

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



Autonomía y Satisfacción Laboral en Enfermeros de un Centro de Atención

Primaria III, Callao, 2024

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería:

Administración y Gestión

Autor:

Evelyn Lisset Muguruza Sanchez

Lilian Janet Limas Coronado

Asesor:

Mg. Lizeth G. Huanca López

Lima, 19 de agosto del 2026

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO

ACADÉMICO

Yo, Lizeth G. Huanca López, docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“AUTONOMÍA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMEROS DE UN CENTRO DE ATENCIÓN PRIMARIA III, CALLAO, 2024”** de las autoras Evelyn Lisset Muguruza Sanchez y Lilian Janet Limas Coronado tiene un índice de similitud de 19% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 19 días del mes de agosto del año 2026.



Mg. Lizeth G. Huanca López

**Autonomía y Satisfacción Laboral en Enfermeros de un Centro
de Atención Primaria III, Callao, 2024**

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad
profesional de enfermería: Administración y Gestión

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'R. Moreno', is written over a horizontal line.

Mg. Ruth Moreno Leyva

Dictaminador

Lima, 19 de agosto del 2026

Tabla de contenido

Resumen.....	1
Planteamiento del Problema	2
Formulación del Problema	6
Objetivos de la Investigación	6
Justificación.....	7
Presuposición Filosófica.....	9
Desarrollo de las Perspectivas Teóricas.....	10
Antecedentes de la Investigación	10
Marco conceptual	16
Bases Teóricas	24
Definición de Términos	25
Metodología	28
Descripción del Lugar de Ejecución.....	28
Población y Muestra	28
Tipo y Diseño de Investigación	29
Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos	35
Consideraciones Éticas.....	37
Administración del Proyecto de Investigación	38
Referencias Bibliográficas	39
Apéndices.....	46

Resumen

Esta investigación busca establecer cómo se relacionan la autonomía profesional y la satisfacción laboral entre los enfermeros que laboran en el Centro de Atención Primaria III, Callao, durante el año 2024. El abordaje metodológico corresponde a un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo-correlacional y diseño transversal, dado que las variables se medirán en un único momento sin intervención del investigador. Participarán 35 licenciados en enfermería adscritos a dicho centro, a quienes se les aplicarán dos instrumentos de recolección de datos. El primero, la Escala de Autonomía, evalúa siete dimensiones: juicio crítico, responsabilidad, libertad, influencia, inspiración, estimulación intelectual y consideración individualizada distribuidas en un total de 32 ítems. El segundo, la Escala de Satisfacción Laboral, se organiza en dos dimensiones: factores intrínsecos y factores extrínsecos, con 10 y 23 ítems, respectivamente. Ambos cuestionarios emplean una escala de respuesta tipo Likert y fueron sometidos a un proceso de validación por juicio de cinco expertos, además de una evaluación de confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach.

Palabras clave: Autonomía, satisfacción laboral, enfermeros, centro de atención. Primaria.

Planteamiento del Problema

Identificación del Problema

En América, se estima que hay unos nueve millones de enfermeros, lo cual equivale a alrededor del 56% de los recursos humanos para la salud (RHS). El personal de enfermería ejerce una función prioritaria, dentro de “la atención sanitaria, la promoción de la salud, la prevención de enfermedades, la gestión de la salud y la educación”. La inversión en este grupo ocupacional juega un papel importante para avanzar en la salud universal y en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) (de Bortoli Cassiani et al., 2020).

En América, la migración de enfermeras a otros países buscando mejores oportunidades de trabajo ha generado escasez de personal. Esta situación se atribuye principalmente a las deficientes condiciones laborales ofrecidas, la insuficiente regulación y el debilitamiento del ejercicio profesional, según la Organización Mundial de la Salud (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2024).

Por otra parte, en el mundo hay una escasez de 5,9 millones de enfermeros y enfermeras, especialmente en países del Mediterráneo oriental, Asia Sudoriental y África, además de algunos países latinoamericanos. (de Bortoli Cassiani et al., 2020).

Pese al tiempo transcurrido, las sucesivas reformas del sector salud no han logrado revertir la posición desfavorable que ocupa la enfermería dentro del sistema. Zegarra (2021) sostiene que dos décadas de atención insuficiente hacia este grupo profesional han repercutido tanto en la calidad del cuidado brindado como en el bienestar del propio personal. A ello se suma un escenario sociopolítico marcado por la incertidumbre, en el que los derechos laborales y remunerativos, pese a estar respaldados por la legislación peruana y por convenios internacionales frecuentemente no se cumplen dentro de las instituciones prestadoras de salud.

En este contexto normativo, el proyecto de ley presentado por Zegarra (2021), específicamente en su artículo 22 referido al rol de la profesión de enfermería, la define como una disciplina autónoma, independiente e interdisciplinaria, que aplica los conocimientos adquiridos durante la formación académica para sustentar una práctica basada en evidencia. Desde esta perspectiva normativa, la enfermería asume una responsabilidad de alta complejidad al vincularse directamente con el cuidado de la vida y la salud, reconocidos como derechos humanos, a través de acciones de promoción, protección y cuidado dirigidas al individuo, la familia, la comunidad y la sociedad en su conjunto, siempre dentro del marco de sus competencias profesionales. Cabe destacar que, en cualquier entorno laboral, la satisfacción del trabajador no es un aspecto secundario, sino un factor que incide directamente sobre su desempeño y rendimiento.

El personal de enfermería ha sido descrito por la OMS (2020) como el eje central del sistema sanitario, al concentrar más de la mitad de la fuerza laboral en salud a nivel mundial. No obstante, la pandemia reciente expuso con crudeza las falencias estructurales del sistema: desde la organización deficiente de los servicios hasta la urgente necesidad de ampliar la contratación de enfermeros. Frente a este panorama, el citado organismo plantea un conjunto de medidas orientadas a fortalecer la profesión, entre las que destacan el incremento del financiamiento destinado a la formación continua tanto práctica como teórica para mejorar la atención primaria; la promoción de roles de liderazgo dentro de los equipos de salud; y la optimización de las condiciones de trabajo, lo que implica garantizar una dotación adecuada de personal, remuneraciones equitativas y la protección efectiva del derecho a la seguridad laboral. A estas acciones se suma la necesidad de actualizar la normativa que regula el ejercicio profesional de enfermería.

Los niveles de satisfacción laboral varían considerablemente según la región geográfica analizada. En el caso estadounidense, un estudio desarrollado por la Organización

Internacional del Trabajo reveló que solo el 45% de los trabajadores se declara satisfecho con su empleo, cifra que contrasta con el 65% de insatisfacción reportado entre los menores de 25 años. El panorama europeo, en cambio, resulta considerablemente más favorable: distintas investigaciones sitúan en 80% la proporción de trabajadores del sector sanitario que se muestra conforme o muy conforme con su labor. La realidad latinoamericana se ubica en un punto intermedio menos alentador, donde los profesionales de salud reportan apenas un 25% de satisfacción frente a un 45% de insatisfacción.

A nivel nacional, el estudio de Campos et al. (2019), realizado en un instituto especializado de Lima, aporta evidencia relevante sobre esta problemática: prácticamente la mitad del personal de enfermería encuestado (50%) reportó insatisfacción laboral, frente a un 48% que expresó sentirse satisfecho con su trabajo.

Un análisis más detallado por dimensiones permite matizar estos resultados. Respecto a la Significación de la Tarea, el 48% de las participantes manifestó satisfacción, mientras que las Condiciones de Trabajo concentraron el mayor nivel de descontento, con un 58% de enfermeras insatisfechas. De manera similar, la dimensión Reconocimiento personal y/o social registró una insatisfacción considerable (52%). Contrariamente, los Beneficios económicos fueron el aspecto mejor valorado, alcanzando un 56% de satisfacción entre las encuestadas.

En una línea similar, Garrido et al. (2020) examinaron la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería, encontrando que poco más de la mitad de las participantes (53,3%) se ubicó en un nivel de satisfacción media, seguida por un 30% con satisfacción regular y un 26,7% que calificó su satisfacción como buena.

Los hallazgos de este estudio apuntan, además, a una asociación consistente entre la satisfacción laboral y tanto las condiciones físicas y psicológicas del entorno de trabajo como

las condiciones sociales inherentes a la vida laboral. En conjunto, estos resultados reafirman en concordancia con lo reportado por Campos et al. (2019) que existe un vínculo significativo entre las condiciones laborales y el grado de satisfacción que experimentan las enfermeras en su desempeño profesional.

Desde la perspectiva de Mrayyan et al. (2024), la autonomía en el ejercicio de la enfermería puede entenderse como la aptitud del profesional para decidir sobre sus propias actividades de forma independiente o en interdependencia con el equipo de salud sin perder de vista la responsabilidad que dichas decisiones conllevan ni el compromiso con la defensa y el cuidado del paciente. Ejercer esta autonomía trae consigo un conjunto de efectos positivos que se retroalimentan entre sí: mayor satisfacción del paciente, fortalecimiento del sentido de responsabilidad y empoderamiento del profesional, mejora de la autoeficacia percibida, y un compromiso más sólido tanto con la carrera como con la institución, lo que en conjunto eleva la calidad del trabajo desempeñado.

Este atributo no se desarrolla de manera aislada, sino que guarda una estrecha relación con el liderazgo dentro del campo de la enfermería. Leyva y Chunga (2022) explican que un liderazgo sólido permite que los profesionales actúen con mayor seguridad, asuman responsabilidades de forma proactiva y participen activamente en las decisiones que se toman al interior de los servicios de salud. Como resultado, se observan mejoras tanto en la satisfacción laboral como en la calidad del cuidado brindado y en el rendimiento general del profesional.

El Centro de Atención Primaria (CAP) funciona como puerta de entrada al sistema de EsSalud, ofreciendo a la población asegurada un conjunto integral de servicios que abarcan tanto el componente social como el sanitario, con énfasis en la promoción de la salud, la prevención de enfermedades, la atención curativa y la rehabilitación. Precisamente por la centralidad de este nivel de atención dentro del sistema, resulta pertinente indagar cómo se

manifiestan la autonomía y la satisfacción laboral entre los enfermeros que sostienen su funcionamiento cotidiano.

Formulación del Problema

Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre autonomía y satisfacción laboral en enfermeros de un Centro de Atención Primaria III, Callao 2024?

Problemas Específicos

¿Cuál es el nivel autonomía en enfermeros de un Centro de Atención Primaria III, Callao 2024?

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en los enfermeros de un Centro de Atención Primaria III Callao, 2024?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre autonomía y satisfacción laboral en enfermeros de un Centro de Atención Primaria III, Callao 2024.

Objetivos Específicos

Identificar si los enfermeros perciben su autonomía en el diario quehacer profesional de un Centro de Atención Primaria III, Callao 2024.

Determinar si existe satisfacción laboral en los enfermeros de un Centro de Atención Primaria III, Callao 2024.

Justificación

Justificación Teórica

Justificar este estudio desde el plano teórico exige, en primer lugar, reconocer que la autonomía y la satisfacción laboral no son variables periféricas, sino ejes que condicionan directamente la calidad del cuidado brindado, el bienestar del profesional y la eficacia general de los servicios de salud. En el terreno conceptual, la autonomía de enfermería remite a la capacidad del profesional para tomar decisiones clínicas fundamentadas, actuar bajo criterio propio y asumir responsabilidades dentro de su ámbito de competencia, lo cual involucra a su vez independencia, liderazgo, juicio crítico y participación activa en la atención del paciente.

Esta capacidad, según diversos autores, no solo fortalece la identidad profesional del enfermero, sino que también estrecha su vínculo con la institución donde labora. Un sustento teórico particularmente pertinente proviene de la teoría de la autodeterminación, la cual plantea que las personas experimentan mayores niveles de motivación y bienestar cuando perciben autonomía, competencia y conexión social dentro de su entorno de trabajo.

Trasladado al campo de la enfermería, esto se traduce en que, cuanto mayor libertad tenga el profesional para organizar el cuidado, tomar decisiones y aplicar sus conocimientos científicos, mayor será también su satisfacción laboral y su motivación intrínseca.

Por su lado, la satisfacción laboral puede entenderse como el grado de conformidad y bienestar emocional que el trabajador experimenta respecto de su empleo, condición que en enfermería se ve moldeada por factores como el reconocimiento profesional, el clima organizacional, la remuneración, las relaciones interpersonales, la carga de trabajo y las oportunidades de desarrollo. No es casual que un enfermero satisfecho tienda a ser más productivo, brinde un trato más cálido al paciente y muestre menor propensión a abandonar su puesto.

El vínculo teórico entre ambas variables resulta, en definitiva, robusto: la literatura en gestión de recursos humanos y en enfermería converge en señalar que a mayor autonomía profesional corresponde una mayor satisfacción laboral, en la medida en que el profesional percibe confianza institucional, reconocimiento de sus competencias y control efectivo sobre su práctica. Esta autonomía, a su vez, alimenta sentimientos de autorrealización, seguridad y empoderamiento, componentes indispensables para sostener el equilibrio emocional en entornos sanitarios de alta exigencia.

Justificación Metodológica

Desde el punto de vista metodológico, el cumplimiento de los objetivos planteados requerirá la aplicación de dos instrumentos de investigación, previamente sometidos a un proceso de validación y aprobación por parte de especialistas en la materia. Más allá de su función inmediata en la recopilación de datos, ambos instrumentos poseen el potencial de constituirse en herramientas de referencia para investigaciones posteriores dentro de la misma línea temática.

Justificación Práctica y Social

En el plano práctico y social, este estudio responde a la necesidad de perfeccionar tanto el conocimiento como el desempeño del profesional de enfermería, buscando además que su práctica autónoma cuente con el respaldo y fortalecimiento necesarios, y que se generen espacios de aprendizaje continuo orientados a mejorar sus competencias y destrezas clínicas.

A nivel institucional, se espera que los hallazgos obtenidos proporcionen a los directivos del Centro de Atención Primaria III información diagnóstica útil para el diseño de estrategias que mejoren el clima laboral y contribuyan a reducir tanto el estrés como la intención de abandono del puesto por parte del personal. Asimismo, estos resultados podrán

servir de base para la elaboración de planes de mejora enfocados en fortalecer las condiciones de trabajo, elevar el nivel de satisfacción y orientar políticas laborales en beneficio conjunto de los profesionales de enfermería, la institución y, en última instancia, la población atendida.

En última instancia, cabe destacar que un enfermero autónomo y satisfecho tiende a brindar un cuidado de mayor calidad, más humano y con menor probabilidad de error. En el escenario actual, marcado por la recuperación postpandemia y por las reformas en curso dentro de la atención primaria, comprender estos factores resulta crucial para asegurar la sostenibilidad de servicios de salud esenciales para las poblaciones más vulnerables.

Línea de Investigación

Gestión de recursos humanos en salud.

Presuposición Filosófica

El presente estudio está basado en el paradigma positivista, que parte del supuesto de que la realidad puede ser observada, medida y analizada de manera objetiva a través de procedimientos científicos. Dentro de este contexto, la autonomía profesional y la satisfacción laboral se consideran variables que pueden ser medidas mediante instrumentos estandarizados, permitiendo así obtener resultados verificables y respaldados por evidencia empírica (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Desde este punto de vista, el conocimiento científico se genera a través de la recopilación sistemática y el análisis objetivo de los datos, intentando reducir al mínimo la influencia de los juicios subjetivos durante la investigación. Por ello, el estudio adopta un enfoque cuantitativo cuyo fin es describir las variables y determinar la relación entre ellas, sin intervenir o manipular las condiciones en que ocurren los fenómenos observados (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Desarrollo de las Perspectivas Teóricas

Antecedentes de la Investigación

Antecedentes Internacionales

Ramírez Calderón (2021) en el contexto mexicano, desarrolló una investigación orientada a precisar el grado de autonomía profesional presente en la práctica de enfermería dentro de un hospital de segundo nivel de atención. Para ello, adoptó un diseño transversal y descriptivo, trabajando con enfermeros del Hospital General de Pinotepa Nacional, en Oaxaca, seleccionados mediante un muestreo intencional que reunió a 67 profesionales en su mayoría mujeres con una edad promedio de 37 años y 12 años de experiencia laboral en promedio. La variable autonomía fue evaluada a través de la subescala correspondiente del Índice de Características del Trabajo de Enfermería, instrumento que arrojó una puntuación media de 61.1 puntos (DE = 7.0). A partir de este resultado, el autor concluye que el personal de enfermería percibe su propia autonomía en un nivel moderado.

Paredes y Espinoza (2020) en Ecuador, centraron su investigación en determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital General Docente de Calderón, con la finalidad de proponer estrategias que optimizaran la eficacia de su desempeño. Bajo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo-transversal, los investigadores recurrieron a dos instrumentos: uno destinado a caracterizar sociodemográficamente a la muestra, y otro la encuesta S20/23, integrada por 23 ítems en escala Likert orientado específicamente a medir la satisfacción laboral. Los hallazgos evidenciaron una satisfacción global considerablemente alta (80,11%), aunque los aspectos vinculados a la carga laboral, los horarios y el manejo del estado contractual por parte de la dirección obtuvieron las valoraciones más bajas dentro del estudio. Estos resultados permiten inferir que, en términos generales, el personal de enfermería de dicho hospital se encuentra conforme con su entorno de trabajo.

Pursio et al. (2024), en Finlandia indagaron cómo las características organizativas del entorno de práctica de enfermería se relacionan con la autonomía profesional y la satisfacción laboral en enfermeras registradas de dos hospitales aspirantes a la certificación Magnet. Con este propósito, recurrieron al Índice de Trabajo de Enfermería Revisado (NWI-R) como instrumento central, aplicado mediante una encuesta web en septiembre de 2021 a una muestra considerable de 586 profesionales. El diseño combinó un corte transversal con un proceso de revalidación del propio instrumento, mientras que el análisis de las relaciones entre los componentes del NWI-R, la autonomía y la satisfacción se realizó a través de un modelo de ecuaciones estructurales. Mediante análisis de componentes principales y análisis factorial confirmatorio, el instrumento quedó estructurado en siete componentes distribuidos en 34 ítems. Los resultados dibujaron un panorama mixto del entorno de práctica: por un lado, aspectos como las relaciones entre médicos y enfermeras ($M = 3,23$), los estándares de calidad organizacional ($M = 2,96$) y la participación e intercambio de experiencias ($M = 2,66$) se percibieron de manera relativamente favorable; por otro, dimensiones como los estándares de enfermería, el liderazgo y gestión, la idoneidad del personal y los recursos disponibles, y el progreso profesional obtuvieron puntuaciones más bajas (2.38, 2.18, 2.15 y 2.13, respectivamente), reflejando condiciones menos favorables para el ejercicio profesional. El modelo de ecuaciones estructurales, con ajustes adecuados ($RMSEA = 0,068$; $CFI = 0,987$; $TLI = 0,946$), permitió confirmar que la autonomía profesional se vincula estrechamente con el liderazgo y la gestión del personal de enfermería, los estándares de calidad institucional, la participación activa y las relaciones interprofesionales con médicos. De forma paralela, la satisfacción laboral mostró asociación con la gestión del personal, la disponibilidad de recursos, los estándares de calidad y, de manera particular, con la independencia profesional.

A partir de estos hallazgos, los autores concluyen que fortalecer la autonomía profesional constituye una vía efectiva para elevar la satisfacción laboral de las enfermeras,

dado el estrecho vínculo entre ambas variables. No obstante, advierten que esta mejora no puede lograrse únicamente desde el nivel operativo de las unidades de trabajo, sino que exige un compromiso de inversión tanto organizacional como en el plano de las políticas públicas de salud.

Casal (2022) exploró en Ecuador desde una perspectiva cualitativa, la manera en que los propios profesionales de enfermería perciben su autonomía dentro del equipo multidisciplinario de salud, empleando un diseño fenomenológico sustentado en entrevistas semiestructuradas a seis licenciados del Hospital General del Norte de Guayaquil IESS Los Ceibos, seleccionados mediante muestreo por conveniencia e intencionalidad. El análisis de los discursos permitió identificar tres categorías centrales. En primer lugar, se reconocieron los obstáculos que limitan el desempeño profesional, entre los que destacaron vacíos formativos y un marcado descontento laboral. En segundo lugar, emergieron los factores asociados a la construcción de la identidad profesional, señalándose particularmente la escasa autoformación como elemento crítico. Finalmente, se examinaron las conductas que restringen el ejercicio autónomo, entre las cuales predominaron la dependencia hacia el criterio médico y la subestimación de las propias capacidades.

A partir de estos hallazgos, la autora concluye que la autonomía profesional de enfermería se ve comprometida por carencias formativas que derivan en una suerte de autolimitación. Esta combinación de factores comprensión insuficiente de las propias competencias, dependencia médica sostenida y subvaloración personal termina reduciendo la proyección del profesional dentro de espacios interdisciplinarios, llegando incluso a poner en entredicho sus propias habilidades teóricas y prácticas.

Antecedentes Nacionales, Regionales y Locales

Acosta y Solano (2020) a nivel local, destacan el estudio comparativo desarrollado entre las ciudades de Trujillo (Perú) y Puebla (México), cuyo propósito fue caracterizar la

independencia profesional de las enfermeras en ambos contextos e identificar tanto convergencias como diferencias entre ellos. Bajo un diseño descriptivo de enfoque cualitativo-comparativo, y con sede de aplicación en Trujillo, participaron ocho profesionales de enfermería distribuidos entre los dos países, a quienes se entrevistó mediante una guía semiestructurada. Del análisis de los testimonios emergieron tres categorías centrales: la identidad como base para la autonomía, la investigación como vía para generar conocimiento autónomo, y la búsqueda constante de progreso profesional. El contraste entre ambas realidades reveló que la autonomía profesional se construye desde tres frentes complementarios: primero, la consolidación de una identidad colectiva forjada mediante la participación activa, el empoderamiento y los movimientos gremiales de enfermería que favorece la expresión de la individualidad dentro de equipos interdisciplinarios; segundo, la generación de nuevo conocimiento a través de la investigación, que amplía las posibilidades del ejercicio autónomo; y tercero, el crecimiento profesional sostenido, que combina la formación de posgrado con la experiencia acumulada en el campo.

Otro antecedente relevante en el ámbito nacional es el de Del Carmen y Pamela (2023), quienes indagaron la conexión entre clima organizacional y satisfacción laboral en 51 enfermeros del sistema público de salud peruano durante 2022, mediante un diseño cuantitativo de alcance correlacional. Para la recolección de datos emplearon la técnica de encuesta, apoyada en un cuestionario previamente validado por expertos y con un índice de confiabilidad alto (alfa de Cronbach=0.95).

Los hallazgos evidenciaron una correlación considerable entre ambas variables ($r = 0.760$), lo cual respalda la existencia de un vínculo estrecho entre el clima institucional y la satisfacción del personal. Al desagregar por dimensiones, las relaciones interpersonales mostraron el coeficiente más alto ($r = 0.610$), mientras que la dimensión autonomía, si bien también se relacionó positivamente, presentó una asociación más débil ($r = 0.380$). Con base

en estos resultados, los autores concluyen que la satisfacción laboral de las enfermeras del sistema estatal está estrechamente ligada al clima organizacional, por lo que recomiendan implementar mediciones periódicas y estrategias institucionales orientadas a sostener condiciones favorables que impulsen tanto la productividad como la calidad del servicio de salud.

Pérez-Coronel (2021), en el ámbito de la gestión regional de salud, analizó la relación entre motivación y satisfacción laboral en 63 profesionales de enfermería adscritos a la Dirección de Salud de Chota, empleando un diseño cuantitativo, no experimental, transversal y de alcance descriptivo-correlacional, con encuesta y cuestionario como técnica e instrumento de recolección.

Los resultados generales mostraron que más de la mitad de los participantes (60,3%) se ubicó en una posición neutral respecto a su satisfacción laboral, frente a un 34,9% que se declaró satisfecho y apenas un 4,7% insatisfecho. Al examinar las dimensiones específicas, el trabajo actual concentró el nivel más alto de conformidad (96,8%), mientras que las remuneraciones e incentivos generaron mayor ambivalencia, con un 46% de participantes que no se sintió ni satisfecho ni insatisfecho. En cuanto a la motivación laboral propiamente dicha, dos tercios de los enfermeros (66,6%) se reportaron motivados frente a un 33,3% que no lo estaba, y la retroalimentación sobre el desempeño resultó especialmente valorada, alcanzando un 92% de motivación. Sin embargo, tanto la importancia percibida de las tareas como la autonomía para ejecutarlas mostraron un panorama menos alentador, con un 76,1% de desmotivación en ambos aspectos. Respecto al puesto ocupado, los profesionales se identificaron mayoritariamente como personal administrativo (60,3%) y, en menor medida, como jefes de establecimiento (22,2%).

A partir de este conjunto de hallazgos, los autores concluyen que existe una relación significativa y sólida entre satisfacción laboral y motivación entre el personal de enfermería

de la DISA Chota, respaldada estadísticamente por una correlación directa (chi cuadrado, Sig. = 0.000) y un coeficiente de Pearson de 0.805 (Sig. = 0.000), lo que confirma que el incremento de la satisfacción laboral se acompaña de un aumento proporcional en los niveles de motivación.

Leyva y Chunga (2022) estudiaron la vinculación entre la capacidad de liderazgo y la satisfacción laboral en 51 enfermeras pertenecientes a la Red Trujillo, aplicando dos instrumentos uno centrado en habilidades de liderazgo y otro en satisfacción laboral, cuyos datos se contrastaron mediante la prueba chi cuadrado de independencia, con resultados presentados en tablas de simple y doble entrada.

El análisis arrojó que la mayoría de las participantes (60,8%) exhibía una capacidad de liderazgo calificada como buena, frente a un 39,2% con un nivel regular. De forma paralela, más de dos tercios de las enfermeras (70,6%) reportó un nivel adecuado de satisfacción laboral, mientras que el 29,4% restante se ubicó en un nivel regular. Estos resultados permitieron establecer una relación estadísticamente significativa entre ambas variables ($p < 0,01$), confirmando que la capacidad de liderazgo constituye un factor asociado al grado de satisfacción laboral que experimentan las enfermeras de la red estudiada.

Montes y Ortiz (2018) examinaron en Lima la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería del área de medicina interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins (HNERM), a través de un diseño cuantitativo, descriptivo-correlacional y transversal aplicado a 74 profesionales. La recolección de información se realizó mediante una encuesta estructurada en dos bloques 50 ítems sobre condiciones laborales y 24 sobre satisfacción, cuyos datos fueron procesados con apoyo de SPSS y Excel.

Utilizando la escala de estaninos, los resultados indicaron que el 55,4% de los encuestados (41 profesionales) percibió las condiciones laborales como aceptables, mientras

que la mitad de la muestra (50%, equivalente a 37 profesionales) reportó un nivel medio de satisfacción laboral. El análisis estadístico confirmó, además, una correlación positiva y significativa entre ambas variables en los servicios de medicina interna del HNERM (Rho de Spearman = 0.650; $p = 0.027 < 0.05$), evidenciando que mejores condiciones de trabajo se asocian con mayores niveles de satisfacción entre el personal de enfermería.

Marco conceptual

Autonomía

Etimológicamente, la Real Academia Española (2024) define lo autónomo como la facultad de actuar en determinados aspectos sin depender de terceros. Trasladado al campo de la enfermería, este principio adquiere una relevancia particular, pues se entrelaza con la calidad de vida del profesional, su nivel de satisfacción laboral, la configuración de ambientes de trabajo propicios y la percepción de un cuidado de calidad hacia el paciente. En términos prácticos, ser autónomo en este contexto implica desempeñarse sin necesidad de supervisión permanente, dominar las tareas asignadas y contar con la libertad necesaria para tomar decisiones sustentadas en el propio conocimiento profesional.

Desde una mirada más amplia, la Organización Mundial de la Salud (2020) enmarca a la enfermería como la disciplina encargada de brindar cuidado a personas de cualquier edad enfermas o sanas, así como a grupos, familias y comunidades enteras, ya sea de manera individual o articulada con otros integrantes del equipo de salud. Dicho cuidado abarca desde el fomento de la salud y la prevención de enfermedades hasta la atención de quienes padecen dolencias, discapacidades o se encuentran en fase terminal. A esta labor asistencial se suman otras funciones igualmente relevantes: la participación en el diseño de políticas sanitarias, la gestión de servicios de salud y la contribución en tareas educativas e investigativas.

Para Mrayyan et al. (2024), la autonomía representa un pilar fundamental de la práctica de enfermería, en tanto fortalece la identidad profesional, habilita la toma de

decisiones independientes y refuerza el sentido de responsabilidad en el cuidado del paciente. Los autores subrayan, además, que este atributo no surge de manera espontánea, sino que se cultiva dentro de un entorno que combina colaboración interprofesional, liderazgo, reconocimiento y confianza mutua entre los miembros del equipo de salud —condiciones que, en conjunto, permiten a las enfermeras actuar con mayor independencia y elevar la calidad de la atención brindada.

En una línea complementaria, Pursio et al. (2024) entienden la autonomía profesional como la capacidad de movilizar conocimientos científicos, destrezas clínicas y juicio profesional al momento de decidir sobre el cuidado del paciente, vinculándola estrechamente con la responsabilidad profesional, el control sobre la práctica clínica y el uso sistemático de evidencia científica en la toma de decisiones. Bajo esta lógica, ejercer la autonomía facilita la implementación de cuidados basados en evidencia y fortalece tanto la calidad asistencial como la satisfacción laboral del personal de enfermería.

En síntesis, este atributo profesional supone la capacidad de trasladar el conocimiento generado a través de la investigación hacia la práctica cotidiana, con el fin de sustentar el cuidado en la mejor evidencia disponible y asumir plena responsabilidad por las decisiones tomadas. De ahí que una enfermería basada en evidencia demande profesionales suficientemente autónomos como para involucrarse activamente en la toma de decisiones e impulsar mejoras continuas en la calidad del cuidado (Pursio et al., 2024).

Pensamiento Crítico en Enfermería

Alfaro-LeFevre (2020) concibe el pensamiento crítico como un proceso cognitivo orientado a analizar, interpretar y evaluar información de forma reflexiva y sistemática, con el propósito de sustentar decisiones clínicas sólidas. En el ejercicio de la enfermería, esta competencia opera como base del razonamiento clínico, facilita la resolución de problemas y garantiza la prestación de un cuidado seguro y sustentado en evidencia.

Si bien pensar es una capacidad propia de todo ser humano, su ejercicio no siempre resulta objetivo, pues suele estar condicionado por creencias personales, experiencias previas, prejuicios o falta de información suficiente. Por esta razón, la misma autora sostiene que cultivar el pensamiento crítico se vuelve indispensable en la práctica de enfermería, en la medida en que habilita al profesional para emitir juicios clínicos certeros, decidir con base en evidencia científica y brindar un cuidado seguro centrado genuinamente en las necesidades del paciente.

Responsabilidad

Pérez-Lluncor (2022) plantea que el estudiante de enfermería, al someterse a la totalidad de procedimientos académicos exigidos durante su formación, asume un compromiso doble: consigo mismo y con la persona que recibirá su cuidado, exigencia que encuentra sus raíces en la formación ética del futuro profesional. Bajo esta óptica, la práctica del cuidado se erige como el eje sobre el cual gira toda discusión bioética dentro de la disciplina, siendo la responsabilidad el elemento que, en última instancia, define la calidad de la atención enfermera.

Determinación

La Real Academia Española (2024) vincula el término determinación con la acción de resolver o adoptar una decisión frente a una situación concreta. Aplicada al campo de la enfermería, esta competencia resulta clave para la puesta en práctica del Proceso de Atención de Enfermería (PAE) y del lenguaje estandarizado NANDA, NIC y NOC, pues contribuye a organizar y sistematizar el cuidado, permitiendo intervenciones oportunas y eficaces centradas tanto en el paciente como en su entorno familiar.

Libertad

Bifarín y Stonehouse (2021) la definen como la capacidad de cada persona para actuar y decidir voluntariamente, en coherencia con sus valores, principios y razonamiento propio,

libre de coacción externa, asumiendo al mismo tiempo la responsabilidad por las consecuencias derivadas de sus actos.

En el ámbito de la bioética y de las profesiones de la salud, la libertad constituye un elemento esencial para el ejercicio de la autonomía, ya que permite a las personas decidir de manera consciente e informada, respetando tanto su dignidad como los derechos de los demás (International Council of Nurses [ICN], 2021).

Satisfacción Laboral

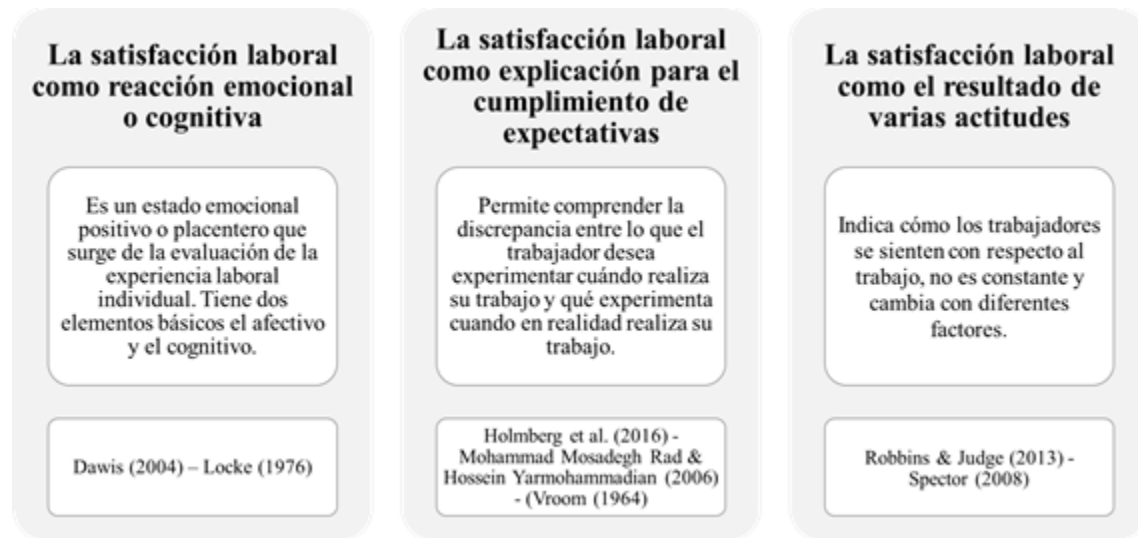
Lu et al. (2019) caracterizan la satisfacción laboral como un estado emocional positivo que emerge de la valoración subjetiva que cada individuo realiza sobre su trabajo y las experiencias acumuladas en el ejercicio de sus funciones, incorporando la percepción del trabajador respecto a elementos tan diversos como las tareas desempeñadas, las oportunidades de desarrollo, el reconocimiento recibido y las condiciones bajo las cuales ejecuta sus actividades cotidianas.

Esta variable no es un aspecto menor dentro de las organizaciones: Blegen et al. (2022) la sitúan como un factor determinante tanto para la salud del trabajador como para el funcionamiento institucional, dado su efecto directo sobre la productividad, la motivación, el compromiso y la permanencia en el puesto. De hecho, los autores observan que tanto la satisfacción como el desempeño mejoran de forma consistente cuando el profesional percibe que sus expectativas y necesidades encuentran respuesta en el entorno laboral.

Trasladada al contexto específico de la enfermería, esta variable adquiere matices propios de la profesión, articulándose con las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo, el liderazgo ejercido, el grado de autonomía y el respaldo brindado por la institución. Broetje et al. (2020) sostienen que la interacción de estos componentes repercute de manera directa en tres dimensiones clave: la calidad del cuidado brindado, la retención del personal y el bienestar general de los profesionales de enfermería.

Figura 1.

Enfoques teóricos de la satisfacción laboral: (Fared & Jan, 2016; Kian, 2014; Robbins & Judge, 2013).



Dimensiones de la Satisfacción Laboral. Spector (2022) advierte que la satisfacción laboral no debe entenderse como un constructo unitario, sino como un fenómeno multidimensional que integra distintas facetas de la percepción del trabajador sobre su entorno y sus funciones. Entre los factores que el autor identifica como determinantes de esta percepción se encuentran el reconocimiento recibido, el grado de autonomía, las oportunidades de progreso profesional, la remuneración, las condiciones de trabajo, la supervisión ejercida y la calidad de las relaciones interpersonales elementos que, en conjunto, inciden de manera notable sobre el bienestar, la motivación y el rendimiento de los trabajadores dentro de cualquier organización.

Con propósitos de análisis, resulta útil abordar la satisfacción laboral desde dos grandes dimensiones complementarias: los factores intrínsecos o motivacionales y los factores extrínsecos o higiénicos, cuyo desarrollo se presenta a continuación.

A. Factores Intrínsecos, Endógenos o Motivacionales. Estos factores remiten a características propias del contenido mismo del trabajo, capaces de generar satisfacción tanto

en el ámbito personal como profesional del trabajador; entre ellos figuran el reconocimiento, la responsabilidad, el logro, la autorrealización y las oportunidades de crecimiento. La teoría bifactorial de Herzberg et al. (1959) sostiene precisamente que estos elementos se asocian de forma directa con la satisfacción laboral, en la medida en que impulsan el desarrollo personal, el sentido de logro y la realización profesional. En sintonía con este planteamiento, Spector (2022) añade que dichos factores también inciden positivamente en el compromiso organizacional y la motivación general del trabajador.

Bajo esta categoría se agrupan, a su vez, cuatro dimensiones que inciden directamente en el bienestar y el desarrollo del personal: el desarrollo de tareas, el desarrollo personal, los beneficios sociales y la relación con la autoridad.

El Desarrollo de Tareas. Este remite a las oportunidades que tiene el trabajador de poner en práctica sus conocimientos, habilidades y competencias en el ejercicio de sus funciones, así como de asumir responsabilidades y participar activamente en actividades que impulsen su crecimiento profesional. Cuando las tareas asignadas resultan significativas y compatibles con las capacidades del trabajador, se favorece tanto el logro personal como una mayor satisfacción laboral (Spector, 2022).

El Desarrollo Personal. Alude al proceso de crecimiento integral profesional y personal que experimenta el trabajador a partir de experiencias laborales que fortalecen sus conocimientos, habilidades, autoestima y estabilidad emocional. Este proceso facilita una mejor adaptación al entorno laboral, eleva los niveles de motivación y contribuye a un desempeño más eficiente en las funciones encomendadas (Spector, 2022).

Los Beneficios Sociales. Engloban el conjunto de incentivos económicos y no económicos que la organización otorga a su personal con el propósito de elevar su bienestar y calidad de vida: seguros de salud, licencias remuneradas, pensiones, capacitación e incentivos educativos, entre otras prestaciones dirigidas a cubrir necesidades personales y familiares.

Chiavenato (2019) los describe como una forma de compensación indirecta que reconoce el esfuerzo del trabajador, reforzando su motivación, compromiso y satisfacción, al tiempo que reduce la incertidumbre económica y social y proyecta una imagen de mayor respaldo institucional. Bajo esta lectura, los beneficios sociales trascienden lo estrictamente remunerativo para convertirse en una expresión concreta de responsabilidad social empresarial.

Relación con la Autoridad. Describe el vínculo que se establece entre el trabajador y sus superiores directos, sustentado en la comunicación, el respeto recíproco, la confianza y la manera en que cada parte percibe su rol dentro de la organización. Robbins y Judge (2022) sostienen que un vínculo sano con la jefatura no solo facilita la coordinación de actividades y el logro de objetivos institucionales, sino que también repercute significativamente en el compromiso, la motivación y la satisfacción del personal, en función del estilo de liderazgo ejercido. En el ámbito sanitario, este desafío se intensifica dada la complejidad de las labores asistenciales y la responsabilidad inherente al cuidado del paciente: cuando la relación funciona adecuadamente, favorece el aprendizaje continuo y la satisfacción laboral; en cambio, cuando se ve marcada por comunicación deficiente, falta de respaldo o conflictos, tiende a generar estrés, insatisfacción y dificultades en el desempeño profesional.

B. Factores Extrínsecos, Exógenos o Higiénicos. Están relacionados con las condiciones que rodean el entorno laboral y que influyen en la percepción que tienen los trabajadores sobre su empleo. Entre ellos se encuentran la remuneración, los beneficios sociales, la supervisión, las condiciones físicas de trabajo, las políticas institucionales, las normas organizacionales y las relaciones interpersonales. De acuerdo con la teoría bifactorial, estos factores no generan necesariamente satisfacción laboral; sin embargo, su ausencia o deficiencia puede producir insatisfacción en los trabajadores. Por esta razón, Herzberg et al. (1959) los denominaron factores higiénicos o de insatisfacción. Estudios recientes continúan

reconociendo la importancia de estas condiciones laborales, ya que influyen directamente en el bienestar, el desempeño y la permanencia de los trabajadores dentro de las organizaciones (Spector, 2022).

Las Condiciones Físicas y Materiales. Según Chiavenato (2019), agrupan los elementos ambientales, tecnológicos y de seguridad presentes en el centro laboral infraestructura, equipamiento, iluminación, ventilación, ruido, ergonomía y bioseguridad cuya presencia o ausencia repercute directamente en la salud, el bienestar y el rendimiento del trabajador.

En enfermería, este aspecto cobra particular importancia debido a la exposición constante a riesgos de naturaleza biológica, química, física y ergonómica propios del quehacer asistencial. En el marco normativo peruano, la Ley N.º 27669, Ley del Trabajo de la Enfermera(o), exige que estos profesionales desempeñen sus funciones en entornos que garanticen condiciones apropiadas de seguridad y bioseguridad, orientadas a prevenir riesgos ocupacionales y salvaguardar su salud (Congreso de la República del Perú, 2002). A este marco regulatorio se suma evidencia que apunta a la influencia de factores individuales edad, experiencia, nivel educativo, características personales y bagaje cultural sobre la percepción de satisfacción laboral y la capacidad de adaptación al entorno de trabajo (Robbins & Judge, 2022).

Las Políticas Administrativas. Comprenden el conjunto de lineamientos y directrices que guían el comportamiento de los integrantes de una organización y sustentan la toma de decisiones en sus distintos niveles jerárquicos. Chiavenato (2019) precisa que estas políticas cumplen una función articuladora: coordinan actividades, delimitan responsabilidades y aseguran el cumplimiento de funciones, favoreciendo así el logro de los objetivos institucionales.

Las Relaciones Sociales e Interpersonales. Emergen de la interacción cotidiana entre los miembros de una organización, dando lugar a procesos de socialización, comunicación, cooperación y trabajo colaborativo que permiten el intercambio de saberes, experiencias y valores compartidos. Robbins y Judge (2022) destacan que estas dinámicas relacionales inciden directamente en cómo los trabajadores perciben su entorno laboral, actuando como catalizador de la motivación, el compromiso organizacional y, en última instancia, la satisfacción en el trabajo.

Bases Teóricas

La Teoría de los dos Factores de Herzberg

Esta teoría afirma que la insatisfacción y la satisfacción en el trabajo no son polos opuestos de una misma dimensión, sino que dependen de dos conjuntos diferentes de factores. El segundo grupo incluye factores motivacionales o intrínsecos asociados con el contenido del trabajo, la responsabilidad, el reconocimiento, el logro y las oportunidades de desarrollo profesional.

De acuerdo con esta teoría, la falta de factores higiénicos puede llevar a la insatisfacción en el trabajo; no obstante, tenerlos presentes no asegura que se esté satisfecho. Los factores motivacionales, en cambio, son los que promueven el compromiso, la satisfacción y la motivación del empleado al posibilitarle crecer a nivel personal y profesional dentro de la empresa (Herzberg et al., 1959).

Aunque esta teoría fue creada hace varias décadas, todavía se usa extensamente para entender los elementos que afectan la satisfacción laboral en una variedad de entornos organizacionales, incluyendo el sector salud. En este último ámbito, la autonomía profesional, las condiciones laborales y el reconocimiento continúan siendo determinantes del bienestar y rendimiento de los empleados (Spector, 2022).

Definición de Términos

Autonomía: Habilidad del profesional para tomar decisiones de manera autónoma, aplicar su criterio clínico basado en el conocimiento científico y aceptar la responsabilidad de sus actos dentro de su campo de competencia. La autonomía supone la libertad de actuar con criterio profesional, asumiendo la responsabilidad ética y legal por las decisiones tomadas (Mrayyan et al., 2024).

Satisfacción laboral: Es la valoración positiva o negativa que realiza el trabajador sobre su empleo y las condiciones en las que desarrolla sus funciones, influyendo en su bienestar, motivación y desempeño laboral (Spector, 2022).

Juicio crítico: Capacidad del profesional para analizar, interpretar y evaluar de manera reflexiva la información disponible, integrar la evidencia científica con el conocimiento y la experiencia clínica, y emitir decisiones fundamentadas que orienten la resolución de problemas y la prestación de cuidados seguros y de calidad (Connor, 2023).

Responsabilidad: Habilidad del profesional para identificar y aceptar las repercusiones de sus decisiones y acciones, actuando con ética y responsabilidad profesional en el cuidado proporcionado. Este principio supone comportarse con juicio, compromiso y consideración hacia la dignidad de los individuos, asegurando una práctica fundamentada en principios éticos y que sea segura (Tollefsen et al., 2021).

Libertad: Capacidad que tiene la persona para actuar y tomar decisiones de manera voluntaria, conforme a sus valores, creencias y razonamiento, sin coerción externa, asumiendo la responsabilidad por las consecuencias de sus actos y respetando los derechos de los demás (Bifarin & Stonehouse, 2021).

Influencia: Es el proceso mediante el cual una persona ejerce un efecto sobre las actitudes, decisiones o comportamientos de otras, utilizando la comunicación, el

conocimiento, la credibilidad y el liderazgo para orientar el logro de objetivos comunes (Northouse, 2021).

Estimulación intelectual: Es la habilidad del líder de motivar a los integrantes del equipo a cuestionar las suposiciones tradicionales, examinar los problemas desde distintos puntos de vista y crear soluciones novedosas y creativas. Esta faceta del liderazgo transformacional fomenta el aprendizaje constante, la crítica reflexiva y la exploración de nuevas opciones para optimizar el rendimiento personal y organizativo (Becker et al., 2022).

Consideración individualizada: Es el nivel en el cual el líder identifica las aspiraciones, habilidades y necesidades de cada miembro del equipo, ofreciendo apoyo, dirección, oportunidades para crecer tanto personal como profesionalmente y retroalimentación. Además, supone escuchar de manera activa, apreciar las diferencias individuales y promover el desarrollo de cada miembro del equipo a través de una atención personalizada (Khan et al., 2022).

Desarrollo de tareas: Se refiere a la oportunidad que tiene el trabajador de ejecutar actividades que le permitan aplicar y fortalecer sus conocimientos, habilidades y competencias mediante el desempeño de funciones significativas, favoreciendo su aprendizaje, crecimiento profesional y desarrollo dentro de la organización (Noe et al., 2021).

Desarrollo personal: Es el proceso constante a través del cual los individuos desarrollan sus capacidades, competencias, habilidades y conocimientos para adaptarse a las transformaciones, optimizar su rendimiento en el trabajo y facilitar su desarrollo tanto personal como profesional. Este proceso necesita de una formación constante, iniciativa y dedicación hacia la mejora continua (Noe et al., 2021).

Entorno laboral: Conjunto de condiciones físicas, organizacionales, sociales y psicológicas que rodean el desempeño del trabajador y que influyen en su bienestar,

desempeño, motivación y satisfacción laboral. Comprende aspectos como las condiciones de seguridad, los recursos disponibles, el clima organizacional, las relaciones interpersonales y la organización del trabajo (OMS, 2020).

Políticas administrativas. Conjunto de lineamientos, directrices y normas que orientan la gestión institucional, regulan la toma de decisiones y guían las acciones de una organización para el cumplimiento eficiente de sus objetivos estratégicos (Presidencia del Consejo de ministros, 2023).

Relaciones sociales: Son las interacciones que las personas establecen con otras dentro de diferentes contextos, mediante las cuales desarrollan vínculos de comunicación, cooperación, apoyo y confianza, influyendo en su bienestar, integración y desempeño dentro de la organización (Audrey-Anne Cyr et al., 2023).

Metodología

Descripción del Lugar de Ejecución

El Centro de Atención Primaria (CAP) III, en el Callao, tiene 23 años de creación y cuenta con una infraestructura de tres pisos, donde se brinda atención a pacientes en medicina, pediatría, ginecobstetricia, odontología, medicina complementaria y urgencias 24 horas, además de otras áreas profesionales como nutrición, psicología, obstetricia, servicio social y terapia física. Asimismo, dispone de laboratorio, servicio de radiología y farmacia. En cuanto a las atenciones de enfermería, cuenta con los siguientes servicios: medicina complementaria, atención de enfermedades crónicas en el adulto y adulto mayor, atención del adulto frágil, crecimiento y desarrollo del niño y adolescente, talleres de estimulación temprana, inmunizaciones, programa Mi salud, Mi vida dirigido a empresas, tópico de inyectables y curaciones, unidad de esterilización y atención de enfermería en urgencias 24 horas. Estas atenciones están dirigidas, aproximadamente, a una población de 149 082 adscritos. Según el cronograma de actividades, el proceso está previsto para tres meses; sin embargo, podría variar.

Población y Muestra

Población

La población de estudio quedará conformada por 35 enfermeros que se desempeñan en el Centro de Atención Primaria III. Este concepto puede entenderse, siguiendo a Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), como el total de elementos o unidades de análisis que comparten ciertas características comunes y sobre las cuales se busca obtener información pertinente a los objetivos del estudio; definición que se complementa con la de Arias-Gómez et al. (2018), quienes la conciben como el conjunto de personas que cumplen con los criterios establecidos por el investigador y de las cuales se extraerán los datos necesarios.

Muestra

Dado que los 35 enfermeros que integran la población representan, a su vez, la totalidad de los sujetos de interés para este estudio se optará por un muestreo de tipo censal. Al respecto, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) explican que la muestra constituye un subconjunto de la población del cual se extraen los datos para el logro de los objetivos de investigación, precisando que cuando la población resulta pequeña y de fácil acceso, es viable incluir a la totalidad de sus integrantes, dando lugar a lo que se conoce como censo. En esta misma línea, Otzen y Manterola (2017) señalan que el muestreo censal implica estudiar a la totalidad de los elementos que componen la población, minimizando así los sesgos que pudiera introducir un proceso de selección muestral.

En consecuencia, el tipo de muestra empleado será censal: al tratarse de una población reducida y plenamente accesible, conformada por 35 enfermeros, se decidió incorporar a la totalidad de ellos en el desarrollo del estudio.

Criterios de Inclusión y Exclusión.

Criterios de Inclusión.

- ✓ Profesionales de enfermería que se encuentren laborando actualmente en el Centro de Atención Primaria III, Callao.
- ✓ Mujeres y hombres.

Criterios de Exclusión. Profesionales de otras áreas de la salud que se encuentren laborando en el Centro de Atención Primaria III, Callao.

Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de Investigación

El presente trabajo se clasifica como una investigación de tipo básica, en la medida en que su propósito central es ampliar la comprensión científica sobre la relación existente entre autonomía y satisfacción laboral en el personal de enfermería, sin que ello implique la

búsqueda de una aplicación práctica inmediata. Este enfoque se sustenta en lo planteado por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), quienes conciben la investigación básica como aquella orientada a generar conocimiento nuevo y consolidar el desarrollo teórico de un campo disciplinar específico, sentando así las bases para investigaciones futuras y para la eventual resolución de problemas concretos en contextos particulares.

Nivel de la Investigación

El nivel de la presente investigación combina dos alcances complementarios: el descriptivo y el correlacional. El componente descriptivo responde a la necesidad de identificar y caracterizar las particularidades que asumen las variables satisfacción laboral y autonomía en los enfermeros del Centro de Atención Primaria III, en línea con lo señalado por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), quienes atribuyen a este tipo de estudios la función de detallar características, propiedades y perfiles de los sujetos, grupos o fenómenos analizados.

Por otro lado, el componente correlacional obedece al interés por determinar el grado de asociación existente entre ambas variables, sin que ello implique el establecimiento de relaciones de causa-efecto, tal como precisan los mismos autores (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Dada la naturaleza de los datos recolectados, se empleará la prueba estadística Rho de Spearman como herramienta para examinar dicha asociación.

Diseño de la Investigación

El diseño adoptado para esta investigación corresponde al tipo no experimental, de corte transversal. De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), lo que caracteriza a los diseños no experimentales es que el investigador observa los fenómenos tal como se presentan en su contexto natural, absteniéndose de manipular deliberadamente las variables de estudio; a esto se suma el rasgo distintivo de los diseños transversales, que consiste en

recolectar la información en un único momento temporal con fines descriptivos y correlacionales.

Siguiendo esta lógica, los datos relativos a la autonomía y la satisfacción laboral de los enfermeros del Centro de Atención Primaria III se recogerán en un solo momento, sin que las variables sean sometidas a ningún tipo de manipulación o intervención por parte del investigador. Esta elección metodológica responde precisamente a la necesidad de captar la realidad del fenómeno estudiado sin alterar el entorno en el que este se desenvuelve.

Donde:

$$\begin{array}{ccc} & & X \\ M & & r \\ & & Y \end{array}$$

M = Enfermeros de un Centro de Atención Primaria III

X = Autonomía

Y = Satisfacción laboral

r = Relación entre la autonomía y satisfacción laboral.

Formulación de Hipótesis

Hipótesis general:

Existe una relación significativa entre autonomía y satisfacción laboral en los enfermeros de un Centro de Atención Primaria III, Callao, 2024.

Hipótesis Específicas:

A mayor autonomía profesional, mayor satisfacción laboral en los enfermeros de un Centro de Atención Primaria III, Callao, 2024.

La autonomía en el desempeño de las diferentes áreas clínicas y administrativas influye positivamente en la satisfacción laboral de los enfermeros de un Centro de Atención Primaria III, Callao, 2024.

Identificación de Variables

- V. Independiente: Autonomía
- V. Dependiente: Satisfacción laboral

Tabla 1

Matriz de operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ITEMS	ESCALA	CRITERIO PARA ASIGNAR VALORES
Nivel de autonomía profesional de las enfermeras en la atención del paciente	Triviño & Barria afirman que "la autonomía profesional es la habilidad que tiene el personal de enfermería para realizar sus tareas en función de su juicio crítico o prueba de validez de la competencia y destreza que ha desarrollado durante su trayectoria profesional" (2016).	Esta variable se va a medir mediante un cuestionario sometido a una prueba de validez y confiabilidad	Juicio Crítico	1 - 4	1. Nunca	Medición de Variable: 16-41= Bajo 42-54= Medio 55-80= Alto
			Responsabilidad	5 - 12	2.Casi Nunca	
			Libertad	13 - 16	3.A veces	
			Influencia	17 - 20	4.Casi Siempre	Medición de dimensiones: 4 - 8 = Bajo 9-12 = Medio 13-20= Alto
			Inspiración	21 - 24	5. Siempre	
			Estimulación Intelectual	25 - 28		
			Consideración individualizada	29 - 32		

Nivel de satisfacción laboral de las enfermeras en la atención del paciente	Dawis (2004) – Locke (1976) Es un estado emocional positivo o placentero que surge de la evaluación de la experiencia laboral individual. Tiene dos elementos básicos el afectivo y cognitivo	Esta variable se va a medir mediante un cuestionario que será sometido a una prueba de validez y confiabilidad (Factores intrínsecos)	Desarrollo de tareas Desarrollo personal Entorno laboral	01 06 07 - 08 09 - 10	-Satisfecho – - Medianamente satisfecho. -Insatisfecho	Medición de Variable: 112-165 = Satisfecho 56-111 = Medianamente satisfecho ≤55 = Insatisfecho Medición de dimensiones: Factores intrínsecos 36-50 = Satisfecho 18 - 35= Mediana. satisfecho. ≤17 = Insatisfecho
---	--	---	--	------------------------------------	---	--

Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnica

La recolección de información se llevará a cabo mediante la técnica de encuesta, apoyada en un cuestionario estructurado bajo escala tipo Likert. Tal como precisan Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), esta técnica posibilita recabar información directamente de los participantes a través de preguntas previamente estructuradas, orientadas a la medición de las variables de interés para la investigación.

Instrumento

El primer instrumento que se aplicará será la Prueba para medir la autonomía en el profesional de enfermería, compuesta por 32 ítems distribuidos en siete dimensiones: juicio crítico, responsabilidad, libertad, influencia, inspiración, estimulación intelectual y consideración individualizada. Su aplicación demanda aproximadamente 30 minutos.

El segundo instrumento será el Cuestionario de Satisfacción Laboral para profesionales de enfermería, integrado por 33 ítems agrupados en dos dimensiones: factores intrínsecos, que comprenden desarrollo de tareas, desarrollo personal y entorno laboral; y factores extrínsecos. Su tiempo de aplicación será similar al del primer instrumento (30 minutos).

Validez y Confiabilidad. Con el propósito de garantizar la solidez científica del estudio, ambos instrumentos de recolección fueron sometidos a una evaluación independiente de sus propiedades psicométricas. Respecto a la Prueba para medir la autonomía en el profesional de enfermería, su validez de contenido se estableció a través del juicio de cinco expertos especializados en gestión del cuidado, investigación y salud laboral, quienes valoraron cada ítem según su pertinencia, claridad y relevancia frente a la dimensión correspondiente. La confiabilidad, por su parte, se calculó mediante una prueba piloto aplicada a 14 enfermeros con características similares a las de la muestra final, obteniéndose

—tras el análisis de consistencia interna con el coeficiente alfa de Cronbach— un valor que respalda la idoneidad del instrumento.

De forma análoga, el Cuestionario de Satisfacción Laboral para profesionales de enfermería fue evaluado en su validez de contenido por el mismo panel de expertos, asegurando así que sus reactivos representen adecuadamente el constructo medido. Su confiabilidad, calculada a partir de la misma muestra piloto de 14 profesionales, arrojó igualmente un índice satisfactorio de consistencia interna-tanto a nivel general como por dimensiones—mediante el coeficiente alfa de Cronbach.

Para la interpretación de estos coeficientes se siguieron criterios metodológicos estandarizados: valores inferiores a 0.50 se consideran inaceptables; entre 0.50 y 0.59, pobres; entre 0.60 y 0.69, cuestionables; entre 0.70 y 0.79, aceptables; entre 0.80 y 0.89, buenos; y de 0.90 en adelante, excelentes.

Proceso de Recolección de Datos

El acceso al campo se iniciará con una entrevista dirigida a la coordinadora de enfermería, con el propósito de exponer los objetivos y detalles operativos del levantamiento de información. A continuación, se cursará una solicitud formal al director del Centro de Atención Primaria, con copia a la coordinación de enfermería, a fin de obtener la autorización correspondiente para aplicar los instrumentos, previa firma del consentimiento informado por parte de cada enfermera participante. Con el propósito de no interferir en las labores asistenciales, la aplicación se programará al término de la jornada laboral del personal.

Procesamiento y Análisis de Datos

El tratamiento de la información seguirá una secuencia estructurada: en un primer momento, se aplicarán las pruebas correspondientes para determinar la relación de la autonomía en la población estudiada; posteriormente, las respuestas obtenidas se clasificarán según la escala de valoración establecida y se organizarán en tablas estadísticas de acuerdo con los criterios alcanzados por cada ítem. A partir de dicha organización, se calcularán las proporciones correspondientes para determinar el porcentaje de respuestas, información que será representada mediante gráficos estadísticos. Como etapa final, los hallazgos se contrastarán con las hipótesis formuladas, lo que permitirá interpretar el grado de cumplimiento de los objetivos y establecer las conclusiones definitivas respecto a la relación entre las variables estudiadas.

Consideraciones Éticas

Cada participante recibirá información completa y clara sobre el propósito del estudio, los procedimientos a seguir, los riesgos y beneficios asociados, así como sobre su derecho a retirarse en cualquier momento sin ningún tipo de perjuicio. Además, se resguardará en todo momento su identidad. El consentimiento informado que se recabará será voluntario, específico y estará debidamente formalizado por escrito.

Limitaciones del estudio

Entre las limitaciones previstas destaca la eventual falta de disponibilidad de tiempo de algunos profesionales de enfermería para completar los instrumentos, debido a sus responsabilidades laborales. Asimismo, debe considerarse que las respuestas obtenidas dependerán de la percepción individual y del grado de sinceridad de cada participante.

Administración del Proyecto de Investigación

Cronograma de Actividades para el Desarrollo del Trabajo de Investigación

Nº	ACTIVIDAD	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May
1	Nacimiento de la idea	X					
2	Planteamiento del Problema	X	X				
3	Revisión de literatura	X	X	X			
4	Construcción de marco teórico		X	X			
5	Definición del alcance		X	X			
6	Formulación de hipótesis		X	X			
7	Elección del diseño		X	X			
8	Selección de la muestra		X	X			
9	Elaboración del plan de tesis			X			
10	Recolección de datos			X			
11	Análisis de datos				X		
12	Reporte de resultados					X	X
13	Sustentación de tesis						X

Presupuesto Estimado para la Ejecución del Trabajo de Investigación

Elemento	Cantidad	Valor	Total
BIENES			
Papel	1 millar	S/. 25.00	S/. 25.00
Libros	3	S/. 60.00	S/. 180.00
Útiles de escritorio	1	S/. 80.00	S/. 80.00
Equipo de cómputo	2	S/. 1.800.00	S/. 3.600.00
USB	2	S/. 45.00	S/. 90.00
SERVICIOS			
Fotocopias	200	S/. 0.10	S/. 20.00
Impresión	200	S/. 0.50	S/. 100.00
Anillado	3	S/. 15.00	S/. 45.00
Movilidad	24	S/. 40.00	S/. 960.00
Viáticos	15	S/. 16.00	S/. 240.00
Recibo pospago	12	S/. 75.00	S/. 900.00
Internet hogar	6	S/. 150.00	S/. 900.00
TOTAL			S/. 7,140.00

Referencias Bibliográficas

- Acosta Chávez, H.N., & Leyva Solano, J. W. (2020). *Autonomía profesional de la enfermera, estudio comparado Perú (Trujillo) y México (Puebla)*. <https://www.unitru.edu.pe/>
- Blegen, M. A., Spector, N., Lynn, M. R., Barnsteiner, J., & Ulrich, B. (2022). Satisfacción laboral y bienestar de las enfermeras tituladas recién colegiadas. *The Journal of Nursing Administration*, 52(3), 164–170. <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000001127>
- Becker, L., Clement, M., & Schaedel, U. (2022). *Liderazgo en las comunidades de innovación: el impacto del lenguaje del liderazgo transformacional en la participación de los miembros*. *Revista de Gestión de la Innovación de Productos*, 39(2), 234–258. <https://doi.org/10.1111/jpim.12588>
- Bifarin, O., & Stonehouse, D. (2021). *Autonomía y capacidad: consideraciones éticas y jurídicas*. *British Journal of Healthcare Assistants*, 15(11), 545–549. <https://doi.org/10.12968/bjha.2021.15.11.545>
- Broetje, S., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2020). Las principales exigencias laborales y recursos del personal de enfermería: una revisión integradora de las revisiones. *Frontiers in Psychology*, 11, 84. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00084>
- Campos, G., Nolberto, V., & Coras, D. (2019). *Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú*. *Revista Enfermería Herediana*, 11(1), 11–17. <https://doi.org/10.20453/renh.v11i1.3520>
- Casal, A. F., y Cruz, J. A. (2022). *Percepción del profesional de enfermería sobre la autonomía de la profesión dentro del equipo de salud* [Trabajo de titulación de grado,

- Universidad de Guayaquil]. Repositorio Institucional de la Universidad de Guayaquil.
<https://redi.cedia.edu.ec/document/381702>
- Cyr, A.-A., Le Breton-Miller, I., & Miller, D. (2023). *Relaciones sociales organizativas e integración social: una revisión pluralista*. *Journal of Management*, 49(1), 474–508.
<https://doi.org/10.1177/01492063221117120>
- Congreso de la República del Perú. (2002). *Ley N.º 27669, Ley del Trabajo de la Enfermera(o)*. <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/27669.pdf>
- Connor, L. (2023). *El juicio clínico en enfermería: un análisis evolutivo del concepto*. *Revista de Enfermería Clínica*, 32(17–18), 6588–6602.
<https://doi.org/10.1111/jocn.16469>
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (11.ª ed.). McGraw-Hill. <https://www.mheducation.com>
- De Bortoli, S., Munar, E., Ferreira, A., Peduzzi, M., & Hernández, C. (2020). *La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19*. In *Revista Panamericana de Salud Publica/Pan American Journal of Public Health* (Vol. 44). Pan American Health Organization.
<https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.64>
- Del Carmen, G., & Pamela, A. (2023). *Clima organizativo y satisfacción laboral del personal de enfermería en el sistema sanitario público de Perú*. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(9), 150–161. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.10>
- Garrido, O., Maulen, G., & Raineri, A. (2020). *Burnout, Satisfacción Laboral y Autonomía Laboral como determinantes de Intención de Abandono y Retención Laboral de*

enfermeras y auxiliares de enfermería. Estudios de Administración, 24(1).

<https://doi.org/10.5354/0719-0816.2017.56722>

González, F., Cruz, S., Sanchez, S., & Lopez-Guzman, T. (2011). *Redalyc. Satisfacción laboral como factor crítico para la calidad. El caso del sector hostelero de la provincia de Córdoba - España*. <https://www.researchgate.net/publication/262479167>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.

<https://repositorio.uasb.edu.bo/items/70dca925-d1b4-49f0-ae97-26eb71787891>

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *La motivación para trabajar* (2nd ed.). John Wiley & Sons. <https://archive.org/details/motivationtowork0000herz>

Consejo Internacional de Enfermeras. (2021). *Código de Ética del CIE para el personal de enfermería*. https://www.icn.ch/system/files/2021-10/ICN_Code-of-Ethics_EN_Web_0.pdf

Khan, I. U., Amin, R. U., & Saif, N. (2022). Atención individualizada e influencia idealizada del liderazgo transformacional: el papel mediador de la motivación inspiradora y el estímulo intelectual. *Revista Internacional de Liderazgo en la Educación*. Publicación anticipada en línea. <https://doi.org/10.1080/13603124.2022.2076286>

Leyva-Quezada, F. M. P., y Chunga-Medina, J. J. (2022). Capacidad de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de la red Trujillo. *SCIENDO*, 25(1), 53-59. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/4284>

- Lu, H., Zhao, Y., & While, A. (2019). La satisfacción laboral entre el personal de enfermería hospitalaria: una revisión bibliográfica. *Revista Internacional de Estudios de Enfermería*, 94, 21–31. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011>
- Montes, M., & Ortiz Dalmira. (2018). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins 2018"*.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNAC_a91a00528fd4b6fa0f7bcd50a7756b90
- Mrayyan, M., Abu Khait, A., Rababa, M., Algunmeeyn, A., Al-Rawashdeh, S., AL-Atiyyat, N., Rababa, M., Abu Saraya, A., & Al-Rjoub, S. (2024). *Autonomía profesional en enfermería: un análisis conceptual. En SAGE Open (vol. 14, n.º 4). SAGE Publications Inc.* <https://doi.org/10.1177/21582440241302129>
- Noe, R. A., Clarke, A. D. M., & Klein, H. J. (2021). *El futuro del desarrollo de los empleados. Revista de Gestión de Recursos Humanos*, 31(2), 100732.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100732>
- Northouse, P. G. (2021). *Liderazgo: teoría y práctica (9th ed.)*. SAGE Publications.
https://books.google.com.pe/books/about/Leadership.html?id=FgDfzQEACAAJ&redir_esc=y
- Organización Panamericana de la Salud. (10 de mayo de 2018). *OPS insta a ampliar el rol de las enfermeras en la atención primaria de salud*.
<https://www.paho.org/es/noticias/10-5-2018-ops-insta-ampliar-rol-enfermeras-atencion-primaria-salud>

OMS (7 de abril de 2020). *La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería* [Comunicado de prensa].

<https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>

Organización Panamericana de la Salud, y Organización Mundial de la Salud. (18 de octubre de 2024). *Reunión de Alto Nivel sobre Migración y Movilidad del Personal de Salud en la Región de las Américas*. <https://www.paho.org/es/eventos/reunion-alto-nivel-sobre-migracion-movilidad-personal-salud-region-americas>

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

Paredes, J., y Espinoza, L. (2020). *Satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital General Docente de Calderón* [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Institucional PUCE. <https://repositorio.puce.edu.ec/items/a3478b07-40aa-48bf-85f7-fab99c99e45a>

Pérez-Cornel, N. C. (2021). *Satisfacción laboral y motivación del profesional de enfermería en la dirección de salud Chota, 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio Institucional UNC. <https://repositorio.unc.edu.pe/items/dfb5e04f-215e-4727-b0e4-48032de98ff2>

Perez-Lluncor, M. F. (2022). *Ética de los cuidados con responsabilidad por el otro según la perspectiva de estudiantes de enfermería de una universidad privada, Chiclayo 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio Institucional USAT. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/4498>

Presidencia del Consejo de Ministros. (2023). *Documentos de gestión organizacional*.

Plataforma Digital Única del Estado Peruano. <https://www.gob.pe/20592-documentos-de-gestion-organizacional>

Pursio, K., Kankkunen, P., Mikkonen, S., & Kvist, T. (2024). *Características organizativas de los entornos de práctica de enfermería relacionadas con la autonomía profesional y la satisfacción laboral de las enfermeras tituladas en dos hospitales finlandeses que aspiran a la certificación Magnet: estudio de modelización de ecuaciones estructurales. BMC Nursing*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01772-9>

Real Academia Española. (2024). *Autonomía*. En *Diccionario de la lengua española* (23.^a ed., actualización 2024). <https://dle.rae.es/autonom%C3%ADa>

Real Academia Española. (2024). *Determinación*. En *Diccionario de la lengua española* (23.^a ed.). <https://dle.rae.es/determinaci%C3%B3n>

Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. (n.d.).

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231318273005>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Comportamiento organizacional* (19th ed.). Pearson.

<https://www.pearson.com/en-us/subject-catalog/p/organizational-behavior/P200000003479>

SalusPlay. (s.f.). *Pensamiento crítico en enfermería*.

<https://www.salusplay.com/apuntes/pae-y-pensamiento-critico>

Slocum, H. (n.d.). 2a. ed. *COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL*.

www.elsolucionario.net

Sloneek. (s.f.). *¿Qué es el modelo de Hackman y Oldham?* Sloneek® Inteligencia en RR.HH.

<https://www.sloneek.com/lexicon/hackman-and-oldham-model/>

Spector, P. E. (2022). *Satisfacción laboral: de la evaluación a la intervención*. Routledge.

<https://doi.org/10.4324/9781003226287>

Tollefsen, A. S., Olsen, A. B., & Clancy, A. (2021). *Las experiencias de las enfermeras en materia de responsabilidad ética: un enfoque fenomenológico hermenéutico*. *Ética de la enfermería*, 28(6), 877–889. <https://doi.org/10.1177/2057158520967900>

Zegarra, M. (2021). *Diagnóstico de la enfermería en el Perú*. 145–174.

https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Diagnostico_enfermeria.pdf

Apéndices

Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos

Anexo 01. Cuestionario sobre características sociodemográficas

Características Sociodemográficas

1. Edad

¿Cuál es su edad?

- De 25 - 35 años ()
 De 36 a 45 años ()
 De 46 - 50 años ()
 ≥ 51 años ()

2. Género

¿Cuál es su género?

- Femenino ()
 Masculino ()

3. Estado civil

¿Cuál es su estado civil?

- Soltero(a) ()
 Conviviente ()
 Casado(a) ()
 Divorciado(a) ()
 Viudo(a) ()

4. Tiempo de trabajo en el servicio

¿Cuánto tiempo laboral en el área de Centro Quirúrgico?

- De 1 – 5 años ()
 > 5 años ()

5. Tipo de contrato

¿Usted, qué tipo de contrato laboral tiene con la institución?

- Por Terceros ()
 CAS regular ()
 Nombrado ()

Anexo 02. Escala de Autonomía

Instrucciones: Marque con un aspa (X) según considere conveniente.

Tabla 4

Escala de valoración tipo Likert para medir la autonomía

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Tabla 5

Ítems de la Escala de Autonomía distribuidos por dimensiones según juicio crítico, responsabilidad, libertad, influencia, inspiración, estimulación intelectual y consideración individualizada

N.º	AUTONOMÍA	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DIMENSIÓN: JUICIO CRÍTICO		1	2	3	4	5
1	¿Se capacita constantemente sobre innovaciones en los cuidados de enfermería (Inyectables, suturas, curaciones u otros)?					
2	¿Cuándo atiende a un paciente hace uso del proceso de atención de enfermería?					
3	¿Domina usted los diagnósticos de enfermería?					
4	¿Cuándo elabora un plan de cuidado utiliza NANDA, NIC, NOC?					
DIMENSIÓN: RESPONSABILIDAD		1	2	3	4	5
5	¿Hace uso de las medidas de bioseguridad en la atención del paciente?					
6	¿Todo procedimiento que realiza en el área designada está regido por las normas técnicas o guías clínicas?					
7	¿Se interesa por garantizar la calidad de los cuidados en actividades que realiza (vacunas, tópico, CRED)?					
8	¿Cuándo realiza un procedimiento en Tópico, Inmunizaciones, consulta externa o urgencias se encarga del registro de acuerdo a las herramientas institucionales?					

9	Si estuviera atendiendo usted En un consultorio ¿Cree tener las competencias y habilidades necesarias para tener una adecuada atención a cualquier grupo humano: preescolar, escolar, adolescente, adulto y adulto mayor?					
10	¿Cree usted tener la experiencia profesional para abrir un consultorio privado de enfermería					
11	¿Considera que tiene buen manejo en la aplicación de tratamiento farmacológico y procedimientos básicos?					
12	¿Es importante para usted Hacer seguimiento y conocer la realidad de los pacientes para que con base en ello tomen decisiones que mejoren su calidad de vida?					
DIMENSIÓN: LIBERTAD		1	2	3	4	5
13	¿Cree que la apertura de consultorios en enfermería sería una oportunidad para que usted como profesional desarrolle estrategias en la educación sanitaria a la población a través de sesiones educativas y prácticas?					
14	¿usted Considera necesario investigar en nuevos enfoques de atención para llegar a los distintos grupos poblacionales en caso abrir un consultorio?					
15	Es importante para usted Participar en la realización de actividades de promoción y prevención en los principales grupos de riesgo (recién nacidos, niños, adultos, adultos mayores, gestantes).					
16	Con la apertura de consultorios de enfermería cree usted que se reforzaría la función administrativa, ya que la enfermera elaboraría planes estratégicos y operativos a fin de optimizar sus atenciones.					
DIMENSIÓN: INFLUENCIA		1	2	3	4	5
17	Es importante para usted ejercer sus actividades con buen humor, buen trato y responsabilidad					
18	¿Busca organizar su trabajo por sí mismo con base en las demandas y necesidades que observa en los pacientes?					
19	¿Cree usted que la apertura de un consultorio de enfermería sería una oportunidad para visibilizar socialmente las funciones que realiza el enfermero?					
20	¿Considera que se lograría empoderar a la profesión con la apertura de los consultorios de enfermería?					
DIMENSIÓN: INSPIRACIÓN		1	2	3	4	5
21	¿Cuándo participa en campañas de salud, busca mostrar originalidad en sus actividades a fin de captar la atención y adherencia en los pacientes?					

22	¿Cree tener la capacidad de dirigir un consultorio de enfermería?					
23	¿Considera que realiza sus funciones de enfermería con eficiencia y eficacia?					
24	¿Se considera una persona proactiva?					
DIMENSIÓN: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL		1	2	3	4	5
25	¿Cree usted que se fomentaría la investigación en salud pública ante la apertura de un consultorio de enfermería por las principales actividades que se desempeñan en el mismo?					
26	¿Considera usted que un consultorio de enfermería lograría que la enfermera tome mayor preocupación por capacitarse?					
27	¿Sería importante para usted que se haga un análisis de la rentabilidad de un consultorio de enfermería para considerar tenerlo?					
28	¿Cree usted que es necesaria la especialización en salud pública y comunitaria si se desea abrir un consultorio de enfermería?					
DIMENSIÓN: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA		1	2	3	4	5
29	¿Crees que la apertura de un consultorio de enfermería fortalecería el vínculo enfermera paciente porque habría un trato particular?					
30	¿Consideraría que un consultorio de enfermería serviría para mejorar el seguimiento que se realiza a los pacientes crónicos y sus controles?					
31	¿El cuidado de la calidad y humanización sería principalmente lo que diferenciaría a un consultorio de enfermería de cualquier otro?					
32	¿Cree que la enfermera al trabajar con distintos grupos poblacionales tomaría mayor liderazgo de las distintas estrategias?					

Anexo 03. Escala de satisfacción laboral

Instrucciones: Marque con un aspa (X) según considere conveniente.

Tabla 6

Escala de valoración tipo Likert para medir la satisfacción laboral

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Tabla 7

Ítems de la Escala de Satisfacción Laboral organizados por factores intrínsecos y extrínsecos

N.º	Satisfacción Laboral	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
I. FACTORES INTRÍNSECOS		1	2	3	4	5
Desarrollo de tareas						
1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto, se lo que se espera de mí.					
2	El trabajo en mi servicio está bien organizado.					
3	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.					
4	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra actividad.					
6	Me siento realmente útil con la labor que realizo					
Desarrollo personal						
7	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral.					

8	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.					
Entorno laboral						
9	El trabajo que realizo es adecuado para mi manera de ser.					
10	Disfruto de cada labor que realizo en el trabajo.					
II. FACTORES EXTRÍNSECOS		1	2	3	4	5
Condiciones físicas y materiales						
11	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo.					
12	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.					
13	En términos generales me siento satisfecho con mi centro laboral.					
14	La distribución física del ambiente facilita la realización de mis actividades laborales.					
15	El ambiente físico de mi trabajo resulta cómodo para realizar mis labores.					
16	Existen las comodidades para el buen desempeño en las labores diarias.					
Políticas administrativas						
17	El jefe inmediato generalmente me reconoce por un trabajo bien hecho.					
18	Los jefes de servicio solucionan los problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.					
19	Los jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.					
20	Los jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del servicio.					
21	Los jefes del servicio hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.					
22	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución.					
23	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan					

24	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, en todos los niveles, sin temor a represalias					
25	El nombre y prestigio de la institución donde laboro es gratificante para mí					
26	Estoy de acuerdo con el horario de trabajo					
27	El salario que percibo cubre mis expectativas económicas					
Relaciones sociales						
28	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo					
29	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores					
30	¿Está satisfecho con los beneficios sociales (seguro, bonos, vacaciones) y las remuneraciones que recibe?					
31	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo					
32	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal.					
33	Existe distribución equitativa de las capacitaciones institucionales					

Tabla 8

Rangos de valoración parcial de la Escala de Satisfacción Laboral

Dimensiones	Satisfecho	Medianamente satisfecho	Insatisfecho
Factores intrínsecos	36-50	18 - 35	≤ 17
Factores extrínsecos	78 - 115	39 - 77	≤ 38

Apéndice B: Validez de los instrumentos

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO JUICIO DE EXPERTOS

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de autonomía de los enfermeros de un Centro de Atención Primaria III, Callao.

Instrucciones:

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 01

Fecha actual: 15/02/2024

Nombres y Apellidos de Juez: Evelyn Caveró Yañez

Institución donde labora: IPRESS Privada

Años de experiencia profesional o científica: 17 años, de los cuales en investigación 8 años.

Firma y Sello

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
JUICIO DE EXPERTOS

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de autonomía de los enfermeros de un Centro de Atención Primaria III, Callao.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 02

Fecha actual: 15/02/2024

Nombres y Apellidos de Juez: Erika Marrujo Baylon

Institución donde labora: CAP Ventanilla.

Años de experiencia profesional o científica: 9 años en Estrategia Sanitaria de Lucha contra la TBC.

Firma y Sello

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
JUICIO DE EXPERTOS**

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de autonomía de los enfermeros de un Centro de Atención Primaria III, Callao.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 03

Fecha actual: 16 de febrero del 2024

Nombres y Apellidos de Juez: Miriam Pérez Altamirano

Institución donde labora: Hospital Lima Norte II-Luis Negreiros Vega (EsSalud)

Años de experiencia profesional o científica: 15 años,

Firma y Sello

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
JUICIO DE EXPERTOS**

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de autonomía que tienen los estudiantes del programa de Maestría en Enfermería con mención en Administración y Gestión de la Universidad Peruana Unión.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 04

Fecha actual: 18/02/2024

Nombres y Apellidos de Juez: Xuxan Margory Navarro Liñan

Institución donde labora: Hospital General de Huacho

Años de experiencia profesional o científica: 11 años de experiencia total, pero de los cuales 8 años como Enfermera Especialista en Neonatología.

Firma y Sello

VALIDEZ DEL CUESTIONARIO DE AUTONOMÍA						
DIMENSIÓN	ITE M	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	V de Aiken
JUICIO CRITICO	1	4	3	4	4	0.92
	2	4	4	3	3	0.83
	3	4	4	4	3	0.92
	4	3	4	3	4	0.83
RESPONSABILIDAD	5	4	4	4	4	1.00
	6	4	4	4	3	0.92
	7	4	3	4	4	0.92
	8	3	4	4	4	0.92
	9	4	3	4	3	0.83
	10	4	4	3	4	0.92
	11	3	4	4	4	0.92

LIBERTAD	12	4	4	4	3	0.92
	13	4	3	4	4	0.92
	14	3	4	4	4	0.92
	15	4	4	3	4	0.92
	16	4	3	4	3	0.83
INFLUENCIA	17	4	4	4	4	1.00
	18	3	4	3	4	0.83
	19	4	4	3	4	0.92
	20	4	3	4	4	0.92
INSPIRACIÓN	21	4	4	4	3	0.92
	22	3	3	4	4	0.83
	23	4	4	3	4	0.92
	24	4	3	4	4	0.92
ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL	25	4	4	4	4	1.00
	26	3	4	4	3	0.83
	27	4	3	4	4	0.92
	28	4	4	3	4	0.92
CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	29	4	4	4	4	1.00
	30	4	3	4	4	0.92
	31	3	4	4	3	0.83
	32	4	4	4	4	1.00
V DE AIKEN GENERAL						0.898

VALIDEZ DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL						
CALIFICACIÓN DE LOS JUECES						
DIMENSIONES	ITE M	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	V de Aiken
FACTORES INTRÍNSECOS						
DESARROLLO DE TAREAS	1	4	4	3	4	0.92
	2	4	3	4	4	0.92
	3	4	4	4	3	0.92
	4	3	4	4	4	0.92
	5	4	3	3	4	0.83
	6	4	4	4	4	1.00
DESARROLLO PERSONAL	7	3	4	3	4	0.83
	8	4	3	4	3	0.83
ENTORNO PERSONAL	9	4	4	4	4	1.00
	10	4	3	4	4	0.92
FACTORES EXTRÍNSECOS						
CONDICIONES FÍSICAS Y MATERIALES	11	4	4	3	4	0.92
	12	3	4	4	4	0.92
	13	4	4	4	3	0.92
	14	4	3	4	4	0.92
	15	4	4	4	3	0.92

	16	4	4	4	4	1.00
POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS	17	4	4	3	4	0.92
	18	4	3	4	4	0.92
	19	3	4	4	3	0.83
	20	4	4	3	4	0.92
	21	4	3	4	4	0.92
	22	3	4	4	3	0.83
	23	4	4	4	4	1.00
	24	4	3	4	4	0.92
	25	4	4	3	4	0.92
	26	3	4	4	4	0.92
	27	4	4	4	4	1.00
RELACIONES SOCIALES	28	4	4	4	4	1.00
	29	4	3	4	3	0.83
	30	4	4	4	4	1.00
	31	4	4	3	4	0.92
	32	4	3	4	4	0.92
	33	3	4	4	4	0.92
V DE AIKEN GENERAL						0.915

Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos (Incluir matriz de datos)

Tabla 1

alfa de Cronbach de la variable Autonomía Profesional

Variable	N.º de ítems	alfa de Cronbach
Autonomía profesional	32	0.853

La variable autonomía profesional, conformada por 32 ítems, obtuvo un alfa de Cronbach de 0.853, lo que evidencia una buena consistencia interna. Este resultado indica que, en términos generales, el instrumento es confiable y los ítems presentan adecuada coherencia para medir la variable de estudio.

Tabla 2*alfa de Cronbach de la Dimensión Juicio crítico*

Dimensión	N.º de ítems	alfa de Cronbach
Juicio crítico	4	0.518

La dimensión Juicio Crítico, integrada por 4 ítems, alcanzó un alfa de Cronbach de 0.518, reflejando una consistencia interna baja. No obstante, este resultado puede estar influenciado por la reducida cantidad de ítems de la dimensión, ya que el coeficiente alfa de Cronbach tiende a disminuir cuando el número de ítems es pequeño. A pesar de ello, la dimensión aporta al adecuado nivel de confiabilidad global del instrumento.

Tabla 3*alfa de Cronbach de la Dimensión Responsabilidad*

Dimensión	N.º de ítems	alfa de Cronbach
Responsabilidad	4	0.742

La dimensión Responsabilidad, conformada por 4 ítems, obtuvo un alfa de Cronbach de 0.742, valor considerado aceptable. Esto evidencia que los ítems mantienen una adecuada relación entre sí y permiten medir de manera confiable la dimensión correspondiente.

Tabla 4*alfa de Cronbach de la Determinación*

Dimensión	N.º de ítems	alfa de Cronbach
Determinación	4	0.394

La dimensión Determinación, compuesta por 4 ítems, presentó un alfa de Cronbach de 0.394, mostrando una consistencia interna baja. Este resultado podría estar relacionado con la limitada cantidad de ítems que conforman la dimensión, así como con posibles diferencias en la correlación entre ellos. Sin embargo, ello no afecta significativamente la confiabilidad global del instrumento, la cual alcanzó un nivel adecuado.

Tabla 5

alfa de Cronbach de la Dimensión Libertad

Dimensión	N.º de ítems	alfa de Cronbach
Libertad	4	0.791

La dimensión Libertad, integrada por 4 ítems, obtuvo un alfa de Cronbach de 0.791, indicando una consistencia interna aceptable cercana a buena. Esto demuestra que los ítems presentan adecuada homogeneidad y contribuyen de manera favorable a la confiabilidad del instrumento.

Apéndice D: Consentimiento informado

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
Escuela de Posgrado
UPG de Ciencias de la Salud.

Consentimiento Informado

Propósito y procedimientos

Se me ha comunicado que el título del trabajo académico es “Autonomía y Satisfacción Laboral en Enfermeros de un Centro de Atención Primaria III, Callao, 2024”, el objetivo de este estudio es determinar la relación entre autonomía y satisfacción laboral en enfermeros de un Centro de Atención Primaria III, Callao, 2024. Este trabajo académico está siendo realizado por la Lic. Evelyn Muguruza Sánchez y Lic. Lilian Limas Coronado, bajo la asesoría de la magister Lizeth G. Huanca López. La información otorgada a través de la encuesta será de carácter confidencial y se utilizarán solo para fines del estudio.

Riesgos del estudio

Se me ha dicho que no hay ningún riesgo físico, químico, biológico y psicológico; asociado con este trabajo académico. Pero como se obtendrá alguna información personal, está la posibilidad de que mi identidad pueda ser descubierta por la información otorgada. Sin embargo, se tomarán precauciones como la identificación por números para minimizar dicha posibilidad.

Beneficios del estudio

No hay compensación monetaria por la participación en este estudio.

Participación voluntaria

Se me ha comunicado que mi participación en el estudio es completamente voluntaria y que tengo el derecho de retirar mi consentimiento en cualquier punto antes que el informe es finalizado, sin ningún tipo de penalización. Lo mismo se aplica a mi negativa inicial a la participación en este proyecto. Habiendo leído detenidamente el consentimiento y escuchado las explicaciones orales de los investigadores, firmo voluntariamente el presente documento.

Nombre y apellido:

DNI: _____

Fecha:

Firma

Apéndice E: Matriz de consistencia

Planteamiento del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1		Tipo: Cuantitativo
¿Cuál es la relación que existe entre autonomía y satisfacción laboral en enfermeros de un Centro de Atención Primaria III, Callao, 2024?	Determinar la relación entre autonomía y satisfacción laboral en los enfermeros de un Centro de Atención Primaria III, Callao, 2024	Existe relación significativa entre autonomía y satisfacción laboral en los enfermeros de un Centro de Atención Primaria III, Callao, 2024	Autonomía	- Juicio crítico - Responsabilidad - Libertad - Influencia - Inspiración - Estimulación intelectual - Consideración individualizada	Nivel: Descriptivo Correlacional Diseño: Transversal Población: Enfermeros de un Centro de Atención Primaria III, Callao.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2		
¿Existe autonomía en los enfermeros de un Centro de Atención Primaria III, Callao, 2024?	Identificar los elementos de la autonomía presentes en los enfermeros de un Centro de Atención Primaria III, Callao, 2024	Existe autonomía en los enfermeros de un Centro de Atención Primaria III, Callao, 2024.	Satisfacción laboral	Factores Intrínsecos: – Desarrollo de tareas – Desarrollo personal – Entorno laboral Factores Extrínsecos:	Muestra: 35 enfermeros Muestreo: No probabilístico por conveniencia Técnicas e instrumentos Técnica:

				– Condiciones físicas y materiales – Políticas administrativas – Relaciones sociales	Cuestionario tipo Likert Instrumentos: Escala de Autonomía Escala de Satisfacción Laboral
--	--	--	--	--	---