

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud**



**Indicador de satisfacción laboral relacionado a la intención de abandono al  
trabajo en enfermeros peruanos**

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro(a) en Enfermería con mención en  
Administración y Gestión

**Por:**

Karin Mónica Sánchez Paredes

Sara Karina Torpoco Rodríguez

**Asesora:**

Dra. Janet Mercedes Arévalo-Ipanaqué

Lima, junio de 2023

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Yo **Janet Mercedes Arévalo Ipanaqué**, docente de la Unidad de Posgrado de Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud de la Escuela de Posgrado, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: “**Indicador de satisfacción laboral relacionado a la intención de abandono al trabajo en enfermeros peruanos**” de las autoras KARIN MÓNICA SÁNCHEZ PAREDES y SARA KARINA TORPOCO RODRÍGUEZ, tiene un índice de similitud de 12 % verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 29 días del mes de mayo del año 2023.

  
Dra. Janet Mercedes Arévalo Ipanaqué

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 08 días del mes de junio del año 2023 siendo las 11:15 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Lima, bajo la dirección de la presidenta: Dra. María Teresa Cabanillas Chávez, la secretaria: Mg. Mary Luz Solórzano Aparicio y los demás miembros: Mg. Percy German Ruiz Mamani, Dra. Mónica Elisa Meneses La Riva y la asesora: Dra. Janet Mercedes Arévalo Ipanaqué, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: "Indicador de satisfacción laboral relacionado a la intención de abandono al trabajo en enfermeros peruanos", de las candidatas Karin Monica Sanchez Paredes y Sara Karina Torpoco Rodriguez, conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro(a) en: Enfermería con Mención en Administración y Gestión.

La Presidente inició el acto académico de sustentación invitando a la candidata hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por la candidata. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato/a (a): Karin Monica Sanchez

| CALIFICACIÓN | ESCALAS   |         |                             | Mérito        |
|--------------|-----------|---------|-----------------------------|---------------|
|              | Vigesimal | Literal | Cualitativa                 |               |
| Aprobado     | 18        | A-      | Con nominación de Muy Bueno | Sobresaliente |
|              |           |         |                             |               |

Candidato/a (b): Sara Karina Torpoco Rodriguez

| CALIFICACIÓN | ESCALAS   |         |                             | Mérito        |
|--------------|-----------|---------|-----------------------------|---------------|
|              | Vigesimal | Literal | Cualitativa                 |               |
|              | 18        | A-      | Con nominación de Muy Bueno | Sobresaliente |

(\*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó a la candidata a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.



Presidenta/a



Asesora/a



Candidato/a (a)

Esta sustentación fue realizada de manera virtual, conforme al reglamento general de grados y títulos



Membro



Candidato/a (b)



Secretario/a



Membro

## Índice

|  |    |
|--|----|
| Resumen .....  | 5  |
| Introducción.....  | 6  |
| Metodología.....   | 7  |
| Resultados.....  | 8  |
| Discusión .....  | 10 |
| Conclusiones: .....  | 11 |
| Conflictos de intereses. ....  | 11 |
| Referencias Bibliográficas .....   | 11 |
| Anexos .....   | 17 |
| Evidencia de publicación del artículo .....  | 17 |
| Copia de Inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo aprobado por el CEPG. | 19 |
| Carta de aprobación de comité de ética .....   | 20 |
| Instrumento de recolección de datos .....  | 23 |
| Cuestionario .....   | 24 |

## Indicador de satisfacción laboral relacionado a la intención de abandono al trabajo en enfermeros peruanos

Karin Mónica Sánchez Paredes

1 Universidad Peruana Unión, Escuela de posgrado, Lima Perú.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9463-5423>

[kayrelim@gmail.com](mailto:kayrelim@gmail.com)

Sara Karina Torpoco Rodríguez

2. Universidad Peruana Unión, Escuela de posgrado, Lima Perú.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6293-9342>

Janet Mercedes Arévalo-Ipanaqué

3. Universidad Peruana Unión, Escuela de posgrado, Lima Perú.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2205-0522>

4. Josue Edison Turpo-Chaparro

<https://orcid.org/0000-0002-1066-6389>

Escuela de Posgrado, Universidad Peruana Unión, Lima, Perú

5. Monica Meneses-La Riva

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6885-9207>

Escuela de Posgrado, Universidad Peruana Unión, Lima, Perú

### Resumen

**Objetivo:** Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la intención de abandono de trabajo en enfermeros del Perú.

**Metodología:** Estudio cuantitativo, no experimental, transversal, descriptivo correlacional. La muestra estuvo constituida por 335 profesionales de enfermería de diversas instituciones públicas y privadas de Perú. Para medir satisfacción laboral se utilizó el cuestionario G Clinic y para intención de abandono, el cuestionario de Boshoff y Allen.

**Resultados:** 55,5% de profesionales de enfermería presentaron satisfacción laboral en nivel medio y 63,6% presentaron niveles bajos de intención de abandono. Cuanto mayor son la satisfacción laboral, clima laboral, relaciones interpersonales, motivación laboral y reconocimiento, menores son los niveles de intención de abandono ( $p \leq 0,05$ ).

**Conclusiones:** Se encontró correlación negativa media entre satisfacción laboral e intención de abandono, lo mismo ocurrió con las dimensiones de satisfacción laboral. Es importante que las instituciones de salud refuercen la satisfacción laboral de sus trabajadores para fidelizarlos y evitar que abandonen su trabajo.

**Palabras clave:** Satisfacción laboral; rotación del personal; enfermeras; relaciones laborales; motivación.

## Introducción

En el año 2018, el Banco Mundial reportó que existen 2,9 enfermeros por cada 1000 habitantes en el mundo (World Data Bank, 2020). Esta situación es similar en el Perú donde se cuenta con 52,348 enfermeros activos, equivalente a 1,6 por cada 1,000 habitantes. (Pacheco & Manuel, 2020). Lo cual evidencia la falta de enfermeros, tanto a nivel mundial como en Perú. Asimismo, en este limitado contexto, se suma la pandemia originada por la COVID-19 que, hasta octubre del 2020, había ocasionado la muerte de más de mil enfermeros en 44 países, (Vega López & Marrufo Majo, 2020) por otro lado, en el Perú, el número de fallecidos fueron de 141 enfermeros (Gestión, 2021) incrementándose la intención de cambiar sus trabajos por otros que ofrezcan mayor seguridad o retribución económica.

Se conceptualiza la intención de abandonar el trabajo, como propósito de dejar de laborar en su centro laboral por diversos motivos, (Tamayo Contreras et al., 2016) proceso que implica la decisión de retirarse por voluntad propia de su puesto laboral (al Sabei et al., 2020).

Diversos estudios internacionales evidencian la intención de enfermeros por abandonar su puesto de trabajo. En un estudio realizado en Arabia Saudita se encontró que los enfermeros tenían intención moderada de irse (Albougami et al., 2020). Asimismo, en Turquía, se reportó que el 64,4% tenía intenciones de dejar su profesión. (Arslan Yurumezoglu & Kocaman, 2016) En China se realizó 2 estudios de investigación en enfermeros se encontraron alto nivel de intención de rotación (Li et al., 2019) y 69,1% de alta intención de abandono trayendo preocupación por el comportamiento de este fenómeno (Liu et al., 2018) Por otro lado, en Egipto, se evidenció que 71,44% de enfermeros tenían alto nivel de intención de abandono de trabajo (Ahmed et al., 2017) al igual que en Etiopía se reportó que el 64,6% de enfermeros tenían intención de dejar su trabajo (Ayalew & Workineh, 2020)

En relación a la satisfacción laboral se define que es el juicio evaluativo del empleado sobre sus necesidades, experiencias vividas y lo que la organización es capaz de valorar (Mora Romero & Mariscal Rosado, 2019) La satisfacción laboral se puede considerar como un estado emocional agradable que resulta de la evaluación del trabajo o de las experiencias laborales. (Chiang Vega & Ojeda Hidalgo, 2013) Asimismo, es la percepción del empleado sobre su autorrealización en su entorno laboral asociado a una serie de sentimientos que determinan, en forma importante, su bienestar y el compromiso con su trabajo (Pedraza Melo, 2018) Si el trabajador se encuentra muy satisfecho mostrará actitudes positivas, mientras que el trabajador insatisfecho albergará actitudes negativas. (Chiang Vega & Ojeda Hidalgo, 2013)

En este sentido, la satisfacción laboral del enfermero, tiene gran influencia en la calidad de atención que brinda a sus pacientes (Akbari et al., 2020) Es por ello que se ha realizados estudios para comprender el fenómeno sobre satisfacción laboral siendo de suma importancia para toda organización (Olaz, 2013) En China y Nigeria han demostrado bajos niveles de satisfacción laboral en enfermeras (Li et al., 2019) (Oluseyi et al., 2020) De forma similar, en Perú, una investigación realizada con enfermeros del hospital de Chachapoyas, encontró 44% de baja satisfacción laboral. (Mendoza Quijano & Tejada Muñoz, 2020)

Cabe precisar que existen diversas investigaciones internacionales que han asociado la satisfacción laboral y la intención de abandono de trabajo en enfermería, como las realizadas en China, Italia e Irán (Jiang et al., 2019) (Zahednezhad et al., 2021) Sin embargo, en Perú estos estudios son muy

escasos, de modo que un estudio de esta naturaleza contribuye con información relevante para conocer la realidad de los profesionales en las diversas instituciones de salud del Perú. Por lo tanto, medir la relación en ambas variables satisfacción laboral y la intención de abandono de trabajo en enfermeros peruanos es de vital importancia para asumir decisiones que permita mejorar las condiciones y el entorno laboral de los profesionales que favorezca su calidad de vida y productividad en favor de los pacientes que requieren de cuidados de calidad y altamente especializados.

## **Metodología**

Se realizó un estudio cuantitativo, no experimental de corte transversal, descriptivo correlacional (Guillen Valle & Valderrama Mendoza, 2015). La población estuvo constituida por 52,348 enfermeros que laboraban en el área asistencial de los hospitales del Ministerio de Salud (Minsa), Seguro Social de Salud (Essalud) y clínicas particulares del Perú, durante el año 2021. La muestra se obtuvo mediante la fórmula para poblaciones infinitas y esto fue de 335 profesionales. Se incluyeron a los que tenían 3 o más meses de antigüedad laboral en el área, elegidos por muestreo no probabilístico en bola de nieve, pues se buscó que los contactos iniciales de diferentes instituciones de salud del Perú, compartan los cuestionarios virtuales a sus respectivos equipos de trabajo a través de sus grupos de WhatsApp Messenger, correos electrónicos y redes sociales.

Para medir la satisfacción laboral, se utilizó el cuestionario G-Clinic construido y validado por Porcel, Martínez, Gil-García, y Grao - Cruces en España en el año 2013, quienes tomaron como base el cuestionario Font Roja de 24 ítems y adaptaron a 10 ítem en escala Likert organizados en 4 dimensiones (clima laboral, relaciones laborales, motivación y reconocimiento), con un nivel de confiabilidad de 0,76 de alfa de Cronbach.(Porcel-Gálvez et al., 2014) Posteriormente, dicho instrumento fue utilizado en un estudio en Ecuador.(Belquis Margoth Bustamante Mora, 2018)

También se utilizó el cuestionario de Boshoff y Allen del año 2000,(Boshoff & Allen, 2000) que mide intención de abandono laboral con un nivel de confiabilidad de 0.82 de alfa de Cronbach. Este instrumento contiene 3 preguntas que se calificaron con una escala de Likert del 1 a 5, teniendo como máximo puntaje 15 y como mínimo puntaje 3. Dicho instrumento ha sido utilizado en otros estudios en Lima, Perú.(Gonzales Lázaro et al., 2019),(Cabrera Armas et al., 2020).

Para fines del presente estudio, se realizó el proceso de confiabilidad de ambos instrumentos, en una muestra peruana de 106 enfermeros que no formaron parte del estudio final. La confiabilidad obtenida por alfa de Cronbach fue de 0,899 para el G-clinic y 0,925 para el cuestionario de Boshoff y Allen.

La técnica empleada para recopilar la información fue la encuesta virtual, mediante la plataforma de Google (Google Forms), enviada a través de correos electrónicos, whatsapp messenger, mensajes de textos y redes sociales. Los contactos iniciales compartieron el enlace con otros colegas de sus equipos de trabajo que cumplían con los criterios de inclusión con la finalidad de obtener la muestra requerida. En tal sentido, como mecanismo de control de la información, la encuesta fue configurada para aceptar una sola respuesta por participante. Los datos fueron con el programa estadístico SPSS versión 25, se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov (K-S) y la prueba no paramétrica Rho de Spearman, considerando significancia estadística  $p < 0,05$ .

El estudio fue autorizado por el Comité de ética de la Universidad Peruana Unión. Se obtuvo el consentimiento informado de cada participante. Los datos recolectados durante el estudio se utilizaron solo para fines de investigación y fueron manejados de forma confidencial.

## Resultados

La mayoría fueron enfermeras (90,4%), de 34 a 44 años (39,4%) y 23 a 33 años (37,6%), casadas(os) 38,8%, soltero(a) 37,3%, con título de licenciadas 50,7% y especialidad 34,6%. Asimismo, 56,1% trabajaba en los servicios públicos del Minsa, 24,2% en clínicas privadas y 19,7% en el Essalud, la mayoría (49,3%) con 5 años o más laborando.

En la tabla 1, se puede observar que la satisfacción laboral de los enfermeros se encuentra en nivel medio (55,5%), seguido del nivel alto (29,6 %). Similar comportamiento ocurre con las dimensiones relaciones interpersonales (65,7% de satisfacción media y 20,0% de satisfacción alta) y reconocimiento (60,9% de satisfacción media y 29,6% de satisfacción alta). Sin embargo, la satisfacción de los profesionales es diferente en las dimensiones clima laboral (48,7% de satisfacción media y 31,9% de satisfacción baja) y motivación laboral (60,0% de satisfacción media y 23,6% de satisfacción baja).

**Tabla 1.**

*Niveles de satisfacción laboral global y por dimensiones*

| Variable y sus dimensiones | Bajo |      | Medio |      | Alto |      |
|----------------------------|------|------|-------|------|------|------|
|                            | n    | %    | n     | %    | n    | %    |
| Satisfacción laboral       | 50   | 14,9 | 186   | 55,5 | 99   | 29,6 |
| Clima laboral              | 107  | 31,9 | 163   | 48,7 | 65   | 19,4 |
| Relaciones interpersonales | 48   | 14,3 | 220   | 65,7 | 67   | 20,0 |
| Motivación laboral         | 79   | 23,6 | 201   | 60,0 | 55   | 16,4 |
| Reconocimiento             | 32   | 9,6  | 204   | 60,9 | 99   | 29,6 |

100% = 335

En la tabla 2, se aprecia que 63,6% de los participantes presentan niveles bajos de intención de abandono, seguido de 25,7% con intenciones de abandono de nivel medio.

**Tabla 2**

*Niveles de intención de abandono*

|                       | Baja |      | Media |      | Alta |      |
|-----------------------|------|------|-------|------|------|------|
|                       | n    | %    | n     | %    | n    | %    |
| Intención de abandono | 213  | 63,6 | 86    | 25,7 | 36   | 10,7 |

100% = 335

En la tabla 3, se observa que la intención de abandono baja predomina independientemente del nivel de satisfacción laboral que posee el enfermero ya sea a nivel de la variable o a nivel de sus dimensiones.



**Tabla 3.***Satisfacción laboral e intención de abandono*

|  |                                 | Nivel de intención abandono |                    |              |                    |              |                    |
|--|---------------------------------|-----------------------------|--------------------|--------------|--------------------|--------------|--------------------|
|  |                                 | Bajo                        |                    | Medio        |                    | Alto         |                    |
| n de<br>=  |                                 | Recuent<br>o                | % del n de<br>fila | Recuent<br>o | % del n de<br>fila | Recue<br>nto | % del n<br>de fila |
|  | Satisfacción<br>laboral - total | Bajo                        | 32                 | 64,0%        | 7                  | 14,0%        | 11                 |
| Medio  |                                 | 104                         | 55,9%              | 59           | 31,7%              | 23           | 12,4%              |
| Alto   |                                 | 77                          | 77,8%              | 20           | 20,2%              | 2            | 2,0%               |
| Satisfacción<br>en clima<br>laboral                  | Bajo                            | 66                          | 61,7%              | 22           | 20,6%              | 19           | 17,8%              |
|  | Medio                           | 99                          | 60,7%              | 51           | 31,3%              | 13           | 8,0%               |
|  | Alto                            | 48                          | 73,8%              | 13           | 20,0%              | 4            | 6,2%               |
| Satisfacción<br>en relaciones<br>interpersonale<br>s | Bajo                            | 32                          | 66,7%              | 11           | 22,9%              | 5            | 10,4%              |
|  | Medio                           | 133                         | 60,5%              | 59           | 26,8%              | 28           | 12,7%              |
|  | Alto                            | 48                          | 71,6%              | 16           | 23,9%              | 3            | 4,5%               |
| Satisfacción<br>en motivación                        | Bajo                            | 38                          | 48,1%              | 25           | 31,6%              | 16           | 20,3%              |
|  | Medio                           | 129                         | 64,2%              | 54           | 26,9%              | 18           | 9,0%               |
|  | Alto                            | 46                          | 83,6%              | 7            | 12,7%              | 2            | 3,6%               |
| Satisfacción<br>en<br>reconocimien<br>to             | Bajo                            | 20                          | 62,5%              | 6            | 18,8%              | 6            | 18,8%              |
|  | Medio                           | 121                         | 59,3%              | 57           | 27,9%              | 26           | 12,7%              |
|  | Alto                            | 72                          | 72,7%              | 23           | 23,2%              | 4            | 4,0%               |

100% = 335

Las correlaciones halladas fueron negativas medias entre satisfacción laboral a nivel general y de todas sus dimensiones e intención de abandono (tabla 4). Esto quiere decir que, mientras que los profesionales de enfermería tengan mayor satisfacción laboral global y a nivel de sus dimensiones, menores serán sus intenciones de abandono del puesto de trabajo.

**Tabla 4.***Análisis de correlación entre las variables de estudio*

|                               | Intención de Abandono |       |
|-------------------------------|-----------------------|-------|
|                               | Rho                   | P     |
| Satisfacción laboral          | -,233**               | 0.000 |
| Clima laboral                 | -,177**               | 0.001 |
| Relaciones<br>Interpersonales | -,144**               | 0.008 |
| Motivación laboral            | -,259**               | 0.000 |

|                        |         |       |
|------------------------|---------|-------|
| Reconocimiento Laboral | -,184** | 0.001 |
|------------------------|---------|-------|

\*\*Correlaciones negativas medias.(Mondragón Barrera, 2014)

## Discusión

Respecto a los niveles de satisfacción laboral, se observa una tendencia media a alta a nivel general, en las dimensiones relaciones interpersonales y reconocimiento; mientras que existe una tendencia de satisfacción media a baja en clima laboral y motivación laboral. Estos resultados coinciden con el estudio realizado con enfermeras de un hospital de Arequipa, Perú, donde se encontró el nivel de satisfacción laboral moderada con 64,29%.(Arias et al., 2021) Asimismo, un estudio realizado con personal de enfermería de un hospital de Buenos Aires en Argentina, encontró niveles medios de satisfacción laboral (56%) y motivación (60.8%).(Fernández et al., 2019) De igual modo, un estudio con enfermeros de 3 hospitales de Etiopía, encontró satisfacción laboral en 52,4% y reconocimiento laboral 60,7%.(Ayalew et al., 2021)Otros estudios realizados con enfermeras de Bélgica,(Vermeir et al., 2018)Turquía,(Ekici et al., 2017) Irán(Akbari et al., 2020)y Sudán.(Ibrahim et al., 2021)Encontraron satisfacción moderada o media de  $7,66 \pm 1,34 / 10$  (mediana = 8; IQR 7-8,5), 52%, 58% y 68,6% respectivamente. Por el contrario, estudios realizados con enfermeros de un hospital de Chachapoyas en Perú,(Mendoza Quijano & Tejada Muñoz, 2020) China(Li et al., 2019) y Nigeria,(Oluseyi et al., 2020) encontraron baja satisfacción laboral. Sólo un estudio realizado con enfermeras de Ecuador reporta altos niveles de satisfacción laboral en 85,9%.(Padilla et al., 2020)

La satisfacción laboral es el juicio evaluativo del empleado sobre sus necesidades, sus experiencias vividas y lo que la organización es capaz de valorar (Mora Romero & Mariscal Rosado, 2019) La satisfacción laboral se puede considerar como un estado emocional agradable que resulta de las experiencias laborales,(Chiang Vega & Ojeda Hidalgo, 2013) o la percepción de autorrealización en el entorno laboral asociado a una serie de sentimientos que determinan su bienestar y compromiso con su trabajo.(Pedraza Melo, 2018)

La satisfacción laboral media es común en varios contextos mundiales, las diferencias encontradas podrían deberse a que el presente es un estudio realizado a nivel nacional con enfermeros de instituciones de salud públicas y privadas ubicadas en los diferentes estratos sociales y geográficos. Cabe mencionar que en el contexto de la pandemia por COVID-19, los incentivos remunerativos para los enfermeros se elevaron, sin embargo, a la luz de los resultados de este estudio, no se puede afirmar que el aumento de la remuneración haya logrado mayor satisfacción. Aquí cobra importancia la necesidad de atender la motivación, las relaciones interpersonales, el reconocimiento y el clima laboral como elementos necesarios para fortalecer la satisfacción laboral.

Por otro lado, en el presente estudio se encontró que las enfermeras presentan niveles bajos de intención de abandono. Este resultado coincide con un estudio realizado con trabajadores de enfermería de Brasil donde se encontró que el 80,2% tenían baja intención de salir de la institución.(Bordignon & Monteiro, 2019) De igual modo, estudios realizados con enfermeras de Canadá,(Lee et al., 2020) España,(Sillero-Sillero & Zabalegui, 2020) Bélgica(Vermeir et al., 2018)y China(Jiang et al., 2019) encontraron baja intención de abandono. Mayores cifras de intención de abandono se registraron en estudios con enfermeros de Arabia Saudita (Albougami et al., 2020), China, (Xu et al., 2020)(Liu et al., 2018)(Li et al., 2019), Turquía (Ekici et al., 2017)(Arslan Yurumezoglu & Kocaman, 2016); así como en Egipto(Ahmed et al., 2017) y Etiopía, (Ayalew & Workineh, 2020) con alta de intención de abandono de trabajo.

Se entiende por intención de abandono laboral, cuando el empleado piensa buscar un nuevo trabajo, con la intención de irse (Omar et al., 2018). Este proceso implica la decisión de retirarse por voluntad propia de su puesto laboral o de su profesión. (Tamayo Contreras et al., 2016) (al Sabei et al., 2020). Encontrar niveles bajos de intención de abandono, en los estudios anteriores y el actual, refleja que los enfermeros están percibiendo de manera apropiada su entorno laboral; aun así, es necesario identificar los aspectos que influyen en la intención de abandono laboral, para mejorar y fortalecer el trabajo del enfermero y su permanencia en su centro laboral.

Por otro lado, en el presente estudio se encontró correlación negativa media entre satisfacción laboral e intención de abandono. Diversos estudios realizados con enfermeros han encontrado correlación negativa entre ambas variables. Cuatro investigaciones realizadas en China reportan  $r = -0,375$ ,  $P < 0,05$ ,<sup>(42)</sup>  $\beta = -0,604$ ,<sup>(9)</sup>  $OR = 0,373$ ,  $IC$  del 95% = 0,308-0,452 (Jiang et al., 2019) y  $r = -0,367$ ,  $p < 0,001$ ;<sup>(10)</sup> un estudio en Omán (Asia) indica que cada punto adicional en la satisfacción laboral se asoció con una reducción del 71% en la intención de rotación de las enfermeras  $p < 0,001$ ,  $IC$  del 95%,  $r = 0,16-0,53$ ;<sup>(6)</sup> en Italia  $r = -0,38$ <sup>(22)</sup> e Irán  $p < 0,001$ ;  $\beta = -0,71$ .<sup>(23)</sup> En definitiva, niveles altos de la satisfacción laboral están asociados con una menor intención de abandono del trabajo, (Belquis Margoth Bustamante Mora, 2018) siendo la satisfacción uno de los elementos esenciales y, la mayoría de las veces, determina la intención de los empleados de permanecer en su posición actual. (Liu et al., 2018) (Akinwale & George, 2020)

Considerando la poca dotación de enfermeros en el mundo, especialmente en los países en vías de desarrollo, es importante que las instituciones de salud puedan tomar acciones para mejorar el clima laboral, relaciones interpersonales, motivación laboral y reconocimiento para evitar o disminuir el intento de abandono de sus trabajadores. El estudio tuvo como limitaciones se aplico los instrumentos en forma virtual se sugiere que sea presencial además es necesario profundizar sobre el tema desde otros enfoques de estudios.

### **Conclusiones:**

Los enfermeros peruanos presentan satisfacción laboral media y baja intención de abandono. La mayor satisfacción laboral, clima laboral, motivación, relaciones interpersonales y reconocimiento, indica menor intención de abandono de trabajo.

Se recomienda que los gestores de salud de las diversas instituciones públicas y privadas implementen estrategias para mejorar la satisfacción laboral en sus trabajadores, implementando talleres de trabajo en equipo, sesiones de comunicación y asertividad; estrategias para mejorar la motivación y las relaciones interpersonales, asimismo incentivando programas de reconocimiento a los trabajadores.

### **Conflictos de intereses.**

Los autores declaran no tener conflictos de intereses.

### **Referencias Bibliográficas**

- Ahmed, R., Abdelwahab, E., & Elguindy, H. (2017). Staff nurses' intention to leave nursing profession and their organizational commitment in selected hospitals at Beni-Sueif city. *Egyptian Nursing Journal*, *14*(1), 17. <https://doi.org/10.4103/2090-6021.206940>
- Akbari, M., Bagheri, A., Fathollahi, A., & Darvish, M. (2020). Job satisfaction among nurses in Iran: Does gender matter? *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, *13*, 71–78. <https://doi.org/https://doi.org/10.2147/JMDH.S215288>
- Akinwale, O. E., & George, O. J. (2020). Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. *Rajagiri Management Journal*, *14*(1), 71–92. <https://doi.org/10.1108/RAMJ-01-2020-0002>
- al Sabei, S. D., Labrague, L. J., Miner Ross, A., Karkada, S., Albashayreh, A., al Masroori, F., & al Hashmi, N. (2020). Nursing Work Environment, Turnover Intention, Job Burnout, and Quality of Care: The Moderating Role of Job Satisfaction. *Journal of Nursing Scholarship*, *52*(1), 95–104. <https://doi.org/10.1111/jnu.12528>
- Albougami, A. S., Almazan, J. U., Cruz, J. P., Alquwez, N., Alamri, M. S., Adolfo, C. A., & Roque, M. Y. (2020). Factors affecting nurses' intention to leave their current jobs in Saudi Arabia. *International Journal of Health Sciences*, *14*(3), 33–40.
- Arias, Y. A., Arias, Y. M. A., Pinto, Y. T. A., Cusi, G. G. C., & Moreno, T. M. E. (2021). Inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital Regional en Arequipa. *Revista Cubana de Enfermería*, *37*(1). <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3531>
- Arslan Yurumezoglu, H., & Kocaman, G. (2016). Predictors of nurses' intentions to leave the organisation and the profession in Turkey. *Journal of Nursing Management*, *24*(2), 235–243. <https://doi.org/10.1111/jonm.12305>
- Ayalew, E., & Workineh, Y. (2020). Nurses' intention to leave their job and associated factors in Bahir Dar, Amhara Region, Ethiopia, 2017. *BMC Nursing*, *19*(1), 1–7. <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s12912-020-00439-5>

- Ayalew, E., Workineh, Y., Abate, A., Zeleke, B., Semachew, A., & Woldegiorgies, T. (2021). Intrinsic motivation factors associated with job satisfaction of nurses in three selected public hospitals in Amhara regional state, 2018. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, *15*, 100340.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijans.2021.100340>
- Belquis Margoth Bustamante Mora. (2018). *Riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital vicente corral moscoso. 2016*. [Universidad de Cuenca].  
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/29670>
- Bordignon, M., & Monteiro, M. I. (2019). Preditores da intenção de trabalhadores de enfermagem em deixar a unidade de trabalho, instituição de saúde e profissão. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, *27*.  
<https://doi.org/10.1590/1518-8345.3280.3219>
- Boshoff, C., & Allen, J. (2000). The influence of selected antecedents The influence of selected antecedents on frontline staff's perceptions of service recovery performance. *International Journal of Service Industry Management*, *11*(1), 66–90. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/09564230010310295>
- Cabrera Armas, C., Medina Sánchez, G. M., & Condori Aguilar, M. D. P. (2020). *El Compromiso Organizacional como mediador de la relación entre Percepción del Soporte Organizacional e Intención de Renuncia en el Sector Público*. Universidad ESAN.
- Chiang Vega, M. M., & Ojeda Hidalgo, J. F. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Contaduría y Administración*, *58*(2), 39–60.  
[https://doi.org/10.1016/S0186-1042\(13\)71209-9](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(13)71209-9)
- Ekici, D., Cerit, K., & Mert, T. (2017). Factors That Influence Nurses' Work-Family Conflict, Job Satisfaction, and Intention to Leave in a Private Hospital in Turkey. *Hospital Practices and Research*, *2*(4), 102–108.  
<https://doi.org/10.15171/HPR.2017.25>
- Fernandez, M. L., Raybaud, L. M., Racedo, M., Roberts, C., Sabatini, C., & Morelli, D. M. (2019). Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad. *Nure Investigación*, *16*(103), 2–8. <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/1722/893>

- Gestión. (2021). COVID-19 causó la muerte a 53 enfermeras y otras 40 permanecen en UCI en lo que va del 2021. In *Gestión*.
- Gonzales Lázaro, H. E., Herrera Saavedra, L. G., Ramírez Díaz, S. M., & Varas Velásquez, R. J. (2019). *La satisfacción laboral y su correlación con la intención de rotación de asesores comerciales de las instituciones microfinancieras*. <https://repositorio.esan.edu.pe//handle/20.500.12640/1718>
- Guillen Valle, O. R., & Valderrama Mendoza, S. R. (2015). Guía Para Elaborar La Tesis Universitaria Escuela De Posgrado. *Ando Educando*.
- Ibrahim, N. M., Ahmed, Z. A., & Khogali, N. A. (2021). Job satisfaction among nurses in Khartoum state government hospitals: 2019. *International Journal of Home Science*, 7(2), 86–93. <https://doi.org/https://doi.org/10.22271/23957476.2021.v7.i2b.1151>
- Jiang, F., Zhou, H., Rakofsky, J., Hu, L., Liu, T., Wu, S., Liu, H., Liu, Y., & Tang, Y. (2019). Intention to leave and associated factors among psychiatric nurses in China: A nationwide cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*, 94, 159–165. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.03.013>
- Lee, S. E., MacPhee, M., & Dahinten, V. S. (2020). Factors related to perioperative nurses' job satisfaction and intention to leave. *Japan Journal of Nursing Science*, 17(1). <https://doi.org/10.1111/jjns.12263>
- Li, N., Zhang, L., Xiao, G., Chen, J., & Lu, Q. (2019). The relationship between workplace violence, job satisfaction and turnover intention in emergency nurses. *Journal International Emergency Nursing*, 45, 50–55. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2019.02.001>
- Liu, W., Zhao, S., Shi, L., Zhang, Z., Liu, X., Li, L., Duan, X., Li, G., Lou, F., Jia, X., Fan, L., Sun, T., & Ni, X. (2018). Workplace violence, job satisfaction, burnout, perceived organisational support and their effects on turnover intention among Chinese nurses in tertiary hospitals: a cross-sectional study. *BMJ Open*, 8(6), e019525. <https://doi.org/http://doi.org/10.1136/bmjopen-2017-019525>
- Mendoza Quijano, E., & Tejada Muñoz, S. (2020). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los enfermeros, Hospital Regional Virgen de Fátima, Perú. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(1), 9. <https://doi.org/10.25127/rcsh.20203.566>

- Mondragón Barrera, M. A. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia - Dialnet. *Movimiento Científico*, 8, 98–104.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5156978>
- Mora Romero, J. L., & Mariscal Rosado, Z. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.46377/dilemas.v3i1i1.1307>
- Olaz, Á. (2013). A UN MODELO EXPLICATIVO MULTIVARIABLE. *Aposta Revista de Ciencias Sociales*, 01–35. <http://www.apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/aolaz1.pdf>
- Oluseyi, O. A., Sowunmi, C. O., Adeleke, B. O., Ojo, A., Ogunmodede, Eunice. O., & Ajibade, B. L. (2020). Intrinsic and Extrinsic Factors Influencing Job Satisfaction among Nurses Working in two Selected Government Owned Hospital in Lagos, Nigeria. *Journal of Medical Science And Clinical Research*, 08(04). <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.18535/jmscr/v8i4.87>
- Omar, K., Halim, M. A. S. A., Yusoff, Y. M., Ahmad, A., & Ibrahim, R. Z. A. R. (2018). Assessing intention to leave among public hospital nurses in Malaysia. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, 10(3S), 294–305. <https://doi.org/10.4314/jfas.v10i3S.24>
- Pacheco, G., & Manuel, R. A. (2020). Necesidad de recursos humanos de enfermería por brote de covid-19 Perú. *Revista Científica de Enfermería*, 9, 55–68.  
<https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/8>
- Padilla, M., Troya, C., Camacho, L., & Benavides, L. (2020). Evaluación de la satisfacción laboral en un grupo de enfermeras de cuatro ciudades del Ecuador en el mes de enero de 2020. *Práctica Familiar Rural*, 5(1).  
<https://doi.org/10.23936/PFR.V5I1.145>
- Pedraza Melo, N. A. (2018). Organizational climate and its relation with the Jobs satisfaction levels from human capital insight. *Revista Lasallista de Investigacion*, 15(1), 90–101.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Porcel-Gálvez, A. M., Martínez-Lara, C., Gil-García, E., & Grao-Cruces, A. (2014). Construcción y validación del cuestionario G\_Clinic para medir la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de las

unidades de gestión clínica. *Revista Española de Salud Pública*, 88(3), 419–428.

<https://doi.org/10.4321/S1135-57272014000300011>

Sillero-Sillero, A., & Zabalegui, A. (2020). Analysis of the work environment and intention of perioperative nurses to quit work. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 28, 1–10.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1590/1518-8345.3239.3256>

Tamayo Contreras, P., Guevara-Sanginés, M. L., & Sánchez Santa-Bárbara, E. (2016). Diseño y prueba de un cuestionario sobre la importancia percibida de las condiciones de trabajo en México. *Innovar*, 26(62), 147–160. <https://doi.org/10.15446/innovar.v26n62.59394>

Vega López, J. M., & Marrufo Majo, R. H. (2020). Situación de Enfermería en tiempos de COVID-19: Una mirada panorámica, Ecuador, Guayaquil. *Journal of American Health*, 3(3), 48–58.

<https://doi.org/10.37958/JAH.V3I3.50>

Vermeir, P., Blot, S., Degroote, S., Vandijck, D., Mariman, A., Vanacker, T., Peleman, R., Verhaeghe, R., & Vogelaers, D. (2018). Communication satisfaction and job satisfaction among critical care nurses and their impact on burnout and intention to leave: A questionnaire study. *Intensive and Critical Care Nursing*, 48, 21–27. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.iccn.2018.07.001>

World Data Bank. (2020). *Enfermeras y parteras (por cada 1.000 personas) | Data*. World Data Bank.

Xu, S., Tao, L., Huang, H., Little, J., & Huang, L. (2020). Pediatric Nurses' Turnover Intention and Its Association with Calling in China's Tertiary Hospitals. *Journal of Pediatric Nursing*, 52, e51–e56.

<https://doi.org/10.1016/J.PEDN.2020.01.005>

Zahednezhad, H., Hoseini, M. A., Ebadi, A., Farokhnezhad Afshar, P., & Ghanei Gheshlagh, R. (2021).

Investigating the relationship between organizational justice, job satisfaction, and intention to leave the nursing profession: A cross-sectional study. *Journal of Advanced Nursing*, 77(4), 1741–1750.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1111/jan.14717>



## ANEXOS

## Evidencia de publicación del artículo

ISSN 2281-3993 (print) ISSN 2281-4612 (online)

PUBLISHER HOME Other Journals Search Login

**RICHTMANN PUBLISHING** Academic Journal of Interdisciplinary Studies

Current Archives Abstracting & Indexing Editorial Team Instruction for Authors Policies Contact About Q Search

Home / Archives / Vol. 12 No. 4 (2023): July 2023 / Research Articles

### Indicator of Job Satisfaction Related to Intention to Quit in Peruvian Nurses

**Karin Monica Sanchez Paredes**  
Postgraduate Unit of Health Sciences, Graduate School, Peruvian Union University,  
Central Highway Km 19.5 Ñaña, Chosica, Perú

**Sara Karina Torpoco Rodriguez**  
Postgraduate Unit of Health Sciences, Graduate School, Peruvian Union University,  
Central Highway Km 19.5 Ñaña, Chosica, Perú

**Janet Mercedes Arévalo-Ipanaque**  
Postgraduate Unit of Health Sciences, Graduate School, Peruvian Union University,  
Central Highway Km 19.5 Ñaña, Chosica, Perú

**Josué Edision Turpo Chaparro**  
Postgraduate Unit of Health Sciences, Graduate School, Peruvian Union University,  
Central Highway Km 19.5 Ñaña, Chosica, Perú

**Monica Elisa Menezes-La Riva**  
Postgraduate Unit of Health Sciences, Graduate School, Peruvian Union University,  
Central Highway Km 19.5 Ñaña, Chosica, Perú; Division of Research, Cesar Vallejo  
University, Av. Larco 1770, Trujillo 12001, Perú

**Maria Teresa Cabanillas-Chavez**  
Postgraduate Unit of Health Sciences, Graduate School, Peruvian Union University,  
Central Highway Km 19.5 Ñaña, Chosica, Perú

**Ana da Costa Polonia**  
Centro Universitário Euro, St. de Grandes Áreas Norte 916, North Wing, Brasília,  
Federal District, 70790-140, Brazil

PDF

Published  
2023-07-05

How to Cite  
Paredes, K.M.S., Rodriguez, S.K.T., Arévalo-Ipanaque, J.,  
M., Chaparro, J.E.T., Riva, M.E.M.L., Cabanillas-Chavez,  
M.T., & Polonia, A.S.C. (2023). Indicator of Job  
Satisfaction Related to Intention to Quit in Peruvian  
Nurses. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 12(4),  
75. <https://doi.org/10.36941/ajis-2023-0096>

More Citation Formats

Issue  
[Vol. 12 No. 4 \(2023\): July 2023](#)

Section  
Research Articles

Make a Submission

Journal Information

E-ISSN: 2281-4612 / ISSN: 2281-3993

Abbreviated Title: AJIS

Frequency: 6 issues per year

DOI: 10.36941/ajis

Editor-in-Chief: Marco Cillento

First Publication: July 2012

E-mail: [ajis@richtmann.org](mailto:ajis@richtmann.org)

Academic Journal of Interdisciplinary Studies

Q2 Arts and Humanities (miscellaneous) best quartile

SJR 2022 0.18

powered by scimagojr.com



## Research Article

© 2023 Paredes et al.  
This is an open access article licensed under the Creative Commons  
Attribution-NonCommercial 4.0 International License  
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

Received: 13 March 2023 / Accepted: 12 May 2023 / Published: 5 July 2023

## Indicator of Job Satisfaction Related to Intention to Quit in Peruvian Nurses

Karin Monica Sanchez Paredes<sup>1</sup>

Sara Karina Torpoco Rodriguez<sup>1</sup>

Janet Mercedes Arévalo-Ipanaque<sup>1</sup>

Josué Edison Turpo Chaparro<sup>1</sup>

Monica Elisa Meneses-La Riva<sup>1,2</sup>

María Teresa Cabanillas-Chavez<sup>1</sup>

Ana da Costa Polonia<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Postgraduate Unit of Health Sciences,  
Graduate School, Peruvian Union University,  
Central Highway Km 19.5 Ñaña,  
Chosica, Perú

<sup>2</sup>Division of Research, Cesar Vallejo University,  
Av. Larco 1770, Trujillo 13001, Perú

<sup>3</sup>Centro Universitário Euro, St. de Grandes Áreas Norte 916,  
North Wing, Brasília, Federal District,  
70790-160, Brazil

DOI: <https://doi.org/10.36941/ajis-2023-0096>

## Abstract

*The objective of this study is to determine the relationship between job satisfaction and intention to quit among nurses in Peru. The methodology used is quantitative, non-experimental, cross-sectional, descriptive correlational study. The sample consisted of 335 nursing professionals from various public and private institutions in Peru. The G Clinic questionnaire was used to measure job satisfaction and the Boshoff and Allen questionnaire was used to measure intention to quit. The results show that the 55.5% of nurses had medium job satisfaction and 63.6% had low levels of intention to leave. The higher the job satisfaction, work climate, interpersonal relationships, work motivation and recognition, the lower the levels of intention to quit ( $p \leq 0.05$ ). It is concluded that there is a negative mean correlation was found between job satisfaction and intention to quit, the same was true for the dimensions of job satisfaction. It is important for health institutions to strengthen the job satisfaction of their workers in order to build their loyalty and prevent them from leaving their jobs.*

**Keywords:** Job satisfaction; staff turnover; nurses; labor relations; motivation

**Copia de Inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato articulo aprobado por el  
CEPG.**



**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO**

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

**RESOLUCIÓN N° 488-2021/UPeU-EPG-CEPG-D**

Ñaña, Lima, 26 de mayo de 2021

**VISTO:**

El expediente de **KARIN MONICA SANCHEZ PAREDES**, identificada con código universitario N° 200010130 y de **SARA KARINA TORPOCO RODRIGUEZ**, identificada con código universitario N° 9310003 de la Maestría en Enfermería con mención en Administración y Gestión;

**CONSIDERANDO:**

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la aprobación e inscripción del perfil del proyecto de Investigación y la designación o nombramiento del asesor para la obtención de grado de Maestra;

Que Karin Mónica Sánchez Paredes y Sara Karina Torpoco Rodriguez, han solicitado la inscripción de su perfil de proyecto de investigación, titulado “Satisfacción laboral asociado con la intención de abandono de trabajo en las enfermeras del Perú, 2021” y la designación de Asesor, encargado de orientar y asesorar la ejecución del perfil de proyecto de investigación en formato articulo;

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 26 de mayo de 2021 y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad;

**SE RESUELVE:**

Aprobar el perfil de proyecto de investigación en formato articulo titulado “Satisfacción laboral asociado con la intención de abandono de trabajo en las enfermeras del Perú, 2021” y disponer su inscripción en el registro correspondiente, nombrar a la Mg. Nira Herminia Cutipa Gonzales, como ASESORA para que oriente y asesore la ejecución del perfil de proyecto de Investigación en formato articulo el cual fue dictaminado por: Mg. Percy Germán Ruiz Mamani y Dra. Monica Elisa Meneses la Riva, otorgándoles un plazo máximo de doce (12) meses para la ejecución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



*Alifz*  
Dra. Lili Albertina Fernández Molocho  
DIRECTORA GENERAL



*Jesus Hanco*  
Mg. Jesús Hanco Torres  
SECRETARIO ACADÉMICO

## Carta de aprobación de comité de ética



*Una Institución Adventista*

Lima, Ñaña, 18 de mayo de 2021

### EL COMITÉ DE ÉTICA DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

#### CONSTA

Que el proyecto de investigación de Karin Mónica Sánchez Paredes, identificada con DNI No. 41846111, y Sara Karina Torpoco Rodríguez, identificada con DNI No. 10151457, su asesora Mg. Nira Herminia Cutipa Gonzales, identificada con DNI No. 07973632, con el título: "Satisfacción laboral e intención de abandono del trabajo en los enfermeros del Perú." fue evaluado y aprobado por el Comité de Ética de Investigación de la Universidad Peruana Unión, considerando su calidad científica, consideración del bienestar de sus participantes, y conformidad con los estándares de la ética establecidas en el Código de ética para la Investigación de la Universidad Peruana Unión.

Para mantener la aprobación del Comité de Ética, se tiene que cumplir con los siguientes requisitos:

- 1) Cada participante debe dar consentimiento informado. En el caso de menores de edad, por lo menos uno de sus padres o guardianes debe registrar su consentimiento informado y el menor de edad debe registrar su asentimiento informado.

Los resultados de este proyecto puedan ser publicados con referencia a aprobación Número 2021-CE-FCS - UPeU-00212.



Mg. Mg. Magdalena Díaz Orihuela  
Presidente  
Comité de Ética de Investigación



P. Dr. Cristian Adriano Rengifo  
Secretario  
Comité de Ética de Investigación



# UPeU

## AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DIGITAL DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN

Formulario de autorización para la publicación en el Repositorio Institucional de la Universidad Peruana Unión (Repositorio UPeU), de conformidad con el Decreto Legislativo N° 822, Ley de los Derechos de Autor; Ley N° 30035 de Repositorio Nacional de Ciencia y Tecnología e Innovación de Acceso Abierto.

### Datos del Trabajo:

|   |  |                        |                   |
|---|--|------------------------|-------------------|
| Título del trabajo de investigación:  | "Indicador de satisfacción laboral relacionado a la intención de abandono al trabajo en enfermeros peruanos" |                        |                   |
| Título o Grado al que opta:   | MAESTRA  | Fecha de Sustentación: | 08 JUNIO DEL 2023 |
| Línea de Investigación:<br><a href="#">Ver Listado</a><br>Ejemplo: 00413 Gestión de TI                            | Gestión de enfermería  |                        |                   |
| Campos de la Investigación y el Desarrollo OCDE:<br><a href="#">Ver Listado</a><br>Ejemplo: 1.03.08 -- Astronomía | Enfermería   |                        |                   |

### Datos del Autor:

|  |                                    |  |  |
|--|------------------------------------|--|--|
| <b>Autor 1</b> Nombres y Apellidos:  | Karin Mónica Sánchez Paredes       |  |  |
| Número de: DNI <input checked="" type="checkbox"/> CEXT <input type="checkbox"/> Pasaporte | 41846111                           |  |  |
| Teléfono: 921294826  | Email: kayreilm@gmail.com          |  |  |
| <b>Autor 2</b> Nombres y Apellidos:  | Sara Karina Torpoco Rodriguez      |  |  |
| Número de: DNI <input checked="" type="checkbox"/> CEXT <input type="checkbox"/> Pasaporte | 10151457                           |  |  |
| Teléfono: 914910414  | Email: saratorpoco2004@hotmail.com |  |  |
| <b>Autor 3</b> Nombres y Apellidos:  |                                    |  |  |
| Número de: DNI <input type="checkbox"/> CEXT <input type="checkbox"/> Pasaporte            |                                    |  |  |
| Teléfono:  | Email:                             |  |  |

### Datos del Asesor:

|   |                                 |  |  |
|---|---------------------------------|--|--|
| Nombres y Apellidos:  | Janet Mercedes Arévalo Ipanaqué |  |  |
| Número de: DNI <input checked="" type="checkbox"/> CEXT <input type="checkbox"/> Pasaporte                      | 40288982                        |  |  |
| ORCID ID:<br>Ejemplo: <a href="https://orcid.org/0000-0002-6100-5433">https://orcid.org/0000-0002-6100-5433</a> | 0000000222050522                |  |  |



# UPeU

## AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DIGITAL DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN

### Solicitud de Embargo:

En caso que parte(s) del trabajo de investigación forma(n) parte de artículo(s) científico(s) en proceso de revisión por pares para su publicación, mencionar el tiempo de embargo solicitado (Máximo 24 meses a partir de la sustentación) y el nombre de la revista donde está sometiendo su investigación.

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Tiempo de Embargo:    |  |
| Nombre de la Revista: |  |

### Licencia:

Los contenidos de Repositorio UPeU, son distribuidos bajo la Licencia Creative Commons de Atribución-NoComercial-CompartirIgual (CC BY-NC-SA), esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos. <https://creativecommons.org/licenses/?lang=es>

### Autorización:

El autor hace constar que es el titular intelectual del Trabajo de investigación y autoriza a la Universidad Peruana Unión para que efectúe la conservación, preservación, accesibilidad, visibilidad, divulgación, distribución, reproducción y/o comunicación pública con fines académicos o propios de la institución y sin fines de lucro como parte del Repositorio UPeU.

De la misma manera, el autor manifiesta que el contenido académico, literario, la edición y en general cualquier parte del trabajo presentado es de su entera responsabilidad, por lo que deslinda a la Universidad Peruana Unión por cualquier violación a los derechos de autor y/o propiedad intelectual o cualquier responsabilidad relacionada con el trabajo frente a terceros.

FECHA: 26/05/2023

ACEPTO:

Firma

Karin Mónica Sánchez Paredes  
DNI. N° 41846111

Firma

Sara Karina Torpoco Rodríguez  
DNI 10151457

## Instrumento de recolección de datos

**Universidad Peruana Unión**

**Escuela de Posgrado**

**Maestría en Enfermería**

### CONSENTIMIENTO INFORMADO



Yo.....enfermera del  
servicio .....de la clínica  
....., declaro que fui  
informada (o) de participar en el proyecto de investigación : “ Satisfacción laboral asociado con  
la intención de abandono laboral, en las enfermeras del Perú, 2021” , cuyo objetivo es determinar  
la relación que existe entre la satisfacción laboral y la intención de abandono de trabajo en  
enfermeras del Perú, 2021.

He sido informada (o) de forma clara y precisa sobre mi participación en este estudio, así  
mismo se me ha garantizado que: los datos obtenidos serán tratados y analizados considerando la  
confidencialidad y anonimato, de acuerdo a los principios bioéticos. Sé que en cualquier  
momento podré solicitar nuevas informaciones y modificar mi decisión.

Por tal motivo, otorgo mi consentimiento para que se me realice la encuesta mediante los  
cuestionarios correspondientes.

-----

Firma

Fecha y lugar

## CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene por objetivo recopilar información sobre la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería y su intención de abandono de trabajo.

Los resultados servirán como base para tomar decisiones orientadas a beneficiar al trabajador y así fidelizar al enfermero brindando un ambiente laboral armonioso y estable.

Se solicita responder con veracidad los ítems que se presentan a continuación marcando con una X la alternativa acorde a su realidad. Se garantiza la confidencialidad de los datos.

### I.- DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

#### A. Sexo:

Mujer

Hombre

#### B. Edad: \_\_\_\_\_

#### C. Estado civil:

Soltero(a)

Casado(a)

Conviviente

Divorciado(a)/ Separado(a)

#### D. Nivel académico

Universitario



Licenciatura

Maestría

Doctorado

**E. Tiempo de servicio:**

3 a 6 meses

6 meses a 1 año

1 año a 3 años

3 años a 5 años

5 años a más

**II- DATOS ESPECÍFICOS**

### CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

En mi trabajo actual así es como me siento respecto a:

\*Muy de acuerdo=1 \*De acuerdo=2 \*Ni de acuerdo ni en desacuerdo= 3 \* En desacuerdo=4 \*Muy en desacuerdo=5

| Cuestionario G_Clinic<br>(2014) |  | Muy de<br>acuerdo | De<br>acuerdo | Ni de acuerdo<br>ni en<br>desacuerdo | En<br>desacuerdo | Muy en<br>desacuerdo |
|---------------------------------|--|-------------------|---------------|--------------------------------------|------------------|----------------------|
| 1                               | Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo                        | 1                 | 2             | 3                                    | 4                | 5                    |
| 2                               | Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer                           | 1                 | 2             | 3                                    | 4                | 5                    |
| 3                               | Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable   | 1                 | 2             | 3                                    | 4                | 5                    |
| 4                               | Muchas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, o a mi salud, o a mis horas de sueño | 1                 | 2             | 3                                    | 4                | 5                    |
| 5                               | La relación con mis jefes/as es poco cordial   | 1                 | 2             | 3                                    | 4                | 5                    |
| 6                               | Las relaciones con mis compañeros/as son poco cordiales  | 1                 | 2             | 3                                    | 4                | 5                    |
| 7                               | En mi trabajo me encuentro muy poco satisfecho   | 1                 | 2             | 3                                    | 4                | 5                    |
| 8                               | Generalmente, el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es poco reconfortante                         | 1                 | 2             | 3                                    | 4                | 5                    |
| 9                               | Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo   | 1                 | 2             | 3                                    | 4                | 5                    |

|           |   |   |   |   |   |   |
|-----------|---|---|---|---|---|---|
| <b>10</b> | Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------|---|---|---|---|---|---|

### CUESTIONARIO INTENCIÓN ABANDONO DE TRABAJO

**FECHA:** \_\_\_\_\_

Este cuestionario es anónimo. Por favor, lea cuidadosamente y marque su respuesta utilizando la siguiente escala de valoración.

|  |
|--|
|  |
|--|

| <b>Intenciones de renunciar<br/>(Boshoff y Allen 2000)</b> | <b>Totalmente en<br/>desacuerdo</b> | <b>En<br/>desacuerdo</b> | <b>Ni de<br/>acuerdo, ni<br/>en<br/>desacuerdo</b> | <b>De<br/>acuerdo</b> | <b>Totalmente<br/>de acuerdo</b> |
|--|-------------------------------------|--------------------------|--|-----------------------|----------------------------------|
| Probablemente estaré buscando otro empleo pronto.          | 1                                   | 2                        | 3  | 4                     | 5                                |
| No tomará mucho tiempo para que deje mi empleo actual.     | 1                                   | 2                        | 3  | 4                     | 5                                |
| Pienso seguido en dejar este empleo.                       | 1                                   | 2                        | 3  | 4                     | 5                                |

## CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene por objetivo recopilar información sobre la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería y su intención de abandono de trabajo.

Los resultados servirán como base para tomar decisiones orientadas a beneficiar al trabajador y así fidelizar al enfermero brindando un ambiente laboral armonioso y estable.

Se solicita responder con veracidad los ítems que se presentan a continuación marcando con una X la alternativa acorde a su realidad. Se garantiza la confidencialidad de los datos.

### I.- DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

**F. Sexo:**

- Mujer
- Hombre

**G. Edad:** \_\_\_\_\_

**H. Estado civil:**

- Soltero(a)
- Casado(a)
- Conviviente
- Divorciado(a)/ Separado(a)

**I. Nivel académico**

- Universitario
- Licenciatura
- Maestría
- Doctorado

**J. Tiempo de servicio:**

- 3 a 6 meses
- 6 meses a 1 año
- 1 año a 3 años
- 3 años a 5 años
- 5 años a más

### II- DATOS ESPECÍFICOS

## CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

|   |
|---|
| En mi trabajo actual así es como me siento respecto a:  |
| *Muy de acuerdo=1 *De acuerdo=2 *Ni de acuerdo ni en desacuerdo= 3 * En desacuerdo=4 *Muy en desacuerdo=5 |

|           | Cuestionario G_Clinic (2014)   | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
|-----------|--|----------------|------------|--------------------------------|---------------|-------------------|
| <b>1</b>  | Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo                        | 1              | 2          | 3                              | 4             | 5                 |
| <b>2</b>  | Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer                           | 1              | 2          | 3                              | 4             | 5                 |
| <b>3</b>  | Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable   | 1              | 2          | 3                              | 4             | 5                 |
| <b>4</b>  | Muchas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, o a mi salud, o a mis horas de sueño | 1              | 2          | 3                              | 4             | 5                 |
| <b>5</b>  | La relación con mis jefes/as es poco cordial   | 1              | 2          | 3                              | 4             | 5                 |
| <b>6</b>  | Las relaciones con mis compañeros/as son poco cordiales  | 1              | 2          | 3                              | 4             | 5                 |
| <b>7</b>  | En mi trabajo me encuentro muy poco satisfecho   | 1              | 2          | 3                              | 4             | 5                 |
| <b>8</b>  | Generalmente, el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es poco reconfortante                         | 1              | 2          | 3                              | 4             | 5                 |
| <b>9</b>  | Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo   | 1              | 2          | 3                              | 4             | 5                 |
| <b>10</b> | Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena  | 1              | 2          | 3                              | 4             | 5                 |

### CUESTIONARIO INTENCIÓN DE ABANDONO DE TRABAJO

**INSTRUCCIONES:** Este cuestionario es anónimo. Por favor, lea cuidadosamente y marque su respuesta utilizando la siguiente escala de valoración.

| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|--------------------------|---------------|---------------------------------|------------|-----------------------|
| 1                        | 2             | 3                               | 4          | 5                     |

| Intenciones de renunciar (Boshoff y Allen 2000)        | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|--|--------------------------|---------------|---------------------------------|------------|-----------------------|
| Probablemente estaré buscando otro empleo pronto.      | 1                        | 2             | 3                               | 4          | 5                     |
| No tomará mucho tiempo para que deje mi empleo actual. | 1                        | 2             | 3                               | 4          | 5                     |
| Pienso seguido en dejar este empleo.                   | 1                        | 2             | 3                               | 4          | 5                     |

## RESULTADOS DE CONFIABILIDAD

### SATISFACCIÓN LABORAL

#### Resumen de procesamiento de casos

|       |                       | N | %     |
|-------|-----------------------|---|-------|
| Casos | Válido                | 5 | 100,0 |
|       |                       | 1 |       |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0 | ,0    |
|       | Total                 | 5 | 100,0 |
|       |                       | 1 |       |

#### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de<br>Cronbach | N de<br>elementos |
|---------------------|-------------------|
| ,899                | 10                |

### INTENCIÓN DE ABANDONO

#### Resumen de procesamiento de casos

|       |                       | N | %     |
|-------|-----------------------|---|-------|
| Casos | Válido                | 5 | 100,0 |
|       |                       | 1 |       |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0 | ,0    |
|       | Total                 | 5 | 100,0 |
|       |                       | 1 |       |

#### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de<br>Cronbach | N de<br>elementos |
|---------------------|-------------------|
| ,925                | 3                 |