo.</p> <p>4. Técnica de recolección de datos</p> <p>Encuesta</p> <p>5. Instrumento:</p> <p>Cuestionario CTESLAC de 20 ítems para medir las condiciones laborales.</p> <p>Cuestionario G_CLINIC de 10 ítems para medir la Satisfacción Laboral.</p> <p>6. Procedimiento de análisis de datos</p> <p>Programa SPSS v.25</p> <p>Se aplicará la prueba Rho de Spearman o la Correlación de Pearson</p>

Anexo 2.
Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Condición Laboral	Condición de seguridad	Infraestructura adecuada Equipos sin riesgo	1, 2 y 3	Cuestionario CTESLAC Mide las condiciones laborales (Benavides et al., 2022)
	Condición higiénica	Salud corporal Exposición al sol Contacto con sustancias químicas.	4, 5, 6, 7 y 8	
	Condición ergonómica	Posturas Carga cosas pesadas Movimientos repetitivos	9, 10 y 11	
	Condición psicosocial	Expresa sentimientos Aprendizaje constante Cantidad laboral Compañerismo	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 y 20	
Satisfacción Laboral	Clima Laboral	Tiempo labora Recursos Estado de ánimo	1, 2, 3 y 4	Cuestionario G_CLINIC para medir la Satisfacción Laboral (PORCEL et al., 2014)
	Relaciones Laborales	Relación con los jefes Relación con los compañeros	5 y 6	
	Motivación	Interés por su trabajo Sensación de gratificación	7 y 8	
	Reconocimiento	Satisfacción Reconocimiento	9 y 10	

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable 1: Condición Laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD		D	A
	DIMENSIÓN 1: Condición de Seguridad												
1	¿Con qué frecuencia trabaja en suelos o pisos inestables, irregulares y/o resbaladizos, que pueden provocarle una caída?			X									X
2	¿Con qué frecuencia trabaja en superficies con huecos, escaleras y/o desníveles que pueden provocarle una caída?			X									X
3	¿Con qué frecuencia utiliza equipos, instrumentos, herramientas y/o máquinas de trabajo que pueden provocarle daños o lesiones (cortes, golpes, raspones o raspadura, pinchazos, amputaciones, etc.)?				X								X
	DIMENSIÓN 2: Condición Higiénica												
4	¿Con qué frecuencia está expuesto a un nivel de ruido que le obliga a elevar el volumen de la voz para conversar con otra persona?			X									X
5	¿Con qué frecuencia está expuesto directamente a los rayos del sol (radiación) por un periodo mayores de 1 hora diaria?				X								X
6	¿Con qué frecuencia su piel está en contacto, aplica o manipula sustancias químicas nocivas/toxicas (por ejemplo pintura, solventes, bencina, cloro, colorantes, entre otros)?			X									X
7	¿Con qué frecuencia manipula o está en contacto con materiales, animales o personas que pueden estar infectados (basura, fluidos corporales, material de laboratorio, etc.)?			X									X
8	¿Con qué frecuencia respira sustancias químicas en forma de polvo, humos, aerosoles, vapores, gases y/o niebla (excluido el humo de tabaco)?			X									X
	DIMENSIÓN 3: Condición Ergonómica												
9	¿Considera usted que la publicidad en las redes sociales podría ser más efectiva?			X									X
10	¿Considera usted que la publicidad a través de las redes sociales podría servir para incrementar los niveles de ventas?			X									X
11	¿Considera usted que la publicidad a través de medios convencionales es más confiable?			X									X
	DIMENSIÓN 3: Condición Psicosocial												
12	¿Con qué frecuencia tiene que trabajar muy rápido?												X
13	¿Con qué frecuencia su trabajo exige que tenga que controlar muchas cosas a la vez?				X								X
14	¿Con qué frecuencia su trabajo exige que esconda sus emociones o sentimientos?			X									X
15	¿Con qué frecuencia su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y/o habilidades?				X								X
16	¿Con qué frecuencia su trabajo le permite aprender cosas nuevas?				X								X
17	¿Con qué frecuencia puede influir sobre la cantidad de trabajo que le dan?			X									X
18	¿Con qué frecuencia recibe ayuda de sus superiores o jefes inmediatos para realizar su trabajo?			X									X
19	¿Con qué frecuencia recibe ayuda de sus compañeros para realizar sus tareas?			X									X
20	Si piensa en todo el trabajo y esfuerzo que realiza ¿el reconocimiento que recibe en su trabajo le parece adecuado?			X									X

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable 1: Exportaciones

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia			Relevancia			Claridad			Sugerencias
		MD	D	A	MD	D	A	MD	D	A	
	DIMENSIÓN 1: Clima Laboral										
1	Regularmente tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.			X			X			X	
2	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer.	X					X			X	
3	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.		X				X			X	
4	Muchas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, o a mi salud, o a mis horas de sueño.		X				X			X	
	DIMENSIÓN 2: Relaciones Laborales										
5	La relación con mis jefes/as es poco cordial		X			X				X	
6	Las relaciones con mis compañeros/as son poco cordiales			X		X				X	
	DIMENSIÓN 3: Motivación										
7	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.		X				X			X	
8	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena.			X			X			X	
	DIMENSIÓN 3: Reconocimiento										
9	En mi trabajo me encuentro muy poco satisfecho.		X				X			X	
10	Generalmente, el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es poco reconfortante.		X				X			X	

Observaciones:

.....
.....
.....
.....

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

Apellidos y nombres del juez validador: Tello Gasfelo Paola

DNI: 45692556

Especialidad del validador: Unidad de Ciudadanos Intensivos.

Chiclayo 06 de Diciembre 2023

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante:

Tello Gastelo Paola.

I.2. Especialidad del Validador:

Unidad de Cuidados Intensivos.

I.3. Cargo e Institución donde labora:

Hospital Las Mercedes - Chiclayo.

I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación:

Cuestionario

I.5. Autor del instrumento:

Bach. Blanca Solange Bautista Casusol

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					X
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					X
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de las variables					2
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				X	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					X
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				2	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					X
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				X	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					X
PROMEDIO DE VALORACIÓN						X

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Chiclayo, 06 de Diciembre del 2023



Firma de experto informante

DNI: 4569256.

Teléfono: