



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES**  
**ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS**

**“SENTIDOS DEL HUMOR Y SU RELACIÓN CON LA**  
**SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO EN ENFERMEROS DE**  
**UCI DEL HOSPITAL GENERAL DE JAEN, 2022”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE**  
**ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS**

**AUTOR:**

**LIC. RUIZ RONCAL, OIDER**

**ORCID: 0000-0002-0527-3732**

**ASESOR:**

**MG. PURIZACA CURO, ROXANA MARISEL**

**ORCID: [https://orcid.org/ 0000-0002-9989-6972](https://orcid.org/0000-0002-9989-6972)**

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, **OIDER RUIZ RONCAL**, con DNI **42644610**, en mi condición de autor(a) de la tesis/trabajo de investigación/ trabajo académico presentada para optar el **TÍTULO DE ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS** de título "**SENTIDOS DE HUMOR Y SU RELACION CON LA SATISFACCION EN EL TRABAJO EN ENFERMEROS DE UCI DEL HOSPITAL GENERAL DE JAEN , 2022**", **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para reproducir y publicar de manera permanente e indefinida en su repositorio institucional, bajo la modalidad de acceso abierto, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO**<sup>1</sup> que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de **12 %** y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 30 días del mes de noviembre del año 2022.



---

Oider Ruiz Roncal  
DNI: 42644610



---

Roxana Marisel, Purizaca Curo  
DNI: 02894992

1. Apellidos y Nombres
2. DNI
3. Grado o título profesional
4. Título del trabajo de Investigación
5. Porcentaje de similitud

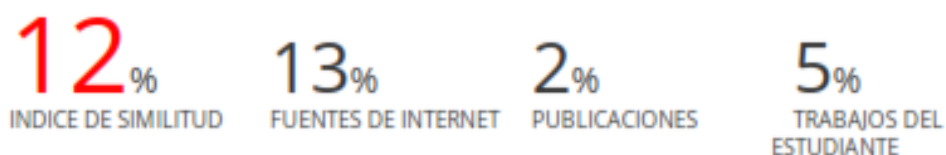
---

<sup>1</sup> Se emite la presente declaración en virtud de lo dispuesto en el artículo 8°, numeral 8.2, tercer párrafo, del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI, aprobado mediante Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD, modificado por Resolución de Consejo Directivo N° 174-2019-SUNEDU/CD y Resolución de Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD.

## INFORME DE ORIGINALIDAD – TURNITING

OIDER RUIZ RONCAL

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://repositorio.uma.edu.pe">repositorio.uma.edu.pe</a> Fuente de Internet	6%
2	Submitted to Universidad Maria Auxiliadora SAC Trabajo del estudiante	3%
3	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="http://www.produccioncientificaluz.org">www.produccioncientificaluz.org</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://repositorio.uigv.edu.pe">repositorio.uigv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://repositorio.uwiener.edu.pe">repositorio.uwiener.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="http://repositorio.autonomadeica.edu.pe">repositorio.autonomadeica.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

## ÍNDICE GENERAL

RESUMEN .....	6
ABSTRACT .....	7
I. INTRODUCCIÓN .....	8
II. MATERIALES Y MÉTODOS .....	16
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....	21
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	23
ANEXOS .....	29

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>ANEXO A.</b> Operacionalización de las variables.....	30
<b>ANEXO B.</b> Instrumentos de recolección de datos.....	31
<b>ANEXO C.</b> Consentimiento informado .....	33

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la relación entre el sentido del humor y la satisfacción en el trabajo de los enfermeros que laboran en UCI **Materiales y métodos:** El enfoque a utilizarse será cuantitativo, diseño no experimental y nivel correlacional; la muestra tendrá a 15 profesionales de enfermería que laboran en UCI del Hospital General de Jaén. Se utilizarán dos instrumentos, el cuestionario para medir Sentidos del Humor HSQ del estudio de Herrera y Lázaro en el año 2019 que consta de 32 ítems y cuatro dimensiones: Humor afiliativo, de mejoramiento personal, descalificación y agresivo; del mismo modo para medir la Satisfacción en el trabajo el cuestionario de Font Roja del estudio de Zarzoza del año 2020 constituido por 24 ítems y tres dimensiones: Trabajo, Desempeño de la profesión y Relaciones interpersonales, ambos instrumentos cuentan con una confiabilidad por Alfa de Cronbach de 0,81 y 0,80 respectivamente; como técnica para aplicarlos se hará uso de la encuesta. **Resultados:** los resultados serán presentados en tablas y gráficos con su debida interpretación para una mejor comprensión. **Conclusiones:** la investigación ayudará a conocer cuál es la relación entre sentidos del humor y la satisfacción en el trabajo de enfermeros de UCI, con la finalidad de hallar estrategias que permitan por medio del humor hacer frente a situaciones laborales que causan insatisfacción en la misma.

**Palabras claves:** Satisfacción en el trabajo, humor, análisis del desempeño (DeCS).

## ABSTRACT

**Objective:** To determine the relationship between sense of humor and job satisfaction of nurses working in the ICU. **Materials and methods:** The approach to be used will be quantitative, non-experimental design and correlational level; the sample will have 15 nursing professionals who work in the ICU of the General Hospital of Jaén. Two instruments will be used, the questionnaire to measure Senses of Humor HSQ from the study by Herrera and Lázaro in 2019, which consists of 32 items and four dimensions: Affiliative humor, personal improvement, disqualification and aggressive; In the same way, to measure satisfaction at work, the Font Roja questionnaire from the Zarzoza study of the year 2020, consisting of 24 items and three dimensions: Work, Performance of the profession and Interpersonal relations, both instruments have a reliability by Cronbach's Alpha 0.81 and 0.80 respectively; as a technique to apply them, the survey will be used. **Results:** the results will be presented in tables and graphs with their proper interpretation for a better understanding. **Conclusions:** the research will help to know the relationship between senses of humor and job satisfaction of ICU nurses, in order to find strategies that allow, through humor, to deal with work situations that cause dissatisfaction in the same.

**Key words:** Job satisfaction, humor, performance analysis (Source: Mesh)

## I. INTRODUCCIÓN

Estos dos últimos años serán recordados por casi todos los habitantes de la tierra como el tiempo que nos vimos sumidos en el confinamiento a causa de la Pandemia por el Covid 19; a raíz de esta situación se puso de manifiesto la capacidad con la que cuenta el ser humano para reaccionar ante la adversidad, en diversos ámbitos de su vida (1), debido al cambio radical en la forma de hacer las cosas generadas por esta emergencia sanitaria, dentro de las cuales destacan el aislamiento social, la permuta en el modo de trabajar, la forma de afrontar la muerte, vulnerabilidad de la salud y adicionado ello la crisis política y económica (2); este panorama desolador nos forzó a buscar medios de soporte emocional como por ejemplo el sentido del humor.

El personal de salud, específicamente aquellos que estuvieron y aún se encuentran en la primera línea haciéndole frente a esta enfermedad, ha sido unos de los grupos más golpeados y afectados, desde miles de profesionales entre médicos y personal de enfermería que perdieron la vida a causa del virus, hasta la forma como tuvieron que alejarse de sus familias y prácticamente vivir en el hospital con el fin de no llevar el virus a sus hogares y complementando ello la incertidumbre y tensión por la decenas de pacientes reportados a diarios, donde muchos percibieron que sus esfuerzos no eran los suficientes(3); pero en medio de todo este contexto el profesional sanitario sacó a luz un mecanismo que en cierta manera le ayudó a llevar esta super carga emocional y tensión profesional recurriendo al humor, y a pesar de los momentos negativos descritos estaba presente la risa y donde gracias a las redes sociales la comunicación se transformó; llegando por medio de ellos los memes o videos que el personal de enfermería de diferentes servicios presentaba cargados de dosis de humor, lo cual también le permitía encontrar satisfacción en el trabajo (4).



La UCI es un área hospitalaria de extremo cuidado, con protocolos de bioseguridad exigentes, con profesionales altamente entrenados en el cuidado del paciente crítico y donde la carga laboral es intensa, esté presente la pandemia o no lo esté, llevando al profesional de enfermería a un agotamiento físico y psicológico los mismos que le pueden generar ansiedad o tensión (5), no encontrando por ello satisfacción en su trabajo; en este sentido es preciso resaltar los estudios de la Psicología Positiva sobre la aplicación del sentido del humor, la cual indican que es relevante aumentar sus dosis en nuestro quehacer diario y sobre todo en el laboral, ya que son generadoras de emociones positivas y actúan como neutralizador ante la presencia de emociones negativas(6), en palabras de Salavera, Usán y Jarie (7) “el sentido del humor ha cobrado especial importancia en los últimos años debido a su relación con la salud física y psicológica de la persona”; otros estudios refieren que el uso del sentido del humor facilita las relaciones interpersonales y el buen ambiente en el trabajo (8) (9).

Por otro lado, al referirnos a satisfacción en el trabajo resulta pertinente indicar las cifras que fueron reportadas en el 2016 por el INEI, las cuales referían que de una muestra de profesionales de enfermería que prestaban servicio en diferentes hospitales del sector público y privado en Lima hallaron que el 65.8% se encontraban satisfechos en su trabajo y el 34.2% insatisfechos (10); por otro lado investigaciones previas a la pandemia dieron como resultado que un porcentaje elevado de enfermeros que laboraban en áreas críticas y estaban nombrados en nosocomios del Ministerio de Salud se encontraban insatisfechos en su trabajo (11), por su parte la American Nurses Association (ANA) precisan que la satisfacción en el trabajo está relacionada como la calidad de atención que prestan los profesionales de enfermería al paciente. La satisfacción en el trabajo tiene un vínculo estrecho con el ambiente donde se desarrolla las labores, la motivación y la buena actitud para laborar, demostrando energía, fuerza y entusiasmo (12).

Tomando en cuenta que la UCI demanda un trabajo exigente al personal de enfermería el mismo que los puede llevar a situaciones emocionales adversas

provocando en ellos insatisfacción en su trabajo, es necesario entonces que para sobre llevar esta situación y de alguna manera mitigarla el personal de enfermería recurra a estrategias como el uso del sentido del humor en el trabajo el cual de acuerdo a los estudios ayuda a tener un estado emocional equilibrado, propiciando una buena interrelación con sus colegas lo que fortalece el vínculo laboral y permite que se trabaje en equipo en pro de brindar los mejores cuidados de calidad al paciente que se encuentra en estado crítico (13); en este sentido es necesario identificar si el personal de enfermería de UCI del Hospital General de Jaén utiliza el sentido de humor en su rutina laboral y como esto se relaciona con la satisfacción en su trabajo.

Por otro lado, sobre el concepto de sentidos del Humor, es un estado afectivo, que causa en el ser humano una experiencia de tipo placentera pero que es transitoria y puede favorecer estados de aprendizaje y comunicación social; constituye un rasgo de la personalidad y también es vista como una fortaleza que le permite al hombre afrontar situaciones de tensión (14). Asimismo, que la persona cuente con sentido del humor le ayudará a disminuir la angustia o relajarse ante realidades un tanto difíciles de manejar en su quehacer diario. Las personas que se exponen o forman parte de estímulos cómicos por lo regular muestran un mejor estado de ánimo, llevan a cabo sus labores o actividades en un estado de alegría, esperanza, y difícilmente muestran estados de ansiedad, ira o enojo (15) (16).

El sentido del humor presenta cuatro estilos que para fines del estudio serán consideradas las dimensiones de esta variable: el humor de tipo afiliativo es el que busca la unión o cohesión, es el que se da en un clima apacible, haciendo bromas para divertir a los demás y promover las buenas relaciones con los demás, este estilo favorece una mejor interacción, disminuyendo las tensiones y abre una puerta para mejorar los vínculos dentro del grupo, evita la hostilidad, y por ello este tipo de estilo es muy positivo para las personas que lo practican y para los demás (17).

El humor de mejoramiento personal es aquel que se orienta hacia el hecho de afrontar problemas o situaciones difíciles; es decir tratar con humor incluso aquellos

momentos adversos en la vida, por lo general este tipo de humor tiende a ser usado como estrategia para regular las emociones negativas, de acuerdo con Levaggi tiene “un carácter intrapersonal por lo que se relaciona positivamente con la autoestima, el optimismo, el bienestar psicológico, la capacidad de afrontar el estrés, tener perspectivas positivas” (18).

El humor agresivo se basa en la ofensa, el uso de sarcasmo es una característica de este tipo de humor, así como lo es molestar o incomodar a otros, aquí la persona utiliza el humor para criticar o manipular a los demás, tiene relación con la burla, la sátira, el ridículo, la crítica, al hacer uso de este humor agresivo la persona demuestra su poca empatía por el otro, por ello lo relacionan con la hostilidad y agresión, es un tipo de humor desadaptativo (18).

Por último el humor de descalificación personal usa el humor para burlarse de los demás, es de carácter despreciativo, en este tipo de humor también desadaptativo, la persona que lo utiliza busca que hacer reír a los demás a expensa de el mismo, con la finalidad de llamar la atención de los otros; en este sentido está vinculado a las emociones negativas y el neuroticismo; el sujeto que lo practica por lo regular cae en estados de depresión, ansiedad y se observa su baja autoestima (19).

Satisfacción en el trabajo, es el grado que alcanza un empleado con respecto a su conformidad en el trabajo, el mismo que lo manifiesta por medio de diversas actitudes, tomando en cuenta aspectos externos e internos (20). Es también entendida como aquellos sentimientos y valoración que perciben los trabajadores de una organización hacia sus actividades laborales y su entorno (21), asimismo al sentirse un colaborador satisfecho en su centro laboral, ello se verá evidenciado en su conducta y actitudes en su centro laboral, lo cual lo motiva para llevar a cabo sus funciones con destreza y de forma óptima; de ahí la importancia que las empresas u organizaciones procuren crear un ambiente de trabajo favorable, donde el propósito sea lograr una idónea satisfacción laboral, puesto que ello contribuye a mejorar las relaciones entre sus miembros y eleva los niveles del desempeño laboral (22).

La satisfacción en el trabajo es dinámica y aborda tres aspectos que se relacionan entre sí; uno es relacionado con el propio trabajo dentro de la organización, el otro tiene relación con el desempeño de la profesión y por último está las relaciones interpersonales, sobre la primera dimensión Trabajo dentro de la organización, esta hace referencia a la forma como el colaborador se siente motivado en su centro laboral, se siente complacido con las tareas o funciones que ejecuta, percibe que hay oportunidad para crecer profesionalmente, se siente estable en el trabajo, y encuentra ese equilibrio entre el trabajo y su vida; es decir el trabajo que realiza cubre sus expectativas, trabajando sin tensiones o presiones y en un ambiente que favorece su complacencia (23).

La dimensión desempeño de la profesión, guarda relación a la forma como el colaborador percibe la puesta en marcha de sus capacidades, conocimientos y competencias, para el desarrollo de sus labores, asimismo que tan posible es la oportunidad para ascender, y que tanto su trabajo es repetitivo y monótono (24).

Y por último la dimensión Relaciones interpersonales, es la forma como el colaborador percibe se dan las interacciones entre sus pares, con sus jefes y todas las personas con las que se relaciona que en este caso son los pacientes, esta dimensión representa un aspecto relevante para que los colaboradores tengan un buen desempeño y por ende un alto nivel de satisfacción, puesto que las malas relaciones generan conflictos que afectan las emociones de las personas, por ello la importancia de fortalecer y promover una buena comunicación a todo nivel (25).

Durante el 2021, Canestrari y colaboradores (26), en Italia desarrollaron un estudio para “Comprender cómo las estrategias de afrontamiento basadas en el humor modulan la percepción del estrés relacionado con la pandemia”, tomaron una orientación cuantitativa y transversal, y contaron con la participación de 625 trabajadores de salud, quienes completaron la Escala de Estrés Percibido y la Escala de Humor de Afrontamiento; como resultado obtuvieron que el personal que utilizó como estrategia el humor para hacer frente al estrés ocasionado por la pandemia, percibieron la situación con menor estrés frente a aquellos que la usaron

menos, por lo que los autores concluyen que el humor es un factor potencial para mitigar el estrés relacionado en contextos como la pandemia.

En el 2020, Padilla y Ramírez (27), realizaron una investigación cuyo objetivo fue “Describir el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores del personal de salud de una entidad pública de la ciudad de Cajamarca”, el enfoque del estudio fue cuantitativo, diseño no experimental, la muestra fueron 268 trabajadores de salud; el instrumento la “Escala de Satisfacción Laboral SL - SPC I”, y como resultado encontraron que el 48,2% tenía un nivel bajo de satisfacción laboral, 41,4% medio satisfecho y solo el 10,4% percibía estar en un alto nivel; como conclusión los autores precisan que existe en la muestra de estudio un nivel predominante de satisfacción laboral bajo.

Herrera y Lázaro (28), en el 2019; en Huancayo realizaron una estudio con el objetivo de “Establecer la relación entre los estilos del humor y el Burnout en personal asistencial del Hospital Nacional Ramiro Priale”; el estudio fue cuantitativo y descriptivo correlacional, la muestra fueron 278 trabajadores asistenciales; el instrumento fue el HSQ (humor Styles Questionnaire) y el inventario MBI (Maslash Burnout Inventory); como resultado hallaron que el estilo de humor adaptativo y el Burnout se relacionan de manera indirecta (Rho Spearman de -0,221 y -0,307) y los estilos de humor desadaptativos se correlacionan de forma directa con el Burnout (Rho Spearman de 0,285 y 0,174), los autores concluyen que el estudio permitió conocer los tipos de humor y como estos influyen en el síndrome de Burnout.

La investigación de Díaz (29), en el 2019, realizada en Lima, buscó “Analizar la relación entre estilos de Humor, Estrés Ocupacional y Burnout en un grupo de profesionales sanitarios que trabajaban en diversos centros hospitalarios de Lima”; en el estudio contaron con 100 trabajadores de la salud, a quienes le suministraron el cuestionario de Estilos de Humor (HSQ) y las Escalas de Estrés Ocupacional y la escala de Burnout (MBI); dentro de los resultados encontró que la relación entre estilos del humor y estrés es inversa y leve, con un coeficiente Rh Spearman de -0,27; esto significa que a mayor nivel de estrés el sentido del humor disminuye.

Herrera y Manrique (30), en el 2019 realizaron un estudio en Colombia, que tuvo como objetivo “Determinar si hay diferencias o similitudes entre enfermeros que trabajan en atención primaria en salud y cuidado intensivo con respecto a su grado de satisfacción y factores sociales determinantes”; la investigación fue descriptiva y cuantitativa, la muestra fue de 280 enfermeros, aplicaron el cuestionario Font Roja, como resultado hallaron que del grupo de enfermeros que trabaja en el servicio comunitario tiene (OR=1,99) es decir mayor riesgo de presentar insatisfacción en el trabajo, por otro lado los enfermero que laboran dentro del hospital presentaron un (OR=2.57), sin embargo un punto crítico encontrado en estos último fue la insatisfacción que presentan en la relación con los compañeros y jefes.

Por su parte Sánchez y Mauricio (31), en el año 2017, realizaron un estudio en Piura, para “Determinar el nivel de satisfacción laboral de enfermeros que laboraban en el servicio de emergencia del Hospital de la amistad Perú – Corea Santa Rosa”; la muestra fue de 34 enfermeros, el instrumento un cuestionario de satisfacción laboral de Font Roja, como resultado encontraron que el 55.9% reporto tener una satisfacción laboral en nivel medio y 44.1% indico tener un nivel alto de satisfacción laboral; los autores concluyen que la satisfacción en el trabajo de enfermería es importante para evitar situaciones donde el personal no cumpla a cabalidad con sus funciones.

La importancia del estudio radica en conocer que tipos de estrategias pueden ser utilizadas favorablemente por los enfermeros que prestan su servicio en UCI para hacerle frente a diversas situaciones que se suscitan en este ambiente y que provoca insatisfacción en el trabajo, una de estas estrategias poco estudiadas en ámbito del personal de salud es el sentido del humor la cual permite aligerar la tensión emocional de este servicio. En la revisión de la bibliografía poco se encontró respecto al tema, sobre todo en el escenario de la UCI, por lo que a nivel teórico el estudio aportará evidencia científica sobre el sentido del humor y la satisfacción en el trabajo, llenando vacíos sobre el tema referido; a nivel práctico los resultados podrían permitir de encontrar una asociación relevante entre el sentido del humor y

la satisfacción en el trabajo de los enfermeros de UCI, proponer diversas acciones que permitan fomentar el sentido del humor entre estos profesionales y con ello se sientan satisfechos en su trabajo; por otro lado a nivel social contar con enfermeros que están en la primera línea de atención en la actual crisis sanitaria con una salud mental y estado emocional equilibrado, mostrando buen desempeño y satisfacción en su trabajo, brinda la certeza que la atención de los pacientes en UCI se encuentra salvaguardada.

Por los alcances brindados el objetivo general de la presente investigación es determinar el nivel de relación entre el sentido del humor y la satisfacción en el trabajo de los enfermeros que laboran en UCI.

## II. MATERIALES Y MÉTODOS

### 2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El estudio se desarrollará de acuerdo al enfoque cuantitativo el cual presenta como característica utilizar los métodos estadísticos para medir fenómenos y con esto probar las hipótesis, en este tipo de enfoque el proceso se dará de forma secuencial; como característica presenta la objetividad, precisión (32).

Del mismo modo el diseño a considerar en la investigación será el no experimental, el cual consiste en que las variables de estudio no serán manipuladas, ni sometidas a pruebas, se observarán de manera natural y luego serán analizados. Así también considerando el objetivo principal planteado será de alcance o nivel correlacional, ya que busca determinar la relación que existe entre dos variables propuestas en la investigación (33).

### 2.2 POBLACIÓN

#### **Población:**

Para el estudio se ha contemplado una población de 20 enfermeros de la UCI del Hospital General de Jaén (HGJ). Al respecto, Hernández y colaboradores definen a la población como el conjunto total de sujetos o elementos que tienen o cumplen características propias determinadas en el estudio. En cuanto a la muestra esta puede ser una parte o subconjunto de la población o también la totalidad de esta, que es seleccionada para aplicar la investigación, esta selección puede ser basada en fórmulas o a criterios del investigador (33). Para el presente proyecto se considerará al total de la población, basado en el método de muestreo no probabilístico por conveniencia o intencional, que como su nombre lo indica se realiza bajo los criterios del investigador.

#### **Criterios de inclusión:**

- Profesional de enfermería que laboran en UCI del HGJ
- Profesional de enfermería de UCI del HGJ que acepte ser parte del estudio por medio del consentimiento informado.



**Criterios de exclusión:**

- Enfermeros de UCI que no laboren en HGJ
- Enfermeros de otros servicios hospitalarios del HGJ
- Enfermeros de UCI del HGJ que se encuentran de licencia o de vacaciones
- Enfermeros de UCI del HGJ que no acepten ser parte del estudio

**Muestra:**

Se tomará como muestra a todos los sujetos de la población, en este sentido la muestra será censal.

**Muestreo**

El muestreo es del tipo no probabilístico intencional, no se utilizará ningún tipo de fórmula matemática para calcular la muestra.

**2.3 VARIABLE DE ESTUDIO****Sentidos del humor:****Definición conceptual:**

Es un estado afectivo, que causa en el ser humano una experiencia de tipo placentera pero que es transitoria y puede favorecer estados de aprendizaje y comunicación social; constituye un rasgo de la personalidad y también es vista como una fortaleza que le permite al hombre afrontar situaciones de tensión (28).

**Definición operacional:**

El sentido del humor será medido por medio de cuatro dimensiones: Humor afiliativo, humor de automejoramiento, humor descalificador y humor agresivo, de acuerdo con la escala del Humor Styles Questionnaire (HSQ), el mismo que consta de 32 items.

**Satisfacción en el trabajo****Definición conceptual:**

Es el grado de conformidad que presenta un empleado respecto a su trabajo, el cual se manifiesta mediante un conjunto de actitudes, teniendo en cuenta factores intrínsecos y extrínsecos (10).

**Definición operacional:**

Es la satisfacción laboral que se basa en la situación emocional del enfermero frente a la realización de sus funciones de trabajo impuesto por la organización empleadora, y mediante su desenvolvimiento laboral, tensión, satisfacción, promoción, competencias, relaciones interpersonales, y monotonía, será medido con el cuestionario de Font roja y presenta 24 items.

## **2.4 TÉCNICA DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

### **Técnica de recolección de datos**

La técnica que se va considerar para recolectar los datos en el estudio será la encuesta, la cual consiste en la aplicación de un cuestionario para recoger los datos, por medio de ella se puede conocer las opciones, comportamientos o para el caso del estudio el nivel de satisfacción laboral de los enfermeros en UCI (34).

### **Instrumento de recolección de datos:**

Los instrumentos considerados para recolectar los datos será para la variable Sentido del humor el Humor Styles Questionnaire (HSQ), el cual fue creado en su forma original por Martin y colaboradores en el 2003 y fue adaptado en Perú por Cassaretto y Martínez en el 2009, consta de 32 items agrupados en cuatro dimensiones: Humor afiliativo, humor de automejoramiento, humor descalificador y humor agresivo, las respuesta son tipo Likert del 1 al 7, donde el puntaje más bajo corresponde a Totalmente diferente a mí y el más alto a Totalmente igual a mí; el instrumento tomado del estudio de Herrera y Lázaro del 2019 (28), cuenta con validez de juicio de expertos obteniendo un promedio del 82% lo cual indica que es aplicable, así también obtuvo como grado de confiabilidad 0,81 por Alpha de Cronbach lo que significa que el instrumento presenta consistencia interna y tiene confiabilidad.

La segunda variable tomará como instrumento el Cuestionario de Font -Roja, que consta de 24 items y 3 dimensiones: Factores relacionados con el trabajo, Factores relacionados con el desempeño de la profesión y Factores relacionados de Relaciones Interpersonales, las respuestas se dan en escala

de Likert : nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre con valoraciones del 1 al 5; el instrumento tomado del estudio de Olga Zarzoza del 2020 (10).

### **Validez y confiabilidad:**

Los instrumentos cuentan con validez de contenido realizada por Juicio de expertos quienes indicaron que el instrumento es aplicable, asimismo los instrumentos reportaron por medio del Alfa de Cronbach una confiabilidad de 0,80 para estilos del humor y 0,796 para el instrumento satisfacción en el trabajo. (10), (28).

## **2.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **2.5.1. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos**

La recolección iniciará con los trámites administrativos para solicitar el permiso al Hospital General de Jaén, específicamente a la dirección del personal de enfermería de Cuidados Intensivos, mediante una carta se indicará los objetivos del estudio, el tiempo que tomará llevar a cabo la encuesta y la forma en que se le hará llegar el cuestionario a los participantes.

### **2.5.2 Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos**

Una vez obtenida la autorización para realizar las encuestas, se procederá a enviar los cuestionarios vía digital a todos los participantes que aceptaron participar del estudio, en formularios de Google, la cual es una plataforma amigable, fácil de usar y se puede realizar desde cualquier dispositivo en el momento que el participante disponga; la realización de la encuesta será de forma individual.

## **2.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS**

Una vez concluida la recolección de la información de las encuestas, las mismas que se almacenarán de manera automática en la plataforma Google, estas se podrán descargar en el programa excell para luego revisarlas, codificarlas y después ingresarlas al estadístico SPSS 2.5 y proceder con los análisis

descriptivos el cual consistirá en conocer los niveles y las frecuencias de las variables y sus respectivas dimensiones, este análisis se presentará en tablas y figuras según corresponda; por otro lado al ser objetivo del estudio determinar la relación entre las dos variables planteadas, se realizará también el análisis inferencial o prueba de hipótesis, para ello se utilizará el coeficiente de Spearman, y conocer el nivel de relación entre las variables.

## **2.7 ASPECTOS ÉTICOS**

### **Principio de Autonomía**

Este principio se basa en la libertad y capacidad que tienen las personas de emitir opiniones propias (35), por ello en la investigación será primordial la aceptación de ser parte del estudio, dejando como evidencia por parte de los profesionales de enfermería la aceptación del consentimiento informado antes de aplicar los instrumentos o recabar cualquier información.

### **Principio de Beneficencia**

Siguiendo este principio, es el deber de un investigador que su estudio no cause ningún tipo de perjuicio o daño (36), por el contrario se debe buscar que hacer las cosas de forma apropiada y siguiendo lineamientos adecuados que permita beneficiar a los participantes del estudio, así como también a toda la comunidad

### **Principios de no maleficencia**

Los profesionales de enfermería que formarán parte del estudio serán tratadas en un marco de respeto, sin ocasionar ningún tipo de daño o acto de malicia (36), por ello las respuestas que brinden las participantes son confidenciales, así tampoco se hará pública la identidad de las mismas, y se explicará antes de iniciar la recolección de información que el estudio no causará daño alguno.

### **Principio de justicia**

La investigación se llevará a cabo brindando desde el inicio hasta el término de la recolección de datos un trato de cordialidad, respeto y sin ningún tipo de favoritismo o discriminación a todas las participantes del estudio (36).

### III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

#### 3.1 Cronograma De Actividades

ACTIVIDADES	2022 julio -set.																			
	MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SETIEMB			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación de la problemática de estudio.			X	X																
Búsqueda de información bibliográfica.			X	X	X	X	X	X												
Desarrollo y redacción de introducción: contexto del problema, marco teórico y antecedentes			X	X	X	X	X	X												
Desarrollo y redacción de importancia y justificación del estudio.			X	X	X	X	X	X												
Desarrollo y redacción de objetivos del estudio.			X	X	X	X	X	X	X											
Desarrollo del aspecto métodos del estudio, tipo, enfoque, diseño.			X	X	X	X	X	X	X	X										
Desarrollo y elaboración de la población, muestra y muestreo del estudio.				X	X	X	X	X	X	X										
Desarrollo y redacción de las Técnicas e instrumentos de recolección de datos.					X	X	X	X	X	X										
Desarrollo y redacción de los métodos para el análisis estadístico.						X	X	X	X	X										
Redacción de los aspectos éticos del estudio.							X	X	X	X										
Desarrollo y elaboración de los aspectos administrativos.							X	X	X											
Desarrollo y elaboración de anexos.							X	X	X											
Presentación del proyecto para su aprobación.									X	X										
Aplicación de los instrumentos y análisis de resultados.										X	X	X	X	X	X					
Redacción del informe final											X	X	X	X	X	X	X			
Sustentación del informe final																	X	X		

### 3.2 Recursos Financieros

MATERIALES	2022				TOTAL
	JUN	JUL	AGO	SET	S/.
<b>Equipos</b>					
1 laptop	1500				1500
USB	50				50
<b>Útiles de escritorio</b>					
Lapiceros	10				10
Hojas bond A4		50			50
<b>Material Bibliográfico</b>					
Textos	100	100			200
Fotocopias	50	50		20	120
Impresiones	60	30		50	140
Empastado				100	100
<b>Otros</b>					
Movilidad	50	20	40	30	140
Alimentos	50	50	50	50	200
Llamadas	50	30	30	50	160
<b>Recursos Humanos</b>					
Estadista			500		500
<b>Imprevistos</b>		200		100	400
<b>TOTAL</b>	1920	730	620	700	<b>3170</b>

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Charpentier, C. y Camino A. Reír en tiempo de pandemia: impacto neurobiológico y psíquico del humor gráfico [Tesis para optar el título de especialista en Psiquiatría]. Quito: Universidad Central del Ecuador; 2021. Available from: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/23381/1/UCF-CM-CPO-CHARPENTIER NATALIA.pdf>
2. Actis Di Pasquale E, Iglesias-Onofrio M, Pérez de Guzmán, S. Y, Viego V. Teletrabajo, vida cotidiana y desigualdades de género en Iberoamérica. La experiencia del confinamiento originado por la COVID-19 como laboratorio. Rev Econ Crítica [Internet]. 2021. Acceso Oct 28;31(1):44–61. Available from: <http://nulan.mdp.edu.ar/3513/1/actis-et-al-2021.pdf>
3. Becerra, B., Becerra, D., y Quintanilla F. Tensión laboral y salud mental del personal sanitario en el contexto de la pandemia de Coronavirus en el Perú. Revista Cubana de Medicina General Integral [Internet]. 2021. Accesos Oct 27;1–15. Available from: <http://revmgi.sld.cu/index.php/mgi/article/view/1481/396>
4. Martínez, R., González, L., Navarro N, De La Roca J y, Reynoso O. Resiliencia asociada a factores de salud mental y sociodemográficos en enfermeros mexicanos durante COVID-19. Enferm Glob [Internet]. 2021 Acceso Oct 27;20(3):17–32. Available from: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v20n63/1695-6141-eg-20-63-1.pdf>
5. Mendoza L. Trastorno de estrés post traumático en personal de salud de primera línea frente a la pandemia del Covid 19 [Tesis para optar el título de Médico cirujano]. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego; 2020. Available from: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/7177>
6. Gonzales L. Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento al estrés en enfermera ( os ) del servicio de emergencia del Hospital Cayetano. 2020. [Trabajo académico para optar el título de especialista de enfermería en Salud ocupacional] Lima: Universidad Norbert Wiener, 2020. Available from: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4431>

7. Salavera C, Usán P, Jarie L. Styles of humor and social skills in students. Gender differences. *Current Psychology* [Internet]. 2020 Acceso Nov 3;571–80. Available from: <https://link.springer.com/article/10.1007/s12144-017-9770-x>
8. Da Encarnacao S. Relación entre estilos de sentido del humor y respuestas de afrontamiento. *Univ Argentina la Empresa*. 2017. Acceso Oct 29;49. Available from: <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/handle/123456789/6584?show=full>
9. Montoya J. Salario Emocional y Satisfacción Laboral en el personal de enfermería. [Internet]. Universidad Católica de Pereira. 2020 Acceso Oct.29; 1-34. Available from: <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/7201/2/DDMPSI320.pdf>
10. Zarzoza O. Satisfacción laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima-2019. [Trabajo Académico para optar el título de especialista en enfermería en Cuidados Intensivos] Lima:Universidad Norbert Wiener. 2020. Available from: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4577>
11. Morales E. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren . EsSalud . 2016 [Trabajo académico para optar el título de especialista en enfermería en Centro Quirúrgico].Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2016. Available from: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5483/Morales\\_cm.pdf?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5483/Morales_cm.pdf?sequence=1)
12. Huaycañe J. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en las unidades de cuidados intensivos Covid-19 de dos hospitales nacionales, Lima 2020. [Trabajo Académico para optar el título de enfermería en Cuidados Intensivos] Lima: Universidad Norbert Wiener, 2020. Available from: <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf>
13. Condori, H., Tola, L. y Huanca M. Estilos de humor y síndrome de Burnout en enfermeras del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2021. [Tesis para



- optar el grado de licenciada en Psicología] Ica: Universidad Autónoma de Ica. 2021. Available from: <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf>
14. Carbelo B. Estudio del sentido del humor validación de un instrumento para medir el sentido del humor, análisis del cuestionario y su relación con el estrés [Tesis para optar el grado de Doctor en Psicopedagogía] Madrid: Universidad de Alcalá. 2005. Available from: [https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/438/TESIS\\_Primerap.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/438/TESIS_Primerap.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
  15. Lever J, Estrada A, García G. Sentido del humor y optimismo: Un estudio de validación. *Interam J Psychol* [Internet]. 2011; Acceso Nov 3, 45(2):123–32. Available from: <https://www.journal.sipsych.org/index.php/IJP/article/view/142>
  16. Losada, A. y Lacasta M. Sentido del Humor y sus Beneficios en Salud. *Calidad de Vida y Salud* [Internet]. 2019. Acceso Oct 29;2-22. Available from: <https://www.aacademica.org/analia.veronica.losada/44>
  17. Cornejo W, Pérez B, Arias W. Bienestar Subjetivo, Identidad Social-Nacional Y Sentido Del Humor En Estudiantes De Psicología: Arequipa, Huancayo E Ica. *Revista de Psicología* [Internet]. 2017. Acceso Nov 3;51–78. Available from: <http://35.161.26.73/index.php/psicologia/article/view/48>
  18. Levaggi M. Ansiedad y estilos de humor en personal de enfermería de un Hospital Oncológico [Tesis para optar por el título de Licenciada en Psicología]. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú; 2016. Available from: [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/7699/LEVAGGI\\_ARRARTE\\_MARIA\\_ANSIEDAD\\_Y\\_ESTILOS.pdf?sequence=1](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/7699/LEVAGGI_ARRARTE_MARIA_ANSIEDAD_Y_ESTILOS.pdf?sequence=1)
  19. Guitart-Coria, M. y Flores P. Creando humor para el aula de matemáticas. VIII Congreso Iberoamericano de Educación Matemática [Internet]. 2017. Acceso Nov 3;5–24. Available from: <http://funes.uniandes.edu.co/22008/1/Guitart2017Creando.pdf>
  20. Dias-Silveira C, Teixeira-de-Bessa AT, Oroski-Paes G, Conceição-Stipp MA, Dias-Silveira C, Teixeira-de-Bessa AT, et al. Gestión del equipo de enfermería: factores asociados a la satisfacción en el trabajo. *Enfermería Glob*

[Internet]. 2017. Acceso Nov 3; 16(47):193–239. Available from:  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412017000300193&lng=es&nrm=iso&tlng=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412017000300193&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

21. Borges M, Alves M, Souza P De. Satisfacción en el trabajo del equipo de enfermería: revisión integradora. *Rev Latino-Am Enferm* [Internet]. 2011. Acceso Nov 3; 19(4):1–10. Available from: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/hbB7WVMFDKchfF9BtdHWZcL/?format=pdf&lang=es>
22. Ruzafa-Martínez M. Madrgial-Torres M. Velandrino-Nicolás A. López-Iborra L. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería españoles que trabajan en hospitales ingleses. 2014. Acceso Nov 3;8(5):791–803. Available from: <https://scielo.isciii.es/pdf/gsv22n5/original6.pdf>
23. Abarca Arias YM, Apaza Pinto YT, Carrillo Cusi GG, Espinoza Moreno TM. Inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital Regional en Arequipa. *Rev Cubana Enferm* [Internet]. 2021. Acceso Nov 3;37(1):1–14. Available from: <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v37n1/1561-2961-enf-37-01-e3531.pdf>
24. Jiménez Castro A, Cheverría Rivera S. Revisión Desde El Desempeño Laboral Al Vínculo Con Enfermería. *Horiz Enferm*. 2021. Acceso Nov 4;32(2):177–91. Available from: [https://doi.org/10.7764/Horiz\\_Enferm.32.2.177-191](https://doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.32.2.177-191)
25. Cordero-Maldonado E, García-Domínguez JA, Romero-Quechol GM, Flores-Padilla L, Trejo-Franco J. Dimensiones de la relación interpersonal del profesional de enfermería en una unidad de segundo nivel. *Rev enferm Inst Mex Seguro Soc* [Internet]. 2019. Acceso Nov 4, 27(2):89–96. Available from: [http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista\\_enfermeria/article/view/908/1024](http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista_enfermeria/article/view/908/1024)
26. Canestrari C, Bongelli R, Fermani A, Riccioni I, Bertolazzi A, Muzi M, et al. Coronavirus Disease Stress Among Italian Healthcare Workers: The Role of Coping Humor. *Front Psychol* [Internet]. 2021. Acceso Nov 4;11(January):1–10. Available from:

<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.601574/full>

27. Padilla, R. y Ramírez D. Satisfacción Laboral En Los Trabajadores Del Personal De Salud De Una Entidad Pública De La Ciudad De Cajamarca, 2020. [Tesis para optar el título de licenciado en Psicología] Cajamarca: Universidad UPAGU de Cajamarca. 2020 Available from: [http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1313/INFORME\\_FINAL\\_DE\\_INVESTIGACIÓN %28Padilla%2C R. y Ramírez%2C D.%2C 2020%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1313/INFORME_FINAL_DE_INVESTIGACIÓN_%28Padilla%2C_R._y_Ramírez%2C_D.%2C_2020%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
28. Herrera, H. y Lázaro S. Estilos de humor y el Burnout en el personal asistencial del Hospital Nacional Ramiro Prialé Essalud Huancayo. [Tesis para optar el título de licenciado en Psicología]. Huancayo: Universidad Continental. 2019 Available from: [http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1313/INFORME\\_FINAL\\_DE\\_INVESTIGACIÓN %28Padilla%2C R. y Ramírez%2C D.%2C 2020%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1313/INFORME_FINAL_DE_INVESTIGACIÓN_%28Padilla%2C_R._y_Ramírez%2C_D.%2C_2020%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
29. Diaz S. Estilos de humor, estrés ocupacional y Burnout en una muestra de profesionales de la salud en Instituciones de Lima. [Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología] Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. 2019 Available from: [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16118/Díaz\\_Franco\\_Estilos\\_humor\\_estrés1.pdf?sequence=1](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16118/Díaz_Franco_Estilos_humor_estrés1.pdf?sequence=1)
30. Herrera-Amaya, G. y Manrique-Abril F. Diferencias de ámbitos en atención primaria en salud y cuidado intensivo. Duazary [Internet] 2018. Acceso Nov 4; 16 (2);74–86. Available from: <https://doi.org/10.21676/2389783X.2943>
31. Sánchez, L., Mauricio M. Satisfacción laboral de profesionales de enfermería en el servicio de emergencia del hospital de la Amistad Perú – Corea Santa Rosa II-2 – Piura 2017. [Tesis para optar el título de especialista en enfermería en Emergencias y Desastres] Lambayaque: Universidad Pedro Ruiz Gallo.2017 Available from: <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/3393/BC- TES-TMP-2227.pdf?sequence=1>

32. Rovetto C. Metodología de la investigación. Univ Tecnológica Panamá [Internet]. 2018. Acceso Mar 7; Available from:  
[https://ridda2.utp.ac.pa/bitstream/handle/123456789/13472/Folleto Metodología de la Investigación.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ridda2.utp.ac.pa/bitstream/handle/123456789/13472/Folleto%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
33. Hernández, R., Fernández, C., Baptista L. Metodología de la Investigación. Mc. Graw Hill, editor. 2014. Acceso Mar 7;634. Available from:  
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
34. Arias-Gómez J, Villasís-Keever MÁ, Miranda-Navales MG. El protocolo de investigación III: la población de estudio. Rev Alerg Mex [Internet]. 2016. Acceso Mar 6;63(2):201–6. Available from:  
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
35. Pachon K, Piña L, Pineda D, Pineda I, Gimenez M. Principios Bioéticos Aplicados Por La Enfermera En Una Unidad De Emergencia Del Area Privada. Revista Venezolana de Enfermería y Ciencias de la salud [Internet]. 2018. Acceso Nov 2;107–12. Available from:  
[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/2218-Texto del artículo-2238-2-10-20190725.pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/2218-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2238-2-10-20190725.pdf)
36. Arias-Valencia S, Peñaranda F. La investigación éticamente reflexionada. Rev Fac Nac Salud Pública [Internet]. 2015. Acceso Mar 7;33(3):444–51. Available from:  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-386X2015000300015](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-386X2015000300015)

## **ANEXOS**

## Anexo A. Operacionalización de las variables

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE								
TÍTULO: Sentido del humor y su relación con la satisfacción en el trabajo en los enfermeros de UCI								
VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ÍTEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Sentido del humor	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa  Escala de medición: Ordinal	Es un estado afectivo, que causa en el ser humano una experiencia de tipo placentera pero que es transitoria y puede favorecer estados de aprendizaje y comunicación social; constituye un rasgo de la personalidad (28)	El sentido del humor será medido por medio de cuatro dimensiones: Humor afiliativo, humor de automejoramiento, humor descalificador y humor agresivo, de acuerdo a la escala del Humor Styles Questionnaire (HSQ), el mismo que consta de 32 ítems	Humor afiliativo	Compartir el humor con los demás, Contar chistes, anécdotas graciosas Divertir, hacerlos reír, y disfrutar	8 ítems	Bajo	8 – 24 puntos
				Humor de mejoramiento personal	Mantener una mirada humorística sobre la vida, Usar el humor para afrontar el estrés, y a animarse con el humor.	8 ítems	Moderado	25-41 puntos
				Humor agresivo	Utilizar el humor para menospreciar, rebajar, o manipular a otros. Usar la ridiculidad, el humor ofensivo; expresiones compulsivas de humor	8 ítems	Alto	42-56 puntos
				Humor de descalificación personal	Divertir a los demás, a costa de uno mismo, menospreciarse Reírse entre pares y ser ridiculizado, rebajado, Usar el humor para esconder sus propios sentimientos a los demás	8 ítems		
Satisfacción Laboral	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa  Escala de medición: Ordinal	Es el grado de conformidad que presenta un empleado respecto a su trabajo, el cual se manifiesta mediante un conjunto de actitudes, teniendo en cuenta factores intrínsecos y extrínsecos (10)	Está basada en la situación emocional del enfermero frente a la realización de sus funciones de trabajo, y mediante su desenvolvimiento laboral, tensión, satisfacción, promoción, competencias, relaciones interpersonales, y monotonía, será medido con el cuestionario de Font Roja y presenta 24 ítems.	Trabajo	Tensión Presión Complacencia	10 ítems	Mínima satisfacción laboral	24 – 56 puntos
				Desempeño de la profesión	Competencia Monotonía Status Promoción	11 ítems	Regular satisfacción laboral	57 – 89 puntos
				Relaciones interpersonales	Relaciones con los compañeros Relaciones con los superiores Relaciones con los pacientes	3 ítems	Máxima satisfacción laboral	90-120 puntos

## Anexo B. Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario para valorar los tipos de Sentido del Humor: HSQ

Por favor, responda a las siguientes afirmaciones teniendo en cuenta cómo es usted, cómo se comporta habitualmente. Coloque el número correspondiente a cada afirmación de acuerdo a la siguiente escala:

1	2	3	4	5	6	7
Totalmente diferente a mí	Bastante diferente a mí	Algo diferente a mí	Ni diferente, ni parecido a mí	Algo parecido a mí	Bastante parecido a mí	Totalmente igual a mí

N°	Ítem	Puntaje
1	No me gusta reírme o hacer bromas con la gente.	
2	Si estoy triste, el humor ayuda a levantar mi ánimo.	
3	Si alguien se equivoca, trato de hacer bromas al respecto	
4	Dejo que me hagan bromas o chistes más de lo necesario	
5	Me resulta fácil hacer reír a la gente, tengo sentido del humor.	
6	Aun cuando no me sienta bien, me divierten las situaciones absurdas o cómicas.	
7	Mi sentido del humor jamás ofende a la gente.	
8	Tolero que mi familia haga bromas que a mí realmente me molestan.	
9	Es raro que haga reír a los demás contando cosas graciosas sobre mí.	
10	Cuando estoy molesto/a o triste, trato de pensar en cosas divertidas para sentirme mejor.	
11	Cuento chistes o hago bromas; no me preocupa cómo les caen a la gente	
12	Trato de caer bien a los demás haciendo bromas sobre mis debilidades o torpezas.	
13	Suelo reír y bromear a menudo con muchos de mis amigos/as.	
14	Tener sentido del humor me ayuda para evitar sentirme triste o enojado/a.	
15	Me molesta que usen el humor para criticar o hacer sentir mal a otro/a	
16	No digo algo gracioso si me hace sentir mal.	
17	Me desagrada contar chistes para entretener a la gente.	
18	Si me siento mal, me esfuerzo en pensar en cosas divertidas que me levanten el ánimo	
19	A veces pienso en cosas graciosas y las digo, aunque el momento no sea adecuado.	
20	Hago bromas o trato de ser divertido/a de forma exagerada.	
21	Disfruto cuando logro hacer reír a otros.	
22	Cuando estoy deprimido/a o enojado/a, a veces pierdo el sentido del humor.	
23	Jamás me río de otra persona, aunque quienes me rodean lo hagan.	
24	Soy la única persona a la que hacen bromas cuando estoy con amigos/as o familiares.	
25	Pocas veces cuento chistes a mis amigos.	
26	La experiencia me ha enseñado que pensar en algo divertido ayuda a afrontar problemas.	
27	Si alguien no me cae bien, uso bromas y chistes para molestarlo/a.	
28	Si me siento mal, hago bromas o chistes, para que no se den cuenta.	
29	Me cuesta mucho pensar en algo divertido cuando estoy con gente.	
30	No necesito estar con gente para entretenerme; encuentro cosas que me hacen reír estando a solas	
31	Aunque algo me divierta, no lo hago si puedo ofender a alguien.	
32	Permito que amigos y familiares se rían de mí si eso los pone de buen humor y los hace sentir bien	

## Cuestionario para valorar la Satisfacción en el Trabajo Font Roja

El siguiente cuadro representa una lista de preguntas que ocurre comúnmente dentro de su área laboral. Marca con un aspa (x) en el cuadro que corresponda, según el grado de acuerdo.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo

N°	Ítem	1	2	3	4	5
1	Me desconecto del hospital cuando estoy en casa					
2	Se que los demás saben que realizo un buen trabajo					
3	Mi experiencia y habilidad me pone a la altura de los más competitivos.					
4	La mala ubicación de los equipos influye en mi habilidad.					
5	Pienso que mi sueldo no está acorde a mi trabajo					
6	Pienso que necesito más tiempo para realizar mi trabajo.					
7	Pienso que mi trabajo es excesivo					
8	Percibo que lo que hago es en vano.					
9	Hay un interés mínimo en las funciones que realizo					
10	Estoy conforme en mi trabajo					
11	No cuento con los medios necesarios para realizar mi trabajo					
12	Recibo reconocimientos por mi trabajo					
13	Siento no estar capacitada para este trabajo.					
14	Recibo propuestas de promoverme a áreas afines a la profesión					
15	Estoy seguro que mi sueldo corresponde a mi capacidad y preparación					
16	Para tener un mayor sueldo debería tener más grados de estudio.					
17	En mi unidad me facilitan becas de cursos de actualización.					
18	Tengo una relación cordial con mis superiores.					
19	Mi esfuerzo realizado en mi trabajo es valorado por mis jefes.					
20	Mis funciones laborales son rutinarias.					
21	Tengo poca responsabilidad					
22	Los conflictos de interrelación de mis compañeros afectan mi persona.					
23	Creo que no tengo una comunicación efectiva con el equipo de trabajo					
24	Mis relaciones interpersonales con mi grupo de trabajo son buenas.					



## **Anexo C. Consentimiento informado**

### **PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO/TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Se le invita a participar en el presente estudio o investigación. Antes de considerar su participación, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

**Título del proyecto:** “Sentidos del humor y su relación con la satisfacción en el trabajo en los enfermeros de UCI”

**Nombre de los investigadores principales:**

Oider, Ruiz Roncal

**Propósito del estudio:** Determinar la relación entre sentido del humor y satisfacción en el trabajo en los enfermeros de UCI.

**Beneficios por participar:** Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal), lo cual puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

**Inconvenientes y riesgos:** Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

**Costo por participar:** Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

**Confidencialidad:** La información que usted proporcione estará protegida. Solo los investigadores podrán conocerla. Además, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

**Renuncia:** Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

**Consultas posteriores:** Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a Oider Ruíz Roncal quien es el investigador principal del proyecto.

**Contacto con el Comité de Ética:** Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al Presidente del Comité de Ética de la Universidad María Auxiliadora

**Participación voluntaria:**

Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

### **DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO**

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombres y apellidos del investigador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombres y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

**\*Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado”.**

.....  
Firma del participante