



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA  
SEGUNDA ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN CUIDADOS  
INTENSIVOS**

**“NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL  
DE ENFERMERIA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS  
INTENSIVOS DEL HOSPITAL ALBERTO SABOGAL  
SOLOGUREN – CALLAO, 2023”**

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

**AUTORA:**

**Lic. QUISPE GALLEGOS MONICA LIZETH  
<https://orcid.org/0000-0002-7818-4597>**

**ASESOR:**

**Dr. MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY  
<https://orcid.org/0000-0001-9422-7932>**

**LIMA – PERÚ  
2023**

## AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, **MONICA LIZETH QUISPE GALLEGOS**, con DNI **43261767**, en mi condición de autor(a) del trabajo académico presentada para optar el **TÍTULO DE ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CUIDADO INTENSIVO** de título **“NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN – CALLAO, 2023”**

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** que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de **11%** 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 aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 20 días del mes de octubre del año 2023.

---

FIRMA DEL AUTOR  
Mónica Lizeth Quispe Gallegos  
DNI: 43261767

---

FIRMA DEL ASESOR  
Eduardo Percy Matta Solís  
DNI: 42248126

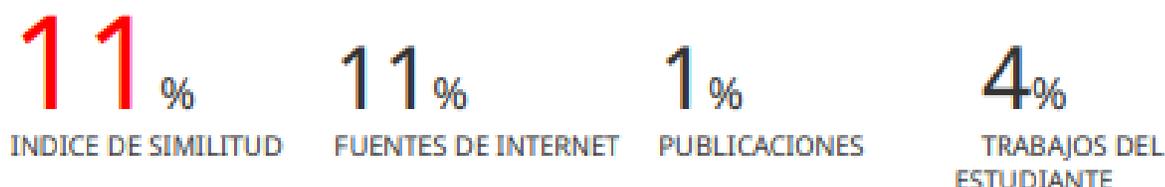
1. Apellidos y Nombres
2. DNI
3. Grado o título profesional
4. Título del trabajo de Investigación
5. Porcentaje de similitud

---

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.

# QUISPE GALLEGOS MONICA LIZETH

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.uma.edu.pe">repositorio.uma.edu.pe</a> Fuente de Internet	10%
2	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	1%
3	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	1%

Excluir citas  Activo

Excluir bibliografía  Activo

Excluir coincidencias  < 1%

## Índice General

Índice General.....	4
Índice de Anexos .....	5
RESUMEN .....	6
ABSTRACT.....	7
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MATERIALES Y METODOS .....	18
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....	22
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	24
ANEXOS.....	31

## Índice de Anexos

ANEXO A. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE O VARIABLES. ....	32
ANEXO B. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS. ....	33
ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO. ....	35

## RESUMEN

**Objetivo:** analizar la satisfacción laboral en el personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital Alberto Sabogal Sologuren – Callao, 2023.

**Materiales y métodos:** Enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y descriptivo. La población se conformará por las 54 enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital A. Sabogal, en los meses octubre a diciembre del 2023. El instrumento será la “Escala de Satisfacción laboral”, elaborada por F. Herzberg. Está conformado por 2 dimensiones, 20 ítems. El instrumento evidenció confiabilidad de 0,893.

**Resultados:** Los resultados de la investigación se presentarán inicialmente mediante un análisis descriptivo que facilitará la creación de tablas y/o gráficos para representar la variable y sus respectivas dimensiones.

**Conclusiones:** La satisfacción laboral influye en su bienestar emocional, motivación y retención en el trabajo, lo que a su vez impacta directamente en la calidad de atención proporcionada. Identificar las fuentes de satisfacción y los desafíos laborales permite a las instituciones de salud implementar mejoras, fortalecer el compromiso del personal.

**Palabras clave:** cuidados intensivos, enfermería, satisfacción laboral.

## **ABSTRACT**

**Objective:** to analyze job satisfaction in nursing staff in the intensive care unit of the Alberto Sabogal Sologuren hospital – Callao, 2023.

**Materials and methods:** quantitative approach, non-experimental, transversal and descriptive design. The population will be made up of the 54 nurses from the Intensive Care Unit of the A. Sabogal Hospital, in the months of October to December 2023. The instrument will be the “Job Satisfaction Scale”, developed by F. Herzberg. It is made up of 2 dimensions, 20 items. The instrument shows reliability of 0.893.

**Results:** The results of the research will initially be presented through a descriptive analysis that will facilitate the creation of tables and/or graphs to represent the variable and its respective dimensions.

**Conclusions:** Job satisfaction influences your emotional well-being, motivation and retention at work, which in turn directly impacts the quality of care provided. Identifying sources of satisfaction and work challenges allows health institutions to implement improvements and strengthen staff commitment.

**Keywords:** intensive care, nursing, job satisfaction.

## I. INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral es un factor crucial para los profesionales de salud. Aproximadamente el 50% de los servicios médicos son brindados por enfermeras, y en ciertos países, las enfermeras atienden hasta el 80% de las cuestiones relacionadas con la salud. Por tanto, El grado de satisfacción laboral impacta en el rendimiento organizacional y en la calidad de la atención médica. La insatisfacción laboral en el tiempo origina interrupciones en la institución, ocasionando descontento, ausentismo y una disminución en el compromiso laboral. La insatisfacción laboral también puede desembocar en errores médicos y de enfermería, así como en otros resultados no deseados. Las enfermeras, particularmente las que trabajan en áreas como la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), se enfrentan a diversas problemáticas relacionadas con las características del trabajo, la carga laboral y un elevado nivel de estrés físico, mental y emocional, lo cual puede incidir en su grado de satisfacción laboral, en su mayoría, muestran insatisfacción con su trabajo (1).

Los enfermeros desempeñan un papel crucial en la prestación de cuidados en las unidades de cuidados intensivos (UCI) trabajando como parte de equipos interprofesionales, su labor implica una atención más compleja en comparación con otras áreas del hospital. Las enfermeras de la UCI deben responder periódicamente a altas exigencias para cumplir las numerosas funciones que se les asignan. Trabajan en las UCI como cuidadores, educadores sanitarios, investigadores y gestores de unidades. Trabajar en un área que requiere múltiples tareas tan complejas con gran cantidad de trabajo y la demanda de atención especializada a pacientes gravemente enfermos y altamente dependientes pueden ser abrumadores para el personal de enfermería (2).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Consejo Internacional de Enfermería (CIE), consideran que los enfermeros constituyen más de la mitad de la fortaleza laboral del personal de salud. Un desafío clave en la gestión del personal del sistema de salud es la implementación de herramientas efectivas para planificar

y cubrir las demandas de atención sanitaria, asegurando la estabilidad laboral del personal. Por esta razón, entidades como el Consejo Internacional de Enfermería, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) llevan a cabo análisis periódicos en diversas regiones, lo que permite tomar medidas para optimizar la gestión del personal sanitario (3).

En Irán, en el año 2021, un estudio sobre la satisfacción laboral de enfermeras reveló que la puntuación media de la calidad de vida laboral (QWL) fue de  $84,3 \pm 17,62$  y la puntuación media de satisfacción laboral fue de  $45,5 \pm 13,57$ ; lo cual se considera niveles moderados de satisfacción; esto indica que las enfermeras no se sentían plenamente satisfechas en su entorno laboral, y estos hallazgos estaban vinculados con su situación económica y el estrés laboral (4).

Durante la pandemia, causaba incertidumbre entre el personal sanitario, lo que se refleja en el aumento de estrés laboral entre los enfermeros. Una encuesta a nivel mundial muestra que la insatisfacción entre los profesionales del sector salud es un problema global, con un 17% en Alemania reportando insatisfacción; y un 36% en el Reino Unido, según estudios multicéntricos realizados con diferentes países; un 33% en Canadá. y 41% en Estados Unidos (5).

Un estudio realizado en Egipto, en el 2021, halló que más de la mitad (59%, 55%) de las enfermeras de UCI perciben un bajo nivel de equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Además, más de la mitad (61%) de ellos percibió un nivel moderado de atracción laboral. Conclusión: Se concluyó que la conciliación vida laboral fue positiva correlacionado con la atracción y retención laboral (6).

Un estudio realizado en Grecia, en el 2023, mostró que los empleados del grupo de edad de 40 a 49 años están menos satisfechos con su trabajo que los empleados de 30 a 39 años. Además, las enfermeras con más años de experiencia tienen estadísticamente una menor satisfacción laboral en términos de características laborales extrínsecas que los grupos con menos experiencia laboral. Finalmente, las enfermeras con más hijos están menos satisfechas con su trabajo que las que tienen menos (7).

Igualmente, en Turquía, durante el año 2021, una investigación indicó que el incremento del estrés y la baja satisfacción laboral podrían ser perjudiciales para las atenciones brindadas por los enfermeros. Esto los vuelve más propensos a realizar prácticas inadecuadas, verse involucrados en dilemas éticos o tomar decisiones erróneas. En España nos informa que en dicho país se monitorizan los niveles de satisfacción laboral. Muestra La tasa de desempleo que alcanzó el 9,1%. En cuanto al analizar la satisfacción laboral en la Unión Europea, se encontró que la satisfacción laboral es alta, obteniendo un porcentaje del 57 por ciento (8).

En el contexto latinoamericano, en 2019, aproximadamente el 50% de la fuerza laboral de profesionales, es decir, alrededor de 460 millones de personas, contribuye a la mejora de las naciones, aunque en algunos casos esta contribución es incipiente. Dichas naciones aportan hasta un 60% de la mano de obra calificada. Sin embargo, muchos de estos profesionales enfrentan condiciones laborales precarias, debido a factores como la falta de seguridad, ambientes poco saludables, riesgos químicos y salarios insuficientes que no cubren sus necesidades básicas (9).

En Bolivia, en el 2023, un estudio desarrollado sobre la satisfacción laboral de las enfermeras, mostró que durante la pandemia el nivel de satisfacción en el personal de enfermería fue notablemente inferior en comparación con otros países como Brasil. Se consideran diversos factores que repercuten en el bienestar de los profesionales sanitarios (10).

En recientes años ha habido un flujo constante de fuga de enfermeros hacia otros países, a menudo motivados por mejores oportunidades salariales, empleos más estables y seguros. Se estima que estos profesionales envían remesas que oscilan entre los US\$ 150 y más de US\$ 400 mensuales a sus países de origen (11). Al mismo tiempo, el aumento de enfermedades infecciosas conlleva riesgos en el entorno laboral que impactan negativamente en la salud física y mental de los profesionales. Además, los riesgos psicosociales aumentan, especialmente en áreas laborales más exigentes. Por esta razón, es fundamental establecer un

enfoque estructurado para la satisfacción en todos los niveles de la organización con el fin de optimizar su desempeño(12).

La situación salarial precaria de los enfermeros en América Latina, en comparación con otros continentes, es un hecho conocido. Se estima que se necesitaría una inversión de alrededor de US\$ 3,9 billones para alcanzar las metas fijadas para el 2030 en relación al tercer objetivo de desarrollo sostenible. Además, para que cumplan plenamente sus responsabilidades, es fundamental establecer bases sólidas de satisfacción que impacten en la productividad de las instituciones (13).

Por otro lado, un estudio llevado a cabo en Lima, Perú, en el 2023, evaluaba el ambiente y la satisfacción laboral de enfermería en el servicio de emergencia, revelaron que el 54% de los enfermeros encuestados señalaron que la comunicación en el entorno laboral era moderadamente favorable, mientras que el 42.9% expresó que había un clima laboral desfavorable(14). A pesar de que el informe sugiere una conexión entre el clima laboral y la satisfacción, los resultados no revelan una situación alentadora, ya que indican que los enfermeros no experimentan un ambiente laboral favorable, lo que posiblemente impacte en la calidad del cuidado proporcionado a los pacientes.

Del mismo modo, otro estudio llevado a cabo en otros centros de salud, como en Bagua, Perú, en el 2022, reveló que los enfermeros tenían un nivel moderado de satisfacción en su entorno laboral. A pesar de haber considerado diversas dimensiones, se identificó que en el área de emergencia, la satisfacción del enfermero se ve mayormente afectada por la dimensión de beneficios laborales y compensación salarial, reflejando un nivel moderado de satisfacción y una baja sensación de logro personal (15).

Así también, en el Hospital del Callao, según estudios realizados en el 2022, se observaron dos escenarios: cuando las condiciones laborales son deficientes, el 15% de los encuestados exhibió un nivel medio de satisfacción laboral. Por otro lado, en condiciones regulares, el 7% de los participantes reportaron una satisfacción laboral baja, y un 40% mostró una satisfacción laboral media. Estos

hallazgos ilustran que existen múltiples variables que impactan en la satisfacción laboral de los enfermeros (16).

Una investigación realizada en Lima, Perú, en el 2018, reveló la conexión entre la carga laboral de las enfermeras y su nivel de satisfacción. Los resultados indicaron que las enfermeras con una carga laboral moderada exhibían niveles bajos de satisfacción laboral (17). A pesar de que el estudio evidenció una relación inversa entre la carga laboral y la satisfacción de las enfermeras, lo que indica que los niveles de satisfacción entre los licenciados en enfermería no son óptimos. Esto podría repercutir en la calidad de los cuidados proporcionados.

El entorno laboral desfavorable puede provocar estrés en el personal sanitario. En un estudio efectuado en Lima, Perú, en el 2021, se constató que el 80% de los participantes experimentó un nivel medio de estrés laboral, mientras que el 10% evidenció un nivel de estrés alto. A pesar de la evaluación de dimensiones como el agotamiento emocional y la realización personal, la mayoría no mostró resultados favorables (18).

La evaluación de la satisfacción laboral en enfermeras de cuidados intensivos reviste una importancia crucial en el entorno de la atención médica. Estas profesionales desempeñan un papel esencial en la atención de pacientes críticos y su bienestar está intrínsecamente relacionado con la calidad de la atención brindada. La satisfacción laboral no solo influye en la retención de personal, la moral y el compromiso de las enfermeras, sino que también tiene un impacto directo en la seguridad del paciente y la eficacia de los cuidados intensivos. La evaluación de la satisfacción laboral puede identificar áreas de mejora, promover un entorno de trabajo más positivo y permitir que las enfermeras brinden una atención más enfocada y eficiente.

Hoppock argumentó que la satisfacción laboral es el resultado de una combinación de factores psicológicos, fisiológicos y del entorno, generando en la persona un estado de satisfacción con lo que recibe. Bajo esta perspectiva, la satisfacción laboral se ve influida por elementos tanto externos como internos. Asimismo, esta

representaría las emociones, ya sean positivas o negativas, que una persona experimenta en su lugar de trabajo (19).

La satisfacción de un empleado se basa en su percepción subjetiva de factores como la recompensa, tipo de empleo, y la evaluación de su rendimiento por parte de la institución. Los trabajadores satisfechos tienden a permanecer más tiempo en sus puestos debido a su motivación constante, en comparación con aquellos insatisfechos que muestran menor dedicación y, por lo tanto, un rendimiento laboral disminuido. Por tanto, es fundamental que las instituciones identifiquen los factores que afectan positiva o negativamente la satisfacción de sus empleados, lo que conducirá a resultados exitosos (20).

La disminución en el desempeño individual puede reducir la sensación de competencia y de logros en el trabajo, lo que puede afectar tanto el ámbito laboral como la autoestima del trabajador. Es un fenómeno gremial que también repercute en los pacientes. De acuerdo con la teoría de Herzberg, “la satisfacción laboral surge de factores motivacionales, tales como el reconocimiento y el logro de metas, el desarrollo y el crecimiento personal, así como la confianza y autonomía en el desempeño de sus labores” (21).

El nivel de satisfacción laboral influye en la calidad y en la ética laboral de los profesionales de la salud. Por otro lado, la insatisfacción no solo disminuye el rendimiento, sino que también puede generar errores, incumplimiento de normativas, faltas laborales y problemas interpersonales. Para medir este factor, se utilizan preguntas específicas, mediciones generales y consideraciones sobre diversas facetas (22).

La teoría de los factores de Frederick Herzberg es un marco teórico que ayuda a comprender la motivación y la satisfacción en el entorno laboral. Este modelo plantea que la satisfacción e insatisfacción se ven influenciadas por la motivación y la higiene. La motivación se relaciona con la satisfacción laboral, siendo las fuerzas internas que impulsan a las personas a alcanzar sus metas, tanto personales como organizacionales (23).

En relación a la primera dimensión, los factores extrínsecos engloban las necesidades básicas presentes en la jerarquía de necesidades de Maslow. Estos factores motivadores incluyen el salario, las recompensas y la estabilidad. Es fundamental que los administradores de recursos humanos comprendan que la falta de motivación extrínseca puede ocasionar insatisfacción y disminución de la motivación entre el personal (24).

En relación a la segunda dimensión, los factores intrínsecos abarcan necesidades menos tangibles y están más relacionados con las emociones. Estas motivaciones incluyen el interés en el trabajo, las relaciones interpersonales, el reconocimiento, entre otros aspectos. Identificar adecuadamente estos factores puede tener un impacto positivo en el desempeño laboral de los empleados (25).

En la Teoría del rango de afecto de Edwin A. Locke (1976) sobre satisfacción laboral. “La propuesta principal de dicho modelo es que la satisfacción viene determinada por lo ideal o lo real respecto a una labor realizada. De la misma forma, dicho modelo menciona cuánto se puede valorar una faceta de trabajo, modera cómo uno puede sentirse satisfecho/insatisfecho al cumplirse o no sus perspectivas. Asimismo, si un empleado logra valorar su labor, su grado de satisfacción cambia en forma positiva (al cumplirse su expectativa) y negativa (al no cumplirse), en comparación con quien no aprecia estos aspectos”(26).

Se han revisado los estudios pertinentes en relación con el tema de investigación:

Myhren y colaboradores (27), en Noruega, en el 2023, en su estudio cuyo objetivo fue “analizar el síndrome burnout y satisfacción laboral en enfermeras y médicos de la UCI”. El enfoque fue cuantitativo, diseño correlacional. Participaron 146 enfermeras y médicos. Se utilizó la escala de Maslach y una escala de satisfacción laboral. La satisfacción laboral media entre las enfermeras fue de 43,9 (42,4–45,4) versus 51,1 (45,3–56,9) entre los médicos,  $P < 0,05$ . El valor medio de burnout (EE) fue 2,3 (IC 95% 2,2-2,4), y El estrés laboral medio fue 2,6 (2,5-2,7), sin diferencias significativas entre enfermeras y médicos.

Morton y colaboradores, en Sudáfrica, en el 2020, en su estudio cuyo objetivo fue “determinar la satisfacción laboral en enfermeras de la UCI de un hospital público”. El enfoque fue cuantitativo, diseño transversal. Participaron 39 enfermeras. La mayoría de los participantes (82%; n = 32) indicaron que disfrutaban trabajar con los miembros de su equipo. Además, era evidente que la mayoría (79%; n = 30) sentían que estaban suficientemente capacitados. Los miembros del personal sintieron que contaban con el apoyo de la dirección y se sentían satisfechos en su lugar de trabajo. Las áreas de preocupación incluyeron salarios, licencias, informes y reconocimiento (28).

Venegas y colaboradores (29) Ambato, en el 2022, llevo a cabo una investigación con el objetivo de “determinar el nivel de satisfacción del personal de enfermería”. El enfoque del estudio fue cuantitativo y transversal, involucrando la colaboración de 200 enfermeros. Se utilizaron como instrumentos una encuesta denominada "Job Diagnosis Survey de Hackman y Oldham" y un cuestionario sobre la satisfacción elaborado por Sonia Palma Carrillo. Los resultados revelaron que el 61% de los colaboradores exhibían un nivel medio de motivación. Sin embargo, solo el 56% de los enfermeros manifestaron tener una satisfacción laboral .

Chávez y colaboradores (14) en Lima, durante el 2023, un estudio que se desarrolló en base al objetivo de “precisar la relación entre el clima laboral y la satisfacción percibida del personal de enfermería dentro del área de emergencia”. Bajo un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional y transversal. Se encuestaron 70 miembros del personal de enfermería, utilizando un cuestionario como herramienta. Los resultados indicaron que un 45.86% mostró una percepción medianamente favorable, mientras que un 42.86% consideró que su nivel de satisfacción era medianamente satisfactorio ( $p= 0.023$ ) .

Novoa (30) en Chiclayo, 2022, se desarrolló una investigación con el objetivo de determinar la relación entre la satisfacción laboral y un clima organizacional del personal de enfermería durante los años de pandemia. Con un enfoque cuantitativo y correlacional, se incluyeron 48 profesionales, entre técnicos y licenciados en enfermería, utilizando una escala de clima organizacional y un cuestionario de

satisfacción laboral como instrumentos de medición. Los hallazgos revelaron que el 85% de los participantes perciben un alto clima organizacional. En cuanto a la satisfacción laboral, un 77% indicó un nivel de satisfacción regular ( $p < 0.05$ ).

Díaz y colaborador (31) Lambayeque, 2019, realizaron un trabajo de investigación con el propósito de “determinar la satisfacción del personal de enfermería dentro del área de emergencia”. Realizó un estudio descriptivo transversal de enfoque cuantitativo que incluyó a 43 profesionales de enfermería, compuesto por 38 hombres y 5 mujeres. Se empleó la "Encuesta de satisfacción del personal de salud". Los hallazgos revelaron que el 68% de los encuestados indicaron sentir satisfacción en su trabajo, pero un 65% manifestó insatisfacción con respecto a las remuneraciones y los incentivos. Además, un 27% expresó sentir insatisfacción en relación al entorno laboral.

De mencionado anteriormente, se destaca la relevancia de llevar a cabo una investigación sobre la satisfacción laboral en el equipo de enfermería que labora en el Servicio de cuidados intensivos. En lo referente a la importancia del estudio, el análisis de la satisfacción laboral proporciona una visión general de la condición de los empleados, lo que posibilita la implementación de mejoras relacionadas tanto con los aspectos internos como externos de esta variable. Esto implica abordar factores que inciden en la satisfacción laboral, permitiendo así identificar áreas de intervención para potenciar el bienestar laboral. De igual manera, los principales beneficiarios serán los enfermeros, no solo dentro del nosocomio en el cual se lleve a cabo el estudio, sino también en otros entornos hospitalarios. El enfoque radica en mejorar la satisfacción laboral, con el propósito de ofrecer una atención de alta calidad al paciente.

La justificación teórica de esta investigación es fundamental debido a la escasez de estudios que aborden este fenómeno laboral en constante crecimiento, influenciado por múltiples factores conocidos influenciado por múltiples factores identificados. Por consiguiente, se hace imprescindible contar con evidencia científica que respalde la formulación de nuevas estrategias en la administración del personal. Asimismo, se utilizarán modelos teóricos vinculados a la variable en estudio.

A nivel práctico se enfoca en el entorno laboral, buscando implementar mejoras que aseguren la integridad de los trabajadores, lo que a su vez promoverá una mayor satisfacción en la prestación de servicios en unidades de cuidados intensivos. Por otro lado, la justificación metodológica implica la utilización de una herramienta confiable y válida adaptada al contexto nacional, al mismo tiempo que se seguirán rigurosamente los pasos del método científico.

En consecuencia, a lo descrito, el objetivo del estudio es analizar el nivel de la satisfacción laboral en el personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital Alberto Sabogal Sologuren – Callao, 2023

## **II. MATERIALES Y METODOS**

### **2.1. ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACION**

Se optará por un enfoque cuantitativo, ya que facilitará la recolección de datos numéricos y su análisis a través de métodos estadísticos. El diseño de la investigación será no experimental, lo que implica que no se manipulará ni alterará la variable en el proceso de estudio. Además, se utilizará un enfoque transversal, evaluando a cada participante en una única ocasión durante el estudio. En cuanto al nivel, será descriptivo, permitiendo describir los resultados en función de los hallazgos obtenidos (32).

### **2.2. POBLACION MUESTRA Y MUESTREO**

La población se conformará por las enfermeras(os) del área o departamento de cuidados intensivos del hospital A. Sabogal, el cual se llevará a cabo durante los meses octubre a diciembre del año 2023. Según la jefatura del servicio, actualmente laboran 54 enfermeras en dicha área. Además, se considerará los siguientes criterios de selección :

#### **Criterios de inclusión**

Personal de enfermería que otorgue su consentimiento informado.

Profesionales de enfermería que trabajen de manera constante en el área

Enfermeros(as) con experiencia superior a seis meses en el área

#### **Criterios de exclusión**

Enfermeros(as) en periodo de vacaciones o licencia.

Enfermeros(as) con roles rotativos en el servicio.

La muestra será del mismo tamaño que la población, lo cual es posible cuando se trata de poblaciones pequeñas y se tiene acceso a la totalidad de la misma. Este tipo de muestra se conoce como censal en poblaciones finitas (33).

### **2.3. VARIABLE DE ESTUDIO**

Según su naturaleza, la variable es cualitativa; su escala de medida es “ordinal”.

**Definición Conceptual:** “la satisfacción laboral es producto de factores de motivación, vinculados al reconocimiento y las metas, la promoción y el crecimiento personal o el grado de confianza y la libertad para ejercer su ejercicio” (21).

**Definición Operacional:** la satisfacción laboral de los enfermeros(as) del servicio de cuidados intensivos del hospital A. Sabogal, es esencialmente el resultado de los “factores de motivación”, Relacionados con aspectos como el reconocimiento, el logro de metas, el avance y desarrollo personal, la autonomía y la confianza en la ejecución de sus tareas, serán evaluados utilizando un instrumento de dos dimensiones .

### **2.4 TECNICA DE INSTRUMENTO DE VALIDACION**

La técnica será la encuesta, la cual permite recolectar información sobre poblaciones específicas, como son los enfermeros (34).

El instrumento que se utilizará es la “Escala de Satisfacción laboral”, Desarrollado por F. Herzberg en 1959, con la colaboración de sus colegas Manseur y Synderman, este estudio se llevó a cabo entre empleados en Pittsburgh, EE. UU. Durante la investigación, se les pidió a los participantes recordar un evento que les causara mayor satisfacción y otro que fuese negativo en su lugar de trabajo. Basado en “Teoría de los dos factores”, en este contexto, el liderazgo ejerce influencia sobre los factores que impactan en la satisfacción o insatisfacción del personal, generando motivación en los empleados (35).

El instrumento en cuestión comprende dimensiones intrínsecas y extrínsecas, consta de 10 preguntas y utiliza una escala tipo Likert con 5 opciones de respuesta. Estas respuestas van desde 1 (muy insatisfecho) hasta 5 (muy satisfecho), con el valor 3 representando una postura neutral. Este método es ampliamente reconocido y empleado en diversas publicaciones a nivel mundial. Además, tiene escalas de valores que van desde muy insatisfecho (0-8); insatisfecho (9-16); neutral (17-24); satisfecho (25-32); y muy satisfecho (33- 40).

En el Perú, en la tesis desarrollada por el investigador Córdova y colaboradores, titulada “satisfacción laboral del enfermero y desempeño en el cuidado del centro quirúrgico hospital Víctor Lazarte, Trujillo 2022”. En el desarrollo de este estudio, se llevó a cabo un proceso de validación mediante el juicio de expertos, que arrojó resultados aceptables. Además, se realizó una prueba piloto, en la cual el coeficiente alfa de Cronbach obtuvo un valor de 0.893, demostrando un alto nivel de confiabilidad (36).

## **2.4. PLAN DE RECOLECCION DE DATOS**

### **2.5.1 Autorización y coordinaciones precisas para la recolección de datos**

Para iniciar la recopilación de datos, se procederá primero con la gestión de los trámites correspondientes ante las autoridades de la Universidad María Auxiliadora, solicitando la documentación requerida para dar inicio y llevar a cabo el estudio. Posteriormente, se buscará la aprobación y el permiso por parte de la dirección del hospital para acceder al servicio de cuidados intensivos .

### **2.5.2 Aplicación del instrumento de recolección de datos**

Para llevar a cabo la recolección de datos, Se coordinará con la dirección de enfermería del hospital para informar sobre el propósito del estudio. La recolección de datos se llevará a cabo durante siete días, de 7 de la mañana a 1 de la tarde, en un lapso de tiempo aproximado de 25 minutos por profesional. Se comunicarán los objetivos del estudio a los profesionales de enfermería para invitarlos a participar voluntariamente, entregándoles el formulario de consentimiento informado.

## **2.5. METODO DE ANALISIS ESTADISTICO**

Se utilizarán herramientas de estadística descriptiva para analizar los datos recopilados a través de las encuestas. Se llevará a cabo el procesamiento de estos datos utilizando el programa SPSS 25.0. Este software generará los valores de frecuencia y porcentaje relacionados con la variable y sus dimensiones, lo que permitirá realizar interpretaciones pertinentes a los resultados.

## **2.6. ASPECTOS ETICOS**

En el proceso de recopilación de datos con participación humana, se hace hincapié en fomentar la autonomía, la imparcialidad y la integridad desde el comienzo del estudio (37). El desarrollo del estudio se llevó a cabo teniendo en consideración los principios éticos de investigación.

### **Principio de autonomía**

Siguiendo este principio, se informará exhaustivamente a los enfermeros acerca del estudio, y será decisión de cada uno participar de forma voluntaria (38). Durante la aplicación de la encuesta, se respetará plenamente la elección de cada participante.

### **Principio de beneficencia**

El principio de beneficencia persigue maximizar los beneficios y minimizar las posibles molestias para los participantes del estudio (39). De acuerdo con este principio, toda la información recopilada en el estudio se utilizará en beneficio de los enfermeros, con el propósito de implementar acciones orientadas a mejorar sus condiciones.

### **Principio de no maleficencia**

El estudio no implica riesgos para los enfermeros, ya que únicamente se llevarán a cabo encuestas, asegurando la confidencialidad y protección de sus datos (40).

### **Principio de justicia**

A través de este principio, se garantiza que todos los enfermeros sean tratados de manera equitativa, con igualdad en las intervenciones llevadas a cabo (41). Todos los participantes en esta investigación recibirán un trato uniforme y sin favoritismos hacia ningún individuo.

**III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS**  
**3.1. Cronograma de actividades**

ACTIVIDADES	2023																							
	ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SETIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del Problema	■	■																						
Búsqueda de la bibliografía vía internet de los repositorios		■	■	■	■	■	■																	
Elaboración de la introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes			■	■	■	■	■	■																
Construcción de la sección de introducción referente a la Importancia y justifica la investigación			■	■	■	■	■	■																
Determinar y enunciar los Objetivos de la investigación dentro de la introducción.			■	■	■	■	■	■	■															
Definición de la sección de material y métodos: Enfoque y diseño de investigación						■	■	■	■	■														
Determinación de la Población, muestra y muestreo									■	■	■	■												
Elección de la Técnicas e instrumentos de recolección de datos									■	■	■	■												
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos									■	■	■	■												
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información									■	■	■	■	■											
Elaboración de aspectos administrativos del estudio													■	■										
Elaboración de los anexos													■	■										
Evaluación anti plagio – Turnitin													■	■	■	■	■	■	■	■				
Aprobación del proyecto																					■	■	■	■
Sustentación del proyecto																								■

### 3.1. Recursos financieros

MATERIALES	2023					TOTAL
	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	S/.
<b>Equipos</b>						
1 laptop	1,800					1,800
Disco duro externo 1 Tb		230				230
<b>Materiales de escritorio</b>						
Lapiceros		7				7
Hojas bond A4				20		20
<b>Material Bibliográfico</b>						
Libros		50	50	15		115
Fotocopias e impresiones		60	30	15	35	140
Espira lado		6	8		10	24
<b>Otros</b>						
Movilidad		40	30	80	150	300
Viáticos		40	40	40	80	200
Comunicación		30	10	8		48
<b>Recursos Humanos</b>						
Asesor estadístico		350				350
<b>Imprevistos*</b>					150	150
<b>TOTAL</b>		813	168	178	425	3,384

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Mousazadeh S, Yektatalab S, Momennasab M, Parvizy S. Job satisfaction challenges of nurses in the intensive care unit: A qualitative study. Risk Management and Healthcare Policy [revista en Internet] 2019 [acceso 31 de mayo de 2020]; 12(1):233-242. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6859118/pdf/rmhpc-12-233.pdf>
2. Alzailai N, Barriball L, Xyrichis A. Burnout and job satisfaction among critical care nurses in Saudi Arabia and their contributing factors: A scoping review. Nurs Open [Internet]. 2021;8(5):2331-44. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/nop2.843>
3. Saludables EL. Entornos Laborales Saludables : Fundamentos y Modelo de la OMS. Disponible en: [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249\\_spa.pdf](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249_spa.pdf)
4. Javanmardnejad S, Bandari R, Heravi-Karimooi M, Rejeh N, Sharif Nia H, Montazeri A. Happiness, quality of working life, and job satisfaction among nurses working in emergency departments in Iran. Health Qual Life Outcomes [Internet]. 2021;19(1):1-8. Disponible en: <https://hqlo.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12955-021-01755-3>
5. Abd-Elatif EE, Anwar MM, AlJifri AA, El Dalatony MM. Fear of COVID-19 and Its Impact on Job Satisfaction and Turnover Intention Among Egyptian Physicians. Saf Health Work [Internet]. 2021;12(4):490-5. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.07.007>
6. Abdallah S, Mostafa S. Intensive Care Unit Nurses' Work Life Balance, Job Attraction and Retention. Tanta Sci Nurs J [Internet]. 2021;21(2):8-29. Disponible en: [https://tsnj.journals.ekb.eg/article\\_184881\\_b3f4f05fcb4f2b8adec7e789bcb33044.pdf](https://tsnj.journals.ekb.eg/article_184881_b3f4f05fcb4f2b8adec7e789bcb33044.pdf)

7. dos Santos EL, da Silva CEP, de Oliveira JM, Barros VF, da Silva Barros Romão CM, dos Santos JJ, et al. Professional satisfaction of nurses in the intensive care unit environment. *Rev Baiana Enferm* [Internet]. 2021;35(5):25-30. Disponible en: <https://ej-clinicmed.org/index.php/clinicmed/article/view/293/188>
8. Palazoğlu CA, Koç Z. Ethical sensitivity, burnout, and job satisfaction in emergency nurses. *Nursing Ethics* [revista en Internet] 2019 [acceso 27 de agosto de 2020]; 26(3): e41. 2019;26(3):809-22. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28814140/>
9. Noboa Salazar JG, Barrera Cosiun GJ, Rojas Torres D. Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *Rev Científica Ecociencia* [Internet]. 2019;6(1):1-24. Disponible en: <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/184/151>
10. Pérez I, Dorian D, Chacma E. Satisfacción laboral del personal de salud durante la emergencia sanitaria en Latinoamérica. *Rev Ciencias Soc* [Internet]. 2023 [citado 3 de julio de 2023];29(1). Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8822445>
11. Del Ángel E, Fernández C, Santes M, Fernández H, Zepeta D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enferm Univ* [Internet]. 2020;17(3):1-9. Disponible en: <http://revista-enfermeria.unam.mx/ojs/index.php/enfermeriauniversitaria/article/view/789>
12. Echeverri M, Salcedo M. Conocimientos y Actitudes en la Aplicación de Normas de Bioseguridad del Personal del Servicio de Enfermería. *Rev Colomb Salud Ocup* [Internet]. 2014;4(1):15-21. Disponible en: <http://revistasojs.unilibrecali.edu.co/index.php/rcso/article/view/105/113>
13. Farias AA, Rojas RV, Shocron SR. Calidad de vida profesional percibida por el personal de enfermería de los servicios cerrados [Internet]. Universidad Nacional de Cuyo; 2016. Disponible en: [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/8659/farias-andrea-alejandra.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/8659/farias-andrea-alejandra.pdf)

14. Chavez M, Plasencia M, Muñoz M, Quintana M, Olortegui A. Clima y satisfacción laboral prepandemia del personal de enfermería en un servicio de emergencia. *Rev Fac Med Hum* [Internet]. 2023 [citado 6 de junio de 2023];23(2):101-9. Disponible en: <https://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH/article/view/5646/7868>
15. J. H. Satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Luján, Bagua 2022. 2022 [citado 3 de junio de 2023];30. Disponible en: <https://repositorio.upa.edu.pe/handle/20.500.12897/123>
16. Wisniewski D, Schunk E. The professional satisfaction of the nursing team vs. work conditions and relations: A relational study. *Texto e Context Enferm* [Internet]. 2015 [citado 6 de junio de 2023];24(3):850-8. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/714/71442216029.pdf>
17. Zumaeta G. Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Juan de Lurigancho, 2018. *Rev Ciencias Salud* [Internet]. 2019 [citado 1 de julio de 2023];137. Disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4696/TesisCampos.pdf?sequence=9&isAllowed=y>
18. Melina M, Matos M. NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL DE VENTANILLA – 2021 [Internet]. *Transtornos Alimenticios. UPN*; 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/11537/28547>
19. Fujimoto S, Sasa M, Takaori S. Dopaminergic inhibition from substantia nigra of caudate neurons activated by cortical stimulation. *Jpn J Pharmacol* [Internet]. 1981;31(6):1037-42. Disponible en: <https://mrp.ase.ro/no34/f7.pdf>
20. Crespi-Vallbona M, Mascarilla-Miró O. Job satisfaction. The case of information technology (it) professionals in Spain. *UCJC Bus Soc Rev* [Internet]. 2018;15(2):36-51. Disponible en: [Dialnet-SatisfaccionLaboralEICasoDeLosEmpleadosDelSectorDe-6448455.pdf](https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6448455)

21. Herzberg, Mausner. The motivation to work [Internet]. EE.UU: Taylor & Francis; 1993. 1-184 p. Disponible en: <https://www.iberlibro.com/9781138536913/Motivation-Work-Herzberg-Frederick-1138536911/plp>
22. Ponce J, Reyes H, Ponce G. Satisfacción laboral y calidad de atención de enfermería en una unidad médica de alta especialidad. Rev Enferm IMSS [revista en Internet] 2006 [acceso 19 de octubre de 2017]; 14(9). Disponible en: <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriamss/eim-2006/eim062b.pdf>
23. Manso J. El Legado de Frederick Irving Herzberg. Revista Universidad EAFIT [revista en Internet] 2002 [acceso 5 junio de 2023]; octubre-noviembre-diciembre (128): [79-86]. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
24. Tan SK, Fauziah W, Yusoff W, Kian TS, Talha M, Idris M. Herzberg ' s Two-Factor Theory on Work Motivation : Does it Works for Todays Environment ? herzberg two factor theory on work motivation: does its. Glob J Manag Perspect [Internet]. 2013;2(5):18-22. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/262639924\\_Herzberg's\\_Two-Factor\\_Theory\\_on\\_Work\\_Motivation\\_Does\\_it\\_Works\\_for\\_Todays\\_Environment/link/0deec538562147ade9000000/download](https://www.researchgate.net/publication/262639924_Herzberg's_Two-Factor_Theory_on_Work_Motivation_Does_it_Works_for_Todays_Environment/link/0deec538562147ade9000000/download)
25. Vallejo O. Satisfacción laboral [Internet]. barranquilla-Colombia: Corporación Universitaria de la Costa; 2010. 1-113 p. Disponible en: <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1081/SatisfaccionLaboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
26. Salamanca A, Giraldo C. Modelos cognitivos y cognitivo sociales en la prevención y promoción de la salud. Rev Vanguard Psicológica Clínica Teórica y Práctica [Internet]. 2011;2(2):185-202. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4815140>
27. Myhren H, Ekeberg Oø, Stokland O. Job satisfaction and burnout among intensive care unit nurses and physicians. Crit Care Res Pract [Internet]. 2013;2013(2):1-6.

Disponible en:  
[https://www.researchgate.net/publication/259156227\\_Job\\_Satisfaction\\_and\\_Burn\\_out\\_among\\_Intensive\\_Care\\_Unit\\_Nurses\\_and\\_Physicians/link/618d7c403068c54fa5d3599a/download](https://www.researchgate.net/publication/259156227_Job_Satisfaction_and_Burn_out_among_Intensive_Care_Unit_Nurses_and_Physicians/link/618d7c403068c54fa5d3599a/download)

28. Morton D, Bowers C, Wessels L, Koen A, Tobias J. Job satisfaction of registered nurses in a private critical care unit in the eastern Cape: A pilot study. *Heal SA Gesondheid* [Internet]. 2020;25(2018):1-9. Disponible en: <https://www.scielo.org.za/pdf/hsa/v25/40.pdf>
29. Venegas Mera B, Rodríguez Gamboa MS, Abril Beltrán RE, Calero Lozada GT. Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. *Sapienza Int J Interdiscip Stud* [Internet]. 2022;3(3):2-15. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/361700021\\_Motivacion\\_y\\_satisfaccion\\_del\\_personal\\_de\\_enfermeria\\_en\\_la\\_atencion\\_de\\_tercer\\_nivel](https://www.researchgate.net/publication/361700021_Motivacion_y_satisfaccion_del_personal_de_enfermeria_en_la_atencion_de_tercer_nivel)
30. Marin Novoa JC. Clima Organizacional Y Satisfaccion Laboral Del Personal De Enfermeria Durante La Pandemia De Un Establecimiento Minsa, Chiclayo. 2022;0-3. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79783/Marín\\_NJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79783/Marín_NJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
31. Díaz Pérez GN, Zuñiga Culquicondor JE. Satisfacción laboral de la enfermera en el servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Las Mercedes, Chiclayo -Perú 2016'. *Univ Nac Pedro Ruiz Gall* [Internet]. 2019;92. Disponible en: [https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/5092/BC-3893\\_BANCES\\_PISCOYA-ROJAS\\_PUICON.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/5092/BC-3893_BANCES_PISCOYA-ROJAS_PUICON.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
32. Ñaupas H, Paitán, Marcelino Raúl Valdivia Dueñas, Jesús Josefa Palacios Vilela HERD. Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis [Internet]. Vol. 53, *Journal of Chemical Information and Modeling*. 2018. 1689-1699 p. Disponible en: <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

33. Tamayo G. Diseños muestrales en la investigación. Semest Económico [Internet]. 2018;4(7):121-32. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5262273>
34. Casas J, Labrador R, Donado J. La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (II). Rev Atención Primaria [revista en Internet] 2003 [acceso 8 de agosto de 2021]; 31(9): 592-600. Disponible en: <http://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>
35. Neira G, Salinas F. Satisfacción laboral de la enfermera profesional en el servicio de emergencia de un hospital nacional [Internet]. Universidad Cayetano Heredia; 2017. Disponible en: [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/1330/Satisfaccion\\_NeiraCenteno\\_Giovana.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/1330/Satisfaccion_NeiraCenteno_Giovana.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
36. Córdova M, Jara S. Satisfacción laboral del enfermero y desempeño en el cuidado al paciente de centro quirúrgico hospital Víctor Lazarte Echegaray Trujillo 2020 [Internet]. Universidad Privada Antenor Orrego; 2021. Disponible en: [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/7909/1/REP\\_MILAGROS.CÓRDOVA\\_SOLANGHE.JARA\\_SATISFACCIÓN.LABORAL.DEL.ENFERMERO.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/7909/1/REP_MILAGROS.CÓRDOVA_SOLANGHE.JARA_SATISFACCIÓN.LABORAL.DEL.ENFERMERO.pdf)
37. Gómez P. Principios básicos de bioética. Rev Per Gin Obst [revista en Internet] 2009 [acceso 10 de setiembre de 2023]; 55(4): 230-233. Disponible en: [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/ginecologia/vol55\\_n4/pdf/A03V55N4.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/ginecologia/vol55_n4/pdf/A03V55N4.pdf)
38. Marasso N. La bioética y el principio de autonomía. Revista facultad de Odontología [revista en Internet] 2013 [acceso 11 de mayo de 2023]; 1(2): 72-78. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21252003000500012](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252003000500012)
39. Rosabal, Leyva, Zamora. El principio de beneficencia en la comunicación del logofonoaudiólogo con el paciente afásico y su familia. Ciencias Básicas

Biomédicas Cibamanz [Internet]. 2021;15. Disponible en:  
<https://cibamanz2021.sld.cu/index.php/cibamanz/cibamanz2021/paper/viewFile/717/466>

40. Moreno RP. La riqueza del principio de no maleficencia. Rev Cirugía General [revista en Internet] 2011 [acceso 8 de agosto de 2021]; 33(2): 178-185. Disponible en: <http://www.medigraphic.com/pdfs/cirgen/cg-2011/cgs112q.pdf>
41. Jahn WT. The 4 basic ethical principles that apply to forensic activities are respect for autonomy, beneficence, nonmaleficence, and justice. J Chiropr Med [Internet]. 2011;10(3):225-6. Disponible en:  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4863255/pdf/main.pdf>

## **ANEXOS**

## Anexo A. Operacionalización de la variable o variables.

VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ÍTEMS	VALOR FINAL
<b>Satisfacción laboral en personal de enfermería</b>	Tipo de variable según su naturaleza:  <b>Cuantitativa</b>	La satisfacción laboral "es la interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben".	Percepción que aprecia el personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de un hospital público, acerca del estado de complacencia y agrado del rol asistencial que desempeña frente a sus pacientes, la cual será medida con la "Escala de satisfacción laboral" de Herzberg.	<b>Factores Intrínsecos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funciones</li> <li>• Desempeño</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Aprendizaje</li> </ul>	10 ítems	<p><b>Muy insatisfecho:</b> puntaje 0-8</p> <p><b>Insatisfecho:</b> puntaje 9-16</p>
	Escala de medición:  <b>Ordinal.</b>			<b>Factores extrínsecos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sueldo mensual</li> <li>• Espacio físico</li> <li>• Horario</li> <li>• Relación con el Jefe</li> </ul>	10 ítems	<p><b>Ni satisfecho/Ni insatisfecho:</b> puntaje 17-24</p> <p><b>Satisfecho:</b> puntaje 25-32</p> <p><b>Muy satisfecho:</b> puntaje 33-40</p>

## **Anexo B. Instrumentos de recolección de datos.**

### **I. PRESENTACIÓN**

**Buenos días, envío un cordial saludo al equipo de enfermeras de la UCI del hospital A. Sabogal, el motivo del presente es para informarles que actualmente me encuentro realizando la segunda especialidad de enfermería en UCI en la Universidad María Auxiliadora, y estoy realizando el estudio “NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN – CALLAO, 2023, por ello, solicito su apoyo para responder las siguientes encuestas.**

### **II. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS**

**Edad:**

**Sexo:**

**Tiempo de trabajo en la UCI: 1 a 2 años, 2 a 4 años, más de 4 años**

**Tipo de contrato: CAS, Tercero, Nombrado.**

### III. CUESTIONARIO:

MI	I	NS/NI	S	MS
Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Ni Satisfecho Ni Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho

CON RESPECTO A:		ME SIENTO:				
		MI	I	NS/NI	S	MS
<b>FACTORES INTRÍNSECOS</b>	1. Las tareas de mi puesto.					
	2. El trabajo que hago.					
	3. El desempeño en mi trabajo.					
	4. La libertad que tengo para realizar mi trabajo.					
	5. La posibilidad de hacer mi trabajo a mi manera.					
	6. Ser el único responsable de mi trabajo.					
	7. La oportunidad de seguir superándome.					
	8. La posibilidad de aprender.					
	9. La oportunidad de poner en práctica lo que sé.					
	10. Al reconocimiento profesional.					
<b>FACTORES EXTRÍNSECOS</b>	11. Lo que me pagan por el trabajo que hago.					
	12. Mi sueldo básico.					
	13. El salario cubre mis necesidades básicas.					
	14. En el área donde trabajo.					
	15. La limpieza y el arreglo del lugar donde trabajo.					
	16. El horario de trabajo que tengo.					
	17. La relación con mi jefe.					
	18. La forma como mi jefe organiza el trabajo.					
	19. El trato que recibo de mi jefe.					
	20. Compañerismo en el trabajo.					

## **Anexo C. Consentimiento informado.**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA**

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

**Título del proyecto:** NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN – CALLAO, 2023

**Nombre de la investigadora principal:** QUISPE GALLEGOS MONICA LIZETH

**Propósito del estudio:** determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital Alberto Sabogal Sologuren – Callao, 2023. **Beneficios por participar:** Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le 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 protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, 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 Patricia J. López Cruz, coordinadora de equipo.

**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, ubicada en la Av. Canto Bello 431, San Juan de Lurigancho, correo electrónico:

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

## **DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO.**

Yo antes de proceder a estampar mi firma, declaro que he leído cada punto del presente documento por lo cual reconozco que no he sido presionada, tampoco obligada a participar en la investigación en curso y doy mi total aceptación, luego de conocer toda la información brindada.

<b>Nombres y apellidos de la Enfermera</b>	<b>Firma e impresión digital*</b>
<b>N° de DNI</b>	
<b>Celular personal</b>	

\*Acepto haber recibido una copia del consentimiento informado que obra en mi poder.

Lima, \_\_\_ de agosto del 2023