



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

**“SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA
DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UN HOSPITAL
DE LIMA, 2021”**

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

AUTOR:

Lic. AQUIJE MENDOZA DE RODRIGUEZ OLGA MIRTHA

ASESOR:

Mg. MARIÑAS ACEVEDO, ORFELINA

<https://orcid.org/0000-0001-7901-6336>

LIMA – PERÚ

2021

Índice general

| | |
|--------------------------------------|----|
| I. INTRODUCCIÓN | 6 |
| II. MATERIALES Y METODOS | 13 |
| III. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES | 17 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 19 |
| ANEXOS | 24 |

Índice de Anexos

| | |
|--|----|
| Anexo A. Operacionalización de la variable o variables..... | 25 |
| Anexo B. Instrumentos de recolección de datos... .. | 26 |
| Anexo C. Consentimiento informado y/o asentimiento informado..... | 28 |

Resumen

Objetivo: determinar la satisfacción laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2021. **Materiales y métodos:** enfoque cuantitativo, diseño transversal y descriptivo. La muestra será conformada por 30 profesionales de enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima. El instrumento a utilizar es Job Satisfaction Survey (JSS), dicho cuestionario fue inicialmente desarrollado por Spector, el cual fue validado y sometido a prueba piloto en el contexto nacional por Neira y colaboradores. **Resultados:** los datos serán recolectados según un cronograma establecido y coordinación con la jefatura del departamento. Los datos recolectados serán procesados inicialmente en una tabla Excell, luego exportados al programa estadístico SPSS, donde se realizará un análisis descriptivos, para ser presentados en tablas, figuras y medidas de tendencia central. **Conclusiones:** el trabajo aportará evidencia sobre los niveles de satisfacción laboral en el personal de enfermería, en una de las áreas que demanda mayores esfuerzos en las esferas físicas y mentales como la unidad de cuidados intensivos.

Palabras clave: satisfacción laboral, enfermería, cuidados intensivos.

Abstract

Objective: to detect the job satisfaction of the nursing staff of the intensive care unit of a hospital in Lima, 2021. **Materials and methods:** quantitative approach, cross-sectional and descriptive design. The sample will be made up of 30 nursing professionals who work in the Intensive Care Unit of a Hospital in Lima. The instrument to be used is the Job Satisfaction Survey (JSS) ". This questionnaire was developed by Spector, which was validated and piloted in the national context by Neira et al. **Results:** the data will be collected according to an established schedule and in coordination with the department head. The collected data will be processed in an Excel table, then exported to the SPSS statistical program, where a descriptive analysis will be carried out, to be sent in tables, figures and measures of central tendency. **Conclusions:** the work will provide evidence on the levels of job satisfaction in the nursing staff, in one of the areas that demand greater efforts in the physical and mental spheres, such as the intensive care unit.

Keywords: job satisfaction, nursing, intensive care.

I. INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral es uno de los factores importantes en el personal del sistema de salud médica. Las enfermeras prestan al menos el 50% de los servicios de salud e incluso en algunos países, las enfermeras se ocupan del 80% de los asuntos de salud. Por tanto, su satisfacción influye en el éxito organizativo y la calidad de la atención sanitaria¹. La falta de satisfacción laboral a largo plazo trastorna la organización y provoca rebelión, absentismo y reducción del sentido de responsabilidad y compromiso de las enfermeras. Además, la insatisfacción con el trabajo conduce a errores médicos y de enfermería, y a otros funcionamientos indeseables. Las enfermeras empleadas en el hospital, especialmente en la UCI, luchan con diferentes problemas como, características del trabajo, carga de trabajo, alto nivel de estrés físico, mental y emocional en el lugar de trabajo que puede afectar su satisfacción laboral, y en su mayoría están insatisfechas con su trabajo (1).

El entorno laboral de las enfermeras influye en muchos factores, incluido la satisfacción en el trabajo e intención de irse, calidad de la atención y resultados de seguridad del paciente. Giarelli et al. Encontró que el 30% de las enfermeras en teoría tienen riesgo de fatiga por compasión. También tienen múltiples fuentes de estrés relacionado con el trabajo, como interrupciones de la comunicación, entorno laboral o institución, y factores impulsados por el cuidado. Se han encontrado diferencias en el nivel de insatisfacción laboral entre enfermeras de diferentes países. Estados Unidos tuvo el mayor porcentaje de insatisfacción laboral (41%), seguido de Escocia (38%), Inglaterra (36%), Canadá (33%) y Alemania (17%) (2).

A nivel del Perú, no se encuentra data actualizada del Ministerio de Salud sobre la satisfacción laboral del personal de salud. La mayoría de resultados se encuentran en tesis. Al respecto, un estudio ejecutado en enfermeras que trabajan en el centro quirúrgico de un instituto nacional halló que, el 71% de enfermeros tuvo satisfacción

laboral media, 20 % no satisfechas, siendo uno de los factores más relevantes de insatisfacción el no reconocimiento (3). El Ministerio de Salud, en su Política Nacional de Recursos Humanos del 2018-2030, tiene dentro de sus principales metas, desarrollar las condiciones laborales dignas del personal de salud, los cuales deben reflejarse en la mejora del rendimiento laboral (4).

Hoppock definió la satisfacción laboral como cualquier combinación de factores psicológicos, fisiológicos y ambientales, circunstancias que hacen que una persona diga sinceramente que estoy satisfecho con mi trabajo. De acuerdo a este enfoque, aunque la satisfacción laboral está bajo la influencia de muchos factores externos, sigue siendo algo interno que tiene que ver con la forma en que se siente el empleado. Es decir, la satisfacción laboral presenta un conjunto de factores que produce un sentimiento de satisfacción (5).

Una de las definiciones más frecuentemente citadas sobre la satisfacción laboral es la que Spector proporciona, "la satisfacción tiene que ver con la forma en que las personas se sienten acerca de su trabajo y sus diversos aspectos, que se relaciona con qué punto a las personas les gusta o no les gusta su trabajo". Este autor también definió la satisfacción de laboral de enfermería como "sentimiento o respuesta afectiva de las enfermeras a la situación sobre su trabajo y entorno laboral" (6). La teoría más ampliamente aceptada de la satisfacción laboral fue propuesta por Locke en el año 1976, quien definió la satisfacción laboral como "un estado emocional placentero o positivo resultante de la evaluación del trabajo o las experiencias laborales". Dicha definición, se basa en un modelo teórico propuesto por el mismo autor (7).

La satisfacción laboral representa una combinación de sentimientos positivos o negativos que los trabajadores tienen hacia su trabajo. Mientras tanto, cuando un trabajador empleado en una organización empresarial, trae consigo las necesidades, deseos y experiencias que determinan las expectativas que ha descartado. La satisfacción laboral representa el grado de cuáles son las expectativas y coinciden con los premios reales. La satisfacción laboral es un

concepto complejo y multifacético que puede significar diferentes cosas para diferentes personas.

En los últimos años, un objetivo importante del sistema de prestación de atención médica ha sido la prestación oportuna de atención de calidad. Sin embargo, aún quedan desafíos fundamentales para lograr un mejor resultado del paciente, siendo uno de ellos la satisfacción del personal de salud. Como miembros clave del equipo multidisciplinario, la satisfacción laboral de las enfermeras desempeña un papel importante en la prestación de cuidados de alta calidad. A menudo son los únicos profesionales de la salud accesibles para muchas personas en su vida, y abordar su satisfacción en un tema muy importante.

La satisfacción laboral de las enfermeras es un fenómeno multidimensional influenciado por muchas variables. La insatisfacción laboral se ha citado con frecuencia como la razón principal de una alta tasa de ausentismo y rotación de enfermeras, lo que representa una amenaza para la capacidad del sistema de salud para brindar atención de calidad al impedir su eficiencia y efectividad. Las percepciones de las enfermeras sobre la satisfacción con su trabajo tienen un impacto positivo en la calidad del servicio percibido por el paciente en los servicios de salud (8).

La importancia de la satisfacción laboral emerge especialmente si se tienen en cuenta los muchos aspectos negativos o consecuencias de la no satisfacción como falta de lealtad, mayor absentismo, mayor número de accidentes. Existen tres características importantes de la satisfacción laboral. Primero, las organizaciones deberían ser guiados por los valores humanos. Dichas organizaciones estarán orientadas a tratar a los trabajadores de manera justa y con respeto. En tales casos, la evaluación de la satisfacción laboral puede servir como un buen indicador de la efectividad de los empleados.

Las teorías de satisfacción laboral tienen una fuerte superposición con las teorías que explican la motivación humana. Las teorías más comunes y prominentes en esta área incluyen: la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow; Teoría de la motivación-higiene de Herzberg; el modelo de características del trabajo; y el enfoque disposicional. A continuación, se describen las más importantes:

La jerarquía de necesidades de Maslow se desarrolló para explicar la motivación humana en general. Dentro de una organización, la compensación financiera y la atención médica son algunos de los beneficios que ayudan a un empleado a satisfacer sus necesidades fisiológicas básicas. Las necesidades de seguridad pueden manifestarse a través de que los empleados se sienten físicamente seguros en su entorno de trabajo, así como la seguridad laboral y / o las estructuras y políticas adecuadas de la empresa. Cuando esto se satisface, los empleados pueden concentrarse en sentir que pertenecen al lugar de trabajo (9).

La teoría de la motivación-higiene de Herzberg, sugiere que la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo no son dos extremos opuestos del mismo continuo, sino que son dos conceptos separados y, a veces, incluso no relacionados. Los factores "motivadores" como el pago y los beneficios, el reconocimiento y los logros deben cumplirse para que un empleado esté satisfecho con el trabajo. Por otro lado, los factores de "higiene" (como las condiciones de trabajo, las políticas y la estructura de la empresa, la seguridad laboral, la interacción con los colegas y la calidad de la gestión) están asociados con la insatisfacción laboral (10).

El Modelo de Características del Puesto (JCM – siglas en inglés), explica que la satisfacción laboral ocurre cuando el ambiente de trabajo fomenta características intrínsecamente motivadoras. Existen 5 características clave del trabajo: variedad de habilidades, identidad de la tarea, importancia de la tarea, autonomía y retroalimentación que influyen en tres estados psicológicos. Posteriormente, los tres estados psicosociales conducen a una serie de resultados potenciales, que incluyen: satisfacción laboral (11).

Una de los instrumentos más conocidos, que busca la medición global de la satisfacción laboral, es el desarrollado por Spector denominado "Job Satisfaction

Survey (JSS)", el cual fue traducido al español por Marrión-Landais en el año 1993. Posteriormente, se realizaron diversas adaptaciones a nivel mundial (12).

Yukari y colaboradores (13), en Brasil, en el 2019, en su estudio titulado "Satisfacción laboral de las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos". El enfoque fue cuantitativo, diseño transversal y descriptivo. La muestra se integró por 163 enfermeras. Se utilizó un cuestionario validado. Los resultados mostraron que, la mayoría tuvo un nivel de satisfacción laboral media y hubo una correlación con el tiempo en el trabajo y la institución a la que pertenece.

Mousazadeh y colaboradores (14), en Iran, en 2018, en su estudio titulado "Satisfacción laboral y factores relacionados entre las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos iraníes". El enfoque fue cuantitativo, diseño transversal y correlacional. Los participantes incluyeron a 124 enfermeras que trabajaban en la sección de UCI de los hospitales de la ciudad de Amol en Irán. Los instrumentos para recopilar la información incluyeron el Cuestionario de Información Demográfica y también el Cuestionario de Satisfacción de Minnesota. Los resultados revelaron que la puntuación media de satisfacción laboral entre las enfermeras de la UCI fue de $2,50 \pm 0,51$. El análisis de varianza de una vía mostró una relación significativa entre el nivel de satisfacción laboral con la situación laboral y las horas extraordinarias.

Cañarte (15), en Uruguay, en 2020, en su estudio titulado "Satisfacción laboral de enfermeros de un servicio de cuidados intensivos pediátricos y neonatales". El enfoque fue cuantitativo, diseño transversal y descriptivo. La muestra se integró por 55 profesionales de enfermería. El instrumento utilizado fue el cuestionario Font roja. Los resultados mostraron que, el nivel de satisfacción fue medio en la mayoría de profesionales evaluados.

Huamaní (16), en Lima, en el año 2018, realizó el estudio titulado "estrés y satisfacción laboral en enfermeros de servicios críticos en una clínica de Lima". El

enfoque fue cuantitativo, diseño transversal y descriptivo. La muestra se integró por 41 enfermeras de los servicios críticos. El instrumento utilizado fue el cuestionario de estrés laboral y el Font roja. Los resultados evidenciaron que el 46% tuvo niveles altos de estrés mientras que el 76% tuvo niveles medios de satisfacción laboral.

Cieza, en Lima, en el 2019, en su estudio titulado “Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital de emergencias Villa El Salvador”. El enfoque fue cuantitativo, diseño transversal y descriptivo. La muestra se integró por 35 profesionales. El instrumento utilizado fue el cuestionario de Sonia Palma. Los resultados muestran que, la mayoría de enfermeras tuvieron un nivel de satisfacción media así como en cada una de sus dimensiones (17).

Romero y colaboradores, en Tacna, en 2018, en su estudio titulado “Satisfacción laboral y su relación con el cuidado humanizado en el profesional de enfermería servicios de cuidados intensivos hospital Hipólito Unanue”. El enfoque fue cuantitativo, diseño transversal y correlacional. La muestra se integró por 20 enfermeras. Los instrumentos fueron 2 cuestionarios validados. Los resultados evidenciaron que el 65% de enfermeras tuvieron satisfacción laboral alta, el 95% tuvo cuidado humanizado. Se halló una correlación significativa (18).

Gonzales, en Lima, en 2017, en su estudio titulado “Satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencias del Hospital José Casimiro Ulloa”. El enfoque fue cuantitativo, diseño transversal y descriptivo. La muestra se integró por 30 enfermeras del servicio de emergencia. El instrumento fue una escala de liker modificada. Los resultados mostraron que el 60% de enfermeras tuvieron niveles medios de satisfacción laboral (19).

A nivel teórico, existen escasos estudios realizados sobre el estrés en profesionales de enfermería en el contexto de pandemia, en ese sentido, la investigación será un gran aporte al cuerpo de conocimientos sobre el estrés en un grupo profesional en particular, además utilizará una teoría ampliamente desarrollada para intentar explicar los hallazgos del estudio. A nivel práctico, los resultados serán beneficiosos

tanto para el personal de enfermería como para el servicio de cuidados intensivos donde se realizará el estudio. Los profesionales de enfermería y el equipo gestor podrán conocer los resultados del estudio e implementar medidas oportunas. Por su parte, el hospital, podrá generar espacios de diálogo e intervención con los profesionales, a fin de garantizar un entorno laboral saludable, más aún en el contexto de la pandemia. A nivel metodológico, el estudio utiliza un instrumento ampliamente utilizado en diversos estudios nacionales e internacionales, y ha sido validado en el contexto nacional, siendo apropiado su uso para la investigación.

El objetivo del presente trabajo será determinar la satisfacción laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidadosa intensivos de un hospital de Lima, 2021

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, porque se hizo uso de la estadística para el análisis de datos. El diseño fue descriptivo-transversal, porque solo se observó el fenómeno en su estado natural y se recolectaron datos en un solo punto del tiempo (20).

2.2 POBLACION, MUESTRA Y MUESTREO

La población estará conforma por los profesionales de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima. Según reporte de la oficina de recursos humanos, actualmente laboran 30 profesionales enfermería, realiendo turnos rotatorios durante las 24 horas del día.

Criterios de inclusión:

- Profesionales de enfermería que firmen el consentimiento informado.
- Profesionales de enfermería que cuenten con un tiempo de trabajo en la UCI mayor a 3 meses

Criterios de exclusión:

- Profesionales de enfermería que no firmen el consentimiento informado
- Profesionales de enfermería con un tiempo de trabajo menor a 3 meses
- Profesionales de enfermería en tratamiento por una patología de salud mental.

2.3 VARIABLE(S) DE ESTUDIO

Las variables de investigación es la satisfacción laboral, según su naturaleza son cualitativas, y su escala es nominal.

Satisfacción laboral:

Definición conceptual:

“Es el estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto, que están ligadas a factores motivacionales como los Extrínsecos e Intrínsecos” (3).

Definición operacional

Es el estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto, que están ligadas a factores motivacionales como los Extrínsecos e Intrínsecos en los profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, en el año 2021.

2.4 TECNICA E INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

La técnica empleada fue la encuesta. Las encuestas son una estrategia eficaz a través de la cual los investigadores pueden obtener una visión sistemática de una amplia gama de temas (21).

Instrumentos de recolección de datos: El instrumento que se utilizará será un cuestionario el cual fue creado por Spector denominándose “Job Satisfaction Survey (JSS)”, siendo realizada su traducción al español por Marrión-Landais en el año 1993. Luego, se realizaron diversas adaptaciones en todo el mundo (12). Se realizó su validación y modificación en España, la cual fue realizado por Montoya M., en su estudio titulado “Evaluación de la satisfacción laboral y valor percibido por el empleado en la cámara de comercio de Cabal”. A nivel del Perú, Neira y colaboradores, realizaron una adaptación, validación por medio de juicio de expertos, y prueba piloto con Alpha de Crombach aceptable para la investigación (22). El instrumento contiene 40 ítems, 2 dimensiones extrínseca (26 ítems) e

intrínseca (14 ítems). Los ítems tienen respuestas tipo escala de Likert que van del 1 (“Totalmente desacuerdo”) a 5 (“totalmente acuerdo”). Los puntajes finales son definidos según la escala de Estanones.

2.5 PROCEDIMIENTO PARA RECOLECCION DE DATOS

2.5.1 Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Se solicitó una carta de presentación a la Universidad María Auxiliadora, la cual será llevada a la jefatura del hospital de Lima, 2021, para su aprobación respectiva. Una vez obtenido el permiso, se coordinará con el encargado del servicio de para proceder a la obtención de datos. Ello se realizó previo cronograma establecido.

2.5.2 Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos

La aplicación de los instrumentos se realizará en forma presencial a los profesionales de enfermería, antes de ingreso a sus turnos de guardia, la duración de la aplicación del instrumento tomará un tiempo aproximado de 15 minutos.

2.6 METODOS DE ANALISIS ESTADÍSTICO

El análisis estadístico de los datos se iniciará con la creación de la matriz de base de datos, en el programa Excell 2016. Se verificará el correcto de llenado de los mismos, y se iniciará el proceso de codificación de los datos. Seguidamente, los datos fueron exportados al programa estadístico SPSS, donde se realizará un análisis estadístico descriptivo de la variable. Para una mejor comprensión de los mismos, se presentaron en forma de gráficos y tablas.

2.7 ASPECTOS ÉTICOS

Se tomaron en cuenta los aspectos de protección de los participantes humanos de la investigación y los principios bioéticos (23).

Principio de autonomía

El principio de autonomía fue aplicado estrictamente en este estudio, al abordar al paciente, se respetaron sus decisiones y libre voluntad de participación. A cada uno de ellos se les hizo conocer los detalles del estudio y luego se solicitó su consentimiento informado para que su participación sea adecuada y regular en el estudio (24).

Principio de beneficencia

A los pacientes se les explicó sobre los beneficios indirectos que se obtendrá con los resultados de este estudio (25).

Principio de no maleficencia

Se explicó a cada uno de los pacientes que su participación en este estudio no implica ningún riesgo a su salud e integridad individual de ellos ni a la de sus integrantes (26).

Principio de justicia

Fueron tratados con respeto cada uno de los pacientes y colaboradores que participaran en nuestro estudio, así mismo se trató a todos por igual, sin discriminaciones ni preferencias (27).

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de actividades

| ACTIVIDADES | 2020- 2021 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|------------|---|---|---|-----------|---|---|---|-------|---|---|---|---------|---|---|---|-------|---|---|---|
| | Noviembre | | | | Diciembre | | | | Enero | | | | Febrero | | | | Marzo | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Identificación del Problema | | | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Búsqueda bibliográfica | | | X | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de la sección Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes | | | X | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de la sección Importancia y justificación de la investigación | | | X | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de la sección Objetivos de la de la investigación | | | X | X | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de la sección Enfoque y diseño de investigación | | | X | X | X | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | |
| Elaboración de la sección Población, muestra y muestreo | | | | X | X | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | |
| Elaboración de la sección Técnicas e instrumentos de recolección de datos | | | | | X | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | |
| Elaboración de la sección: Aspectos bioéticos | | | | | | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | |
| Elaboración de la sección Métodos de análisis de información | | | | | | | X | X | X | X | | | | | | | | | | |
| Elaboración de aspectos administrativos del estudio | | | | | | | X | X | X | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de los anexos | | | | | | | X | X | X | | | | | | | | | | | |
| Aprobación del proyecto | | | | | | | | | X | X | | | | | | | | | | |
| Trabajo de campo | | | | | | | | | | X | X | X | X | X | X | | | | | |
| Redacción del informe final: Versión 1 | | | | | | | | | | | X | X | X | X | X | X | X | | | |
| Sustentación de informe final | | | | | | | | | | | | | | | | X | X | | | |

4.2 Presupuesto

| MATERIALES | 2021 | | | | TOTAL |
|-------------------------------|-------|---------|-------|-------|-------|
| | enero | febrero | marzo | abril | s/. |
| Equipos | | | | | |
| 1 laptop | 1000 | | | | 1000 |
| USB | 30 | | | | 30 |
| Útiles de escritorio | | | | | |
| Lapiceros | 3 | | | | 3 |
| Hojas bond A4 | | 10 | | | 10 |
| Material Bibliográfico | | | | | |
| Libros | 60 | 60 | 10 | | 130 |
| Fotocopias | 30 | 30 | 10 | 10 | 80 |
| Impresiones | 50 | 10 | | 30 | 90 |
| Espiralado | 7 | 10 | | 10 | 27 |
| Otros | | | | | |
| Movilidad | 50 | 20 | 20 | 20 | 110 |
| Alimentos | 50 | 10 | | | 60 |
| Llamadas | 50 | 20 | 10 | | 80 |
| Recursos Humanos | | | | | |
| Digitadora | 100 | | | | 100 |
| Imprevistos* | | 100 | | 100 | 200 |
| TOTAL | 1430 | 270 | 50 | 170 | 2000 |

BIBLIOGRÁFICAS REFERENCIAS

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/rmhp-12-233.pdf>
2. Al-qahtani AH, Stirling B, Forgrave D. The impact of job satisfaction on nurses ' work lives : A literature review. Qscience Connect [Internet]. 2020;2(1):1-11. Disponible en: <https://www.qscience.com/docserver/fulltext/connect/2020/1/connect.2020.1.pdf?expires=1628227601&id=id&accname=guest&checksum=DBC8A030AF6D4090FBD82D496ABA51F5>
3. Inga C. Satisfaccion Laboral de las Enfermeras de centro quirurgico en el Instituto Nacional De Enfermedades Neoplásicas [tesis especialidad]. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2017. [Internet]. [citado 15 de agosto de 2020]. Disponible en: [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5341/Carri3n_cb.pdf?sequence=3&isAllowed=y#:~:text=La satisfacci3n laboral del enfermero en centro quir3rgico la mayor3a,significativo alto porque se sienten](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5341/Carrión_cb.pdf?sequence=3&isAllowed=y#:~:text=La satisfacci3n laboral del enfermero en centro quir3rgico la mayor3a,significativo alto porque se sienten)
4. Ministerio de Salud. Aprueban el Documento Técnico: «Lineamientos de Política de Recursos Humanos en Salud 2018-2030». El Peruano. Peru; 2018.
5. Wasif A. Understanding the Concept of Job Satisfaction, Measurements, Theories and its Significance in the Recent Organizational Environment. Archives of Business Research [revista en Internet] 2016 [acceso 10 de octubre de 2019]; 4(1): 90-91.
6. Mishra P. Job satisfaction. Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS) [revista en Internet] 2013 [acceso 10 de noviembre de 2019]; 14(5): 45-

54. Disponible en: <http://www.iosrjournals.org/iosr-jhss/papers/Vol14-issue5/F01454554.pdf?id=6905>
7. Pujol L, Dabos G. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales* [revista en Internet] 2018 [acceso 10 de noviembre de 2019]; 34(146): 3-18. [revista en Internet] 2018 [acceso 10 de febrero de 2018]; 30(3):
 8. Lorber M, Savič B. Job satisfaction of nurses and identifying factors of job satisfaction in Slovenian hospitals. *Croatian Medical Journal* [revista en Internet] 2012 [acceso 1 de julio de 2020]; 53(3): 263-270. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3368291/>
 9. Charaja Y, Mamani J. Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo. *Comunicacion* [revista en Internet] 2014 [acceso 10 de noviembre de 2019]; 1(1): 201-205.
 10. Manso J. El Legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT* [revista en Internet] 2002 [acceso 10 de noviembre de 2019]; (128): 79-86.
 11. Singh A, Singh S, Khan S. Job characteristics model (JCM): utility and impact on working professionals in the UAE. *International Journal of Organizational Analysis* [revista en Internet] 2016 [acceso 10 de octubre de 2019]; 24(4): 692-705.
 12. Montoya J. Evaluación de la Satisfacción Laboral y vaor percibido por el empleado en la Camará de Comercio de Santa Rosa de Cabal. *Journal of Chemical Information and Modeling* [revista en Internet] 2013 [acceso 10 de octubre de 2019]; 53(9): 1689-1699.
 13. Teruya KY, Costa AC de S, Guirardello E de B. Job satisfaction of the nursing team in intensive care units. *Revista Latino-Americana de Enfermagem Rev. Latino-Am. Enfermagem* [revista en Internet] 2019 [acceso 31 de mayo de 2020]; 27(1):1-5. 2d. C.; Disponible en:

https://www.scielo.br/pdf/rlae/v27/es_0104-1169-rlae-27-e3182.pdf

14. Mousazadeh S, Yektatalab S, Momennasab M, Parvizi S. Job satisfaction and related factors among Iranian intensive care unit nurses. BMC Research Notes [revista en Internet] 2018 [acceso 31 de mayo de 2020]; 11(1):1-5. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s13104-018-3913-5>
15. Service C. Satisfacción Laboral de Enfermeros de un Servicio de Cuidados Intensivos Pediátricos y Neonatales. Rev Uruguaya Enfermería [Internet]. 2020;15(1):1-9. Disponible en: <https://rue.fenf.edu.uy/index.php/rue/article/view/289/312>
16. Huamani A. Estrés y satisfacción laboral en enfermeros de servicios críticos en una clínica de Lima. Revista Ciencia y Arte de Enfermería [revista en Internet] 2018 [acceso 15 enero de 2020]; 3(1): 38-43. Disponible en: <http://www.cienciaenfermeria.org/index.php/rcae/article/view/77/135>
17. Cienza M. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital de emergencias Villa El Salvador [Internet]. Universidad San Martín de Porres; 2019. Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5527/Cieza_HMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
18. Romero E, Vargas S. Satisfacción laboral y su relación con el cuidado humanizado en el profesional de enfermería del servicio de cuidados intensivos hospital Hipólito Unanue [tesis licenciatura]. Perú: Universidad Nacional Jorge Basadre; 2018 [Internet]. Disponible en: http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3417/89_2018_rome_ro_alvaron_em_vargas_torres_s_fac_s_enfermeria.pdf?sequence=1&isAllowed=y
19. Gonzáles M. Satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencias del Hospital “José Casimiro Ulloa” [tesis licenciatura]. Universidad Nacional de San Marcos; 2017. Disponible en:

<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/7104>

20. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio P. Metodología de la Investigación. 6ª ed. México D. F.: McGraw-Hill; 2014. 1-600 p.
21. Casas, Labrador, Donado. La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. Atención Primaria [Internet]. 2003;31(8):527-38. Disponible en: <http://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>
22. Neira G, Salinas F. Satisfacción Laboral de la enfermera profesional en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional [tesis Licenciatura]. Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2017.
23. Arellano, Hall, Hernández. Ética de la Investigación Científica [Internet]. Ciudad de México: Universidad Autónoma de Querétaro; 2014. p. 1-271. Disponible en: http://www.inb.unam.mx/bioetica/lecturas/etica_investiga_uaq.pdf
24. Marasso N. La bioética y el principio de autonomía. Revista facultad de Odontología [revista en Internet] 2013 [acceso 11 de mayo de 2019]; 1(2): 72-78. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252003000500012
25. Morales J, Nava G, Esquivel J, Díaz L. Principios de ética, bioética y conocimiento del hombre. México: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo; 2011. [Internet]. Disponible en: http://www.uaeh.edu.mx/investigacion/productos/4822/libro_principios_de_etica.pdf
26. Moreno RP. La riqueza del principio de no maleficencia. Rev Cirugía General [revista en Internet] 2011 [acceso 8 de febrero de 2018]; 33(2): 178-185.

Disponible en: <http://www.medigraphic.com/pdfs/cirgen/cg-2011/cgs112q.pdf>

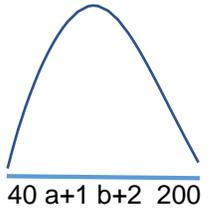
27. Martín S. Aplicación de los Principios Éticos a la Metodología de la Investigación. *Enfermería en Cardiología* [revista en Internet] 2013 [acceso 27 de diciembre de 2020]; 58(1): 27-29. Disponible en: https://www.enfermeriaencardiologia.com/wp-content/uploads/58_59_02.pdf

ANEXOS

Anexo A. Operacionalización de la variable o variables

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2

TÍTULO: Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lima, 2021

| VARIABLE | Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | N° DE ITEMS | VALOR FINAL | CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES |
|----------------------|---|--|---|----------------------|---|--|-------------|---|
| Satisfacción laboral | <p>Tipo de variable según su naturaleza:</p> <p>Cualitativa</p> | <p>Es estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto, que están ligadas a factores motivacionales como los extrínsecos e intrínsecos.</p> | <p>Es el estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del personal de salud de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lima, 2021, que están ligadas a factores motivacionales como los extrínsecos e intrínsecos.</p> | Factores extrínsecos | <p>Son aquellos que causan la insatisfacción del empleado, y se localizan en: suelo, supervisión, beneficios laborales, condiciones ambientales y físicas, compañeros de trabajo, y comunicación.</p> | <p>26</p> <p>(1,2,3,4,5,6, 7,8,9,10,11, 12,13,14,15, 16,17,18,19, 20,21,22,23, 24,25,26)</p> | Bajo |  |
| | <p>Escala de medición:</p> <p>Ordinal</p> | | | Factores intrínsecos | <p>Son aquellos que hacen que el empleado esté satisfecho con su cargo, éstos están relacionados con: trabajo en sí, recompensas, reconocimiento y promoción.</p> | <p>14</p> <p>(27,28,29,30 ,31,32,33,34 ,35,36,37,38 ,39,40)</p> | Alto | |

Anexo B. Instrumento de recolección de datos

I. PRESENTACIÓN

Buenos días somos estudiantes de segunda especialidad enfermería de la Universidad María Auxiliadora, estamos realizando el trabajo de investigación cuyo objetivo será determinar la satisfacción laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidadosa intensivos de un hospital de Lima, 2021. Para ello, requerimos su colaboración en responder las siguientes preguntas.

II. INSTRUCCIONES GENERALES

Marque solo una alternativa según corresponda.

| | DIMENSIÓN EXTRÍNSECA | TDA | DA | I | ED | TED |
|----|---|------------|-----------|----------|-----------|------------|
| | Sueldo | | | | | |
| 1 | Siento que me pagan una suma justa por el trabajo que hago. | | | | | |
| 2 | Los aumentos salariales son muy distanciados entre si. | | | | | |
| 3 | Siento que mi sueldo no esta en proporcion a mi preparación profesinal. | | | | | |
| 4 | Mi sueldo es suficiente para suplir mis necesidades economicas. | | | | | |
| | Supervisión | | | | | |
| 5 | Mi jefe inmediato es bastante acertivo y competitivo. | | | | | |
| 6 | La relacion que tengo con mis superiores es cordial. | | | | | |
| 7 | Mi jefe toma en cuenta mis sugerencias en mejora del servicio. | | | | | |
| 8 | La enfermera jefe reconoce mi desempeño laboral (carta de felicitación) | | | | | |
| | Beneficios Laborales. | | | | | |
| 9 | El conjunto de beneficios que tenemos es equitativo. | | | | | |
| 10 | Recibo un bono extra por trabajar en un area de emergencia. | | | | | |
| 11 | Se me retribuye económicamente o en horas de trabajo el tiempo extra que laboro. | | | | | |
| 12 | Recibo alimentación por laborar en un area de alto riesgo. | | | | | |
| | Compañeros de Trabajo | | | | | |
| 13 | Tengo empatia con mis colegas de trabajo. | | | | | |
| 14 | Trabajo mas de lo que debiera,debido a la incompetencia e inexperiencia de mis colegas. | | | | | |
| 15 | El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones. | | | | | |
| 16 | Existe solidaridad entre compañeros de trabajo. | | | | | |
| | Comunicación | | | | | |
| 17 | La comunicación aparenta ser buena en este servicio. | | | | | |
| 18 | Existe afinidad con mi grupo de trabajo. | | | | | |
| 19 | Hay demasiadas discusiones y peleas en el trabajo. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 20 | Las tareas asignadas no siempre son totalmente explicadas. | | | | | |
| | Condiciones Ambientales y Físicas | | | | | |
| 21 | La distribución física del ambiente de trabajo facilita mis labores. | | | | | |
| 22 | El ambiente donde trabajo es confortable en iluminación, ventilación. | | | | | |
| 23 | Cuento con materiales de bioseguridad personal. | | | | | |
| 24 | Existen accesos de evacuación señalizados y adecuados para desastres naturales. | | | | | |
| 25 | Existe hacinamiento en los diversos topicos de emergencia. | | | | | |
| 26 | Son suficientes los recursos materiales como camillas, sillas de ruedas, biombo, soportes, cobertores. | | | | | |
| | DIMENSIÓN INTRÍNSECA | | | | | |
| | Trabajo en sí | | | | | |
| 27 | Siento que mi trabajo sea rutinizado | | | | | |
| 28 | Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo | | | | | |
| 29 | Mi trabajo es altamente estresante. | | | | | |
| 30 | Considero que tengo conocimientos ,habilidades y destrezas para desempeñar mi trabajo. | | | | | |
| 31 | Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío. | | | | | |
| | Recompensas y Reconocimiento | | | | | |
| 32 | Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento que debería recibir. | | | | | |
| 33 | No siento que el trabajo que hago es apreciado | | | | | |
| 34 | Hay pocas recompensas para que los que trabajan aquí. | | | | | |
| 35 | No siento que mis esfuerzos son remunerados como deberían de ser. | | | | | |
| | Promoción | | | | | |
| 36 | Mi trabajo me supone un reto estimulante cada día | | | | | |
| 37 | Los que hacen bien su trabajo tiene una buena oportunidad de ser promovidos, | | | | | |
| 38 | Las personas son promovidas aquí, tan rápidamente como en otras instituciones. | | | | | |
| 39 | Veó mi trabajo como una fuente de realización personal. | | | | | |
| 40 | Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo. | | | | | |

Anexo C. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro haber sido minucioso en este documento y los investigadores en todo momento resolvieron mis dudas e interrogantes, en ningún momento me obligaron a participar y doy mi aprobación para contribuir en este estudio.

| | |
|---|-------|
| Apellidos y nombres del estudiante: | Firma |
| | |
| Número de DNI o pasaporte: | |
| | |
| Número de teléfono: fijo o celular: | |
| | |
| Hotmail/gmail: | |
| | |
| Apellidos y nombres del investigador: | Firma |
| | |
| Número de documento de identidad: | |
| | |
| Número de celular: | |
| | |
| Apellidos y nombres del encargado de encuestar: | Firma |
| | |
| Número de documento de identidad: | |
| | |
| Número de celular: | |
| | |

***recibi una copia del consentimiento informado.**

.....
Firma del participante