

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



Satisfacción laboral del profesional de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital nacional de San Martín, 2022

Trabajo académico para obtener el título de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería: Cuidados Intensivos

Autores:

Deisy Milagros Rojas Manuari
Ironica Zadith Hernández Nicolás

Asesor:

Mg. Neal Henry Reyes Gastañadui

Lima, febrero, 2023

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo Neal Henry Reyes Gastañadui, 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 del Profesional de Enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital nacional de San Martín, 2022”** de las autoras Deisy Milagros Rojas Manuari y Ironica Zaidith Hernández Nicolas tiene un índice de similitud de 18% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 22 días del mes de febrero del año 2023.



Mg: Neal Henry Reyes Gastañadui

**Satisfacción laboral del Profesional de Enfermería que labora
en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital nacional
de San Martín, 2022**

TRABAJO DE ACADÉMICO

Presentado para optar el Título de Segunda Especialidad
Profesional de Enfermería: Cuidados Intensivos



Dra. Angela Paredes Beltrán
Dictaminador

Lima, 28 de febrero 2023

Tabla de contenido

Resumen.....	7
Abstract	8
Capítulo I.....	9
Planteamiento del Problema	9
Identificación del problema.....	9
Formulación del Problema.....	11
Problema General	11
Objetivos de la Investigación	11
Objetivo General.....	11
Justificación	12
Justificación Teórica	12
Justificación Metodológica.....	12
Justificación práctica y social.....	12
Capítulo II.....	14
Desarrollo de las Perspectivas Teóricas	14
Antecedentes de la Investigación	14
Internacionales	14
Nacionales.....	16
Marco Conceptual	18
Satisfacción Laboral	18
El enfoque situacional – disposicional:	24
Teoría de dos factores.....	25

Teoría de Enfermería	25
Definición de Términos.....	27
Capítulo III.....	29
Metodología	29
Descripción del lugar de ejecución	29
Tipo y diseño del estudio.....	29
Población y muestra	30
Población.....	30
Muestra	30
Identificación de Variables.....	31
Operacionalización de variables.....	31
Proceso de Recolección de Datos.....	35
Procesamiento y análisis de datos	35
Consideraciones Éticas	36
Capítulo IV	37
Administración del Proyecto de Investigación.....	37
Cronograma de Ejecución	37
Presupuesto:	38
Fuente de Financiamiento	39
Referencias	41
Apéndice	52
Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos.....	52
Apéndice B: Validez de los instrumentos.....	58
Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos	58
Apéndice D: Consentimiento informado	59

Resumen

La Organización Panamericana de la Salud [OPS] (2022) refirió que los profesionales de enfermería son la columna vertebral del personal de salud, ya que representan el 56% de éstos y prestan servicios de atención primaria, apoyo a la salud mental y protegen el bienestar de las personas, las comunidades y las familias. Asimismo, refiere que en América hay escasez de profesionales de enfermería, debido a la migración a otros países con mejores condiciones de desarrollo económico y la política de recursos humanos en salud. El objetivo de esta investigación fue determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital nacional de San Martín, 2022. La metodología corresponde a un estudio cuantitativo, diseño no experimental, de tipo descriptivo. La población estuvo conformada por 37 profesionales de enfermería. La recolección de los datos se realizó a través de un instrumento validado por juicio de expertos, para lo cual se usó la fórmula de V de Aiken, obteniendo 0.97, esto mostró que existe un alto nivel de concordancia entre los jueces sobre el instrumento. Además, la confiabilidad se realizó mediante una prueba piloto aplicado a una muestra con características similares de la población y se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.840; evidenciando que el instrumento es confiable estadísticamente, finalmente los datos se procesaron mediante análisis estadístico descriptivo, utilizando el programa estadístico de IBM-SPSS versión

27

Palabras clave: Satisfacción laboral, extrínsecos, intrínsecos y Unidad de Cuidados Intensivos.

Abstract

The Pan American Health Organization [PAHO] (2022) referred that nurses are the backbone of the health workforce as they represent 56% of these and provide primary care services, mental health support and protect the welfare of individuals, communities and families. It also refers that in America there is a shortage of nursing professionals, due to migration to other countries with better conditions of economic development, the policy of human resources in health, the objective of this research is to determine the level of job satisfaction of the nursing professional working in the Intensive Care Unit of a national hospital in San Martin, Peru, in 2022, For this purpose, the methodology used is a quantitative study, non-experimental design, descriptive type, the population will consist of 37 nursing professionals, for the collection of data an instrument validated by expert judgment will be applied, for which the formula V. Aiken's formula was used to obtain 0.97, showing that there is a high level of agreement between the judges on the instrument, to determine the reliability, a pilot test was conducted on a sample with similar characteristics to the population, and a Cronbach's alpha of 0.840 was obtained, showing that the instrument is statistically reliable, finally the data will be processed by descriptive statistical analysis, for which the IBM-SPSS version 27 statistical program will be used.

Key words: Job satisfaction, extrinsic, intrinsic and Intensive Care Unit.

Capítulo I

Planteamiento del Problema

Identificación del problema

La satisfacción es el sentimiento de bienestar o placer que tiene una persona en el ámbito laboral, es decir se entiende como la satisfacción que siente el colaborador en el trabajo; sin embargo, actualmente las Naciones Unidas (2022) alertan que uno de cada cuatro empleados no se sienten valorados en su trabajo, asimismo, se encontró que los trabajadores con más antigüedad en el puesto, se sienten más incluidos, pero el personal joven o recién ingresante se siente excluido. Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud [OMS] (2022) informó que el 63% de los trabajadores de la salud sufrieron algún tipo de violencia en su centro de trabajo; además, la pandemia por el COVID -19 generó que el 23% del personal de salud a nivel mundial, que estuvieron en primera línea en servicios como emergencia, unidad de cuidados intensivos y áreas de COVID, tuvieron depresión y ansiedad y un 39% de éstos insomnio.

La OMS y la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2021) refieren que, a consecuencia de haber trabajado 55 horas o más a la semana ocasionó 745 000 muertes por accidente cerebro vascular (ACV) y cardiopatía isquémica en el 2016; 29% mayor al año 2000. Por lo tanto, trabajar 55 horas o más aumenta 35% riesgo de presentar ACV y 17% riesgo de fallecer a causa de una cardiopatía isquémica. El personal de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) se enfrentan a pacientes que requieren cuidado permanente y atención especializada, debido al estado crítico de los pacientes, generando riesgos lamentables. (Aguilar et al., 2017).

La Organización Panamericana de la Salud (2022) refirió que el personal de enfermería es la columna vertebral del personal de salud, ya que representan el 56% de éstos y prestan

servicios de atención primaria, apoyo a la salud mental y protegen el bienestar de las personas, las comunidades y las familias. Asimismo, refiere que en América hay escasez de enfermeras, debido a la migración a otros países con mejores condiciones de desarrollo económico, la política de recursos humanos en salud (OPS, 2020).

En el Perú hasta el 2019, existen 14.1 enfermeros por 10 000 habitantes a nivel nacional, siendo Callao, Apurímac, Moquegua y Ayacucho departamentos con mayor densidad de enfermeros; y los departamentos de San Martín, Piura y Loreto presentan una menor densidad de éstos profesionales (MINSA, 2019). Estos contextos producen un déficit de profesionales de enfermería, ya que a nivel nacional se tiene una población mayor a 32 millones de personas. El departamento San Martín tiene 7.1 enfermeros por cada 10 000 habitantes hasta el 2017 (MINSA, 2019), cabe resaltar que este departamento tiene 924 516 habitantes (Dirección de Inteligencia Sanitaria, 2022) acentuándose el déficit de profesionales de enfermería.

Iturri et al. (2020) explica que la profesión de enfermería enfrenta inequidades laborales frente a otras profesiones de la salud, así también como los regímenes laborales que no son estables, si bien en tiempo de pandemia los sueldos subieron para enfermería, sigue existiendo una brecha salarial entre enfermeros debido al régimen laboral, además de la inestabilidad de la misma.

Actualmente en un hospital de la ciudad Rioja se observó, que el 90% del profesional enfermero labora al menos en dos centros de trabajo para satisfacer sus necesidades económicas, también se evidenció relaciones interpersonales negativas, poca participación en reuniones programadas por el departamento de enfermería pudiendo ser entendido con poca identidad por el servicio; se debe tener en cuenta que muchos de estos profesionales que realizan estas acciones tienen un contrato laboral inestable con el hospital, buscando así, un segundo trabajo,

mucho más seguro, aunque menos remunerado; pudiendo afectar el equilibrio entre la vida familiar y laboral.

Asimismo, se reflejó diferencias, respecto al tipo de contrato, edades, culturas, posiciones jerárquicas y entre otros factores que pueden influir en el nivel de satisfacción, logrando que exista ausentismo laboral, tardanzas y desavenencias, las cuales repercuten en el cuidado continuo del paciente crítico, creando conflictos entre sus compañeros, coordinadoras del turno y posteriormente con la jefa del servicio. Esto produce un ambiente laboral poco agradable para el desarrollo de las actividades y el trabajo en equipo, por lo tanto, se observa la creación de grupos informales, formados por afinidad, intereses comunes, entre otros; los cuales afectan a las metas que considere tomar el servicio, afectando así su productividad y siendo así percibida por los pacientes y sus familiares de manera negativa.

Por lo anterior detallado y expresado, se cuestiona lo siguiente:

Formulación del Problema

Problema General

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital nacional de San Martín, 2022?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital nacional de San Martín, 2022.

Objetivo General

Determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en su dimensión

intrínseca en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital nacional de San Martín, 2022.

Determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en su dimensión extrínseca en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital nacional de San Martín, 2022.

Justificación

Justificación Teórica

Este estudio permitirá sintetizar información del campo organizacional relacionada a la enfermería, sobre satisfacción laboral, incrementando el conocimiento de esta variable.

Asimismo, permitirá conocer los indicadores y estrategias para mejorar la satisfacción laboral, que servirá como base teórica para estudios similares.

Justificación Metodológica

Permitirá que los resultados sirvan como una base para futuras investigaciones similares o con otras variables que mida la satisfacción laboral y su influencia, o impacto en la calidad de atención en salud.

Justificación Práctica y Social

El estudio beneficiará a los enfermeros a conocer la realidad de su satisfacción laboral, ya que les ayudará a tomar decisiones en aquellas situaciones que representen un alto grado de estrés por sobrecarga laboral. Asimismo, el estudio beneficiará a las autoridades del departamento de enfermería para que puedan tomar acciones necesarias, puesto que, se facilitaran los datos obtenidos con el objetivo de que puedan crear estrategias para dar un giro de objetivos involucrando a los enfermeros, velando por su bienestar, mejorando las condiciones de trabajo y fomentando el reconocimiento de sus labores.

Capítulo II

Desarrollo de las Perspectivas Teóricas

Antecedentes de la Investigación

Internacionales

Venegas et al. (2022) publicaron un trabajo de investigación realizado en Quito, Ecuador, titulado Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. Tuvo el objetivo de identificar en los enfermeros del tercer nivel de atención la motivación y satisfacción que presentan. Fue tipo cuantitativo, descriptivo y transversal; tuvieron una muestra de 200 personas, a quienes se les aplicó dos instrumentos: el primero Job Diagnosis Survey de Hackman y Oldham sobre motivación y el segundo sobre satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo. Los resultados muestran que el 56% del personal encuestado presentó nivel medio de satisfacción laboral y 25% nivel alto y 19% bajo. En resumen, la mayoría del personal enfermero del tercer nivel de atención, presenta satisfacción laboral media.

Muñoz-Palomar et al. (2022) realizaron en Aguascalientes, México, un trabajo de investigación sobre la Satisfacción laboral en relación a compromiso organizacional en suplentes de enfermería de un hospital general. Fue un estudio cuantitativo, correlacional, observacional y transversal. Se utilizó un muestreo no probabilístico conformado por 39 personas, con quienes se usó los instrumentos “Satisfacción Laboral S20/23” de Meliá y Peiro; y Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Respecto a la satisfacción laboral se encontró 51.28% se encuentra muy satisfecho, 35.90% indiferente y 12.82% muy insatisfecho. En conclusión, un gran porcentaje se encuentra muy satisfecho con su empleo.

Castro et al. (2022) elaboraron una investigación en México, sobre la Satisfacción laboral de los enfermeros en un hospital de seguridad social de México. El objetivo fue evaluar el nivel

de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de dicho hospital. Fue de corte transversal, descriptivo, utilizaron un muestreo no probabilístico por conveniencia, logrando tener 49 enfermeros como muestra, a los cuales se les realizó el cuestionario Font- Roja, que se mide a través de la esca Likert. Obtuvieron como resultados 89.8% satisfacción media por parte del personal femenino; asimismo identificaron que a mayor tiempo de servicio a la institución mayor grado de insatisfacción. En resumen, el profesional de enfermería de un hospital de segundo nivel presenta una satisfacción laboral media.

García et al. (2020) desarrollaron una investigación titulada Percepción de la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital General de Ticomán, en México. Tuvo el objetivo de establecer la percepción de la satisfacción laboral en el personal enfermero del hospital antes mencionado. Fue un estudio transversal, descriptivo; tipo de muestreo por conveniencia, obteniendo una muestra de 133 enfermeras con quienes se utilizó el instrumento Font- Roja. Se tuvo como resultado que 51% se encuentra satisfecho en su trabajo y 35% están de acuerdo con el reconocimiento que se les da. En conclusión, un gran porcentaje presenta satisfacción por la labor que realiza en el trabajo del Hospital General de Ticomán.

Martínez y González-Argote (2022) realizaron una investigación titulada Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina. Con el objetivo de analizar la relación entre la sobrecarga laboral y satisfacción del personal enfermero en un hospital público. Fue una investigación descriptiva, de corte transversal; la muestra fue de 97 personas y se usó dos instrumentos: Job Content Questionnaire y el Cuestionario Font-Roja. Se tuvo como resultados que el 56.7% se encontró satisfecho, 35.1% no satisfecho y 8.2% neutros; también se encontró que a mayor antigüedad laboral menor fue la satisfacción; sin embargo, a mayor antigüedad en la institución mayor fue la satisfacción

laboral. En síntesis, un gran porcentaje del personal enfermero se siente satisfecho, además de estar a gusto con la institución donde laboran.

Nacionales

Chávez (2019) desarrolló su investigación sobre Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal enfermero del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. El objetivo fue determinar la relación de clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal enfermero de dicha institución. La metodología fue hipotético-deductivo; diseño no experimental, de nivel correlacional, de corte transversal. Tuvieron una muestra de 90 enfermeras y se aplicó la encuesta EDCO, de Acero Yussef para Clima Organizacional y la encuesta de Minsa para evaluar la Satisfacción Laboral, ambos con escala de Likert. En la variable de Satisfacción laboral, 54.4% de las enfermeras presentan una satisfacción alta y 41.1% satisfacción media y baja 4,4%. En conclusión, se encuentra un nivel de satisfacción medio-alto en las enfermeras lo que permite un mejor desempeño.

Pérez (2018) realizó una investigación sobre el Nivel de satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de pediatría del Hospital III Yanahuara. El estudio fue descriptivo y transversal, su muestra fueron 19 médicos, 19 enfermeras y 11 técnicos de enfermería; utilizaron una encuesta de Minsa validada el 2002. A nivel general el 51.02% presentó un nivel de satisfacción alto. Se concluyó que el gran parte del personal de salud presenta un nivel alto de satisfacción laboral y de acuerdo al grupo ocupacional, médicos y técnicos de enfermería tienen un nivel de satisfacción alta, contrario al grupo de enfermería.

Hoyos (2022) realizó una investigación en un hospital de Bagua, cuyo objetivo fue determinar el nivel de satisfacción laboral en el personal enfermero del servicio de emergencias

del Hospital Gustavo Lanatta Luján. La investigación fue de enfoque cuantitativa, diseño observacional- descriptivo y corte transversal, con una muestra de 20 personas. Se aplicó un cuestionario estandarizado creado por Sonia Palma Carrillo. En sus resultados, se obtuvo que el nivel de satisfacción laboral según grupo ocupacional un nivel bajo (80%) y alto (66.7%) en técnicos de enfermería y nivel medio (58.3%) en enfermeros; a nivel general se encontró que 60% tuvo nivel medio de satisfacción laboral. Se concluyó que el personal enfermero del servicio de Emergencia se encuentra medianamente satisfecho.

Cárdenas y Feliciano (2018) realizaron una investigación sobre la Satisfacción laboral del profesional de enfermería en áreas críticas de un hospital de Minsa, el objetivo fue identificar la satisfacción laboral de los enfermeros de dicha áreas. Fue un estudio descriptivo y transversal, su población estuvo conformado por 104 personas y se aplicó una encuesta de satisfacción laboral validada en el 2014 por la Licenciada Vanesa Zelada. Los resultados fueron que el 52% de enfermeros se sintió insatisfecho y 48% satisfecho en el ámbito laboral. En resumen, la mayoría de los enfermeros de áreas críticas presentaron insatisfacción laboral; cabe resaltar que se sintieron principalmente insatisfechos en relación a las políticas administrativas y sobre los beneficios remunerativos.

Leyva y Chunga (2022) publicaron un artículo cuyo título fue Capacidad de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de la red Trujillo, el cual tuvo por objetivo establecer la relación que existe entre la capacidad de liderazgo y el nivel de satisfacción laboral en enfermeras de la red Trujillo. Tuvieron una muestra de 51 enfermeras, a quienes aplicaron dos instrumentos: Capacidad de liderazgo y Satisfacción laboral, previamente validados con una prueba piloto. En sus resultados del nivel de satisfacción laboral se encontró que 70.6% de las enfermeras presenta un nivel bueno, mientras que un 29.4% nivel regular. En conclusión, el

personal de enfermería presenta un nivel bueno de satisfacción laboral.

Marco Conceptual

Satisfacción Laboral

Satisfacción laboral se define como la percepción de un individuo a su trabajo. También, “es un estado emocional positivo que se deriva de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de un individuo, marcado por el balance final entre el rol que cada trabajador quiere cumplir y el rol que finalmente desempeña” (Marín y Placencia, 2017).

Según Robbins (2004), la satisfacción laboral se entiende como la actitud que presenta el trabajador en su ambiente laboral, donde si las actitudes son positivas las personas se sienten satisfechas sin embargo cuanto se tiene una insatisfacción este tendrá actitudes negativas, Lozano y Barragán (2015) comenta que estas se relacionan en las experiencias de las personas en una organización que transformaran en la percepción afectando su emociones. Caballero (2002) añade que estos resultados pueden afectan también en su vida en general. Estas diferencias entre las necesidades el trabajador y lo que podría obtener de trabajo (Ovejero, 2006); además cuando logra el equilibrio de las necesidades se obtiene como producto una buena relación del trabajador con el medio. (Charaja y Gamarra, 2014).

Martina et al. (2007) comenta que la satisfacción laboral como la sensación de equilibrio que experimenta una persona entre una necesidad o un grupo de necesidades; Newstrom (2011) dice que este conjunto de emociones y sentimientos del empleado podrían ser favorable o no para la empresa, Por su parte, Carracedo y Aguilera (2021) nos dice que se dan como un proceso cognitivo y de estado emocional por parte del individuo hacia la organización. Además, Rico (2012) añade que, si tenemos un alto nivel de satisfacción la felicidad, productividad y de su bajo

nivel de ausentismo laboral esta presentes en la organización u hospital ya sea el caso.

Mientras más altos sean los niveles de satisfacción y reconocimiento laboral, más fuerte es el bienestar o la felicidad que puede sentir la enfermera, por lo tanto, se fortalece la autoestima y satisfacción laboral, disminuyendo el estrés y mejorando las relaciones interpersonales; aumentando las oportunidades de crear buenas relaciones amicales entre el personal y disminuir la incidencia de abandono de trabajo (Duche y Rivera, 2019).

Asimismo, Hannoun (2011) comenta que la insatisfacción laboral se da como una emoción negativa que experimenta un trabajador al realizar una tarea o función que no es de su interés, donde no se siente a gusto; puesto que el ambiente laboral no es del agrado de la persona y en consecuencia no se siente cómodo dentro de la institución.

Factores Extrínsecos

Sueldos y/o salarios

Este factor es indispensable tomar en cuenta, puesto que se relaciona directamente al bienestar social que puede lograr una persona. Sin embargo, existe una percepción de injusticia salarial por parte de los enfermeros, tomando en cuenta el nivel de responsabilidad y en comparación a otras profesiones (Hernández-Cantú y Medina-Campos, 2020). Esto podría deberse a la discriminación de género, puesto que el 82% de profesionales de enfermería son mujeres y solo 18% son varones en el Perú (OMS, 2020).

La inequidad salarial son decisiones, que se toman sistemáticamente por el Minsa, en el Perú, favoreciendo sin cuestionar el trabajo a los médicos, ya que este ministerio es dirigido por médicos, asimismo, el profesional enfermero no tiene decisión sobre estos, existiendo una gran diferencia en los sueldos de los profesionales de la salud (Iturri et al., 2020).

Supervisión

La supervisión es una actividad que tiene por objetivo incrementar la calidad del servicio, tiene carácter formativo, ya que muchas esta tarea puede implicar impartir conocimientos y experiencia. Esta actividad está relacionada directamente con el liderazgo, puesto que debe motivar el desarrollo o cumplimiento de las metas (Gómez y Rebollar, 2022).

Asimismo, este rol se encuentra en una situación de jerarquía superior, ya que la enfermera supervisora puede determinar por la autoridad que tiene si es correcto o no las funciones que realizan las enfermeras asistenciales; cabe resaltar que el objetivo es mantener la disciplina y el interés en el trabajo, siendo eficaces y eficientes con los recursos (Lorenzo et al., 2016).

Comunicación

La calidad de relación interpersonal que se tenga entre profesionales se obtiene a través de la comunicación efectiva que permita el desarrollo humano y profesional y a su vez permita el alcance de metas y objetivos (Canseco y Ojeda, 2016).

Regímenes y Beneficios laborales

El régimen laboral de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), se creó y aplicó para poder solucionar el aumento de contratos que vulneraran los derechos de los trabajadores que brindan servicios por terceros. Actualmente existen tres regímenes laborales en el sector salud:

- Decreto Legislativo 276, Ley de bases de la carrera administrativa y remuneraciones del sector público (Congreso de la República, 1984).
- Decreto Legislativo 728, también conocido como la ley de productividad y

competitividad laboral (Congreso de la República, 2020a).

- CAS, Contratación Administrativa de Servicios (Congreso de la República, 2020b).

A continuación, se presenta un cuadro comparativo sobre estos tres regímenes:

Regímenes	Estabilidad	Vacaciones	Aguinaldo	Licencias	CTS
Laboral					
D.L. 276	Sí	Sí	Aguinaldo por Fiestas Patrias y por Navidad. Remuneración completa.	Sí	Sí
D.L. 728	Sí	Sí	Aguinaldo por Fiestas Patrias y por Navidad. Remuneración completa.	Sí	Sí
CAS	No	Sí	Aguinaldo por Fraccionamiento y adelanto de vacaciones. 300 soles.	Sí Todas las licencias de los regímenes generales.	No

Fuente: Proyecto de Ley N°6765/2020-CR (Congreso de la República, 2020b).

Condiciones ambientales y físicas del trabajo

Este factor se refiere a la seguridad, salud y calidad que puede recibir un enfermero en su centro de labor. Sin embargo, estudios demuestran que, a nivel de Latinoamérica, el profesional enfermero presenta malestar y desgaste psico social y físico, causado por los altos niveles de estrés y por las precarias condiciones ambientales que existen; asimismo presentan dolores osteomusculares, varices e infecciones respiratorias, teniendo una calidad de vida baja (Canales-Vergara et al., 2016).

Factores Intrínsecos

Cantidad de trabajo

Las jornadas de trabajo de una enfermera según la ley del trabajo del Enfermero tiene una duración máxima de 36 horas semanales o 150 horas mensuales. Además, si la o el enfermero sobrepasa estas horas deberá recibir un pago adicional según corresponda (Colegio de Enfermeros del Perú, 2002).

La Unidad de Cuidados Intensivos o más conocida como UCI, es un servicio de un hospital, que brinda atención especializada para pacientes donde necesitan monitoreo constantemente (Biblioteca Nacional de Medicina, 2021).

En la actualidad, la pandemia por COVID - 19, afectó al país de tal modo, que en la búsqueda de poder frenar los contagios y atender la alta demanda de pacientes, se triplicaron el número de camas de cuidados intensivos, pasaron de 1.249 a 3.771 en un periodo de 22 meses, sin embargo sigue siendo insuficiente para una población mayor de 32 millones de peruanos; lo que significa que aproximadamente existe 6 camas UCI por cada 100.000 peruanos (Revollé, 2022).

Según las disposiciones generales que brinda Minsa, una enfermera (o) asistencias por cada 3 pacientes en un hospital nivel II-2 y en un hospital nivel III-1 y III -2 una enfermera por cada 02 a 03 paciente, no pudiendo en ningún caso superar una carga mayor a 39 puntos TISS (Simplified Therapeutic Intervention Score System) (Ministerio de Salud Perú, 2006).

Recompensas y reconocimiento

El reconocimiento es una manifestación de aceptación a una persona, por los méritos que ésta realiza por pertenecer a un grupo; en enfermería, es una lucha que se ha dado de manera gradual, ya que en un principio ni siquiera era reconocida como una profesión y poco a poco, fue abriéndose paso hasta convertirse en una carrera universitaria; sin embargo aún no tiene el reconocimiento que debería, puesto que implica el cuidado de personas desde el ámbito emocional - espiritual hasta el nivel físico (Malleville et al., 2020).

Asimismo, Chiavenato (2009) indica que esta es la necesidad de triunfo competitivo, bajo la búsqueda de la excelencia, presentan el deseo de hacer bien las cosas, evitando tareas demasiado fáciles o difíciles sin dejar nada a la suerte. Del mismo modo, Palma Carrillo (2000) menciona que es el anhelo de la persona por conseguir objetivos y así probar su competencia. Sonda de la Rosa et al. (2020) añade también que este tipo de personas buscan de manera exhaustiva alcanzar logros, que impliquen un mayor nivel de desafío tomando riesgos controlados. Monroy y Sáez (2012) afirman que este grupo se muestra a través de la conducta por el deseo para superar a otras personas o metas. Lozano y Barragán (2015) añaden que buscan la aspiración de prevalecer y de tener prestigio.

Robbins (2004) define que la motivación de logro es el estímulo de sobresalir basándose a un grupo de reglas, Robbins y Coulter (2005) añaden que es el deseo de prevalecer, alcanzar logros con relación a un grupo de reglas y batallar para obtener éxito. Asimismo, Flores y Gómez

(2010) menciona que este grupo se define por una regla de excelencia para ejercer una actividad.

Promoción

Es la posibilidad que tiene un trabajador en aumentar su nivel jerárquico dentro de la institución que labora; puede implicar postular de manera interna en la institución y nuevos retos que conllevan mayores responsabilidades y un aumento de sueldo así como mayores beneficios (Neira y Salinas, 2017).

El enfoque situacional – disposicional:

La satisfacción laboral en el enfoque situacional refiere situaciones que tiene la capacidad de influir en el comportamiento del empleado, por otro lado, el disposicional está centrado en los aspectos psicológicas de un trabajador.

Según Meyer et al (2010), en el enfoque situacionista, se refiere situaciones psicológicas de acuerdo al grado que guían a las personas percibir eventos, donde influyen el bienestar, actitudes, emociones y comportamiento de sus empleados, específicamente en su satisfacción laboral (Campion et al., 2005; Duque et al., 2017; Pujol-Cols y Dabos, 2018). Por otro lado, este comportamiento puede ser impactado con aspectos externos como la organización o el entorno.

Segundo Judge et al. (2008), en el enfoque disposicional, sostiene que los individuos poseen estados mentales que en general no pueden ser percibidos, debido a los rasgos de la personalidad de cada individuo, de elevada estabilidad a través del tiempo (Caspi et al., 2005), por otro lado, aspectos psicológicos observables del individuo, como la personalidad y percepciones (Ones et al., 2007; Ones et al., 2007; Pujol-Cols y Dabos, 2018).

Teoría de dos factores

Frederick Herzberg propuso una teoría sobre la motivación en el trabajo donde existen los factores extrínsecos o higiénicos y los factores intrínsecos o motivadores.

Los factores extrínsecos son factores externos que influyen en la satisfacción del trabajador y la causa más común de la insatisfacción de un trabajador ya que son identificados en el ambiente laboral como: las políticas y administración de la institución, relaciones interpersonales, sueldo supervisión, seguridad, estatus, condiciones del ambiente de trabajo, entre otros (Chiavenato, 2009).

Por otro lado, los factores intrínsecos son aquellas razones por las cuales el trabajador está satisfecho con su puesto de trabajo, está relacionado con el crecimiento y desarrollo que tenga en la empresa, el reconocimiento profesional y deseos de autorrealización (Montoya, 2014).

Teoría de Enfermería

La teoría de Jean Watson representa un compromiso profesional en el proceso del cuidado, bajo el enfoque humanista. Esta teoría se basa que el cuidador pueda brindar al paciente o ayudarlo a encontrar un equilibrio de mente, cuerpo y alma. Por lo tanto, el cuidado que se brinda, debe ser humanizado; el cual requiere un compromiso ético-moral del enfermero para contribuir a la calidad de vida del paciente (Guerrero et al., 2016).

Existen supuestos que Watson publicó, los cuales son:

1. El cuidado solo puede ser demostrado y practicado efectivamente en una relación interpersonal

2. El cuidado está condicionado a factores de cuidado, destinados a satisfacer necesidades humanas.
3. El cuidado efectivo promueve la salud y crecimiento personal y familiar.
4. Un ambiente de cuidado es aquel que promueve el desarrollo del potencial
5. La ciencia del cuidado es complementaria de la ciencia curativa.
6. La práctica del cuidado es central en la enfermería (Urrea et al., 2011).

Se entiende por estos supuestos, que siempre son buscando el beneficio de la otra persona a la que se cuida, tratando de satisfacer sus necesidades, de manera adecuada, educando así también se promueve su salud y estas personas o la familia puede aprender y mejorar el cuidado efectivo, cuando el paciente se siente cuidado, disminuyendo así su estrés de estar en un lugar nuevo como lo es un hospital, ayuda al sistema inmunológico para su fortalecimiento (Ramos et al., 2008) y así es un refuerzo para el tratamiento farmacológico.

Factores de cuidados

1. "Formación humanista-altruista en un sistema de valores"
2. "Incorporación de la fe - esperanza"
3. "El cultivo de la sensibilidad hacia uno mismo y hacia los otros"
4. "El desarrollo de una relación de ayuda y confianza"
5. "La aceptación de expresiones de sentimientos positivos y negativos"
6. "El uso sistemático de una resolución creativa de problemas del proceso asistencial"
7. "La promoción de una enseñanza-aprendizaje interpersonal"

8. La creación de un entorno protector y/o correctivo para el medio físico, mental, espiritual y sociocultural”
9. “La asistencia con la gratificación de necesidades humanas”
10. " El reconocimiento de fuerzas fenomenológicas y existenciales" (Urra et al., 2011).

Cabe resaltar que, teniendo estos 10 factores de cuidados, la enfermera podrá delimitar lo que es el cuidado profesional para poder ayudar a otros, teniendo en cuenta que no podemos restaura su salud y que el proceso salud enfermedad es individual, sin embargo, el profesional de enfermería ayuda a que este proceso sea llevado de la mejor manera.

Definición de Términos

Satisfacción laboral: “Es un estado emocional positivo que se deriva de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de un individuo, marcado por el balance final entre el rol que cada trabajador quiere cumplir y el rol que finalmente desempeña” (Marín y Placencia, 2017).

Factores intrínsecos: Son aquellos factores internos por las cuales el trabajador está satisfecho con su puesto de trabajo, se encuentra relacionado con el crecimiento y desarrollo que tenga en la empresa, el reconocimiento profesional y deseos de autorrealización (Montoya, 2014).

Factores extrínsecos: son factores externos que influyen en la satisfacción del trabajador y la causa más común de la insatisfacción de un trabajador ya que son identificados en el ambiente laboral como: las políticas y administración de la institución, relaciones interpersonales, sueldo supervisión, seguridad, estatus, condiciones del ambiente de trabajo, entre otros (Chiavenato, 2009).

Unidad de Cuidados Intensivos: Servicio de un hospital, que brinda atención especializada para pacientes donde necesitan monitoreo constantemente (Biblioteca Nacional de Medicina, 2021).

Capítulo III

Metodología

Descripción del lugar de ejecución

El estudio se realizó en un Hospital II- 1 ubicado en el distrito de Rioja de la provincia de Rioja, Región San Martín, en la intersección del Jr. Amargura y Jr. Venecia, cuenta con diferentes servicios (emergencia, cirugía, medicina, pediatría, UCI, neonatología, centro quirúrgico, ginecología) así como también atención por consulta externa de diversas especialidades en beneficio del asegurado. La Unidad de Cuidados Intensivos, brinda cuidados especializados para pacientes críticamente enfermos, cuyo fin es dar una atención por parte del profesional de enfermería especializada, integral, continua, oportuna y de calidad al paciente adulto en estado crítico; para esto cuenta con una adecuada infraestructura alta y nueva tecnología, así como recursos humanos, ya que el año 2021 entre el Gobierno Regional de San Martín y Minsa hicieron entrega de un moderno hospital para enfrentar los diversos contextos de las crisis sanitarias .

Tipo y diseño del estudio

El presente estudio fue de enfoque cuantitativo, pues se asignó un valor numérico para medir el nivel de satisfacción de la enfermera en la Unidad de Cuidados Intensivos pudiendo analizar y medir estadísticamente. La metodología fue de tipo descriptivo, pues busca especificar algunas características; diseño no experimental, porque no se manipularon los datos encontrados de la variable independiente “Nivel de satisfacción laboral de la enfermera. De corte transversal, puesto que la información se obtuvieron en un tiempo y momento determinado (Hernández Sampieri et al., 2017).

Población y muestra

Población

La población estuvo conformada por 40 profesionales enfermeros que laboran en el servicio de Cuidados Intensivos que se distribuyen de la siguiente manera: 37 enfermeras asistenciales, 02 coordinadoras y 01 enfermera jefa del servicio.

Muestra

En la investigación se aplicó el método no probabilístico por conveniencia, ya que se eligió a la muestra por las características de la investigación que se requiere y no por la probabilidad al azar, además se considerará los criterios de inclusión y exclusión impuestos por las investigadoras (Hernández -Sampieri et al., 2017).

Criterios de Inclusión

- Personal de enfermería que den su consentimiento de participar en la investigación.
- Personal de enfermería nombrados y contratados.
- Personal de enfermería que laboran como mínimo 6 meses en el servicio de UCI.

Criterios de Exclusión

- Personal de enfermería que laboren en el área administrativa.
- Personal de enfermería que se encuentran de pasantía, reemplazo, o de vacaciones.
- Personal de enfermería que no den su consentimiento para la investigación.

Identificación de Variables

Existe una sola variable que es: Satisfacción Laboral, y será analizado a través de las dimensiones intrínsecas y extrínsecas de la teoría de Herzberg.

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Nivel de satisfacción laboral.	<p>“Es un estado emocional positivo que se deriva de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de un individuo, marcado por el balance final entre el rol que cada trabajador quiere cumplir y el rol que finalmente desempeña”</p> <p>(Marin Samanez & Placencia Medina, 2017).</p>	<p>Grado de satisfacción del profesional enfermero en su trabajo; se medirá tomando en cuenta dos dimensiones: intrínsecas y extrínsecas que son aquellos factores externos que por lo general dependen del ambiente laboral. Para medir el nivel de satisfacción en sus dimensiones se utilizará la escala de Likert con el siguiente puntaje:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente desacuerdo. 2. Desacuerdo. 3. Indeciso. 	<p>Extrínsecas:</p> <p>Intrínsecas:</p>	<p>Sueldo</p> <p>Supervisión</p> <p>Beneficios laborales</p> <p>Compañeras de trabajo</p> <p>Comunicación</p> <p>Condiciones ambientales y físicas</p> <p>Del trabajo en sí</p> <p>Recompensas y reconocimiento</p> <p>Promoción</p>	<p>Totalmente de Acuerdo = 5,</p> <p>De acuerdo = 4</p> <p>Indeciso =3,</p> <p>Desacuerdo =2,</p> <p>Totalmente desacuerdo =1</p>

-
4. De acuerdo.
 5. Totalmente de acuerdo.

Los cuáles permitirán
conocer el nivel de
satisfacción laboral em los
enfermeros:

Nivel alto.

Nivel medio.

Nivel bajo.

Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos

La técnica fue la encuesta a través de la aplicación de un cuestionario sobre la satisfacción laboral el cuál consta de dos partes: datos sociodemográficos y satisfacción laboral con sus dos dimensiones extrínsecas e intrínsecas. La primera (**extrínsecas**) que cuenta con un total de 26 ítems, distribuidos de la siguiente manera: sueldo, del 1 al 4; supervisión del 5 al 8; beneficios laborales del 9 al 12; compañeros de trabajo del 13 al 16; comunicación del 17 al 20, y condiciones ambientales y físicas del 21 al 26 ítems; la segunda, (**intrínsecas**) con un total de 14 ítems; distribuidas en trabajo en sí del 27 al 31; recompensas y reconocimiento del 32 al 35; promoción del 36 al 39 ítems haciendo un total de 39 ítems, cada una cuenta con cinco posibilidades de respuesta tipo Likert modificado con el siguiente puntaje: Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Indeciso (3), Desacuerdo (2), Totalmente desacuerdo (1), los ítems negativos su calificación será en sentido contrario. Para clasificar la satisfacción laboral se aplicará la de alto, medio y bajo, la cual fue tomada de un estudio realizado por Neira y Salinas (2017) “Satisfacción Laboral de la Enfermera Profesional en el Servicio de Emergencia de un Hospital Nacional”. Quienes usaron un instrumento validado y modificado para España por Montoya titulado “Evaluación de la satisfacción laboral y valor percibido por el empleado en la Cámara de Comercio de Cabal”, Madrid (2014). Para este estudio, las investigadoras modificaron algunos ítems por no ser de interés para su investigación y la sometieron a un juicio de expertos de diez profesionales de la salud por ser de características laborales diferentes al estudio; obteniendo de esta manera, una validez de constructo, contenido y criterio (Garay, 2020).

Validez

Para validar el instrumento se sometió a juicio de expertos donde se solicitó a 5 profesionales de UCI que emitan juicio sobre el cuestionario y se obtuvo una puntuación de V de Aiken de 0.97.

Confiabilidad

Para cuantificar la confiabilidad del instrumento se aplicó una prueba piloto a 10 profesionales en una población con características similares a las requeridas para el presente estudio y se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.840; el cual indica que el instrumento es válido y confiable para su empleo.

Proceso de Recolección de Datos

Para la recolección de datos se solicitó permiso a la Dirección General del Hospital y al departamento de Investigación y de Enfermería. Posteriormente, se coordinó con la jefatura del servicio de UCI para la ejecución de la investigación. Antes de la recolección de datos en los enfermeros se explicó de manera verbal y/o de manera escrita, solicitando también su consentimiento para participar de la investigación, el tiempo de llenado del cuestionario es en promedio de 10 minutos.

Procesamiento y análisis de datos

Una vez terminada la recolección de datos, se procedió al vaciamiento de la información en el programa IBM SPSS versión 25.0. Se realizó el control de calidad de los datos obtenidos por cada ítem. Los resultados fueron presentados en tablas y gráficos utilizando estadística descriptiva con porcentajes y frecuencias.

Consideraciones Éticas

Autonomía: El profesional enfermero será informado oportunamente sobre sobre la investigación, propósito, metodología y participación, mediante el consentimiento informado; así podrá elegir sin compromiso su participación. Asimismo, podrá decidir retirarse en cualquier momento.

No maleficencia: La información obtenida será de manera anónima, y solo se utilizarán para la investigación.

Justicia: El profesional enfermero será tratado con respeto, igualdad, responsabilidad, sin atentar sus derechos.

Beneficencia: El profesional enfermero recibirá información completa, veraz, clara y precisa sobre el estudio, asegurando así su integridad física, mental y social.

Presupuesto:

Recursos Disponibles

Descripción de partidas	Unidad	Cantidad	Costo unitario	Total
Material de escritorio				
Lápiz 2B	Unidad	02	0.50	1.00
Resaltador	Unidad	01	2.50	2.50
Corrector	Unidad	01	3.50	3.50
Lapicero: Azul y negro	Unidad	03	1.00	3.00
Borrador	Unidad	01	1.00	1.00
Tajador	Unidad	02	1.00	2.00
SUB -TOTAL				13.00
Equipamiento y bienes duraderos				
Laptop	Unidad	01	2000	2000.00
SUB -TOTAL				2200.00
TOTAL				2213.00

Recursos no disponibles

Descripción de partidas	Unidad	Cantidad	Costo C/U	Total
Viáticos y asignaciones:				
Movilidad (Casa-Hospital).	Pasajes	03	04	12.00
	SUB - TOTAL			12.00
Servicios no personales				
Digitación	Hoja	300	0.50	150.00
Fotocopias	Hoja	900	0.10	90.00
	SUB - TOTAL			240.00
Bienes de consumo				
Tablero Acrílico	Unidad	01	10.00	10.00
USB	Unidad	01	20.00	20.00

Consolidado

DESCRIPCIÓN	TOTAL
Recursos disponibles	2213.00
Recursos no disponibles	870.00
TOTAL	3083.00

Fuente de Financiamiento

Autofinanciado

: S/3083.00.

Referencias

Aguilar García, C. R., Martínez Torres, C., Aguilar García, C. R., & Martínez Torres, C.

(2017). La realidad de la Unidad de Cuidados Intensivos. *Medicina crítica (Colegio Mexicano de Medicina Crítica)*, 31(3), 171–173.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-89092017000300171&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Biblioteca Nacional de Medicina. (2021). *Unidad de Cuidados Intensivos (UCI)*.

MedlinePlus.

https://medlineplus.gov/spanish/ency/esp_imagepages/19957.htm#:~:text=Una Unidad de Cuidados Intensivos,soporte para las funciones vitales.

Caballero Rodríguez, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su

proyección en la enseñanza. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 6(1–2), 1–10.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56751267012>

Campion, M., Mumford, T., Morgeson, F., & Nahrgang, J. (2005). Work redesign: Eight

obstacles and opportunities. *Human Resource Management*, 44(4), 367–390.

<https://doi.org/10.1002/hrm.20080>

Canales-vergara, M., Valenzuela-Suazo, S., & Paravic-Klijn, T. (2016). Condiciones de

trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. *Enfermería Universitaria*, 13(3), 178–186. <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-universitaria-400-articulo-condiciones-trabajo-profesionales-enfermeria-chile->

[S1665706316300215](https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-universitaria-400-articulo-condiciones-trabajo-profesionales-enfermeria-chile-)

S1665706316300215

- Canseco Melchor, F., & Ojeda García, A. (2016). Comunicación laboral: una propuesta estratégica para facilitar el quehacer de los equipos de trabajo. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(2), 183–194.
<https://www.redalyc.org/pdf/292/29248181009.pdf>
- Cárdenas López, A. J., & Feliciano Sánchez, C. M. (2018). Satisfacción laboral del enfermero en áreas críticas de un Hospital Publico Junio - Julio 2017 [Universidad Cayetano Heredia]. En *Journal of Chemical Information and Modeling*. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/3711>
- Carracedo Alonso, P., & Aguilera Luque, M. A. (2021). Relación entre satisfacción laboral y clima organizacional: un metaanálisis. *Apuntes de Psicología*, 39(1), 27–37.
- Caspi, A., Roberts, B. W., & Shiner, R. L. (2005). Personality development: Stability and change. *Annual Review of Psychology*, 56(1), 453–484.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.141913>
- Castro Celis, V., Toxqui Tiachino, M., Álvarez Solorza, I., Vega García, A., & Dimas Altamirano, B. (2022). Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital de seguridad social de México. *Revista científica de Enfermería*, 2(2), 1–13. <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1488>
- Charaja Incacutipa, Y. M., & Gamarra, Mamani, J. (2014). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo-Puno-Perú, 2013. *Comuni@cción*, 1(1), 05–13.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v5n1/a01v5n1.pdf>

- Chávez Bernal, L. I. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. Essalud. 2018* [Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10535/Chavez_bl.pdf?sequence=3
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional* (McGraw-Hill (ed.); 2a ed.).
- Colegio de Enfermeros del Perú. (2002). Ley del Trabajo de la Enfermera (o) N° 27669. En *Colegio de Enfermeros del Perú*.
http://www.conaren.org.pe/documentos/ley_trabajo_enfermero_27669.pdf
- Congreso de la República. (1984). *Decreto Legislativo N°276*.
<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwih65Oh7af8AhVdErkGHSINBCUQFnoECDEQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.mef.gob.pe%2Fes%2Fpreguntas-frecuentes-dggfrh%2Fdecreto-legislativo-n-276&usg=AOvVaw0WZ7vgJZ7rWDAQ79nljFHu>
- Congreso de la República. (2020a). *Decreto Legislativo N°728*.
<https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/703476-728>
- Congreso de la República. (2020b). *Proyecto de Ley que incorpora al regimen laboral del decreto legislativo 728 o 276 a los trabajadores que desarrollan labores permanentes en el sector publico bajo el regimen de contrato administrativo de servicios decreto legislativo N° 1057*.

- Dirección de Inteligencia Sanitaria. (2022). *Sala Situacional de Salud*.
- Duche Pérez, A., & Rivera Galdos, G. L. (2019). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Enfermería Global*, 18(2), 353–373.
<https://doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>
- Duque Ceballos, J. L., García Solarte, M., & Hurtado Ayala, A. (2017). Influence of emotional intelligence on job skills: An empirical study in employees at the administrative level. *Estudios Gerenciales*, 33(144), 250–260.
<https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.06.005>
- Flores Macías, R. del C., & Gómez Bastida, J. (2010). Un estudio sobre la motivación hacia la escuela secundaria en estudiantes mexicanos. *Revista Electronica de Investigacion Educativa*, 12(1), 1–21.
- Garay Gonzales, Y. J. (2020). Universidad peruana union [Universidad Peruana Unión]. En *Dirección general de Investigación*.
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2038/Gloria_Tra_bajo_Academico_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García Salazar, E., Hernández-Segura, G. A., García-Gutiérrez, M. C., & Gallegos-Torres, R. M. (2020). Percepción de la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Hospital General de Ticomán. *European Scientific Journal ESJ*, 16(21), 347–363. <https://doi.org/10.19044/esj.2020.v16n21p347>
- Gómez Torres, D., & Rebollar Frutis, L. (2022). Supervisión de enfermería sus técnicas y métodos aplicados al primer nivel de atención. *Ciencia Latina*, 6(1).
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1835/2625>

- Guerrero Ramírez, R., Meneses La Riva, M. E., & De la Cruz Ruiz, M. (2016). Cuidado humanizado de enfermería según la teoría de Jean Watson, servicio de medicina del Hospital Daniel Alcides Carrión, 2015. *Rev Enfermería Herediana*, 9(2), 127–136. <http://faenf.cayetano.edu.pe/images/2017/revistavol9/9.pdf>
- Hannoun, G. (2011). Satisfacción Laboral [Universidad Nacional de Cuyo]. En *Tesis*. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf
- Hernández-Cantú, E. I., & Medina-Campos, X. L. (2020). Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc*, 28(1), 37–48. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1121606%0Ahttps://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=94017>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2017). *Metodología de la investigación* (R & S. A. D. C. . McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES (eds.); 6° edición). Mc Graw Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hoyos Quiroz, W. J. (2022). *Satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Luján, Bagua 2022*. [Universidad Politécnica Amazónica]. <http://www.scielo.br/pdf/ean/v13n2/v13n2a08.pdf>. 2009 abr-jun; 13(2).
- Iturri de la Mata, J. A., Gallegos Pacheco, R. Á., Brou Gonzáles, P. S., & Rovere, M. R.

(2020). *Enfermería y Covid-19 en el Perú. Enfrentando hegemonías. Combatiendo una pandemia. Construyendo una profesión.* (Liliana La Rosa (ed.); 1a ed.). Biblioteca Nacional del Perú. www.cep.org.pe

Judge, T. A., Klinger, R., Simon, L. S., & Yang, I. W. F. (2008). The Contributions of Personality to Organizational Behavior and Psychology: Findings, Criticisms, and Future Research Directions. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(5), 1982–2000. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2008.00136.x>

Leyva Quezada, F. M. D. P., & Chunga Medina, J. J. (2022). Capacidad de liderazgo y satisfacción laboral en enfermas de la red Trujillo. *SCIENDO*, 25(1), 53–59. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2022.007>

Lorenzo Camacho, A., Miroslava Rosales Rivero, A., Pérez Castro y Vásquez, J. A., & Recio España, F. I. (2016). Propuesta para realizar la supervisión en Enfermería con base en una recopilación documental. *Revista Conamed*, 21(3), 158–163. <https://www.medigraphic.com/pdfs/conamed/con-2016/cons163i.pdf>

Lozano Treviño, D. F., & Barragán Codina, J. N. (2015). La necesidad de apreciar historias dentro de las teorías sobre necesidades humanas. *Revista Innovaciones de Negocios*, 12(24), 295–326. <https://doi.org/10.29105/rinn12.24-7>

Malleville, S., Beliera, A., Malleville, S., & Beliera, A. (2020). Estudios del trabajo. En *Estudios del trabajo* (Número 59). Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2545-

77562020000100005&lng=es&nrm=iso&tlng=es

- Marin Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42–52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Martina, G.-R., Elena;, Luján-López, M., & Ángeles, M.-C. M. de los. (2007). Satisfacción laboral del personal de salud. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc*, 15(2), 63–72.
- Martínez, S. M., & González-Argote, J. (2022). Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina. *AMELICA*, 38(1), 1–14.
<http://www.revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/1226>
- Meyer, R. D., Dalal, R. S., & Hermida, R. (2010). A Review and synthesis of situational strength in the organizational sciences. *Journal of Management*, 36(1), 121–140. <https://doi.org/10.1177/0149206309349309>
- Ministerio de Salud Perú. (2006). *NT N°031-MINSA/DGSP-V.01 “Norma Técnica de los Servicios de Cuidados Intencivos e Intermedios”* (pp. 1–57).
<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/3372.pdf>
- MINSA. (2019). *Análisis de la situación de salud del Perú-2019: Vol. PERÚ/MINSA*.
http://bvs.minsa.gob.pe/local/OGE/242_OGE122.pdf
- Monroy Antón, A., & Sáez Rodríguez, G. (2012). Las teorías sobre la motivación y su aplicación a la actividad física y el deporte. *Lecturas: Educación física y deportes*, 16(164), 8.

Montoya Meza, J. D. (2014). *Evaluación de la Satisfacción Laboral y valor percibido por el empleado en la Camará de Comercio de Santa Rosa de Cabal* [Universidad Tecnológica de Pereira].

<https://repositorio.utp.edu.co/server/api/core/bitstreams/85e6d0f0-4bfa-43f7-ac99-156acc971bad/content>

Muñoz-Palomar, D. M., Vázquez-de la Cruz, P. J., Roque-Martínez, K. P. P., Aguilar-Ramírez, M. G., Cajero-Dimas, A., Delgado-Pardo, J. G., & Compeán-Padilla, V. (2022). Satisfacción laboral en relación a compromiso organizacional en suplentes de enfermería de un hospital general. *ENE*, 16(2), 1–13.

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2022000200004&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Naciones Unidas. (2022). El 25% de los empleados no se sienten valorados en sus trabajos. En *06 de abril*. <https://news.un.org/es/story/2022/04/1506792>

Neira Centeno, G. del R., & Salinas Valverde, F. N. (2017). *Satisfacción laboral de la enfermera (o) profesional en el servicio de emergencia de un hospital nacional* [Universidad Cayetano Heredia].

<https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/1330?locale-attribute=en>

Newstrom, J. W. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (13a ed.). McGRAW-HILL.

OMS. (2020). SITUACIÓN DE LA ENFERMERÍA EN EL MUNDO. En OMS.

Ones, D., Viswesvaran, C., & Judge, T. (2007). In Support of Personality Assessment in Organizational Settings. *Journal of Applied Psychology*, 60(4), 995–1027.

OPS. (2020). *Enfermería*. OPS OMS.

[https://www.paho.org/es/temas/enfermeria#:~:text=Hay escasez de enfermeras en,trabajo y a la falta de](https://www.paho.org/es/temas/enfermeria#:~:text=Hay%20escasez%20de%20enfermeras%20en,%20trabajo%20y%20a%20la%20falta%20de)

Organización Mundial de la Salud. (2021). La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares. En *17 mayo*.

<https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>

Organización Mundial de la Salud. (2022). *Salud ocupacional: los trabajadores de la salud*. 07 de noviembre. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>

Organización Panamericana de la Salud. (2022). *Hay que hacer más para proteger al personal de enfermería mientras aumentan los casos de COVID-19 en las Américas: Directora de OPS*. OPS OMS. <https://www.paho.org/es/noticias/4-5-2022-hay-que-hacer-mas-para-proteger-al-personal-enfermeria-mientras-aumentan-casos>

Ovejero Bernal, A. (2006). El mobbing o acoso psicológico en el trabajo: Una perspectiva psicosocial. *Revista de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 101–121.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317045005>

Palma Carrillo, S. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de Investigación en Psicología*, 3(1), 12–21.

- Pérez Coaguila, J. A. (2018). *Nivel de satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de Pediatría del Hospital III Yanahuara Essalud Arequipa* [Universidad Católica de Santa María]. chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/7532/70.2342.M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pujol-Cols, L., & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3–18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Ramos Linares, V., Rivero Buron, R., Piqueras Rodríguez, A., García López, L. J., & Oblitas Guadalupe, L. A. (2008). Psiconeuroinmunología: conexiones entre sistema nervioso y sistema inmune. *Suma Psicológica*, 15(15), 115–142. <http://www.redalyc.org/pdf/1342/134212604005.pdf>
- Revollé Tercero, A. (2022, marzo 16). Capacidad sanitaria en Perú: ¿cuánto cambió nuestro sistema de respuesta a dos años de la pandemia? *La Republica*, 1. <https://data.larepublica.pe/capacidad-sanitaria-en-peru-cuanto-cambio-nuestro-sistema-de-respuesta-a-dos-anos-de-la-pandemia/>
- Rico Belda, P. (2012). Satisfacción laboral de los asalariados en España. *Revista de Metodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 14(1), 137–158.
- Robbins, S. (2004). *organizacional* (Pearson Educación (ed.); 10a ed.).
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional* (10a ed.). Pearson Educación.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). *Administración* (Marisa de Anta (ed.); Octava). Pearson Educación. <https://www.auditorlider.com/wp->

content/uploads/2019/06/Administracion-8ed-Stephen-P.-Robbins-y-Mary-Coulter-1.pdf

Sonda de la Rosa, R., Estolano Cristerna, D., & Guerra Mondragón, S. (2020).

Expectativas laborales de los centennials para los negocios turísticos de Cancún. Enfoque basado en la teoría de las necesidades de McClelland.

Dimensiones Turísticas, 4(7), 151–180.

Urra M, E., Jana A, A., & García V, M. (2011). Algunos aspectos esenciales del

pensamiento de Jean Watson y su teoría de cuidados transpersonales. *Ciencia y enfermería*, 17(3), 11–22. <https://doi.org/10.4067/S0717-95532011000300002>

Venegas Mera, B., Rodríguez Gamboa, S. M., & Calero Lozada, T. G. (2022).

Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. *SAPIENZA*, 3(3), 2–15.

Apéndice

Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos

Introducción: El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación titulado Satisfacción laboral del Profesional de Enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital en Rioja, Perú, 2022. El cual tiene el objetivo de medir el nivel de satisfacción que presentan el profesional enfermero de la Institución antes mencionada. Es de carácter anónimo y se le agradece que conteste de manera sincera y veraz. Gracias por su participación.

Instrucciones: el instrumento consta de dos partes: el primero corresponde a los datos sociodemográficos y laborales, a los cuales Ud. responderá según corresponda. La segunda parte consta de 39 enunciados sobre las dimensiones extrínsecas e intrínsecas de la satisfacción laboral, los cuáles usted deberá responder marcando con un aspa (x); eligiendo la calificación del enunciado que se encuentre más acorde con su situación.

A.- Datos sociodemográficos y laborales

Edad: () <30 años () 31 – 40 años () 45 – 55 años () >55 años

Sexo: () F () M

Régimen Laboral: () 728 () 276 () Terceros () Otros

Especificar.....

Estudios: () Especialidad incompleta () Especialidad completa

Tiempo de servicio en UCI: _____

Tiempo de servicio en la Institución: _____

B.- Satisfacción laboral

5=Totalmente de acuerdo. 4=De acuerdo. 3=Indeciso, 2=En desacuerdo, 1=Totalmente endesacuerdo.

Dimensión Extrínseca	5	4	3	2	1
Sueldo					
1.- Siento que me pagan una suma justa por lo que hago.					
2.- Los aumentos salariales son muy distanciados.					
3.- Siento que mi sueldo no está en proporción a mi preparación profesional.					
4.- Mi sueldo es suficiente para suplir mis necesidades económicas.					
Supervisión:					
5.- Mi jefe inmediato es bastante asertivo y competitivo.					
6.- La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
7.- Mi jefe toma en cuenta mis sugerencias en mejora del servicio.					
8.- La enfermera jefa reconoce mi desempeño laboral (carta de felicitación).					
Beneficios Laborales:					

9.- El conjunto de beneficios que tenemos es equitativo.					
10.- Recibo un bono extra por trabajar en un área crítica.					
11.- Se me retribuye económicamente o en horas de trabajo el tiempo extra que laboro.					
12.- Recibo alimentación por laborar en un área de alto riesgo.					
Compañeros de trabajo:					
13.- Tengo empatía con mis colegas de trabajo.					
14.- Trabajo más de lo que debiera debido a la incompetencia e inexperiencia de mis colegas.					
15.- El ambiente creado por mis compañeras es el ideal para desempeñar mis funciones.					
16.- Existe solidaridad entre compañeras de trabajo.					
Comunicación:					
17.- La comunicación aparenta ser buena en este servicio.					
18.- Existe afinidad con mi grupo de trabajo.					
19.- Hay demasiadas peleas y discusiones en el					

trabajo.					
20.- Las tareas asignadas no siempre son totalmente explicadas.					
Condiciones ambientales y físicas:					
21.- La distribución física del ambiente de trabajo facilita mis labores.					
22.- El ambiente donde trabajo es confortable en iluminación y ventilación.					
23.- Cuento con materiales de bioseguridad personal.					
24.- Existen accesos de evacuación señalizados y adecuados para desastres naturales.					
25.- Existe hacinamiento en el servicio.					
26.- Son suficientes los recursos materiales como camillas, sillas de ruedas, biombos, soportes, cobertores.					
Dimensión intrínseca					
Del trabajo en sí:					
27.- Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
28.- Mi trabajo es altamente estresante.					
29.- Considero que tengo conocimientos, habilidades y destrezas para desempeñar mi					

trabajo.					
30.- Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.					
Recompensas y reconocimiento:					
31.- Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento que debería recibir.					
32.- No siento que el trabajo que hago es apreciado.					
33.- Hay pocas recompensas para los que trabajan aquí.					
34.- No siento que mis esfuerzos son remunerados como deberían ser.					
Promoción:					
35.- Mi trabajo me supone un reto estimulante cada día.					
36.- Los que hacen bien su trabajo tienen una buena oportunidad de ser promovidos.					
37.- Las personas son promovidas aquí, tan rápidamente como en otras instituciones.					
38.- Veo mi trabajo como una fuente de realización personal.					
39.- Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					

Apéndice B: Validez de los instrumentos

Items	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	S	N	C-1	V de Aiken
Forma de aplicación y estructura	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1
Orden de las preguntas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1
Dificultad para entender las preguntas	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	5	5	1	1
Palabras difíciles de entender en los ítems	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	5	5	1	1
Opciones de respuesta pertinentes	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	4	5	1	0.8
Correspondencia con la dimensión o constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	5	5	1	1
V de Aiken Total														0.97

Formula: $V = S / (n(c-1))$

S= sumatoria de las respuestas o recuerdos de los expertos por cada ítem.

n= número de expertos.

c= números de valores en la escala de valoración.

Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos

Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados		
Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
,840	,846	39

Apéndice D: Consentimiento informado

Consentimiento informado para participar en un estudio de investigación

Título del estudio: Satisfacción laboral del Profesional de Enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital en Rioja, Perú, 2022.

Investigadora principal:

Sede donde se realizará el estudio: Hospital II-1 Rioja

Nombre de la Enfermera _____

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación médica. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados. Este proceso se conoce como consentimiento informado. Siéntase con absoluta libertad para preguntar sobre cualquier aspecto que le ayude a aclarar sus dudas al respecto.

Una vez que haya comprendido el estudio y si usted desea participar, entonces se le pedirá que firme esta forma de consentimiento.

1. Objetivo del estudio

Determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital nacional de San Martín, 2022.

2. Beneficios del estudio

Con este estudio se conocerá de manera clara los niveles de satisfacción que presenta el personal de enfermería.

3. Procedimientos del estudio

En caso de aceptar participar en el estudio se le realizarán preguntas sobre usted y como se siente respecto a las dimensiones extrínseca e intrínsecas que influyen en su satisfacción laboral.

4. Aclaraciones

Su decisión de participar en el estudio es completamente voluntaria.

No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar la invitación.

Si decide participar en el estudio puede retirarse en el momento que lo desee, pudiendo informar o no, las razones de su decisión, la cual será respetada en su integridad.

En el transcurso del estudio usted podrá solicitar información actualizada sobre el mismo, al investigador responsable.

La información obtenida en este estudio, será mantenida con estricta confidencialidad por el grupo de investigadoras.

Si considera que no hay dudas ni preguntas acerca de su participación, puede, si así lo desea, firmar la Carta de Consentimiento Informado que forma parte de este documento.

Consentimiento informado

Expreso mi consentimiento para participar de este estudio dado que he recibido toda la información necesaria de lo que incluirá el mismo y que tuve la oportunidad de formular todas las preguntas necesarias para mi entendimiento, las cuales fueron respondidas con claridad y profundidad, donde además se me explicó que el estudio a realizar no implica ningún tipo de riesgo.

Se me ha explicado que mi participación en el estudio sobre “Satisfacción laboral del Profesional de Enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital en Rioja, Perú, 2022” consistirá en responder una encuesta.

Dejo constancia que mi participación es voluntaria y que puedo dejar de participar en el momento que yo lo decida. Presto libremente mi conformidad para participar en el estudio:

LUGAR Y FECHA: _____

APELLIDO Y NOMBRES DEL PARTICIPANTE: _____

DNI: _____

FIRMA DEL PARTICIPANTE: _____