

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



**Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público
de Lima– 2023**

Trabajo Académico para obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional de
Enfermería: Neurología y Neurocirugía

Autora:

Liz Romero Velasquez

Asesor:

Mg. Juan Roberto Munayco Mendieta

Lima, 7 de octubre de 2024

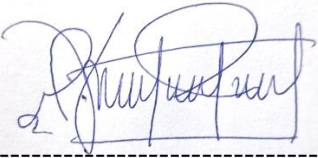
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Juan Roberto Munayco Mendieta, 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: **“SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE LIMA-2023”** de la autora Liz Romero Velasquez tiene un índice de similitud de 20% 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 7 días de octubre del año 2024.

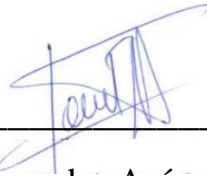


Mg. Juan Roberto Munayco Mendieta

Características demográficas paternas y satisfacción con el cuidado de enfermería en la emergencia pediátrica de un hospital de lima, 2024

Trabajo Académico

Presentado para obtener el título de Segunda Especialidad Profesional
de Enfermería: Neurología y Neurocirugía



Dra. Janet Mercedes Arévalo Ipanaqué

Dictaminador

Lima, 7 de octubre de 2024

Índice de contenido

Resumen.....	1
Planteamiento del Problema	2
Formulación del Problema	6
Objetivos de la Investigación	6
Justificación.....	6
Desarrollo de las Perspectivas Teóricas.....	8
Antecedentes de la Investigación	8
Marco Conceptual	13
Bases Teóricas	16
Definición de Términos.....	18
Metodología	20
Descripción del lugar de Ejecución	20
Población y Muestra	20
Tipo y Diseño de Investigación.....	21
Operacionalización de Variables	23
Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos	23
Proceso de Recolección de Datos.....	25
Procesamiento y Análisis de Datos	26
Consideraciones Éticas.....	26
Administración de Proyecto de Investigación	28
Referencias Bibliográficas.....	30
Apéndices.....	35

Resumen

La importancia de la satisfacción laboral, especialmente en el caso del personal de enfermería, ha alcanzado niveles sin precedentes en el ámbito de la salud. En el contexto organizacional, la satisfacción laboral se erige como un componente vital, especialmente en aquellas instituciones donde la calidad de la atención médica desempeña un papel fundamental en su desarrollo. Este proyecto de investigación se propone evaluar el nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público ubicado en Lima Metropolitana durante el año 2023. La elección de este enfoque se sustenta en la necesidad de comprender a fondo los factores que influyen en la satisfacción laboral de las enfermeras, con el objetivo de mejorar tanto su bienestar como la calidad de la atención médica brindada. La investigación se llevará a cabo en un hospital público de nivel de atención IV, específicamente en la Unidad de Neurología y Neurocirugía. Este hospital se distingue por su compromiso con el bienestar de los asegurados y su misión de proporcionar servicios de salud integrales y de calidad. Para alcanzar los objetivos del estudio, se contará con una muestra representativa de 90 enfermeras asistenciales. La medición de la satisfacción laboral se llevará a cabo mediante la aplicación de la escala traducida del Job Satisfaction Survey, propuesta por Neyra & Salinas (2017). Cabe destacar que esta escala ha sido previamente validada estadísticamente por Peña et al. (2015), quien reportó un alfa de Cronbach de 0.89, y por Valenzuela (2019), quien obtuvo un alfa de Cronbach de 0.91. La elección de replicar esta escala se fundamenta en su sólida validación y su cumplimiento de los estándares de calidad necesarios para garantizar la fiabilidad y validez de los resultados obtenidos.

Palabras claves: satisfacción laboral, niveles de satisfacción, enfermeros, personal de enfermería, hospital público.

Planteamiento del Problema

La pandemia COVID-19 ha desencadenado transformaciones significativas en el sector de la salud a nivel mundial, dando lugar a cambios notables en las operaciones diarias de las instituciones médicas. En respuesta a esta dinámica, las organizaciones de atención médica se han visto obligadas a realizar una reestructuración constante y a rediseñar sus enfoques para mantener su competitividad en un mercado de atención médica cada vez más desafiante (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2021). Sin embargo, esta evolución no ha estado exenta de desafíos cruciales, como la escasez de enfermeras y la alta rotación de personal de enfermería, problemáticas que afectan tanto a países desarrollados como en desarrollo (Organización Panamericana de Salud [OPS], 2020; CEPAL, 2021).

En este contexto, la satisfacción laboral de los empleados, especialmente la de las enfermeras, adquiere una relevancia sin precedentes en el ámbito de la salud. Dentro de las organizaciones, la satisfacción laboral se posiciona como un componente de vital importancia, especialmente en aquellas donde la calidad de la atención médica juega un papel esencial en su desarrollo (Bernal y Flores, 2020). La satisfacción laboral se ha sometido a un análisis más exhaustivo que cualquier otro factor en el entorno médico debido a su influencia determinante en el desempeño de los trabajadores. Como señala Liu et al. (2022a), la satisfacción laboral se revela como uno de los factores de mayor significado que incide en el rendimiento laboral en la industria de enfermería a nivel global.

A pesar de que las enfermeras desempeñan un papel fundamental en la atención médica y están activamente involucradas en la mayoría de las actividades relacionadas con los pacientes, persiste la falta de consenso en cuanto a la definición exacta de satisfacción laboral en este sector. La satisfacción laboral de las enfermeras ejerce un impacto considerable en la calidad de la atención que brindan, en su nivel de compromiso con las

organizaciones de salud, en su salud y bienestar, y también influye en la calidad de sus relaciones con sus colegas (Tello, 2021).

Según la Organización Mundial de la Salud (2021), la fuerza laboral de enfermería a nivel global ha experimentado un crecimiento significativo, alcanzando la cifra de 28 millones de profesionales en todo el mundo. No obstante, a pesar de un aumento de 4.7 millones entre 2013 y 2018, todavía persiste un déficit crítico de 5.9 millones de enfermeras y enfermeros, en su mayoría en países de África, Asia Sudoriental, la Región del Mediterráneo Oriental de la OMS y algunas partes de América Latina. El Consejo Internacional de Enfermeras (CIE, 2023) destaca que la intención de marcharse de las enfermeras ha aumentado en varios países, y las tasas de rotación de enfermeras varían ampliamente entre naciones, registrando un 15.1% en Australia, un 27.65% en Estados Unidos, un 42.7% en Corea del Sur y un 44.3% en Nueva Zelanda.

De otro lado, la satisfacción laboral de las enfermeras/os en América Latina no ha sido reportado por instituciones públicas (CEPAL, 2021). Sin embargo, se han realizado investigaciones como la de Balseiro et al. (2022) quienes encontraron que el 47.5% del personal de enfermería de un hospital público en México está insatisfecho con su trabajo. Por otro lado, Isuiza et al. (2023) realizaron un estudio en Brasil, Bolivia y Perú, y descubrieron que el 24.8% de los enfermeros encuestados expresaron insatisfacción laboral.

En cuanto a información específica de la satisfacción laboral de enfermeros/as en Lima no se ha reportado de forma oficial. Sin embargo, Campos et al. (2019) llevaron a cabo un estudio en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas de Lima y encontraron que el 48% de las enfermeras presentaba un nivel de satisfacción laboral promedio, mientras que el 49% manifestaba insatisfacción laboral. Además, otro estudio realizado por Sigvas (2023) con 80

enfermeras asistenciales de un hospital público reveló que el 66.3% de las enfermeras informó tener una satisfacción laboral regular.

En el ámbito de la salud, la Organización Mundial de la Salud (2020) identifica a los profesionales de este campo como individuos que enfrentan una carga emocional adicional debido a la naturaleza de su trabajo, así como la importancia de contar con recursos y compensaciones adecuadas. La satisfacción del personal se erige como uno de los pilares fundamentales en cualquier institución. En el contexto organizacional, la satisfacción laboral representa un componente crucial, especialmente en aquellas instituciones en las que la calidad se erige como un factor clave para su desarrollo.

De acuerdo con Liu et al. (2022b), la satisfacción laboral es crucial para el rendimiento en la industria de enfermería. Investigaciones revelan que factores externos positivos impactan positivamente en el estado emocional, identidad profesional y alivian la fatiga. Esto facilita una mayor dedicación y concentración en la labor. Por el contrario, influencias externas negativas generan resultados adversos.

En los últimos años, en el Perú se ha observado un notable incremento en la cantidad de profesionales de enfermería. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2023) al 2021, hubo un crecimiento significativo, llegando a un total de 93 677 enfermeras/os colegiadas/os en el país. El Colegio de Enfermeros del Perú (CEP, 2023) en setiembre del 2023, la cifra de profesionales de enfermería colegiados/as ascendió a 111 671, mientras que los/las enfermeros/as especialistas ascienden a 30 693 profesionales. De acuerdo con la información proporcionada por la Plataforma Nacional de Datos Abiertos (2023), se registran un total de 31,081 establecimientos de salud a nivel nacional, abarcando tanto el sector público como el privado. De estos, 11,997 están ubicados en Lima. Además, el Ministerio de Salud (2023) ha comunicado que a nivel nacional existen 165 hospitales

públicos en los niveles de atención II y III, de los cuales 27 están localizados en Lima, siendo 20 de ellos parte de Lima Metropolitana.

Dado que los hospitales atienden casos de alta complejidad, es en estas instituciones públicas donde se concentra la mayor cantidad de enfermeras/os. Según el MINSA (2022), en el año 2021 de un total de 67 076 enfermeros/as el 70.69% trabaja en el MINSA y Gobiernos Regionales, mientras que 23.75% trabaja en ESSALUD, el resto de los/as enfermeros/as se encuentra en otras dependencias (PNP, FFAA, SISOL, y otros). Según el informe son 12 449 enfermeras/os los que trabajan en los centros de salud administrados por el MINSA y los gobiernos regionales. Por lo tanto, se espera que estas instituciones cuenten con personal altamente capacitado y eficiente en su desempeño. Por lo tanto, se espera que estas instituciones cuenten con un personal satisfecho y comprometido que se desempeñe de manera eficaz. Sin embargo, muchas de estas instituciones no han logrado promover un entorno laboral satisfactorio, lo que representa una brecha significativa.

El Hospital bajo investigación es uno de los centros médicos más destacados en el Perú, habiendo obtenido la categorización de Instituto de Salud Especializado III-2, el nivel más alto otorgado por el MINSA. Este hospital ofrece una amplia gama de especialidades, y el Servicio de Neurología y Neurocirugía se encuentra entre las áreas de mayor relevancia en términos de desempeño. Este servicio es de alta demanda en la institución y desempeña un papel fundamental en el sistema de atención médica debido a la importancia de brindar atención eficiente y de alta calidad. Sin embargo, las enfermeras que trabajan en este servicio enfrentan una serie de desafíos que pueden incidir en su satisfacción laboral.

Formulación del Problema

Problema General

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público de Lima, 2023?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar el nivel de satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público de Lima, 2023.

Objetivos Específicos

Identificar las dimensiones extrínsecas de la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público de Lima, 2023.

Identificar las dimensiones intrínsecas de la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público de Lima, 2023.

Justificación

Justificación Teórica

Esta investigación se basará en las últimas definiciones proporcionadas en la literatura académica para conceptualizar la satisfacción laboral de las enfermeras en un hospital público. Además, se explorarán las dimensiones intrínsecas y extrínsecas de la satisfacción laboral, utilizando la teoría de Bifactorial de Herzberg, así como las perspectivas de la psicología organizacional. Estas bases teóricas ayudarán a analizar en profundidad la satisfacción laboral de las enfermeras en el contexto hospitalario y proporcionarán una comprensión sólida de los factores que influyen en su satisfacción en el entorno laboral.

Justificación Metodológica

La presente investigación se enfocará en proponer una sólida metodología que permita evaluar los niveles de satisfacción laboral en el contexto de las enfermeras en un

hospital público. En este contexto, se propone la utilización de un cuestionario validado específicamente para evaluar la satisfacción laboral en el ámbito de la enfermería. Este cuestionario se basará en una previamente validada y adaptada a la población objetivo, asegurando así la validez de contenido y la fiabilidad de las respuestas obtenidas.

Justificación Práctica y Social

La presente investigación busca mejorar la comprensión práctica de cómo la satisfacción laboral desempeña un papel fundamental en el contexto hospitalario. Al abordar este tema, se busca proporcionar una visión integral de los beneficios y las implicaciones que la satisfacción laboral puede tener en el funcionamiento y la calidad de los servicios de las enfermeras dentro de los hospitales. Estos datos permitirán no solo identificar los niveles de satisfacción laboral sino también brindar recomendaciones prácticas para mejorar la satisfacción laboral en el sector hospitalario.

Desarrollo de las Perspectivas Teóricas

Antecedentes de la Investigación

Antecedentes Internacionales

Balseiro et al. (2022), en su investigación realizada en México, tuvo el objetivo de su investigación fue analizar la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en un hospital de segundo nivel ubicado en la Ciudad de México. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, de tipo no experimental, con un diseño transversal y descriptivo. La muestra consistió en la participación de 200 profesionales de enfermería. Los resultados revelaron que el 52.50% del personal de enfermería se siente satisfecho con su trabajo, el 63.50% considera que el trabajo que realizan es de gran valor, y el 40% piensa que en ocasiones enfrenta limitaciones de tiempo para llevar a cabo sus actividades. En conclusión, la mayoría de profesionales se siente satisfecha y valora su trabajo, pero también destacan la importancia de abordar las limitaciones de tiempo para mejorar aún más su experiencia laboral y, en última instancia, la calidad de la atención que brindan.

Wayne et al. (2020), Estados Unidos, en su artículo examinaron como la satisfacción laboral influye en las intenciones de renuncia de los administradores de hogares de cuidado de enfermería. Se recolectaron datos cuantitativos de 311 administradores de enfermería en cinco estados. Las razones de probabilidad ajustadas y los intervalos de confianza del 95% para los modelos de regresión logística ordenada indicaron que los administradores de hogares de cuidado de enfermería con nivel de satisfacción buena experimentaron menos conflicto de roles y habían tenido menos empleos anteriores en hogares de cuidado de enfermería, tenían menores intenciones de rotación laboral. Aunque generalmente estaban satisfechos, aproximadamente el 24% informó tener la intención de renunciar. Se concluye que a medida que aumenta el nivel de satisfacción, las intenciones de rotación por parte de los administradores de hogares disminuyen.

Yasin et al. (2020), Canadá, identificaron las diferencias y similitudes en los factores extrínsecos e intrínsecos que influyen en la satisfacción laboral entre enfermeras en zonas urbanas y rurales de Ontario; también determinaron el impacto de la satisfacción laboral en la intención de rotación. Se utilizó un diseño correlacional transversal para este estudio. Participaron 349 enfermeras quienes completaron la Escala de Satisfacción Laboral de Enfermeras de Atención Aguda y la Escala de Rotación Anticipada. Los resultados mostraron que los factores clave que influyeron en la satisfacción laboral fueron el apoyo de los compañeros, las condiciones de trabajo, la calidad de la supervisión y el logro laboral. Hubo diferencias en la satisfacción con beneficios y seguridad laboral entre grupos, y la satisfacción laboral se relacionó negativamente con la intención de rotación. Se concluye que es importante abordar estos factores específicos para mejorar la satisfacción laboral de las enfermeras y reducir la rotación.

Citlik et al. (2020), Turquía, en su artículo analizaron el efecto del nivel de satisfacción laboral de las enfermeras en su sensibilidad ética. El estudio fue descriptivo, la investigación se llevó a cabo en un hospital de entrenamiento e investigación en el sureste de Turquía. La muestra estuvo formada por un total de 148 enfermeras que aceptaron participar en la investigación. Los datos de investigación se recopilaron entre abril y junio de 2017 mediante el Formulario de Información de Enfermeras, el Cuestionario de Satisfacción de Minnesota (MSQ) y el Cuestionario de Sensibilidad Ética (ESQ). Los resultados mostraron que las puntuaciones generales del MSQ, así como las puntuaciones de satisfacción intrínseca y extrínseca, se situaron en niveles normales. La puntuación promedio del ESQ, que mide la sensibilidad ética, se encontró en un nivel moderado. Además, se observó que los graduados universitarios tenían una satisfacción laboral más alta, y que existía una diferencia significativa en las puntuaciones de satisfacción laboral extrínseca según el género. En

conclusión, se destaca la importancia de promover entornos laborales saludables y de apoyo, así como el desarrollo de programas de formación continua que fortalezcan tanto la satisfacción laboral como la sensibilidad ética en el campo de la enfermería.

Padilla et al. (2020), Ecuador, en su artículo evaluó el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que trabajan en el primer y segundo nivel de atención en cuatro ciudades de Ecuador en enero de 2020, así como los factores asociados. Se utilizó una metodología cuantitativa analítica transversal, aplicando el cuestionario de Font Roja modificado para medir la satisfacción laboral. Se encontró una relación entre las variables sociodemográficas y el grado de satisfacción laboral. Los resultados mostraron que la mayoría de los participantes eran mujeres, con un estado civil no soltero predominante. La mayoría trabajaba en establecimientos de segundo nivel de atención y solo una quinta parte ocupaba un puesto de liderazgo. No se encontró asociación entre las variables sociodemográficas y el grado de satisfacción laboral. Aunque en general la población estudiada se mostró satisfecha con su trabajo, el análisis de factores reveló la existencia de cuatro componentes en los que los profesionales mostraron insatisfacción laboral. Se concluye que la mayoría de los profesionales de enfermería en estas ciudades de Ecuador se encuentran satisfechos con su trabajo en términos generales.

Antecedentes Nacionales, Regionales y Locales

Chavéz et al. (2023) en su investigación tuvieron el objetivo de identificar la relación entre el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de Ate Vitarte. Utilizando un enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, y un diseño transversal no experimental, la investigación incluyó la participación de 70 miembros del personal de enfermería. Se emplearon cuestionarios validados para recolectar datos, con un cuestionario de ambiente laboral compuesto por 50 ítems y el cuestionario de satisfacción laboral (SL-SPC) que constaba de 36 ítems. Los resultados indicaron que la mayoría de los

participantes reportaron niveles de satisfacción laboral medianos en diversas dimensiones, con frecuencias que oscilaban entre el 47.14% y el 87.14%. Además, se encontró una relación positiva significativa entre el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral, con un p-valor de 0.023, lo que sugiere que los ambientes laborales favorables contribuyen a aumentar la satisfacción laboral entre los enfermeros. Estos hallazgos subrayan la importancia de crear y mantener ambientes de trabajo positivos para mejorar la satisfacción laboral del personal de enfermería, lo cual puede tener implicaciones importantes para la gestión de recursos humanos y la calidad del cuidado de los pacientes.

Bustamante et al. (2023), en su artículo de investigación, buscaron determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, y cómo estos factores impactan en la productividad y la calidad asistencial del personal de enfermería. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo y de alcance correlacional. La muestra estuvo conformada por 51 trabajadores, y se utilizó una encuesta como técnica de recolección de datos, con un cuestionario validado por expertos que presentó un nivel de confiabilidad de 0.95 según el Alfa de Cronbach. Los resultados mostraron una relación positiva y moderada entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, con un valor de correlación de 0.760, lo que evidencia una relación significativa entre ambas variables. En particular, la dimensión de relaciones interpersonales del clima laboral presentó un valor positivo, moderado y alto de 0.610, mientras que la dimensión de autonomía mostró un valor positivo, justo y bajo de 0.380. En conclusión, el estudio determinó que el clima organizacional está fuertemente relacionado con la satisfacción laboral de las enfermeras del sistema sanitario estatal del Perú. Por lo tanto, se recomienda realizar mediciones periódicas y tomar acciones estratégicas para mantener valores adecuados de clima organizacional, con el fin de favorecer la productividad laboral y la calidad de atención en el sector salud.

De la Cruz & Ramírez (2021) en su investigación tuvieron el objetivo de su estudio fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de enfermeras en un centro quirúrgico de EsSalud en Lima en 2017. Se utilizó un enfoque cuantitativo, diseño descriptivo, correlacional y transversal, con una muestra de 75 enfermeras que trabajan en el centro quirúrgico, seleccionadas de manera no probabilística por conveniencia. Se aplicaron dos cuestionarios como instrumentos para medir las variables, que fueron evaluados con éxito en términos de confiabilidad y validez, y se aplicaron con el consentimiento informado previo. Los resultados mostraron un coeficiente de correlación de 0.708 entre ambas variables, lo que indica una alta correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de las enfermeras, siendo estadísticamente significativa al 99%. Se observó que el 25.3% de los participantes mostró un deterioro en la comunicación en el clima organizacional y el 21.3% de los participantes están insatisfechos con el desempeño de sus tareas. Se sugiere que los centros quirúrgicos de los hospitales deben ser espacios de trabajo con un clima organizacional y satisfacción laboral positivos para las enfermeras.

Holguin & Contreras (2020) en su artículo buscó identificar el nivel de satisfacción laboral del personal del Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María). La muestra estuvo conformada por 40 trabajadores, que representaron el 52.64% del total, incluyendo médicos, licenciados en enfermería, técnicos en enfermería, administrativos, entre otros. Se evaluaron las dimensiones extrínseca e intrínseca de la satisfacción laboral. Se encontró que el 28% de los trabajadores presentaron un nivel alto de satisfacción laboral, siendo los médicos quienes obtuvieron el mayor grado de satisfacción (83.3%). Por otro lado, el 48% tuvo un nivel medio de satisfacción y un cuarto de los trabajadores mostró un bajo nivel de satisfacción. Se observó que aquellos con menos de 3 años de servicio mostraron el mayor nivel de satisfacción laboral, sugiriendo que un menor tiempo de servicio se relaciona con una mayor satisfacción en el trabajo.

Castillo (2020) en su estudio buscó conocer las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico de un hospital público en Lima durante el año 2020. Se utilizó un enfoque cuantitativo, no experimental, de nivel descriptivo, correlacional, básico, transversal y deductivo. La muestra consistió en 80 trabajadores del área mencionada. Se aplicó una encuesta como técnica de recolección de datos, y los cuestionarios utilizados para medir las variables de relaciones interpersonales y satisfacción laboral mostraron alta confiabilidad (alfa de Cronbach de 0.732 y 0.693, respectivamente). Los resultados revelaron una correlación positiva significativa entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral. Asimismo, se encontró una relación positiva y significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral, así como entre la comunicación y la satisfacción laboral, lo que sugiere que ambos factores influyen positivamente en la satisfacción laboral. En conclusión, se observó que tanto las relaciones interpersonales como la cultura organizacional y la comunicación tienen un impacto significativo en la satisfacción laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del hospital estudiado.

Marco Conceptual

Satisfacción Laboral

Según Huang (2019) “la satisfacción laboral se refiere al grado en que el sentimiento de satisfacción se deriva de las percepciones de los empleados hacia diferentes facetas de sus tareas o trabajos” (p. 9). Esta perspectiva subraya la importancia de entender que la satisfacción laboral no es un concepto único, sino que está compuesta por múltiples facetas que incluyen el ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales, las condiciones laborales y las oportunidades de crecimiento, entre otras.

Kara (2020) define: la satisfacción laboral como:

“Las reacciones emocionales y actitudes positivas que un individuo tiene hacia su trabajo. La satisfacción surge de la percepción y evaluación que los individuos hacen de su trabajo, influenciada por sus propias necesidades, valores y expectativas. La satisfacción laboral como el estado emocional que experimentan los individuos respecto a su trabajo y su grado de satisfacción con él” (p. 162).

Esta definición resalta que la satisfacción en el trabajo no es un mero resultado objetivo, sino que está profundamente arraigada en la percepción subjetiva de cada individuo. Es importante destacar que la satisfacción laboral no es un fenómeno uniforme y universal. Más bien, es altamente individualizado y se forma a partir de la percepción y evaluación personal de las condiciones laborales, las relaciones en el entorno de trabajo y la realización de tareas.

Bhargava et al. (2021) mencionan que la satisfacción laboral se refiere a: “un estado emocional placentero o positivo que surge de la evaluación del trabajo o las experiencias laborales. La satisfacción laboral de los empleados se refleja en su actitud hacia su trabajo” (p. 108). Esta definición destaca que la satisfacción laboral es un componente esencial de la experiencia laboral y puede tener un impacto significativo en la productividad, la moral y la calidad de vida de los empleados. Por lo tanto, comprender y abordar la satisfacción laboral es crucial para el bienestar de los trabajadores y el éxito de las organizaciones.

En esta línea, Dodanwala et al. (2022) indican que: “la satisfacción laboral explica la diferencia entre las expectativas, necesidades o valores de un individuo sobre el trabajo y lo que realmente ofrece” (p. 3). Esta definición indica que cuando el trabajo se ajusta bien a las expectativas, necesidades y valores de un individuo, es más probable que experimente una mayor satisfacción laboral. Esto puede traducirse en una mayor dedicación, compromiso y rendimiento en el trabajo.

Dimensiones. Considerando la teoría de Herzberg, Chandrasekara (2019) indica que la satisfacción laboral es un concepto multidimensional que abarca los sentimientos de los empleados sobre elementos intrínsecos y extrínsecos del trabajo. Incluye aspectos específicos como beneficios, salario, condiciones de trabajo, promoción, dirección, prácticas organizativas y relaciones con compañeros de trabajo.

En esta misma línea, Porter & Lawler (1968a) mencionaban que la satisfacción laboral se divide en dos componentes: satisfacción intrínseca y satisfacción extrínseca, con tres puntos para cada uno. La satisfacción laboral intrínseca, se refiere al trabajo en sí mismo y cómo las personas se sienten acerca de la naturaleza de las tareas laborales, y la satisfacción laboral extrínseca, se refiere a los factores externos del trabajo y cómo las personas se sienten acerca de aspectos que no están directamente relacionados con las tareas laborales.

Satisfacción Laboral Extrínseca. Este tipo de satisfacción se enfoca en la respuesta afectiva que experimenta un individuo con respecto a diversos aspectos externos relacionados con su trabajo. Estos aspectos abarcan una amplia gama de elementos que impactan directamente en el bienestar del empleado y su percepción positiva o negativa de su entorno laboral. Entre estos aspectos tenemos: sueldo, supervisión, beneficios laborales, compañeros de trabajo, comunicación, y condiciones ambientales y físicas (Porter & Lawler, 1968b).

Es importante destacar que la satisfacción extrínseca no debe ser considerada de manera aislada, ya que se encuentra interrelacionada con la dimensión de satisfacción intrínseca. Estas dimensiones pueden influirse mutuamente y contribuir de manera conjunta al bienestar general del empleado en su entorno laboral. (Porter & Lawler, 1968c).

Satisfacción Laboral Intrínseca. La satisfacción intrínseca en el ámbito laboral está estrechamente ligada a la respuesta afectiva que experimenta un individuo con respecto a aspectos inherentes y directamente relacionados con su propia actividad laboral. Estos aspectos se centran en la naturaleza del trabajo que realiza el empleado y cómo este influye

en su sentido de realización y bienestar en el entorno laboral. Entre los aspectos que se miden en esta dimensión se tiene: Trabajo en sí, recompensas y reconocimiento, y promoción.

(Porter & Lawler, 1968d).

Por tanto, para promover una mayor satisfacción laboral entre los empleados, las organizaciones deben prestar atención tanto a los aspectos extrínsecos, como a los elementos intrínsecos del trabajo y las relaciones sociales en el entorno laboral. Un enfoque integral que abarque esas dimensiones permitirá crear un ambiente propicio para el desarrollo personal y profesional de los profesionales en enfermería, así como para el éxito y la prosperidad de la empresa en su conjunto.

Bases Teóricas

Teoría de las Necesidades de Maslow

Propuesta por Maslow en la década de 1940, la mencionada teoría es una teoría psicológica que se centra en la motivación y la jerarquía de las necesidades humanas. Maslow propuso que las personas tienen una serie de necesidades que están dispuestas en una jerarquía, y estas necesidades influyen en su comportamiento y motivación (Maslow, 1943).

Maslow propuso una jerarquía de necesidades y factores motivacionales, con cinco categorías ordenadas en función de su importancia para la supervivencia y motivación (Fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de autorrealización). A medida que se satisfacen las necesidades, surgen otras que modifican el comportamiento. Una nueva necesidad se activa solo cuando la anterior está razonablemente satisfecha (Chapman, 2007).

En la Figura 1, se observa la estructura de las necesidades de forma jerárquica.

- Las necesidades fisiológicas están orientadas a la supervivencia, y las de seguridad buscan protección y estabilidad.
- Las de amor y pertenencia se refieren a la afiliación social y superar la soledad.
- Las de estima incluyen la autoestima y el reconocimiento de los demás.

- Las de autorrealización implican cumplir el potencial personal a través de actividades específicas relacionadas con las pasiones y talentos individuales.

Teoría Bifactorial de Herzberg

Herzberg identifica dos tipos de factores en el entorno laboral: los extrínsecos y los intrínsecos. Los factores extrínsecos se refieren a las condiciones generales del trabajo, como el salario, las políticas de la organización y la seguridad laboral. Por otro lado, los factores intrínsecos se relacionan con aspectos fundamentales de la actividad laboral, como el contenido del trabajo, la responsabilidad y el sentido de logro (García, 2010; Alshmemri et al., 2017; Shaikh et al., 2019).

Según esta teoría, los factores extrínsecos (factores higiénicos) tienen el poder de evitar o revertir la insatisfacción laboral, pero no generan satisfacción. Por tanto, la satisfacción laboral se produce únicamente a través de los factores intrínsecos o motivadores. En resumen, los factores intrínsecos son los responsables de la satisfacción, mientras que los factores extrínsecos determinan la insatisfacción cuando son desfavorables para el individuo (García, 2010; Alshmemri et al., 2017; Shaikh et al., 2019).

Teoría de Equidad de Adams

Esta teoría busca explicar la satisfacción laboral en términos de percepciones, destacando la importancia de la equidad en la motivación. Los empleados suelen comparar lo que aportan al trabajo (esfuerzo, competencias, experiencia, educación) y los resultados obtenidos (salario, aumento, reconocimiento) con los de sus compañeros en el ámbito laboral. Esta relación entre aportaciones y resultados determina si perciben un estado de equidad (igualdad) o desigualdad (Koontz & Weihrich, 2002). De acuerdo con la teoría, la elección del referente para estas comparaciones es crucial, y los empleados pueden considerar cuatro tipos:

- El "yo interior" (sus experiencias en otro cargo dentro de la misma organización). (Koontz & Weihrich, 2002).
- El "yo exterior" (sus experiencias en otro puesto fuera de la organización actual). (Koontz & Weihrich, 2002).
- El "otro interior" (otras personas dentro de la organización). (Koontz & Weihrich, 2002).
- El "otro exterior" (otras personas fuera de la organización). (Koontz & Weihrich, 2002).

La selección del referente puede verse influenciada por la información disponible y el grado de atracción que el referente tenga para la persona. (Koontz & Weihrich, 2002).

Definición de Términos

Enfermería

Es una disciplina y profesión dentro del ámbito de la salud que se centra en la atención y el cuidado integral de individuos, familias y comunidades. Los profesionales de enfermería, conocidos como enfermeros o enfermeras, desempeñan un papel crucial en la promoción de la salud, la prevención de enfermedades, la atención a personas enfermas o lesionadas, y la rehabilitación de pacientes.

Satisfacción Extrínseca

Se refiere al grado en que una persona experimenta satisfacción o contento en su trabajo debido a factores externos a la tarea en sí.

Satisfacción Intrínseca

Se refiere al grado en que una persona experimenta satisfacción o contento en su trabajo debido a la naturaleza misma del trabajo en sí y a la satisfacción de las necesidades psicológicas y personales.

Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral se refiere al nivel de contento, gratificación y bienestar que experimenta un empleado en relación con su trabajo y su entorno laboral. Implica la evaluación subjetiva de diversos aspectos laborales.

Metodología

Descripción del lugar de Ejecución

El estudio se realizará en un hospital público que tiene un nivel de atención IV, ubicado en Lima Metropolitana, específicamente en la Unidad de Neurología y Neurocirugía, el cual se destaca por su compromiso con el bienestar de los asegurados y su misión de proporcionar servicios de salud integrales y de calidad. Su gestión transparente y eficiente respalda la atención médica y social que ofrece a la comunidad, y este enfoque integral encaja con los principios de la seguridad social en salud.

Población y Muestra

Población

La presente investigación considerará un hospital de nivel IV ubicado en Lima Metropolitana. Se considerará el Servicio de Neurología y Neurocirugía del hospital en estudio. La población asciende a 90 enfermeras asistenciales.

Muestra

Considerando una población de 90 personas, se realizó el cálculo de la muestra mediante la fórmula de proporciones en poblaciones finitas. La muestra calculada fue de 73 personas.

$$n = \frac{z^2(p * q)}{e^2x (N - 1) + z^2(p * q)}$$

Donde:

n = tamaño de la muestra

z = nivel de confianza deseado = 1.96

p = proporción de la población con la característica deseada (éxito) = 0.5

q = proporción de la población sin la característica deseada (fracaso) = 0.5

e = nivel de error dispuesto a cometer = 0.05

N = tamaño de la población = 90

$$n = \frac{(0.5 \times 0.5)(1.96)^2 (90)}{(0.05)^2(90- 1) + (0.5 \times 0.5)(1.96)^2}$$

$$n = 73$$

Muestreo. Para seleccionar la muestra se realizará a través del muestreo no probabilístico por conveniencia, en razón que la población está al alcance del investigador.

Criterios de Inclusión y Exclusión.

Criterios Inclusión.

- ✓ Profesionales de Enfermería que laboren del servicio de Neurología y Neurocirugía.
- ✓ Profesionales de enfermería que presten el servicio asistencial.
- ✓ Profesionales de enfermería ambos sexos.
- ✓ Profesionales de Enfermería de todas las edades.

Criterios de Exclusión.

- ✓ Personal de Enfermería que no desean participar voluntariamente en el estudio.
- ✓ Profesional de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos que cumplan funciones administrativas.

Tipo y Diseño de Investigación

Esta investigación es de enfoque cuantitativo, ya que se utiliza para recolectar y analizar datos con el fin de responder preguntas de investigación y comprobar hipótesis mediante el uso de técnicas estadísticas que permiten realizar conteos y mediciones precisas de los fenómenos estudiados (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2020). El tipo de investigación es básica, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2020) la investigación básica se centra en comprender la naturaleza y las causas de los fenómenos, sin preocuparse directamente por su utilidad práctica. Este tipo de investigación tiene como objetivo principal la generación de conocimientos que generan información y conocimiento.

Por otro lado, esta investigación utilizará métodos y técnicas que permitirán recolectar datos relevantes para abordar la problemática planteada, y así generar resultados que sean directamente aplicables en la práctica o en la toma de decisiones. El alcance de la investigación se define como descriptiva, ya que este tipo de investigación se enfoca en la recopilación y análisis de datos para describir y caracterizar un fenómeno o situación particular. Con relación al diseño de la investigación, se emplea un enfoque no experimental, lo cual implica que no se lleva a cabo un experimento en sentido estricto. Además, se trata de un estudio de corte transversal, lo que significa que la información se recolecta en un único punto en el tiempo, sin un seguimiento continuo de los sujetos o fenómenos a lo largo del tiempo. Es decir, se realiza una medición o encuesta en un momento específico y, posteriormente, se analizan los datos obtenidos en ese momento (Hernández y Mendoza, 2018).

Identificación de Variables

La presente investigación analizará los niveles de satisfacción de laboral de las enfermeras del servicio de neurología y neurocirugía. En este sentido, la variable de estudio es la satisfacción laboral.

La satisfacción laboral se define conceptualmente como el estado emocional placentero o positivo que surge de la evaluación del trabajo o las experiencias laborales (Yasin et al., 2020; Isuiza et al., 2023). En un sentido operacional, este concepto se presenta como un constructo multidimensional que engloba los sentimientos y percepciones de los empleados en relación con diversos aspectos tanto intrínsecos como extrínsecos de su empleo (Alshmemri et al., 2017). La dimensión extrínseca abarca elementos tales como el salario, la supervisión, los beneficios laborales, las relaciones con compañeros de trabajo, la comunicación en el entorno laboral y las condiciones físicas y ambientales. Por otro lado, la

dimensión intrínseca incorpora aspectos como la satisfacción con la tarea en sí misma, la percepción de recompensas y reconocimiento, así como las oportunidades de promoción dentro de la organización. Estas dimensiones son esenciales para comprender en profundidad y evaluar la satisfacción laboral en toda su complejidad, enriqueciendo así la comprensión de la experiencia laboral de los empleados (Neyra & Salinas, 2014).

Operacionalización de Variables

En esta sección se presenta la operacionalización de variables en una matriz (Tabla 1).

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral se refiere a un estado emocional placentero o positivo que surge de la evaluación del trabajo o las experiencias laborales (Bhargava et al., 2021).	La satisfacción laboral medirá los sentimientos de los empleados sobre elementos intrínsecos y extrínsecos del trabajo. Por medio de niveles baremos se analizarán los niveles de la satisfacción laboral.	Dimensión extrínseca Dimensión intrínseca	Sueldo Supervisión Beneficios laborales Compañeros de trabajo Comunicación Condiciones ambientales y físicas Trabajo en sí Recompensas y reconocimiento Promoción	Nivel de medición: Ordinal 1: Totalmente en desacuerdo. 2: En desacuerdo 3: Indeciso 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo

Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnica

La técnica que se utilizará para recolectar la información será la encuesta, la cual estará compuesto por una escala reconocida y aplicada en el sector salud.

Instrumento

Para medir la satisfacción laboral se utilizará la escala traducida Job Satisfaction Survey propuesta por Neyra & Salinas (2017). Asimismo, se considerarán preguntas demográficas y laborales.

Datos de Clasificación. El presente trabajo de investigación considerará 6 preguntas que pertenecen a información sociodemográfica de la encuestada las cuales serían pertenecientes a saber el Edad, nivel de estudios, estado civil, tiene hijos/as, tiempo que lleva laborando en el área, tipo de contrato.

Escala de Satisfacción Laboral. Para medir la satisfacción laboral se utilizará la versión en español de Job Satisfaction Survey de Spector, adaptada al español por Montoya (2014) y adaptada para profesionales de la salud por Neyra & Salinas (2017). La Job Satisfaction Survey se centra en aspectos específicos de la satisfacción laboral relacionados con el trabajo en la profesión de enfermería, como el salario, desarrollo profesional, conexiones, actividades e incomodidades. La escala se utiliza para evaluar el nivel de satisfacción laboral percibido por los enfermeros y puede proporcionar información valiosa sobre los factores intrínsecos y extrínsecos de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería. La escala tiene como objetivo medir la percepción por el personal de enfermería hospitalario. La escala tiene 2 dimensiones: (a) dimensión extrínseca, la cual considera las características como: sueldo, supervisión, beneficios laborales, compañeros de trabajo, comunicación, condiciones ambientales y físicas; (b) dimensión intrínseca que considera el trabajo en sí. Recompensas y reconocimientos, y promoción (ver Tabla 2). La escala tiene 40 ítems con escala tipo Likert de cinco puntos, donde cada uno de los ítems se puntuará: desde 1 (Totalmente en desacuerdo), 2(En desacuerdo), 3 (Indeciso), 4 (De acuerdo) y hasta 5 (Totalmente de acuerdo).

Validez y Confiabilidad

En relación con la validación de contenido, fue evaluada por 5 profesionales en enfermería especialistas en el servicio de neurocirugía, en resumen los especialistas indicaron que los ítems tenían relevancia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación

contextual y dominio del contenido, como promedio total el resultado fue 1, los resultados del análisis se pueden ver en el Apéndice B. Cabe resaltar que la versión en español de la escala Job Satisfaction Survey de Spector ha sido previamente adaptada al español por Montoya (2014) y específicamente para profesionales de la salud por Neira & Salinas (2017). Los autores propusieron someter el instrumento a evaluación por expertos, con la participación de 10 profesionales de la salud, para garantizar la validez de constructo, contenido y criterio. También, realizar una prueba piloto con 10 enfermeras profesionales de otra institución de salud que no formaban parte de la muestra original. En esta línea, la escala Job Satisfaction Survey de Spector traducida al español ha sido validada estadísticamente por Peña et al. (2015) obteniendo un alfa de Cronbach de 0.89, y por Valenzuela (2019) reportando un alfa de Cronbach de 0.91. Por lo tanto, se optará por replicar la escala propuesta por estos autores, considerando que cuenta con una robusta validación y cumple con los estándares de calidad necesarios.

En cuanto a la evaluación de la confiabilidad del instrumento, para esta investigación, se llevó a cabo una prueba piloto con la participación de 15 enfermeras. Las respuestas recopiladas durante esta fase piloto permitieron refinar y ajustar el instrumento. Para realizar un análisis estadístico de la fiabilidad, se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach, lo que contribuirá a asegurar la consistencia interna y la confiabilidad de las medidas recopiladas a través de la escala de satisfacción laboral. El alfa de Cronbach se considera aceptable cuando su valor se encuentra de 0.7 a 0.8, y bueno cuando el parámetro se encuentra entre 0.8 a 0.9. Los resultados muestran un alfa de 0.778, indicando un valor bueno (ver Apéndice C).

Proceso de Recolección de Datos

Para la recolección de datos se solicitará permiso al hospital, por medio de la jefatura de enfermería y también a la jefatura del servicio de neurología y neurocirugía de la institución en estudio, mediante una carta.

La aplicación de la encuesta será de forma presencial, durante el horario de refrigerio de las enfermeras, con el fin de no intervenir en sus quehaceres. La encuesta tendrá una duración de 10 minutos, y el formato será de tipo auto reporte.

El consentimiento informado estará dentro de la encuesta, al ser una encuesta anónima y confidencial, se realizarán tres preguntas en la parte inicial de la encuesta (ver Apéndice A).

Procesamiento y Análisis de Datos

Se utilizará el software estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versión 28 para el análisis de datos. El SPSS es una herramienta ampliamente utilizada en el análisis estadístico y se empleará para llevar a cabo la codificación y limpieza de los datos recolectados (IBM, 2023).

Para el análisis de los datos, se aplicarán técnicas de estadística descriptiva con el fin de obtener porcentajes, frecuencias, media y desviación estándar de la variable estudiada. Se utilizarán tablas comparativas con el fin de saber si existen diferencias significativas de los niveles de acuerdo con las características descriptivas.

Consideraciones Éticas

En el estudio, se obtendrá la aprobación del establecimiento y se seguirá un enfoque específico para garantizar la participación de los sujetos, utilizando una carta de presentación como método. Además, se tendrá en cuenta los aspectos éticos, incluyendo los principios de beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia.

En cuanto a la beneficencia, se asegurará de no dañar la moral del personal de enfermería en relación con el instrumento que se utilizará. Se garantizará la confidencialidad y se evitará la divulgación de respuestas y secretos que envíen los/as profesionales de enfermería. Se tomarán precauciones para evitar daños físicos, emocionales y morales al personal entrevistado, respetando sus ideales incluso si se consideran inapropiados, adoptando un enfoque individualizado.

En relación con la autonomía, se permitirá la participación voluntaria de los trabajadores y se protegerá su confidencialidad mediante el uso de encuestas anónimas.

En términos de justicia, se considerará a cada entrevistada como un individuo único, brindándoles orientación personalizada y manteniendo una relación cordial antes, durante y después de la realización del cuestionario. Se descartó cualquier forma de discriminación en el proceso.

Administración de Proyecto de Investigación

Cronograma de Ejecución

Tabla 2

Cronograma de actividades

Descripción de Actividades		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Proyecto	Búsqueda de información												
	Diseño de estudio												
	Aprobación												
Ejecución	Recolección de datos												
	Procesamiento y análisis de datos												
Redacción	Redacción de resultados y discusión												
	Redacción de conclusiones												
	Redacción final												
Cierre	Sustentación												
	Entrega del documento final al repositorio												

Presupuesto

Tabla 3

Presupuesto proyectado

ID	PARTIDAS Y SUBPARTIDAS	CANTIDAD	COSTO S./	TOTAL S./
1	Personal			
	Honorarios del investigador	01	300.0	300.0
	Honorarios del revisor lingüístico	01	400.0	400.0
	Honorarios del revisore de apa	01	300.0	300.0
	Honorarios estadista	01	300.0	300.0
	Honorarios encuestadores	01	300.0	300.0
2	Bienes			
	Formatos de solicitud	50	0.10	50.0
	Otros	1	100	100.0
3	Servicios			
	Solicitud de asesor	01	300.0	300
	Dictamen	01	350.0	350
	Revisión final	01	900.0	900
	Impresión y anillados de ejemplares de la investigación	500	0.20	100.0
	Fotocopias	500	0.10	50.0
	Viáticos		30.0	600.0
TOTALES				4050.0

Referencias Bibliográficas

- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L. & Maude, P. (2017). Herzberg's two-factor theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12-16.
http://lifesciencesite.com/ljsj/life140517/03_32120ljsj140517_12_16.pdf
- Balseiro, L., Suasto, W., Ghabarro, M., Tapia, Y., Aguilera, N. & Hernández, M. (2022). Job satisfaction of nursing professionals at a second level hospital in Mexico City. *Revista de Enfermería Neurológica*, 21(2), 119 – 127. <https://doi.org/10.51422/ren.v21i2.399>
- Bernal, I. & Flores, A. (2020). Satisfacción laboral del capital humano en organizaciones del sector salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(4), 276 – 296.
<https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35192>
- Bhargava, A., Bester, M. & Bolton, L. (2021). Employees' Perceptions of the Implementation of Robotics, Artificial Intelligence, and Automation (RAIA) on Job Satisfaction, Job Security, and Employability. *Journal of Technology in Behavioral Science*, 6, 106–113. <https://doi.org/10.1007/s41347-020-00153-8>
- Bustamante Vidaurre, M. L., Gálvez-Díaz, N. del C., & Arrunategui-Huamán, B. P. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(No. Especial 9), 150 - 161. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.10>
- Campos, G., Nolberto, V., & Coras, D. (2019). Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. *Revista Enfermería Herediana*, 11, 11 – 17. <https://doi.org/10.20453/renh.v11i1.3520>
- Castillo, E. (2020). *Relaciones Interpersonales y Satisfacción laboral en Personal de Enfermería del Área de Centro Quirúrgico de un Hospital público de Lima, 2020* [Tesis de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51527/Castillo_PEL-SD.pdf?sequence=1
- Chandrasekara, W. (2020). The Effect of Transformational Leadership Style on Employees Job Satisfaction and Job Performance: A case of Apparel Manufacturing Industry in Sri Lanka. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 7(7), 385 – 393. <https://ijecm.co.uk/wp-content/uploads/2019/07/7725.pdf>
- Chapman, A. (2007). *Maslow's Hierarchy of Needs*. www.businessballs.com/maslow.htm
- Chávez Batilongo, M. L., Placencia Medina, M. D., Muñoz Zambrano, M. E., Quintana Salinas, M. & Olortegui Moncada, A. (2023). Clima y satisfacción laboral

- prepandemia del personal de enfermería en un servicio de emergencia. *Revista de la facultad de medicina humana*, 23(2), 101-109.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v23n2/2308-0531-rfmh-23-02-101.pdf>
- Citlik, S., Buyukbayram, Z. & Anus, E. (2020). Effect of job satisfaction level of nurses on their ethical sensitivity. *Annals of Medical Research*, 27(2), 568 – 575.
<https://doi.org/10.5455/annalsmedres.2019.12.882>
- Colegio de Enfermeras del Perú. (2023). Cantidad de enfermeros(as) especialistas. *Página oficial del colegio de enfermeras*. <https://www.cep.org.pe/>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2021). Informe COVID-19. *La prolongación de la crisis sanitaria y su impacto en la salud, la economía y el desarrollo social*. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/5d7d5402-188b-4d6a-8d0c-49eec0709554/content>
- Consejo Internacional de Enfermeras. (2023). *Informe sobre el Día de la Enfermera 2023*. https://www.icn.ch/sites/default/files/2023-07/ICN_IND_2023_Report_SP.pdf
- De la Cruz, L. & Ramírez, E. (2021). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de las Enfermeras de un Centro Quirúrgico de ESSALUD, Lima 2017. *Revista de Investigación Científica Ágora*, 8(2), 47 – 52. <https://doi.org/10.21679/arc.v8i2.218>
- Dodanwala, T., Santoso, D. & Yukongdi, V. (2022). Examining work role stressors, job satisfaction, job stress, and turnover intention of Sri Lanka's construction industry. *International Journal of Construction Management*, 1 – 10.
<https://doi.org/10.1080/15623599.2022.2080931>
- García, D. (2010). Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*. www.eumed.net/rev/cccscs/09/dgv.htm
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas* (6ta ed.). Mc Graw Hill.
- Holguin, Y. & Contreras, C. (2020). Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. *Horizonte Médico*, 20(2). <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09>
- Huang, W. (2019). Job Training Satisfaction, Job Satisfaction, and Job Performance. *IntechOpen*. <https://doi.org/10.5772/intechopen.89117>
- IBM. (2023). *IBM SPSS Statistics*. <https://www.ibm.com/es-es/products/spss-statistics>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2023). *Número de enfermeras/os colegiadas/dos, según departamento, 2010-2021*.
<https://m.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/health-human-resources/>

- Isuiza, D., Carhuacho, I., Mejía, H., & Miranda, B. G. (2023). Satisfacción laboral del personal de salud durante la emergencia sanitaria en Latinoamérica. *Revista de Ciencias Sociales*, 24(1), 344 - 356.
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/39755/44921>
- Kara, S. (2020). Investigation of job satisfaction and burnout of visual arts teachers. *International Journal of Research in Education and Science*, 6(1), 160-171.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1234491.pdf>
- Koontz, H. & Weihrich, H. (2002). *Elementos de administración: enfoque internacional*. McGraw Hill.
- Liu, J., Lambert, E. G. & Jiang, S. (2022). Correlates of Chinese Police Job Satisfaction. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 17.
<https://doi.org/10.1093/police/paad063>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Ministerio de salud (2022). *Información de Recursos Humanos en el sector Salud*.
<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5783.pdf>
- Ministerio de Salud (2023). *Centros de salud*. <https://www.gob.pe/16727-conocer-establecimientos-de-salud-del-primer-nivel-de-atencion>
- Montoya, M. (2014). *Evaluación de la satisfacción laboral y valor percibido por el empleado en la Cámara de Comercio de Santa Rosa de Cabal* [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica de Pereira]. Repositorio institucional.
<https://repositorio.utp.edu.co/server/api/core/bitstreams/85e6d0f0-4bfa-43f7-ac99-156acc971bad/content>
- Neira, G., & Salinas, F. (2017). *Satisfacción laboral de la enfermera o profesional en el Servicio de Emergencia de un hospital nacional* [Tesis de especialidad, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio institucional.
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/1330/Satisfaccion_NeiraCenteno_Giovana.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Organización Mundial de la Salud (2020). *Situación de la enfermería en el mundo 2020*.
<https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/331675/9789240003392-spa.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (2020). *La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería*.
<https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>

- Organización Panamericana de la Salud (2020). *La COVID-19 afectó el funcionamiento de los servicios de salud para enfermedades no transmisibles en las Américas*.
<https://www.paho.org/es/noticias/17-6-2020-covid-19-afecto-funcionamiento-servicios-salud-para-enfermedades-no>
- Padilla, M., Troya, C., Camacho, L. & Benavides, L. (2020). Evaluación de la satisfacción laboral en un grupo de enfermeras de cuatro ciudades del Ecuador en el mes de enero de 2020. *Practica Familiar Rural*, 5(1). <https://doi.org/10.23936/pfr.v5i1.145>
- Peña, M., Díaz, G. & Carrillo, A. (2015). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8(1). <https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v8n1-2015/RIAF-V8N1-2015-3.pdf>
- Plataforma Nacional de Datos Abiertos (2023). *Establecimientos de salud a nivel nacional*.
<https://www.datosabiertos.gob.pe/dataset/establecimientos-de-salud>
- Porter, L. W. & Lawler, E. E. (1968). *What job attitudes tell about motivation*. Harvard Business Review Reprint Service.
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2933216>
- Shaikh, S., Shaikh, H. & Shaikh, S. (2019). The impact of job satisfaction and job dissatisfaction on Herzberg theory: A case study of Meezan Bank Limited and National Bank Limited. *International Journal of Business and Social Science*, 10(6), 143-147. <https://doi.org/10.30845/ijbss.v10n6p16>
- Siguas, F. (2023). *Nivel de satisfacción y desempeño laboral de las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Público Lima – 2023* [Tesis de maestría, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio institucional.
https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/9324/T061_45729543_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tello, W. (2021). *Nivel de satisfacción del usuario sobre la calidad de atención brindada por enfermeros en un centro de salud, Lima 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional.
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16944/Tello_mw.pdf?se
- Valenzuela, R. (2019). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa prestadora municipal de servicio de agua y alcantarillado, Ayacucho-2018* [Tesis de bachiller, Universidad Alas Peruanas]. Repositorio institucional.
<https://hdl.handle.net/20.500.12990/6844>

- Wayne, H., Kyum, B., Carter, M., Monahan, E. & Engineer, C. (2020). Nursing Home Administrator's Job Satisfaction, Work Stressors, and Intent to Leave. *Journal of Applied Gerontology*, 40(1). <https://doi.org/10.1177/0733464819896572>
- Yasin, M., Keer, M., Wong, C & Bélanger, C. (2020). Factors affecting job satisfaction among acute care nurses working in rural and urban settings. *Journal Advanced Nursing*, 7(6), 2359 – 2368. <https://doi.org/10.1111/jan.14449>

Apéndices

Apéndice A: Instrumento de Recolección de Datos

CUESTIONARIO DIRIGIDO A PERSONAL DE ENFERMERÍA

Consentimiento Informado

He decidido libremente participar en el estudio. Sí () No ()

Comprendo que mi participación es voluntaria. Sí () No ()

He recibido información sobre los objetivos del estudio. Sí () No ()

Edad:	
Nivel de estudios alcanzado	a. Auxiliar de enfermería b. Técnica enfermera c. Licenciada en enfermería d. Especialista e. Otros: _____
Estado civil	a. Soltera b. Casada c. Viuda d. Divorciada
¿Tiene hijos?	a. Sí b. No
¿Hace cuánto tiempo trabaja en el hospital?	_____
¿Hace cuánto tiempo trabaja en el servicio?	

Ítems	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Siento que me pagan una suma justa por el trabajo que hago.					
Los aumentos salariales son muy distanciados entre sí.					
Siento que mi sueldo no está en proporción a mi preparación profesional.					
Mi sueldo es suficiente para suplir mis necesidades económicas.					
Mi jefe inmediato es bastante asertivo y competitivo.					
La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
Mi jefe toma en cuenta mis sugerencias en mejora					
La enfermera jefa reconoce mi desempeño laboral (carta de felicitación)					
El conjunto de beneficios que tenemos es equitativo.					

Ítems	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Recibo un bono extra por trabajar en un área de especialidad.					
Se me retribuye económicamente o en horas de trabajo el tiempo extra que laboro.					
Recibo alimentación por laborar en un área de alto riesgo.					
Tengo empatía con mis colegas de trabajo.					
Trabajo más de lo que debiera, debido a la incompetencia e inexperiencia de mis colegas.					
El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
Existe solidaridad entre compañeros de trabajo.					
La comunicación aparenta ser buena en este servicio.					
Existe afinidad con mi grupo.					
Hay demasiadas discusiones y peleas en el trabajo.					
Las tareas asignadas no siempre son totalmente explicadas.					
La distribución física del ambiente de trabajo facilita mis labores.					
El ambiente donde trabajo es confortable en iluminación, ventilación.					
Cuento con materiales de bioseguridad personal.					
Existen accesos de evacuación señalizados y adecuados para desastres naturales.					
Existe hacinamiento en los diversos tópicos de especialidad.					
Son suficientes los recursos materiales como camillas, sillas de ruedas, biombos, soportes, cobertores.					
Siento que mi trabajo es rutinario.					
Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
Mi trabajo es altamente estresante.					
Considero que tengo conocimientos, habilidades y destrezas para desempeñar mi trabajo.					
Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.					

ítems	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento que debería recibir.					
No siento que el trabajo que hago es apreciado.					
Hay pocas recompensas para que los que trabajan aquí.					
No siento que mis esfuerzos son remunerados como deberían de ser.					
Mi trabajo me supone un reto estimulante cada día					
Los que hacen bien su trabajo tiene una buena oportunidad de ser promovidos,					
Las personas son promovidas aquí, tan rápidamente como en otras instituciones					
Veo mi trabajo como una fuente de realización personal.					
Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					

Apéndice B: Validez de contenido, según expertos

DIMENSION	ITEMS	CRITERIO	J1	J2	J3	J4	J5	SUMA	V DE AIKEN	PROMEDIO POR ITEM
D1	1	CLARIDAD	1	1	1	1	1	5	1	1
		CONGRUENCIA	1	1	1	1	1	5	1	
		CONTEXTO	1	1	1	1	1	5	1	
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1	1	5	1	
	2	CLARIDAD	1	1	1	1	1	5	1	1
		CONGRUENCIA	1	1	1	1	1	5	1	
		CONTEXTO	1	1	1	1	1	5	1	
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1	1	5	1	
	3	CLARIDAD	1	1	1	1	1	5	1	1
		CONGRUENCIA	1	1	1	1	1	5	1	
		CONTEXTO	1	1	1	1	1	5	1	
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1	1	5	1	
	4	CLARIDAD	1	1	1	1	1	5	1	1
		CONGRUENCIA	1	1	1	1	1	5	1	
		CONTEXTO	1	1	1	1	1	5	1	
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1	1	5	1	
	5	CLARIDAD	1	1	1	1	1	5	1	1
		CONGRUENCIA	1	1	1	1	1	5	1	
		CONTEXTO	1	1	1	1	1	5	1	
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1	1	5	1	
	6	CLARIDAD	1	1	1	1	1	5	1	1
		CONGRUENCIA	1	1	1	1	1	5	1	
		CONTEXTO	1	1	1	1	1	5	1	
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1	1	5	1	
	7	CLARIDAD	1	1	1	1	1	5	1	1
		CONGRUENCIA	1	1	1	1	1	5	1	
		CONTEXTO	1	1	1	1	1	5	1	
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1	1	5	1	
	8	CLARIDAD	1	1	1	1	1	5	1	1
		CONGRUENCIA	1	1	1	1	1	5	1	
		CONTEXTO	1	1	1	1	1	5	1	
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1	1	5	1	
	9	CLARIDAD	1	1	1	1	1	5	1	1
		CONGRUENCIA	1	1	1	1	1	5	1	
		CONTEXTO	1	1	1	1	1	5	1	
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1	1	5	1	

DIMENSION	ITEMS	CRITERIO	J1	J2	J3	J4	J5	SUMA	V DE AIKEN	PROMEDIO POR ITEM
	10	CLARIDAD	1	1	1	1	1	5	1	1
		CONGRUENCIA	1	1	1	1	1	5	1	
		CONTEXTO	1	1	1	1	1	5	1	
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1	1	5	1	
	11	CLARIDAD	1	1	1	1	1	5	1	1
		CONGRUENCIA	1	1	1	1	1	5	1	
		CONTEXTO	1	1	1	1	1	5	1	
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1	1	5	1	
	12	CLARIDAD	1	1	1	1	1	5	1	1
		CONGRUENCIA	1	1	1	1	1	5	1	
		CONTEXTO	1	1	1	1	1	5	1	
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1	1	5	1	
	13	CLARIDAD	1	1	1	1	1	5	1	1
		CONGRUENCIA	1	1	1	1	1	5	1	
		CONTEXTO	1	1	1	1	1	5	1	
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1	1	5	1	
	14	CLARIDAD	1	1	1	1	1	5	1	1
		CONGRUENCIA	1	1	1	1	1	5	1	
		CONTEXTO	1	1	1	1	1	5	1	
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1	1	5	1	
15	CLARIDAD	1	1	1	1	1	5	1	1	
	CONGRUENCIA	1	1	1	1	1	5	1		
	CONTEXTO	1	1	1	1	1	5	1		
	DOMINIO DEL C	1	1	1	1	1	5	1		
16	CLARIDAD	1	1	1	1	1	5	1	1	
	CONGRUENCIA	1	1	1	1	1	5	1		
	CONTEXTO	1	1	1	1	1	5	1		
	DOMINIO DEL C	1	1	1	1	1	5	1		
17	CLARIDAD	1	1	1	1	1	5	1	1	
	CONGRUENCIA	1	1	1	1	1	5	1		
	CONTEXTO	1	1	1	1	1	5	1		
	DOMINIO DEL C	1	1	1	1	1	5	1		
18	CLARIDAD	1	1	1	1	1	5	1	1	
	CONGRUENCIA	1	1	1	1	1	5	1		
	CONTEXTO	1	1	1	1	1	5	1		
	DOMINIO DEL C	1	1	1	1	1	5	1		
19	CLARIDAD	1	1	1	1	1	5	1	1	
	CONGRUENCIA	1	1	1	1	1	5	1		
	CONTEXTO	1	1	1	1	1	5	1		

DIMENSION	ITEMS	CRITERIO	J1	J2	J3	J4	J5	SUMA	V DE AIKEN	PROMEDIO POR ITEM
	20	DOMINIO DEL C	1	1	1	1	1	5	1	1
		CLARIDAD	1	1	1	1	1	5	1	
		CONGRUENCIA	1	1	1	1	1	5	1	
		CONTEXTO	1	1	1	1	1	5	1	
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1	1	5	1	
	21	CLARIDAD	1	1	1	1	1	5	1	1
		CONGRUENCIA	1	1	1	1	1	5	1	
		CONTEXTO	1	1	1	1	1	5	1	
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1	1	5	1	
	22	CLARIDAD	1	1	1	1	1	5	1	1
		CONGRUENCIA	1	1	1	1	1	5	1	
		CONTEXTO	1	1	1	1	1	5	1	
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1	1	5	1	
	23	CLARIDAD	1	1	1	1	1	5	1	1
		CONGRUENCIA	1	1	1	1	1	5	1	
		CONTEXTO	1	1	1	1	1	5	1	
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1	1	5	1	
	24	CLARIDAD	1	1	1	1	1	5	1	1
		CONGRUENCIA	1	1	1	1	1	5	1	
		CONTEXTO	1	1	1	1	1	5	1	
DOMINIO DEL C		1	1	1	1	1	5	1		
25	CLARIDAD	1	1	1	1	1	5	1	1	
	CONGRUENCIA	1	1	1	1	1	5	1		
	CONTEXTO	1	1	1	1	1	5	1		
	DOMINIO DEL C	1	1	1	1	1	5	1		
26	CLARIDAD	1	1	1	1	1	5	1	1	
	CONGRUENCIA	1	1	1	1	1	5	1		
	CONTEXTO	1	1	1	1	1	5	1		
	DOMINIO DEL C	1	1	1	1	1	5	1		
D2	1	CLARIDAD	1	1	1	1	1	5	1	1
		CONGRUENCIA	1	1	1	1	1	5	1	
		CONTEXTO	1	1	1	1	1	5	1	
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1	1	5	1	
	2	CLARIDAD	1	1	1	1	1	5	1	1
		CONGRUENCIA	1	1	1	1	1	5	1	
		CONTEXTO	1	1	1	1	1	5	1	
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1	1	5	1	
	3	CLARIDAD	1	1	1	1	1	5	1	1
		CONGRUENCIA	1	1	1	1	1	5	1	

DIMENSION	ITEMS	CRITERIO	J1	J2	J3	J4	J5	SUMA	V DE AIKEN	PROMEDIO POR ITEM
		CONTEXTO	1	1	1	1	1	5	1	1
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1	1	5	1	
	4	CLARIDAD	1	1	1	1	1	5	1	
		CONGRUENCIA	1	1	1	1	1	5	1	
		CONTEXTO	1	1	1	1	1	5	1	
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1	1	5	1	
	5	CLARIDAD	1	1	1	1	1	5	1	
		CONGRUENCIA	1	1	1	1	1	5	1	
		CONTEXTO	1	1	1	1	1	5	1	
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1	1	5	1	
		CONGRUENCIA	1	1	1	1	1	5	1	
		CONTEXTO	1	1	1	1	1	5	1	
	6	DOMINIO DEL C	1	1	1	1	1	5	1	
		CLARIDAD	1	1	1	1	1	5	1	
		CONGRUENCIA	1	1	1	1	1	5	1	
		CONTEXTO	1	1	1	1	1	5	1	
	7	DOMINIO DEL C	1	1	1	1	1	5	1	
		CLARIDAD	1	1	1	1	1	5	1	
		CONGRUENCIA	1	1	1	1	1	5	1	
		CONTEXTO	1	1	1	1	1	5	1	
	8	DOMINIO DEL C	1	1	1	1	1	5	1	
		CLARIDAD	1	1	1	1	1	5	1	
		CONGRUENCIA	1	1	1	1	1	5	1	
		CONTEXTO	1	1	1	1	1	5	1	
	9	DOMINIO DEL C	1	1	1	1	1	5	1	
		CLARIDAD	1	1	1	1	1	5	1	
		CONGRUENCIA	1	1	1	1	1	5	1	
		CONTEXTO	1	1	1	1	1	5	1	
	10	DOMINIO DEL C	1	1	1	1	1	5	1	
		CLARIDAD	1	1	1	1	1	5	1	
		CONGRUENCIA	1	1	1	1	1	5	1	
		CONTEXTO	1	1	1	1	1	5	1	
	11	DOMINIO DEL C	1	1	1	1	1	5	1	
		CLARIDAD	1	1	1	1	1	5	1	
		CONGRUENCIA	1	1	1	1	1	5	1	
		CONTEXTO	1	1	1	1	1	5	1	
	12	DOMINIO DEL C	1	1	1	1	1	5	1	
		CLARIDAD	1	1	1	1	1	5	1	

DIMENSION	ITEMS	CRITERIO	J1	J2	J3	J4	J5	SUMA	V DE AIKEN	PROMEDIO POR ITEM	
		CONTEXTO	1	1	1	1	1	5	1		
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1	1	5	1		
	13	CLARIDAD	1	1	1	1	1	5	1	1	
		CONGRUENCIA	1	1	1	1	1	5	1		
		CONTEXTO	1	1	1	1	1	5	1		
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1	1	5	1		
	14	CLARIDAD	1	1	1	1	1	5	1	1	
		CONGRUENCIA	1	1	1	1	1	5	1		
		CONTEXTO	1	1	1	1	1	5	1		
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1	1	5	1		
	PROMEDIO TOTAL										1

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

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar la Satisfacción Laboral el mismo que será aplicado a enfermeras de un hospital público ubicado en la ciudad de Lima Metropolitana, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: Job Satisfaction Survey, el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones


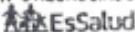
La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido. Para ello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

Juez N°: 1

Nombres y apellidos del Juez: Yessy Zevallos Chagua

Institución donde labora: Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen

C.E.P. 41633


.....
LIC. YESSY J. ZEVALLOS CHAGUA
CEP. 41633 REE. 019187
Serv. Enf. N° 6 NEUROCIRUGÍA-HNGAI


Variable: Satisfacción Laboral

DIMENSION	Nº	ITEM	CLARIDAD		CONGRUENCIA		CONTEXTO		DOMINIO DEL CONSTRUCTO		SUGERENCIAS
			SI (1)	NO (0)	SI (1)	NO (0)	SI (1)	NO	SI (1)	NO (0)	
Dimensión Extrínseca	1	Siento que me pagan una suma justa por el trabajo que hago.	X		X		X		X		
	2	Los aumentos salariales son muy distanciados entre sí.	X		X		X		X		
	3	Siento que mi sueldo no está en proporción a mi preparación profesional.	X		X		X		X		
	4	Mi sueldo es suficiente para suplir mis necesidades económicas.	X		X		X		X		
	5	Mi jefe inmediato es bastante asertivo y competitivo.	X		X		X		X		
	6	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	X		X		X		X		
	7	Mi jefe toma en cuenta mis sugerencias en mejora.	X		X		X		X		
	8	La enfermera jefe reconoce mi desempeño laboral (carta de felicitación)	X		X		X		X		
	9	El conjunto de beneficios que tenemos es equitativo.	X		X		X		X		
	10	Recibo un bono extra por trabajar en un área de especialidad.	X		X		X		X		
	11	Se me retribuye económicamente o en horas de trabajo el tiempo extra que laboro.	X		X		X		X		
	12	Recibo alimentación por laborar en un área de alto riesgo.	X		X		X		X		
	13	Tengo empatía con mis colegas de trabajo.	X		X		X		X		
	14	Trabajo más de lo que debiera, debido a la incompetencia e inesperienza de mis colegas.	X		X		X		X		
	15	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	X		X		X		X		
	16	Existe solidaridad entre compañeros de trabajo.	X		X		X		X		
	17	La comunicación aparenta ser buena en este servicio.	X		X		X		X		
	18	Existe afinidad con mi grupo.	X		X		X		X		
	19	Hay demasiadas discusiones y peleas en el trabajo.	X		X		X		X		
	20	Las tareas asignadas no siempre son totalmente explicadas.	X		X		X		X		
	21	La distribución física del ambiente de trabajo facilita mis labores.	X		X		X		X		

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar la Satisfacción Laboral el mismo que será aplicado a enfermeras de un hospital público ubicado en la ciudad de Lima Metropolitana, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: Job Satisfaction Survey, el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

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, adecuación contextual y dominio del contenido. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 1

Nombres y apellidos del Juez: Maria E. Culquicondor Zumaeta

Institución donde labora: Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen

C.E.P. 025987



**Lic. María E. Culquicondor Zumaeta
CEP: 025987**

Variable: Satisfacción Laboral

DIMENSIÓN	Nº	ITEM	CLARIDAD		CONGRUENCIA		CONTEXTO		DOMINIO DEL CONSTRUCTO		SUGERENCIAS
			SI (1)	NO (0)	SI (1)	NO (0)	SI (1)	NO	SI (1)	NO (0)	
Dimensión Extrínseca	1	Siento que me pagan una suma justa por el trabajo que hago.	X		X		X		X		
	2	Los aumentos salariales son muy distanciados entre sí.	X		X		X		X		
	3	Siento que mi sueldo no está en proporción a mi preparación profesional.	X		X		X		X		
	4	Mi sueldo es suficiente para suplir mis necesidades económicas.	X		X		X		X		
	5	Mi jefe inmediato es bastante asertivo y competitivo.	X		X		X		X		
	6	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	X		X		X		X		
	7	Mi jefe toma en cuenta mis sugerencias en mejora	X		X		X		X		
	8	La enfermera jefe reconoce mi desempeño laboral (carta de felicitación)	X		X		X		X		
	9	El conjunto de beneficios que tenemos es equitativo.	X		X		X		X		
	10	Recibo un bono extra por trabajar en un área de especialidad.	X		X		X		X		
	11	Se me retribuye económicamente o en horas de trabajo el tiempo extra que laboro.	X		X		X		X		
	12	Recibo alimentación por laborar en un área de alto riesgo.	X		X		X		X		
	13	Tengo empatía con mis colegas de trabajo.	X		X		X		X		
	14	Trabajo más de lo que debería, debido a la incompetencia e inesperienza de mis colegas.	X		X		X		X		
	15	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	X		X		X		X		
	16	Existe solidaridad entre compañeros de trabajo.	X		X		X		X		
	17	La comunicación aparenta ser buena en este servicio.	X		X		X		X		
	18	Existe afinidad con mi grupo.	X		X		X		X		
	19	Hay demasiadas discusiones y peleas en el trabajo.	X		X		X		X		
	20	Las tareas asignadas no siempre son totalmente explicadas.	X		X		X		X		
	21	La distribución física del ambiente de trabajo facilita mis labores.	X		X		X		X		

DIMENSIÓN	N°	ITEM	CLARIDAD		CONGRUENCIA		CONTEXTO		DOMINIO DEL CONSTRUCTO		SUGERENCIAS
			SI (1)	NO (0)	SI (1)	NO (0)	SI (1)	NO	SI (1)	NO (0)	
	22	El ambiente donde trabajo es confortable en iluminación, ventilación.	X		X		X		X		
	23	Cuento con materiales de bioseguridad personal.	X		X		X		X		
	24	Existen accesos de evacuación señalizados y adecuados para desastres naturales.	X		X		X		X		
	25	Existe hacinamiento en los diversos súplicos de especialidad.	X		X		X		X		
	26	Son suficientes los recursos materiales como camillas, sillas de ruedas, bombos, soportes, cobertores.	X		X		X		X		
	27	Siento que mi trabajo es rutinario.	X		X		X		X		
	28	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	X		X		X		X		
	29	Mi trabajo es altamente estresante.	X		X		X		X		
	30	Considero que tengo conocimientos, habilidades y destrezas para desempeñar mi trabajo.	X		X		X		X		
	31	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.	X		X		X		X		
	32	Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento que debería recibir.	X		X		X		X		
	33	No siento que el trabajo que hago es apreciado.	X		X		X		X		
	34	Hay pocas recompensas para que los que trabajan aquí.	X		X		X		X		
	35	No siento que mis esfuerzos son remunerados como deberían de ser.	X		X		X		X		
	36	Mi trabajo me supone un reto estimulante cada día	X		X		X		X		
	37	Los que hacen bien su trabajo tienen una buena oportunidad de ser promovidos,	X		X		X		X		
	38	Las personas son promovidas aquí, tan rápidamente como en otras instituciones	X		X		X		X		
	39	Veo mi trabajo como una fuente de realización personal.	X		X		X		X		
	40	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	X		X		X		X		

**Dimensión
Intrínseca**

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

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar la Satisfacción Laboral el mismo que será aplicado a enfermeras de un hospital público ubicado en la ciudad de Lima Metropolitana, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: Job Satisfaction Survey, el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

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, adecuación contextual y dominio del contenido. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en cada caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 1

Nombres y apellidos del Juez: Nancy M. Garcia Diaz

Institución donde labora: Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen

C.E.P. 809


.....
Lic. Enf. GARCIA DIAZ NANCY M.
C.E.P. 809
HOSP. NAC. GUILLERMO ALMENARA I.
ESSALUD

Variable: Satisfacción Laboral

DIMENSION	Nº	ITEM	CLARIDAD		CONGRUENCIA		CONTEXTO		DOMINIO DEL CONSTRUCTO		SUGERENCIAS
			SI (1)	NO (0)	SI (1)	NO (0)	SI (1)	NO	SI (1)	NO (0)	
	1	Siento que me pagan una suma justa por el trabajo que hago.	X		X		X		X		
	2	Los aumentos salariales son muy distanciados entre sí.	X		X		X		X		
	3	Siento que mi sueldo no está en proporción a mi preparación profesional.	X		X		X		X		
	4	Mi sueldo es suficiente para suplir mis necesidades económicas.	X		X		X		X		
	5	Mi jefe inmediato es bastante asertivo y competitivo.	X		X		X		X		
	6	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	X		X		X		X		
	7	Mi jefe toma en cuenta mis sugerencias en mejora.	X		X		X		X		
	8	La enfermera jefe reconoce mi desempeño laboral (carta de felicitación)	X		X		X		X		
	9	El conjunto de beneficios que tenemos es equitativo.	X		X		X		X		
	10	Recibo un bono extra por trabajar en un área de especialidad.	X		X		X		X		
	11	Se me retribuye económicamente o en horas de trabajo el tiempo extra que laboro.	X		X		X		X		
	12	Recibo alimentación por laborar en un área de alto riesgo.	X		X		X		X		
	13	Tengo empatía con mis colegas de trabajo.	X		X		X		X		
	14	Trabajo más de lo que debería, debido a la incompetencia e inexperiencia de mis colegas.	X		X		X		X		
	15	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	X		X		X		X		
	16	Existe solidaridad entre compañeros de trabajo.	X		X		X		X		
	17	La comunicación aparenta ser buena en este servicio.	X		X		X		X		
	18	Existe afinidad con mi grupo.	X		X		X		X		
	19	Hay demasiadas discusiones y peleas en el trabajo.	X		X		X		X		
	20	Las tareas asignadas no siempre son totalmente explicadas.	X		X		X		X		
	21	La distribución física del ambiente de trabajo facilita mis labores.	X		X		X		X		

**Dimensión
Extrínseca**

DIMENSION	Nº	ITEM	CLARIDAD		CONGRUENCIA		CONTEXTO		DOMINIO DEL CONSTRUCTO		SUGERENCIAS
			SI (1)	NO (0)	SI (1)	NO (0)	SI (1)	NO	SI (1)	NO (0)	
	22	El ambiente donde trabajo es confortable en iluminación, ventilación.	X		X		X		X		
	23	Cuento con materiales de bioseguridad personal.	X		X		X		X		
	24	Existen accesos de evacuación señalizados y adecuados para desastres naturales.	X		X		X		X		
	25	Existe capacitamiento en los diversos tipos de especialidad.	X		X		X		X		
	26	Son suficientes los recursos materiales como camillas, sillas de ruedas, biombo, soportes, cobertores.	X		X		X		X		
	27	Siento que mi trabajo es rutinario.	X		X		X		X		
	28	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	X		X		X		X		
	29	Mi trabajo es altamente estresante.	X		X		X		X		
	30	Considero que tengo conocimientos, habilidades y destrezas para desempeñar mi trabajo.	X		X		X		X		
	31	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.	X		X		X		X		
	32	Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento que debería recibir.	X		X		X		X		
	33	No siento que el trabajo que hago es apreciado.	X		X		X		X		
	34	Hay pocas recompensas para que los que trabajan aquí.	X		X		X		X		
	35	No siento que mis esfuerzos son remunerados como deberían de ser.	X		X		X		X		
	36	Mi trabajo me supone un reto estimulante cada día	X		X		X		X		
	37	Los que hacen bien su trabajo tienen una buena oportunidad de ser promovidos,	X		X		X		X		
	38	Las personas son promovidas aquí, tan rápidamente como en otras instituciones	X		X		X		X		
	39	Veó mi trabajo como una fuente de realización personal.	X		X		X		X		
	40	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	X		X		X		X		

**Dimensión
Intrinseca**

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

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar la Satisfacción Laboral el mismo que será aplicado a enfermeras de un hospital público ubicado en la ciudad de Lima Metropolitana, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: Job Satisfaction Survey, el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

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, adecuación contextual y dominio del contenido. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en cada caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 1

Nombres y apellidos del Juez: Liliana R. Del Castillo Acosta

Institución donde labora: Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen

C.E.P. 8137



**Lic. Liliana R. Del Castillo Acosta
CEP: 8137 REN: 274**

Variable: Satisfacción Laboral

DIMENSION	N°	ITEM	CLARIDAD		CONGRUENCIA		CONTEXTO		DOMINIO DEL CONSTRUCTO		SUGERENCIAS
			SI (1)	NO (0)	SI (1)	NO (0)	SI (1)	NO	SI (1)	NO (0)	
Dimensión Extrínseca	1	Siento que me pagan una suma justa por el trabajo que hago.	X		X		X		X		
	2	Los aumentos salariales son muy distanciados entre sí.	X		X		X		X		
	3	Siento que mi sueldo no está en proporción a mi preparación profesional.	X		X		X		X		
	4	MI sueldo es suficiente para suplir mis necesidades económicas.	X		X		X		X		
	5	MI jefe inmediato es bastante asertivo y competitivo.	X		X		X		X		
	6	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	X		X		X		X		
	7	MI jefe toma en cuenta mis sugerencias en mejora	X		X		X		X		
	8	La enfermera jefe reconoce mi desempeño laboral (carta de felicitación)	X		X		X		X		
	9	El conjunto de beneficios que tenemos es equitativo.	X		X		X		X		
	10	Recibo un bono extra por trabajar en un área de especialidad.	X		X		X		X		
	11	Se me retribuye económicamente o en horas de trabajo el tiempo extra que laboro.	X		X		X		X		
	12	Recibo alimentación por laborar en un área de alto riesgo.	X		X		X		X		
	13	Tengo empatía con mis colegas de trabajo.	X		X		X		X		
	14	Trabajo más de lo que debería, debido a la incompetencia e inexperiencia de mis colegas.	X		X		X		X		
	15	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	X		X		X		X		
	16	Existe solidaridad entre compañeros de trabajo.	X		X		X		X		
	17	La comunicación aparenta ser buena en este servicio.	X		X		X		X		
	18	Existe afinidad con mi grupo.	X		X		X		X		
	19	Hay demasiadas discusiones y peleas en el trabajo.	X		X		X		X		
	20	Las tareas asignadas no siempre son totalmente explicadas.	X		X		X		X		
21	La distribución física del ambiente de trabajo facilita mis labores.	X		X		X		X			

Variable: Satisfacción Laboral

DIMENSIÓN	Nº	ITEM	CLARIDAD		CONGRUENCIA		CONTEXTO		DOMINIO DEL CONSTRUCTO		SUGERENCIAS
			SI (1)	NO (0)	SI (1)	NO (0)	SI (1)	NO	SI (1)	NO (0)	
Dimensión Extrínseca	1	Siento que me pagan una suma justa por el trabajo que hago.	X		X		X		X		
	2	Los aumentos salariales son muy distanciados entre sí.	X		X		X		X		
	3	Siento que mi sueldo no está en proporción a mi preparación profesional.	X		X		X		X		
	4	Mi sueldo es suficiente para suplir mis necesidades económicas.	X		X		X		X		
	5	Mi jefe inmediato es bastante asertivo y competitivo.	X		X		X		X		
	6	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	X		X		X		X		
	7	Mi jefe toma en cuenta mis sugerencias en mejora.	X		X		X		X		
	8	La enfermera jefe reconoce mi desempeño laboral (carta de felicitación)	X		X		X		X		
	9	El conjunto de beneficios que tenemos es equitativo.	X		X		X		X		
	10	Recibo un bono extra por trabajar en un área de especialidad.	X		X		X		X		
	11	Se me retribuye económicamente o en horas de trabajo el tiempo extra que laboro.	X		X		X		X		
	12	Recibo alimentación por laborar en un área de alto riesgo.	X		X		X		X		
	13	Tengo empatía con mis colegas de trabajo.	X		X		X		X		
	14	Trabajo más de lo que debiera, debido a la incompetencia e inoperancia de mis colegas.	X		X		X		X		
	15	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	X		X		X		X		
	16	Existe solidaridad entre compañeros de trabajo.	X		X		X		X		
	17	La comunicación aparenta ser buena en este servicio.	X		X		X		X		
	18	Existe afinidad con mi grupo.	X		X		X		X		
	19	Hay demasiadas discusiones y peleas en el trabajo.	X		X		X		X		
	20	Las tareas asignadas no siempre son totalmente explicadas.	X		X		X		X		
	21	La distribución física del ambiente de trabajo facilita mis labores.	X		X		X		X		

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

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar la Satisfacción Laboral el mismo que será aplicado a enfermeras de un hospital público ubicado en la ciudad de Lima Metropolitana, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: Job Satisfaction Survey, el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

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, adecuación contextual y dominio del contenido. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en cada caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 1

Nombres y apellidos del Juez: Karla Alzamora Ubillús

Institución donde labora: Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen

C.E.P. 025987


.....
Lic. Karla Alzamora Ubillús
CEP 43483 RNE. 5541
EMERGENCIAS Y DESASTRES
HOSP NAC GUILLERMO ALMENARA IRIGOREYEN
ESSALUD

Variable: Satisfacción Laboral

DIMENSIÓN	Nº	ÍTEM	CLARIDAD		CONGRUENCIA		CONTENIDO		DOMINIO DEL CONSTRUCTO		SUGERENCIAS
			SI (1)	NO (0)	SI (1)	NO (0)	SI (1)	NO (0)	SI (1)	NO (0)	
Dimensión Extrínseca	1	Siento que me pagan una suma justa por el trabajo que hago.	X		X		X		X		
	2	Los aumentos salariales son muy relacionados entre sí.	X		X		X		X		
	3	Siento que mi sueldo no está en proporción a mi preparación profesional.	X		X		X		X		
	4	Mi sueldo es suficiente para suplir mis necesidades económicas.	X		X		X		X		
	5	Mi jefe inmediato es bastante asertivo y competitivo.	X		X		X		X		
	6	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	X		X		X		X		
	7	Mi jefe nunca se enfrenta mis sugerencias en mi obra.	X		X		X		X		
	8	La enfermera je la reconoce mi desempeño laboral (razón de felicitación)	X		X		X		X		
	9	El conjunto de beneficios que tenemos es equitativo.	X		X		X		X		
	10	Recibo un bono extra por trabajar en un área de especialidad.	X		X		X		X		
	11	Se me retribuye económicamente o en horas de trabajo el tiempo extra que laboro.	X		X		X		X		
	12	Recibo alimentación por laborar en un área de alto riesgo.	X		X		X		X		
	13	Tengo empatía con mis colegas de trabajo.	X		X		X		X		
	14	Trabajo más de lo que debería, debido a la incompetencia e inoperancia de mis colegas.	X		X		X		X		
	15	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	X		X		X		X		
	16	Existe solidaridad entre compañeros de trabajo.	X		X		X		X		
	17	La comunicación aparece ser buena en este servicio.	X		X		X		X		
	18	Existe afinidad con mi grupo.	X		X		X		X		
	19	Hay demasiadas discusiones y peleas en el trabajo.	X		X		X		X		
	20	Las tareas asignadas no siempre son realmente explicadas.	X		X		X		X		
	21	La distribución física del ambiente de trabajo facilita mis labores.	X		X		X		X		

DIMENSIÓN	N°	ITEM	CLARIDAD		CONGRUENCIA		CONTEXTO		DOMINIO DEL CONSTRUCTO		SUGERENCIAS
			SI (1)	NO (0)	SI (1)	NO (0)	SI (1)	NO	SI (1)	NO (0)	
	22	El ambiente donde trabajo es confortable en iluminación, ventilación.	X		X		X		X		
	23	Cuento con materiales de bioseguridad personal.	X		X		X		X		
	24	Existen accesos de evacuación señalizados y adecuados para desastres naturales.	X		X		X		X		
	25	Existe capacitación en los diversos tópicos de especialidad.	X		X		X		X		
	26	Son suficientes los recursos materiales como camillas, sillas de ruedas, biochairs, soppotes, cobertores.	X		X		X		X		
	27	Siento que mi trabajo es rutinario.	X		X		X		X		
	28	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	X		X		X		X		
	29	Mi trabajo es altamente estresante.	X		X		X		X		
	30	Considero que tengo conocimientos, habilidades y destrezas para desempeñar mi trabajo.	X		X		X		X		
	31	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.	X		X		X		X		
	32	Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento que debería recibir.	X		X		X		X		
	33	No siento que el trabajo que hago es apreciado.	X		X		X		X		
	34	Hay pocas recompensas para que los que trabajan aquí.	X		X		X		X		
	35	No siento que mis esfuerzos son remunerados como deberían de ser.	X		X		X		X		
	36	Mi trabajo me supone un reto estimulante cada día	X		X		X		X		
	37	Los que hacen bien su trabajo tiene una buena oportunidad de ser promovidos,	X		X		X		X		
	38	Las personas son promovidas aquí, tan rápidamente como en otras instituciones	X		X		X		X		
	39	Veo mi trabajo como una fuente de realización personal.	X		X		X		X		
	40	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	X		X		X		X		

**Dimensión
Intrínseca**

Apéndice C: Confiabilidad del Instrumento

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,778	,764	40

Apéndice D: Matriz de consistencia

Título: El nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público ubicado en Lima Metropolitana – 2023

Problema	Objetivos	Variable	Metodología
Problema general	Objetivo general	Satisfacción del personal	<p>Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental Tipo: Aplicada Corte: Transversal</p> <p>Población: 90 enfermeras Muestra: 73 enfermeras</p> <p>Técnica: Cuestionario Instrumento: Job Satisfaction Survey (JSS) de Spector, adaptada al español por Montoya (2014) y al personal de enfermería por Neyra & Salinas (2017)</p>
¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público de Lima, 2023?	Determinar el nivel de satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público de Lima, 2023		
Problemas específicos	Objetivos específicos		
<p>¿Cuáles son las dimensiones extrínsecas de profesionales de enfermería de un hospital público de Lima, 2023?</p> <p>¿Cuáles son las dimensiones intrínsecas de profesionales de enfermería de un hospital público de Lima, 2023?</p>	<p>Identificar las dimensiones extrínsecas de profesionales de enfermería de un hospital público de Lima, 2023.</p> <p>Identificar las dimensiones intrínsecas de profesionales de enfermería de un hospital público de Lima, 2023.</p>		