



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

**“SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL DE
ENFERMERIA DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UN
HOSPITAL MINSA– 2021”**

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

AUTOR:

**LIC. MUNARRIZ OLIVARES, AYD GUISEL
<https://orcid.org/0000-0002-9798163>**

ASESOR:

**Mg. ORFELINA, MARIÑAS ACEVEDO
<https://orcid.org/0000-0001-7901-6336>**

LIMA – PERÚ

2022

ÍNDICE GENERAL

I.INTRODUCCIÓN.....	6
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	20
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	25
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	28
ANEXOS.....	35

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE O VARIABLES.....	36
ANEXO B. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	37
ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO	39

RESUMEN

El personal de enfermería representa la mayor fuerza laboral en el área de la salud, encargado del cuidado y la atención de las personas, por ello, es necesario brindarles condiciones de bienestar laboral que en muchos casos no se evidencia, por tanto, esta insatisfacción repercute en la calidad de trabajo y la escasa motivación. Bajo este enfoque, el proyecto de investigación tendrá como objetivo determinar el grado de satisfacción laboral en personal de enfermería de Cuidados Intensivos de un Hospital Minsa – 2021. Según el marco metodológico, la investigación presenta el enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y diseño no experimental de corte transversal. La población estará constituida por 50 enfermeros (as) que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Minsa – 2021. Para realizar el procedimiento de información se trabajará con la técnica de la encuesta y el instrumento denominado Cuestionario de Satisfacción Laboral S4/23 propuesta por Meliá y Peiró (1998). Así mismo, la información recolectada será procesada en el programa SPSS versión 26, a partir del cual, se llevará a cabo el análisis estadístico a través de pruebas estadísticas descriptivas y de pruebas correlacionales para la comprobación de las hipótesis planteadas en la investigación.

Palabras claves: Satisfacción laboral, Personal de enfermería, UCI.

ABSTRACT

The nursing staff represents the largest workforce in the health area, responsible for the care and attention of people, therefore, it is necessary to provide them with conditions of work well-being that in many cases is not evidenced, therefore, this dissatisfaction has repercussions in the quality of work and the low motivation. Under this approach, the research project will aim to determine the degree of job satisfaction in Intensive Care nursing staff of a Hospital Minsa - 2021. According to the methodological framework, the research presents the quantitative approach of a descriptive type and non-experimental design of cross-section. The population will be made up of 50 nurses who work in the Intensive Care Unit of a Minsa Hospital - 2021. To carry out the information procedure, the survey technique and the instrument called the S4 Job Satisfaction Questionnaire will be used. / 23 proposed by Meliá and Peiró (1998). Likewise, the information collected will be processed in the SPSS version 26 program, from which the statistical analysis will be carried out through descriptive statistical tests and correlational tests to verify the hypotheses raised in the research.

Keywords: Job satisfaction, Nursing staff, ICU.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, la satisfacción laboral es de gran importancia dentro de una institución, dando como resultado el estudio de opiniones de los diferentes trabajadores en relación con el grado de satisfacción dentro de su entorno laboral. Para tal caso, la medición de la satisfacción laboral es un requisito indispensable, a lo cual, se ha logrado determinar mediante diferentes investigaciones el desempeño efectivo del personal los cuales dedican gran tiempo a sus labores, así como el personal de enfermería los cuales realizan actividades sustantivas en el hospital para cuidar el bienestar físico y mental de las personas que se encuentran bajo su cargo, entregándoles una atención de calidad. No obstante, el trabajo que realizan en los diferentes puestos de trabajo debe generar satisfacción para incidir positivamente en los aspectos de productividad, estabilidad, compromiso y el clima laboral (1).

Los profesionales de enfermería juegan un papel muy importante en las instituciones de salud pública o privada ya que deben realizar su trabajo de acuerdo a los estándares de calidad siendo evaluados constantemente. Por lo cual, la enfermería es definida como una ciencia donde se aplican métodos científicos para verificar y mejorar los conocimientos prácticos, y al mismo tiempo al ser integrado como una carrera universitaria, los profesionales del campo de la salud desempeñaran sus roles y habilidades, convirtiéndola en una profesión libre con un amplio abanico de conocimientos propios (2).

Con respecto a la satisfacción laboral, las organizaciones de todo el mundo han empezado a tomar gran importancia en ella, ya que distintos estudios han logrado confirmar que mantener un alto grado de satisfacción en el trabajo influenciará en la calidad de desempeño de los trabajadores. En Estados Unidos, la OIT de acuerdo a los estudios realizados indicó que un 45% de trabajadores se encuentran satisfechos con sus trabajos, mientras que el 65% pertenecientes a una población de personas menores a 25 años no mostraban un interés en las actividades de laboreo (3).

En América Latina, el profesional de la salud proporciona sus energías hacia diferentes labores y pasan la mayor parte de su adultez en otras ocupaciones profesionales, lo que determina su nivel económico y estabilidad emocional en la vida, incluida su felicidad, para lo cual, el trabajo brinda un mayor sentido de identidad, demostrando así que una persona supera el estado de autoestima y el sentido de pertinencia (4).

En el Perú, la situación presentada en las diferentes instituciones de la salud se presenta de manera realista presentándose problemas tales como los excesos de carga laboral, disminución de la demanda de acuerdo al número de enfermeras presentes en los servicios de salud, disminución de salarios, escases de suministros, enfermeras hospitalarias con insatisfacción en el trabajo, entre otros. Por tanto, no cabe duda de que esta crítica e importante situación requiere investigar el nivel de satisfacción laboral global de los profesionales del área de enfermería en los hospitales e instituciones de salud, y es necesario determinar sus niveles de satisfacción e insatisfacción laboral, lo que afectará la calidad de atención y el cuidado humanitario ofrecido (5).

Con respecto al personal de la salud, la administración general, presentó la aprobación del informe técnico “lineamientos de política de recursos humanos en salud 2018-2030” con el fin de implementar y mejorar la relación entre la calidad y el desarrollo que conlleva a la salud, manteniendo la disponibilidad, distribución y competencias actualizadas en prestación eficiente de calidad, presentando condiciones de trabajo adecuadas para el campo laboral según las normas vigentes manifestadas (6).

Por otra parte, la Unidad de Cuidados Intensivos tiene como fin dar un cuidado integral a las personas que presentan alguna complejidad crítica en su salud. Así mismo, las enfermeras intensivistas ofrecen atenciones especializadas integrales y continuas mediante su permanencia del paciente en el área UCI. Por ello, para aplicar métodos científicos basados en el proceso de enfermería para realizar el trabajo de manera eficaz y eficiente, no solo se debe tener un amplio abanico de

conocimientos actualizados, sino también que el trabajo a realizar por parte de los enfermeros debe suplir sus expectativas deseadas (7).

Debido a la naturaleza del trabajo en el área UCI, los profesionales de enfermería que se especializan en la Unidad de Cuidados Intensivos se encuentran sujetos a factores estresantes en su entorno laboral, además de mantener una actitud emocional equilibrada e imparcial, conllevando a una mayor demanda laboral debido a los medios y propósitos tal como el cuidado y bienestar del paciente. En este sentido, Fuentelsaz C. et al.; realizaron un estudio en el 2013 titulado “Entorno laboral, Satisfacción y Burnout de las enfermeras de Unidades de Cuidados Críticos y Unidades de Hospitalización”, aplicando un estudio de corte transversal, de enfoque cuantitativo y trabajando con una muestra de 6417 enfermeras de 59 nosocomios de las cuales 1122 laboran en las unidades de cuidados intensivos, revelando que las enfermeras del área UCI mantienen un bajo nivel de satisfacción debido a que muestran niveles bajos de burnout y el hospital donde se desempeñan presentan condiciones desfavorables (8).

El Servicio de Cuidados Intensivos del Hospital Hipólito Unanue es de alta complejidad, cuenta con 20 profesionales de enfermería en un 60% con especialidad y experiencia en el área: En algunas ocasiones se dificulta brindar el cuidado humanizado por el déficit en la operacionalización de la Reforma de Salud, los problemas administrativos y organizacionales en la prestación de los servicios de salud; el uso de la tecnología, la carga laboral, las múltiples funciones administrativas, que llevan en cierta medida a alejar al profesional de enfermería del contacto cálido con las personas y del verdadero cuidado humanizado (9).

Debido a ello, la investigación tiene como finalidad determinar el grado de satisfacción laboral en personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos lo cual permitirá identificar la importancia y el impacto que tiene en los profesionales de enfermería y en la organización, así como en el desempeño en su trabajo y de la importancia de brindar a sus profesionales una estabilidad laboral, emocional, económica y el reconocimiento por su trabajo.

La salud, según la organización internacional del trabajo es definida como la función o el nivel de eficiencia metabólico de un organismo a nivel micro (celular) y macro (social). Por otra parte, con respecto a lo social, se menciona a la salud ocupacional el cual hace referencia a la protección de la salud de las distintas personas activas, controlando las enfermedades o accidentes generadas por el desarrollo laboral, de acuerdo a ello, se enfoca en un principio a las condiciones laborales que se basan en 3 puntos: Condiciones físicas, de medio ambiente y organizativas (10).

En 2008 la Organización Internacional del Trabajo definió al trabajo como todo aquellos que las personas esperan realizar en una cierta trayectoria de su vida, manteniendo un trabajo productivo durante su vida laboral, a fin de obtener buenas remuneraciones, un lugar de trabajo seguro, protección social, altas expectativas en el desarrollo personal e integridad social, mantener libre expresión ante alguna inquietud o angustia y colaboración en la elección de opciones (10).

La satisfacción tiene diferentes definiciones, para tal caso, se determina como un estado emotivo eficiente y de placer, que es dado por el resultado de las diferentes experiencias laborales dada por cada individuo. Este sentimiento se logra mediante las diferentes características de satisfacción en las cuales se tiene presente el sueldo, supervisión, beneficios, oportunidades promocionales, condiciones laborales, compañerismo y las prácticas organizacionales (11).

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, este concepto se sostiene bajo el concepto de Frederick Herzberg, refiriendo a la satisfacción laboral en semejanza con el factor motivacional, en pocas palabras, cuando la persona se enfrenta a actividades desafiantes y estimulantes se genera la satisfacción. De acuerdo a las investigaciones realizadas por dicho autor, observó que las diferentes personas indagadas mantenían una buena relación con su trabajo, atribuyendo dicha situación a ellos mismo. Sin embargo, cuando no mantenían un alto grado de satisfacción, tendían a mencionar a factores nutricionales, ambientales o sanitarios. De esta manera, se comprobó que los factores motivacionales presentes, no son causantes de la desmotivación (12).

De acuerdo a la ley de enfermería 27666, de los derechos de la enfermera, en el artículo 11 se menciona que el personal de la salud debe trabajar manteniendo un ambiente estable, debidamente adecuado para vigilar la exposición a contaminantes y sustancias tóxicas. Por otra parte, se debe considerar condiciones de bioseguridad adecuados al área laboral. Así mismo, de acuerdo a los niveles de remuneración equitativo hacia los profesionales de la salud, le corresponde al estado velar por la mejora salarial, lo cual implica mantener actualizado los niveles remunerativos tomando como base las categorías salariales. La remuneración para las guardias diurnas y nocturnas se darán de acuerdo a la modalidad que presenten. los trabajos de guardia lo cual no deben exceder las 12 horas al día de acuerdo a las actividades realizadas por necesidad del servicio, concerniendo actividades variadas y/o diferenciadas en jornadas ordinarias. Sin embargo, solo se excederá las 12 horas de trabajo siempre y cuando no se cuente con el personal adecuado. Finalmente, de acuerdo al artículo 15 se menciona que el personal de salud (enfermera o enfermero) se deberá capacitar de acuerdo a su centro laboral con créditos académicos que sean necesarios para la recertificación (13).

A principios del siglo XX, la comunidad científica se ha interesado en investigar los determinantes de la satisfacción laboral, entre los estudios más relevantes se encuentran los que se centran en las características de la situación, mencionado como situacional y las investigaciones con mayor atención, las cuales son mencionados como disposicionalistas. Por consiguiente, se mencionarán cada uno de los enfoques (14).

Para el enfoque situacional, esta visión, denominada habitualmente visión basada en el diseño del trabajo, se inició a partir de la segunda guerra mundial, en el cual la tendencia de la comunidad científica y de los profesionales se centró en el estudio del medio ambiente gremial y como impacta sobre la postura y conducta de los trabajadores. De la misma forma, se basa en el concepto de poder situacional, proponiendo que la psicología situacional de acuerdo con la medida en que guía a las personas a percibir y construir eventos de manera convergente, produce expectativas consistentes sobre los patrones de conducta y mantiene una fuerte

influencia sobre el desarrollo del comportamiento adecuado e inculca a las habilidades necesarias para un desempeño exitoso (15).

Con respecto al enfoque disposicional, se menciona que el estudio del alcance de la personalidad sobre la satisfacción laboral se inició a mediados de la década del 80, en donde la mayoría de científicos tomaban mayor interés a este estudio centrándose en el estado mental que no se logra observar, conocido como disposiciones, de alta estabilidad mediante el tiempo, con grandes bases genéticas y neuropsicológicas, que influyen en las organizaciones a través de las actitudes y comportamientos en distintos contextos (16).

De acuerdo a lo mencionado por el autor Robbins (1988) el tipo de actividad, los incentivos, la manera de interactuar y las condiciones de trabajo determinan la satisfacción del individuo dentro su centro de trabajo. Así mismo, se debe considerar las características personales de los empleados según el trabajo que realizan, cambiando el sentido de su compromiso laboral y el placer del empleado hacia su trabajo (17).

De acuerdo a lo mencionado por Hannoun, el comportamiento está determinado por las características de la ocupación y también dependerá de la percepción de los empleados sobre las expectativas del trabajo. Estas particularidades son: valores, necesidades y los rasgos personales (18).

La manera de percibir el trabajo de acuerdo a lo que debe ser de las labores son la comparación social con otros empleados, las características de trabajos pasados y los grupos de referencia. Ciertas características de los puestos laborales tendrán gran impacto en cómo los trabajadores perciben su condición laboral actual las cuales están basadas en la seguridad, supervisión compañerismo, retribuciones y las oportunidades de progresar.

Cabe recalcar, que actualmente la satisfacción laboral es un tema importante en diferentes instituciones, conllevando al logro de metas de calidad de los trabajadores y las organizaciones en las que trabajan (19).

La actitud tomada en el ámbito laboral genera satisfacción, a diferencia de la motivación que se da de acuerdo al trabajo que se realiza. Básicamente se refiere al tipo de comportamiento del trabajador, que también se vea influenciado por la vitalidad y la pasión. El enfoque de la satisfacción se basa en la percepción de las actividades laborales y las consecuencias resultantes. La actitud o comportamiento de cada empleado se distingue entre sí, por lo que la mejor forma de impulsar a los trabajadores se da mediante habilidades o planes para potenciar el conocimiento del empleado. Así mismo, entregarle alternativas que les permitan mantenerse satisfechos en sus trabajos.

Con respecto a los autores Peiró y Prieto (1996) la satisfacción unidimensional está en relación con las diversas dimensiones tal como la derivación de distintos factores, las cuales pueden evaluarse con los distintos niveles de satisfacción en los trabajadores. Por otra parte, según Locke, el grado de satisfacción en la labor es una acumulación de diversas características de gran valor, las cuales se clasifican en diferentes magnitudes, involucrando sucesos y agentes de satisfacción laboral. En cuanto a sucesos o limitaciones, se añaden particularidades en relación a la satisfacción, entre las cuales se mencionan las tareas laborales, las ocasiones de captar nuevos conocimientos, complicaciones laborales, posibilidad de alcanzar el éxito, entre otros (20).

Los niveles de análisis de satisfacción se pueden establecer en tres tipos entre los cuales se mencionan a continuación:

La insatisfacción laboral constructiva. Para dicho punto se tiene en cuenta la insatisfacción la cual permitirá generar un estímulo mejorando la situación. Como siguiente punto, se tiene en cuenta a la insatisfacción laboral fija, para dicho caso no se tiene en cuenta el anhelo, por lo cual las mantiene, pero no actúa por dar un cambio a la situación. Finalmente, la Pseudo-Satisfacción laboral resignada, en la cual el individuo al no estar satisfecho consigo mismo, cambia la imagen de la realidad.

Así mismo se pueden implantar dos tipos o niveles de análisis entre las cuales se mencionan a continuación:

En lo que a satisfacción se refiere, podemos diferenciar dos tipos o niveles de análisis, las cuales son mencionadas a continuación:

Satisfacción general: El cual puede ser definido como un indicador promedio que siente el trabajador frente a diferentes facetas desempeñadas en su área de trabajo. La satisfacción general guarda estrecha relación con el clima organizacional de la empresa y el desempeño laboral de sus trabajadores (21).

Edwin Locke (1960) propuso que la intención de trabajar a base de metas y logros es un factor importante para que el trabajador se mantenga motivado, pues a partir de la implantación de metas y objetivos el empleador sabe lo que debe de realizar y el esfuerzo que debe aplicar para cumplir lo programado aumentando su desempeño (22).

En el hospital es evidente el descontento con la calidad del servicio, la falta de integración del equipo de trabajo, el trato insuficiente a los paciente y familiares, retrasos en los trámites administrativos y la realización de las metas operativas, en el cual se plantea la interrogante sobre el vigor realizado por equipo de gestión en el cual se debe generar un entorno laboral satisfactorio por parte de las enfermeras supervisoras, en donde se estimulen las cualidades personales y prevalezcan las relaciones interpersonales. Por lo cual, se tiene previo conocimiento que el personal supervisor de enfermería presenta una mala reputación al momento de realizar sus funciones laborales repercutiendo en el cuidado de los pacientes y en las relaciones con el equipo de trabajo. De acuerdo a ello, la insatisfacción laboral entre el personal que presta servicios en las instituciones presenta un alto riesgo profesional, donde las condiciones de trabajo guardan estrecha relación con la insatisfacción (23).

El ambiente laboral para enfermería se encuentra basado en un entorno de trabajo que limita o facilita la práctica profesional, influyendo en ellos factores de trabajo de manera física, social o psicológica y las condiciones ambientales como factores de entorno conformadas por la temperatura, ruido e iluminación, así mismo, cabe resaltar las influencias ergonómicas. Finalmente, investigaciones previas consideran que el ambiental laboral en el área de enfermería puede evaluarse

mediante distintos instrumentos que permitan tener un conocimiento previo del desarrollo de las labores en relación con el ambiente de trabajo en las diferentes áreas hospitalarias (24).

Los factores intrínsecos están en relación con la satisfacción del empleado con su puesto de trabajo concedido y con las diferentes tareas realizadas, las cuales son vigiladas por el mismo trabajador.

Dichos factores comprometen al trabajador a ser responsable, involucrando los sentimientos con el desarrollo individual, reconocimientos, responsabilidad y autorrealización del mismo.

El fruto obtenido de dichos factores motivacionales en relación con el comportamiento de los trabajadores es más amena y permanente, dado a que, más eficaz sea la satisfacción laboral; se generará un crecimiento. Sin embargo, cuando estos presentan un déficit generan insatisfacción laboral (25).

Así mismo, la toma de decisiones insta a un proceso en el cual se debe tener en cuenta las diferencias de alternativas para el accionar, donde se opta por las alternativas más eficientes logrando los resultados esperados y evitar los malos. Por ello la toma de decisiones de la salud, estará bajo el régimen de constructos éticos que permiten mantener relaciones entre los usuarios y el profesional de la salud. Cabe resaltar, lo mencionado por la OMS en el año 1978, donde se especifica que el individuo tiene el deber y el derecho de contribuir en la aplicación y/o planificación de la atención primaria de salud, logrando confirmar una manera de vínculo entre el profesional y el usuario tomando mayor cooperación en la toma de decisiones en salud (26).

Como último punto se define a la satisfacción por prestaciones la cual se basa en el salario o remuneración presente hacia el trabajador, además de presentarse ascensos laborales, oportunidades y desarrollo que son ofrecidas por las organizaciones hacia sus empleados para continuar con la formación profesional (26).

Dentro del ámbito internacional se ha considerado el trabajo de investigación de Avella, P; y Naranjo, H. (2021) titulada “Satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital Central de la ciudad de Villavicencio” la cual tuvo como fin plantear una propuesta basada en la medición del grado de satisfacción en el trabajo con la cual cuentan los profesionales de enfermería con respecto a sus puestos laborales. Así mismo, la investigación propuesta mantiene un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, con un diseño no experimental de tipo transversal. Por consiguiente, se aplicó el cuestionario General S4/23 de Meliá y Peiró con el objetivo de identificar los diversos puntos en relación con la satisfacción sirviendo para investigaciones a futuro. Finalmente, de acuerdo a las investigaciones realizadas, obtuvieron poca información recolectada de acuerdo a la zona de estudio, permitiendo que dicha investigación pueda servir como plus para su realización en investigaciones que mantengan una relación cercana a ella (27).

Alemán, J. (2017) en su trabajo de investigación titulada “Satisfacción laboral del personal de enfermería de la sala de neonatología, Hospital Militar Escuela DR. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua junio 2017” tuvo como objetivo determinar en nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería. La investigación presenta el enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y corte transversal. Así mismo, la población estuvo conformada por un total de 27 personales de enfermería. La técnica empleada fue el la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario. Los resultados que se obtuvieron indicaron que el mayor grado de satisfacción laboral estuvo relacionado con la identidad de la tarea, desarrollo personal, ambiente de trabajo y autonomía en el desempeño, sin embargo el menor grado de satisfacción estuvo constituida por la dimensión salario y el sistema de incentivos (28).

Con respecto al autor García, Y. et al (2016) en su investigación titulada “Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud públicas: Caso Hidalgo, México” con el fin de evaluar en dos instituciones de salud pública, la percepción de la satisfacción laboral en el estado de Hidalgo, a través del instrumento S20/23, logrando identificar los factores intrínsecos y extrínsecos

con la satisfacción en el trabajo. La investigación presenta un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo y correlacional. Por consiguiente, se obtuvieron resultados a modo general en el cual, el grado de satisfacción en el hospital A y B es medianamente satisfecho. Con respecto a la satisfacción intrínseca en ambos hospitales se encuentran medianamente satisfechos y en cuanto a lo extrínseco se denotan niveles mínimos de satisfacción. Cabe agregar, que de acuerdo a la satisfacción intrínseca en los hospitales A y B el nivel alto de satisfacción es producido por contar con un trabajo de confort y con niveles mínimos se tiene en cuenta la falta de apoyo en las metas y objetivos que se desean alcanzar, y con respecto a lo extrínseco se encontraron bajos niveles de satisfacción en relación con el salario, marcando un nivel de desinterés. En conclusión, al correlacionar la satisfacción del trabajo con los factores extrínsecos e intrínsecos, se obtuvo un alto grado de correlación (1).

Dentro del ámbito nacional se ha considerado el trabajo de investigación de Huamán, N. (2016) titulada “Factores institucionales y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital María Auxiliadora, 2015” tuvo como objetivo la determinación entre la relación de los factores institucionales y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital María Auxiliadora. La investigación presenta un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo correlacional y corte transversal. Así mismo la muestra se conformó por 130 enfermeros profesionales que laboran en el Nosocomio María Auxiliadora. Se usó la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario. Consigo, se obtuvieron resultados con respecto al tiempo de servicio en el cual el personal que labora menos de 5 años comprende al 34.6% del total, por otro lado el personal que labora entre 5 a 14 años comprende el 32.3% y el 33.1% labora en un periodo mayor a 15 años (29). Por otra parte, los factores institucionales y las satisfacciones laborales ($Rho=0.272$, $p=0.002$) mantienen una relación directa y de gran significancia (30).

Morales, E. (2016) en su investigación titulada “Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. EsSalud. 2016” tuvo como objetivo identificar el grado de satisfacción laboral en el personal de enfermería. La investigación presenta el enfoque cuantitativo, nivel aplicativo y un método descriptivo de corte trasversal. Así mismo, la población estuvo constituida por 67 profesionales de enfermería. Se usó la técnica de la encuesta y el instrumento denominado cuestionario. Consigo, se obtuvieron como resultados que el 77.6% de los encuestados manifiestan un nivel de satisfacción medio y solo un pequeño porcentaje se encuentran satisfechos y entre las dimensiones más sobresalientes se encuentran el desarrollo personal y las condiciones materiales y físicas, por lo cual el autor concluye que esto es un factor preocupante que incide en que el personal de enfermería solo trabaje por cumplir sus obligaciones, es decir realice su labor sin estímulo alguno (31).

Matamet T. (2015) en su investigación titulada “Satisfacción del profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano de Juliaca, 2015” tuvo como objetivo determinar la satisfacción laboral en el personal de enfermería. La investigación presenta el enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y de corte trasversal. Así mismo, la población estuvo constituida por un total de 95 profesionales de enfermería. Se usó la técnica de la encuesta y como instrumento se empleó el cuestionario. Consigo, se obtuvieron como resultados que el 56.25% del personal de enfermería manifiestan un nivel de satisfacción laboral medio, el 25% manifiestan un nivel de satisfacción laboral bajo y un 18.75% un nivel de satisfacción laboral alto, así también, las dimensiones con nivel de satisfacción medio son las relacionadas a las condiciones físicas y relaciones interpersonales, las dimensiones con un nivel de satisfacción alto son las relacionadas con la remuneración, desarrollo personal y desempeño tareas, y las dimensiones con un nivel bajo de satisfacción son las relacionadas con las políticas administrativas y la relación con la autoridad (30).

La importancia de la investigación radica en determinar el grado de satisfacción laboral que presenta el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital del Minsa, debido a que un empleado satisfecho se esfuerza para realizar sus actividades diarias con empeño y emoción y no por obligación, esto quiere decir que un profesional de la salud que labore con actitud y pasión es porque se encuentra satisfecho en la organización donde se desempeña. La importancia de la satisfacción laboral radica en que permite conocer aquellos factores que pueden desencadenar que un profesional de la salud abandone su puesto de trabajo o se desempeñe de manera ineficaz.

Por otro lado, la investigación presenta una justificación teórica, esto quiere decir que la investigación busca a partir de la aplicación de la teoría y de conceptos básicos encontrar explicaciones referentes a la satisfacción laboral que afecta al personal de enfermería, lo cual le permitirá al investigador identificar aquellas dimensiones que repercuta a que el personal de salud se encuentre insatisfecho en el ambiente en el cual se desempeña, afectando significativamente su rendimiento y el cumplimiento de metas y objetivos.

A su vez, presenta una justificación social, debido a que la presente investigación generará una nueva contribución al conocimiento, lo cual contribuirá a que las instituciones, empresas y organizaciones identifiquen los factores que afectan la satisfacción laboral de sus empleados, por ello, será un aporte para contribuir a mejorar la calidad asistencial y la satisfacción laboral del personal de enfermería, pues es un indicador importante tanto en términos de productividad, calidad y bienestar de la persona.

Por último, presenta una justificación metodológica, ya que para llevar a cabo el proyecto de investigación se a tenido en cuenta el método científico, el cual consiste en llevar a cabo una secuencia metodológica que permita observar la realidad, formular problemas, plantear objetivos e hipótesis, recolectar datos, analizar y discutir los resultados y finalmente comprobar las hipótesis planteadas; pasos que le dan sustento y veracidad a la investigación.

El objetivo general abordado en la investigación es: Determinar el grado de satisfacción laboral en personal de enfermería de cuidados intensivos de un Hospital Minsa – 2021.

Así mismo, los objetivos específicos son:

Identificar el nivel de satisfacción laboral de la enfermera (o) profesional en la unidad de cuidados intensivos en la dimensión satisfacción con la supervisión.

Identificar el nivel de satisfacción laboral de la enfermera (o) profesional en la unidad de cuidados intensivos en la dimensión satisfacción con el ambiente físico.

Identificar el nivel de satisfacción laboral de la enfermera (o) profesional en la unidad de cuidados intensivos en la dimensión satisfacción con las prestaciones.

Identificar el nivel de satisfacción laboral de la enfermera (o) profesional en la unidad de cuidados intensivos en la dimensión satisfacción intrínseca.

Identificar el nivel de satisfacción laboral de la enfermera (o) profesional en la unidad de cuidados intensivos en la dimensión satisfacción con la participación en las decisiones.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Enfoque y diseño de investigación

Según su enfoque, la investigación es Cuantitativa de tipo Descriptivo, debido a que emplea la recolección y el análisis de datos para probar hipótesis y responder a las preguntas de investigación a partir de la medición numérica y el uso del análisis estadístico y de esta forma establecer los patrones de comportamiento de una población objetivo (32). Según el diseño, la investigación es No Experimental de corte transversal, ya que es una investigación que se lleva a cabo sin la manipulación deliberada de las variables de estudio, esto quiere decir que solo se basa en la observación del objeto de estudio en un periodo de tiempo determinado tal y como se presenta en el ámbito en el que se desarrolla para posteriormente ser analizados (33).

2.2. Población

Población: Conformada por 50 enfermeros (as) que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Minsa – 2021.

Muestra: Constituida por 50 enfermeros (as) que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Minsa – 2021.

Muestreo: Muestreo No Probabilístico por Conveniencia, debido a que el cuestionario será aplicado al personal de enfermería que se encuentren presentes y dispuestos a participar en el estudio.

Criterios de selección

➤ **Criterios de inclusión:**

- ✓ Personal de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos.
- ✓ Personal de enfermería con un periodo de tiempo de trabajo mayor a dos años.

➤ **Criterios de exclusión:**

- ✓ Personal de enfermería que no labora en la Unidad de Cuidados Intensivos.
- ✓ Personal de enfermería con un periodo de tiempo de trabajo menor a dos años.

2.3. Variables de estudio

La investigación presenta como única variable la “Satisfacción laboral en personal de enfermería”, el cual según su naturaleza, es una variable de tipo Cualitativa y cuya escala de medición es de tipo Ordinal, es decir es una variable en la cual los atributos y/o características se expresan de forma verbal, es decir, no numérica y mediante palabras, por otro lado, el nivel de medición se caracteriza por establecer un orden jerárquico en la variable cualitativa (33).

Definición conceptual: La satisfacción laboral se puede definir como la actitud de las personas hacia el trabajo. El trabajo que realizan las personas va mucho más allá de las actividades que realizan, porque también requiere interacción con colegas y gerentes, cumplimiento de las normativas y políticas organizacionales, cumplimiento de estándares de desempeño, supervivencia en condiciones laborales, etc. Esto significa que la evaluación de la satisfacción de los empleados es una suma compleja de muchos elementos laborales. También se puede definir como la actitud de los trabajadores hacia su propio trabajo, que se basa en creencias y valores. Las actitudes están determinadas por las características del trabajo actual y la percepción del trabajador sobre lo que debería ser (34).

Definición operacional: Consiste en medir la satisfacción laboral en personal de enfermería de cuidados intensivos de un Hospital del Minsa a partir de 5 dimensiones: Satisfacción en la supervisión, satisfacción en el ambiente físico, satisfacción en las prestaciones, satisfacción intrínseca por su trabajo y la satisfacción en la participación en la toma de decisiones, los cuales serán medidos

a partir de un Cuestionario de Satisfacción Laboral S4/23 propuesto por Meliá y Peiró (1998).

2.4. Técnicas e instrumentos de medición

Técnicas de medición: La técnica de recolección de datos a utilizarse será la encuesta, cuyo propósito es obtener información de forma oral y/o escrita a partir de una muestra de estudio (grupo de individuos) sobre un tema en específico y que solo es válida en el periodo de tiempo en la cual fue recolectada debido a que las opiniones y/o discursos pueden ir variando con el transcurso del tiempo (33).

Instrumento de medición: El instrumento de recolección de datos a emplearse será el cuestionario que consta de una estructura en la cual quedan registradas las respuestas proporcionadas por los encuestados (33). Para la presente investigación, se empleará el Cuestionario de Satisfacción Laboral S4/23 propuesta por Meliá y Peiró en el año de 1998, el cual se orienta en conocer la satisfacción laboral en personal de enfermería de un Hospital Minsa en relación a su trabajo y se basa en 23 ítems de selección múltiple en una escala del 1 al 7 que oscilan entre 1 - muy insatisfecho y 7 - muy satisfecho; así también, el cuestionario presenta una fiabilidad de 0.92 (35).

2.5. Plan de recolección de datos

2.5.1. Solicitud de autorización y previas coordinaciones para el proceso de recolección de datos

Se solicitará a la Dirección General de la Universidad María Auxiliadora una carta de presentación que será entregada al director del Hospital del Minsa para gestionar el permiso de acceso a la Unidad de Cuidados Intensivos y de esta manera poder abordar al personal de enfermería objeto de estudio y aplicarles el cuestionario que tiene como finalidad medir la satisfacción laboral.

2.5.2. Aplicación del instrumento de recolección de datos

El cuestionario se aplicara al personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos durante el transcurso del mes de “octubre del 2020” hasta el mes de agosto del año 2021, así mismo, antes de que sea aplicado el instrumento se explicará a cada participante los objetivos y la finalidad de la investigación, a su vez, se les entregará el documento de consentimiento informado. El llenado del cuestionario tiene una duración aproximada de 15 minutos, finalizado el tiempo, la investigadora procederá a verificar que todos los ítems hayan sido respondidos en su totalidad.

2.6. Método de análisis estadísticos

La información recolectada a partir de la aplicación del instrumento denominado Cuestionario de Satisfacción Laboral S4/23 propuesto por Meliá y Peiró (1998) empleada para medir la variable “Satisfacción laboral en personal de enfermería” serán procesadas en el programa SPSS versión 26, a partir del cual, se llevará a cabo el análisis estadístico a través de pruebas estadísticas descriptivas y de pruebas correlacionales para la comprobación de las hipótesis planteadas en la investigación.

2.7. Aspectos éticos

A continuación, se mencionarán los 4 principios básicos de la bioética que rigen el trabajo de investigación:

Principio de autonomía: Definida como la capacidad que poseen las personas para deliberar y asumir la responsabilidad de las acciones tomadas (36). Bajo este enfoque, la investigación cumple con este principio ya que a cada personal de enfermería se le entregará el documento de consentimiento informado para que sea él (ella) mismo (a) quien a partir de la información proporcionada acepte participar en la investigación.

Principio de beneficencia: Definida como la obligación moral para actuar en beneficio del prójimo, lo que en términos generales se conoce como “Hacer el Bien, es decir promover el bienestar (36). Por ello, a cada participante se le proporcionará información detallada sobre la finalidad de la investigación y del aporte al conocimiento que se espera brindar.

Principio de no maleficencia: Definida como aquellas acciones tomadas por los seres humanos que no causan daño, dolor o sufrimiento a sus semejantes (36). Con la finalidad de asegurar el cumplimiento de este principio, la investigadora tendrá la obligación de explicar la forma en cómo se llevará a cabo la investigación y el uso adecuado que se le dará a la información recabada.

Principio de justicia: Definida como la equidad en la distribución de cargas y beneficios (36). En este sentido, los participantes serán tratados de igual forma, sin preferencias, sino por el contrario, a cada uno de ellos se les tratará con respeto y equidad, manteniendo en todo momento la ética profesional.

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1. Cronograma de actividades

Actividades	2020												2021																															
	Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	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			X	X																																								
Búsqueda bibliográfica			X	X	X	X	X	X																																				
Elaboración de la sección introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes			X	X	X	X	X	X	X	X	X																																	
Elaboración de la sección introducción: Importancia y justificación de la investigación							X	X	X	X	X	X																																
Elaboración de la sección introducción: Objetivos de la de la investigación			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																																
Elaboración de la sección material y métodos: Enfoque y diseño de investigación									X	X	X	X																																
Elaboración de la sección material y métodos: Población, muestra y muestreo									X	X	X	X																																
Elaboración de la sección material y métodos: Técnicas e instrumentos de recolección de datos									X	X	X	X																																
Elaboración de la sección material y									X	X	X	X																																

3.2. Recursos financieros

MATERIALES	2020			2021								TOTAL
	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	S/.
Equipos												
1 laptop	S/.2000											S/.2000
USB	S/.20											S/.20
Útiles de escritorio												
Lapiceros	S/.6.90								S/.6.90			S/.13.80
Lápiz									S/.7.86			S/.7.86
Tableros									S/.30			S/.30.00
Hojas bond A4			S/.8.90								S/.8.90	S/.17.80
Material Bibliográfico												
Libros	S/. 30	S/.20	S/.50	S/.15	S/.30							S/.145
Fotocopias	S/.15		S/.15	S/.15	S/.15	S/.15	S/.15		S/.25			S/.115
Impresiones			S/.30						S/.50		S/.50.00	S/.130
Espiralado			S/.15.00								S/.25.00	S/.40
Otros												
Movilidad									S/.50		S/.50	S/.100
Alimentos	S/.15	S/.15	S/.15	S/.15	S/.15	S/.15	S/.15	S/.15	S/.15	S/.15	S/.15	S/.150
Llamadas	S/.30	S/.30	S/.30	S/.30	S/.30	S/.30	S/.30	S/.30	S/.30	S/.30	S/.30	S/.330
Recursos Humanos												
Digitadora	S/.50										S/.50	S/.100
Imprevistos*			S/.100		S/.100						S/.100	S/.300
TOTAL												S/.3499.46

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. García Y, Martínez M, Rivera M, Gutiérrez G. Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos insituciones de salud pública: Caso Hidalgo, México. Ciencia Administrativa.2016-Agosto;0(1):p.26-42.
<https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04CA201601.pdf>
2. Brito P. Impacto de las reformas del sector de la salud sobre los recursos humanos y la gestión laboral. Panam Salud Pública. 2000; 8(1-2).
<https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/8797/3003>
3. Franco A, Silvia J. Buenas tareas. [Online].; 2010 [cited 03 04 2021. Available from:<https://www.buenastareas.com/ensayos/Satisfaccion-Laboral/1101246.html>.
4. INEI. Encuesta Nacional de Satisfacción de Usuarios en Salud. Manual. Lima;; 2015. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/3509.pdf>
5. Mejía P, Murga S. Sobrecarga laboral y calidad de cuidado del profesional de enfermería desde la perspectiva del usuario. Tesis de licenciatura. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo, Enfermería; 2019.
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11644/1864>.
6. Ministerio de Salud. Lineamientos de plítica de recursos humanos en salud 2018-2030. Resolución Ministerial. Lima;; 2018.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/264146/RM_N__1357-2018-MINSA.PDF

7. Ministerio de Sanidad y Política Social. Unidad de Cuidados Intensivos Estándares y recomendaciones. Madrid: 2010.
<https://www.msbs.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/docs/UCI.pdf>
8. Fuentelsaz C, Moreno T, T G, E G. Entornolaboral, satisfacción y burnout de las enfermeras de unidades de cuidados críticos y unidades de hospitalización. Proyecto RN4CAST-España. Enfermería Intensiva. 2013 Agosto 7; 24(3): p. 104-112.
<https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-intensiva-142-pdf-S1130239913000473>
9. Romero E, Vargas S. Satisfacción laboral y su relación con el cuidado humanizado en el profesional de enfermería servicio de Cuidados Intensivos Hospital Hipólito Unanue, Tacna 2017. Tesis de segunda especialidad. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna; 2018.
http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3417/89_2018
- 10 .-Charis R. La organización internacional del trabajo, su actividad normativa y sus convenios fundamentales. Revista de la facultad de Derecho de México. 2004;54(241).
<http://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/61464/54170>
- 11 .-Manosalvas C, Manosalvas L, Nieves J. El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. Ad-minister. 2015 Mayo 11;(26). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322339789001>
- 12 .-Herzberg F. Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados? Harvard Bussiness Review. 1968 Febrero; p.13-22.
<https://academia.uat.edu.mx/pariente/Articulos/Administracion/Como%20>

- 13 .-Colegio de Enfermeros del Perú. Ley del trabajo de la Enfermera (o) N°27669 Lima;2002.http://www.conaren.org.pe/documentos/ley_trabajo_enfermero_27669.pdf
- 14 .-Pujol-Cols L, Dabos G. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*. 2018; 34(146): p. 3-18. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- 15 .-Campion M, Mumford T, Morgeson F, Nahrgang J. Work redesign: Eight obstacles and opportunities. *Human Resource Management*. 2005 Diciembre; 44(4):p.367-390. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.627.4320&rep=rep1&type=pdf>
- 16 .-Judge TKR, Simon L, Irene Y. The Contributions of Personality to Organizational Behavior and Psychology: Findings, Criticisms, and Future Research Directions. *Social and Personality Psychology Compass*. 2008 Septiembre; 2(5): p. 1982-2000. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1751-9004.2008.00136.x>
- 17 .-Boletín Electrónico AEG. Boletín Electrónica AEG. Satisfacción Laboral. [Online]. [cited 2020 Diciembre 11. Available from: http://aeg.pucp.edu.pe/boletin/deinteres/boletin11/general_marquez.pdf.
- 18 .-Hannoun G. Satisfacción Laboral. Trabajo de Investigación. Mendoza: Universidad Nacional de Cuyo, Ciencias Económicas; 2011. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf

- 19 .-Muñoz J. Diagnóstico y propuesta de mejora de la satisfacción laboral del personal obreiro y administración en el área de recolección de desechos sólidos de la empresa pública Municipal de aseo de Cuenca "EMAC-EP" en el año 2014. Tesis de licenciatura. Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana; 2015.<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7883/1/UPS-CT004730.pdf>
- 20 .-Zayas P, Báez R, Feria J, Hernández M. Causas de la satisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista. *fac. cienc. econ.* 2015 Diciembre; XXIII(2): p. 35-51. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90943601004>
- 21 .-Arcos Gutiérrez F. La satisfacción laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores en una empresa financiera en la ciudad de Ambato. Tesis de pregrado. Ecuador: Universidad Católica del Ecuador; 2015. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1077/1/80243.pdf>
- 22 .-Robbins S, Judge T. *Comportamiento Organizacional* Guerrero Rosas PM, editor. México: Pearson Educación; 2009. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBIN
- 23 .-Páez Trujillo GV. Nivel de satisfacción de las enfermeras respecto a la supervisión de enfermería según servicios en el hospital de Chncay en el año 2013. *Ciencia y Arte de Enfermería.* 2016 Noviembre 2; 1(1): p. 29-33. https://www.researchgate.net/publication/334244093_Nivel_de_satisfaccion_de_las_enfermeras
- 24 .-Contreras V, Reynaldo K, Cardonas L. Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. *Revista Cubana de Enfermería.* 2015; 31(1): p. 58-69. <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/478/116>

- 25 .-Correa Ramirez SR. Factores Intrínsecos-Extrínsecos y gestión del cuidado de enfermería en centro quirúrgico y cirugía. Hospital Regional Nuevo Chimbote. Tesis de segunda especialidad. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2019. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11658/2E580.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 26 .-Mosqueda A, Mendoza S, Viviane J. Contribuição da enfermagem na tomada de decisões em saúde. Revista brasileira de enfermagem. 2014 Mayo; 67(3): p. 462-467. <https://www.scielo.br/j/reben/a/gQVFn35dRWym3VDF8spFRxp/abstract/?lang=pt>
- 27 .-Avella Acevedo PA, Naranjo Cuervo HV. Satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital Central de la ciudad de Villavicencio. Tesis de Grado. Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia; 2021. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33102/2/2021_satisfaccion_laboral.pdf
- 28 .-Alemán Jarquín JC. Satisfacción laboral del personal de enfermería de la sala de neonatología, Hospital Militar Escuela DR. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua junio 2017. Título de Maestría. Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua; 2017. <https://repositorio.unan.edu.ni/7917/1/t960.pdf>
- 29 .-Huamán Salazar N. Factores institucionales y satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital María Auxiliadora, 2015. Tesis magistral. Lima: Universidad Peruana Unión; 2016. <https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/183>

- 30 .-Matamet Montuffar TY. Satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano de Juliaca, 2015. Tesis de Licenciatura. Puno: Universidad Nacional del Altiplano;2015. <http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/2252>
- 31 .-Morales Carcelén EM. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio del centro quirúrgico Hospital nacional Alberto Sabogal Sologuren. EsSalud. 2016. Tesis de Grado. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2016 https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5483/Morales_cm.pdf
- 32 .-Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio MDP. Metodología de la Investigación. Sexta ed. México: Mc Graw Hill Education; 2014. <https://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n.pdf>
- 33 .-Fidias G A. El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. Sexta ed. Caracas: Ediciones El Pasillo 2011, C.A; 2006. <https://es.slideshare.net/juancarlos777/el-proyecto-de-investigacion-fidias-arias-2012-6a-edicion>
- 34 .-Hannoun G. Satisfacción laboral. Trabajo de investigación. Argentina: Universidad Nacional de Cuyo; 2011. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf
- 35 .-Meliá JL, Peiró JM. La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El cuestionario de satisfacción S20/23. Psicologemas. 1989; 5(1): p. 1 - 11. https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF

- 36 .-Almiñana M. Los 4 principios básicos de Bioética. [Online].; 2002 [cited 2021 Abril7].Available.from.
http://gestorweb.camfic.cat/uploads/ITEM_540_EBLOG_1848.pdf
- 37 .-Argoti Amán TD. Diagnóstico de satisfacción laboral en una empresa de operaciones logísticas de Quito. Tesis de pregrado. Quito: Universidad Central del Ecuador; 2019. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/18797/1/T-UCE-0007-CPS-141.pdf>
- 38 .-Guerrero N. Medición de la satisfacción laboral en una institución del sector financiero por medio del cuestionario S20/23 de Meliá & Peiró (1989). Tesis de pregrado. Bogotá: Universidad del Rosario; 2016.
<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/19991>
- 39 .-Solano Aguilar S. Satisfacción laboral en profesionales de la salud. Cuidarte. . 2010 Agosto. <https://www.researchgate.net/publication/270408360>

ANEXOS

ANEXO A

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE SEGÚN SU NATURALEZA Y ESCALA DE MEDICIÓN	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ÍTEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL DE ENFERMERÍA	<p>Tipo de variable según su naturaleza: Cuantitativa</p> <p>Escala de medición: Ordinal</p>	<p>La satisfacción laboral se puede definir como la actitud de las personas hacia el trabajo. El trabajo que realizan las personas va mucho más allá de las actividades que realizan, porque también requiere interacción con colegas y gerentes, cumplimiento de las normativas y políticas organizacionales, cumplimiento de estándares de desempeño, supervivencia en condiciones laborales, etc. Esto significa que la evaluación de la satisfacción de los empleados es una suma compleja de muchos elementos laborales (34).</p>	<p>Cosiste en medir la satisfacción laboral en personal de enfermería de cuidados intensivos de un Hospital del Minsa a partir de 6 dimensiones, los cuales serán medidos a partir de un Cuestionario de Satisfacción Laboral S4/23 propuesto por Meliá y Peiró (1998).</p>	Satisfacción con la supervisión	<p>Forma en la cual los superiores juzgan la tarea</p> <p>La supervisión recibida</p> <p>La proximidad y frecuencia de la supervisión</p> <p>El apoyo recibido de los superiores</p> <p>Las relaciones personales con los mismos</p> <p>La igualdad y justicia de trato recibida de la empresa</p>	5 ítems (1 – 5)	<p>1 = Muy insatisfecho 2 = Bastante insatisfecho 3 = Algo insatisfecho 4 = Indiferente 5 = Algo satisfecho 6 = Bastante satisfecho 7 = Muy satisfecho</p>	<p>Las dimensiones que contempla el cuestionario propuesto por Meliá y Peiró (1998) se obtendrán a partir de las puntuaciones medidas de los ítems en una escala Likert con 7 opciones de respuesta.</p>
				Satisfacción con el ambiente físico	<p>Espacio en el lugar de trabajo</p> <p>Limpieza</p> <p>Higiene</p> <p>Salubridad</p> <p>Temperatura</p> <p>Ventilación</p> <p>Iluminación</p>	5 ítems (6 – 10)		
				Satisfacción con las prestaciones	<p>Forma en la que se dan las negociaciones</p> <p>Salario recibido</p> <p>Oportunidades de promoción y de formación</p>	3 ítems (11 – 13)		
				Satisfacción intrínseca	<p>Oportunidades que ofrece el trabajo para realizar aquello que nos gusta</p> <p>Objetivos y metas</p> <p>Producción a alcanzar</p>	4 ítems (14 – 17)		
				Satisfacción con la participación en las decisiones	<p>Participación en las decisiones del grupo de trabajo</p>	6 ítems (18 – 23)		

Fuente: Elaboración propia, 2021.

ANEXO B

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S4/23

I. PRESENTACIÓN

Buenos días, soy estudiante de la Especialidad de Enfermería de la Universidad María Auxiliadora, y en esta oportunidad me dirijo a ustedes para solicitar su colaboración y así mismo puedan responder al cuestionario que tiene como finalidad conocer el nivel de satisfacción laboral en personal de enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital del Minsa – 2021, por tanto se solicita su total sinceridad a la hora de contestar los ítems y así mismo quiero darle a conocer que la información proporcionada por su persona serán tratados de forma anónima y confidencial.

II. INSTRUCCIONES

Por favor, leer con atención cada pregunta formulada en el cuestionario y marque con una equis (x) la respuesta que mejor se adapte con su experiencia laboral. El cuestionario debe ser contestado de forma individual y tiene un tiempo estipulado de 15 minutos.

N°	ÍTEMS	ESCALAS DE PUNTUACIONES						
		(1) Muy insatisfecho	(2) Bastante satisfecho	(3) Algo satisfecho	(4) Indiferente	(5) Algo satisfecho	(6) Bastante satisfecho	(7) Muy satisfecho
Dimensión: Satisfacción con la supervisión								
1	Las relaciones personales con sus superiores							
2	La supervisión que ejercen sobre usted							
3	La proximidad y frecuencia con que es supervisado							
4	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea							
5	La igualdad y justicia de trato que recibe de su empresa							
6	El apoyo que recibe de sus superiores							

Dimensión: Satisfacción con el ambiente físico								
7	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo							
8	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo							
9	La iluminación de su lugar de trabajo							
10	La ventilación de su lugar de trabajo							
11	La temperatura de su local de trabajo							
Dimensión: Satisfacción con las prestaciones								
12	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa							
13	Las oportunidades de promoción que tiene							
14	El salario que usted recibe							
15	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales							
16	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales							
Dimensión: Satisfacción intrínseca								
17	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo							
18	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca							
19	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan							
20	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar							
Dimensión: Satisfacción con la participación en las decisiones								
21	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo							
22	Su participación en las decisiones de su departamento o sección							
23	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa							34

Gracias por su participación

Fuente: Meliá y Peiró, 1998.

ANEXO C

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Señor (a), mediante este documento se le invita a participar en la presente investigación. Es importante que antes de decidir si participa o no, puede conocer la finalidad de la investigación.

Título del proyecto: Satisfacción laboral en personal de enfermería de cuidados intensivos de un Hospital del Minsa – 2021.

Nombre de la investigadora: Munarriz Olivares Ayd Guisel.

Propósito del estudio: Determinar el grado de satisfacción laboral en personal de enfermería de cuidados intensivos de un Hospital Minsa – 2021.

Beneficios por participar: Al concluir la investigación usted podrá conocer los resultados a la cual se pudo llegar en base a la información brindada por su persona, pudiendo ser de mucha ayuda en su carrera profesional.

Inconvenientes y riesgos: La investigación no genera ningún tipo de inconvenientes ni riesgo alguno, solo se basa en responder el cuestionario propuesto.

Costo por participar: Su participación es voluntaria y sin fines de lucro.

Confidencialidad: La información brindada por su persona estará sujeta bajo normas de seguridad en el cual solo el investigador tendrá la potestad de conocer los resultados, manteniendo en anonimato el nombre del encuestado.

Renuncia: En caso surjan algunos inconvenientes por parte de su persona o decida abandonar o retirarse del estudio, usted podrá hacerlo en cualquier momento, sin sanción alguna.

Consultas posteriores: En caso surjan preguntas por parte de participante, podrá comunicarse con la señorita Munarriz Olivares Ayd Guisel autora de la investigación

mediante el teléfono móvil N°950193868 o al correo electrónico g.munarriz@hotmail.com.

Contacto con el Comité de Ética: En caso tuviese algunas dudas con respecto a sus derechos como voluntario o cree que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al _____, ubicada en la _____, correo electrónico _____.

Participación voluntaria: Su participación dentro de la investigación es totalmente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

Declaración de consentimiento: Declaro que he leído y comprendido en su totalidad lo mencionado por parte de la investigadora, así mismo no he recibido coacción ni he sido influenciado a participar indebidamente en la investigación, por tanto, acepto participar de forma voluntaria en la investigación.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
N° de DNI	
N° de teléfono: Fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
N° de DNI	
N° teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestador	Firma
N° de DNI	
N° de teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

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

Firma del participante

