



**Universidad
Norbert Wiener**

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

**SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LAS
UNIDADES DE CUIDADOS INTENSIVOS COVID-19 DE DOS HOSPITALES
NACIONALES, LIMA 2020**

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

**PRESENTADO POR:
JENNY HUAYCAÑE LOPEZ**

**ASESOR:
MG. CESAR ANTONIO BONILLA ASALDE**

LIMA - PERÚ

2020

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación lo dedico principalmente a Dios todopoderoso, por ser mi fortaleza y fuente de apoyo cuando sentía que no podría alcanzar mis sueños y metas. A mi madre, padre y hermanos por ayudarme y apoyarme en cada meta y objetivo planteado.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Norbert Wiener por la formación que me brindaron y a los docentes que gracias a sus enseñanzas pude llegar hasta el punto donde me encuentro.

ASESOR:

MG. CESAR ANTONIO BONILLA ASALDE

JURADOS

Presidente : Dr. Gamarra Bustillos Carlos

Secretario : Mg. Fernández Rengifo Werther Fernando

Vocal : Mg. Fuentes Siles María Angélica

Índice general

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
JURADOS	¡Error! Marcador no definido.
Índice general.....	v
Índice de Anexos	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MATERIALES Y METODOS	5
ENFOQUE Y DISEÑO.....	5
POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO.....	5
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	6
ASPECTOS BIOÉTICOS.....	6
MÉTODOS DE ANÁLISIS DE INFORMACIÓN	7
III. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	8
IV. RECURSOS A UTILIZARSE PARA EL DESARROLLO DEL ESTUDIO	9
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	10

Índice de Anexos

Anexo A. Operacionalización de la variable o variables	14
Anexo B. Instrumentos de recolección de datos	15
Anexo C. Consentimiento informado y/o Asentimiento informado	17

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la satisfacción laboral se ha posicionado como un aspecto fundamental dentro de las organizaciones, debido a su gran influencia en el desempeño laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) encontró el 45% de trabajadores están satisfechos con su trabajo, por otro lado el 65% de personas menores de 25 años se encuentran insatisfechos en su trabajo (1). Por otro lado, estudios europeos muestran que los trabajadores de salud presentan altos niveles de satisfacción, siendo el 80% los que declaran estar satisfechos o muy satisfechos. Mientras que en países sudamericanos el personal de salud presenta un 45% de insatisfacción y un 25% satisfacción laboral (2). La pandemia por la COVID 19 viene afectando la satisfacción laboral del personal de salud, debido a que las labores se han tornado extenuantes, las medidas de bioseguridad son insuficientes y escasas, asimismo el miedo al contagio y propagación en sus hogares conlleva a elevar los niveles de estrés e insatisfacción. Este factor tan importante no ha sido examinado por ninguna institución competente en el mundo, sin embargo, investigadores de Asia occidental muestran en un estudio que la Satisfacción laboral se ha visto afectada negativamente debido al déficit de acceso al EPP y la angustia e incertidumbre del contagio. Esta situación difiere en cada país dado que los sistemas de salud poseen distinta capacidad de respuesta frente a esta Pandemia (3).

En el Perú, la Encuesta Nacional de Satisfacción de Usuarios del Aseguramiento Universal en Salud - 2016, en relación al trabajo, el 65,8% de las/los enfermeras/os manifestaron estar satisfechos mientras que el 12,8% se encuentra insatisfechos (4).

El profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Críticos, enfrenta en su quehacer diario alta carga de trabajo, alto nivel de estrés físico, mental y emocional. Durante la pandemia por la COVID-19 las habilidades del profesional de enfermería se han visto limitadas debido al temor de contagio, el complejo equipo de protección personal que se ve obligado a utilizar y en algunos casos no disponen de material adecuado y no poder demostrar expresiones de aliento; incrementan aún más el temor y la ansiedad, afectando ineludiblemente su satisfacción en su área de trabajo (5).

Estudios anteriores llevados a cabo en épocas anteriores a la pandemia evidencian que en Hospitales MINSA el mayor porcentaje de enfermeros se encontraban insatisfechos, de estos la mayoría son nombrados que trabajan en áreas críticas (6). Mientras que

estudios llevados a cabo en la red de ESSALUD demuestran que la Satisfacción laboral en el personal de enfermería en áreas críticas se encuentra entre satisfecho y muy satisfecho (7).

El estudio de la satisfacción laboral se remonta a los años 30's, siendo Hoppock quien definió como factores que influyen en la satisfacción laboral a la fatiga, monotonía, condiciones de trabajo y supervisión, además de asociarla con el desempeño (8).

El enfoque conceptual de Satisfacción laboral desarrollado por Davis y Newstrom la define como una percepción positiva o negativa con respecto a entorno laboral, dicha conducta se basa en la ideología y valores desarrollados en su centro laboral (9).

La Satisfacción laboral es un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto, estudios demuestran que la calidad de la atención en las instituciones de salud está determinada por la satisfacción del personal en su trabajo. Es entonces, la satisfacción laboral considerada como el balance entre la expectativa que tiene el trabajador y lo que percibe de su institución, esta es relevante en los trabajadores de salud, especialmente en el profesional de enfermería, porque son ellos quienes velan por la salud de los enfermos, proporcionando un cuidado con calidad y calidez (10).

Pablos (11), encontró que en un Hospital Privado de España el 50% de enfermeros están satisfechos en su campo laboral, y un 30% se encuentran insatisfechos. Rivero y otros (12), en su estudio llevado a cabo en Chile concluyeron que los profesionales de salud se declaran satisfechos en su situación laboral global auto percibida. Por su parte, la presión de trabajo, monotonía laboral y promoción/expectativas fueron los aspectos con los que los profesionales se sienten menos satisfechos.

Herrera y Manrique (13), establecen que la satisfacción laboral del enfermero determina la calidad de su atención, asimismo concluyen que el ámbito hospitalario goza de mayor satisfacción por el trabajo, de igual forma se satisface mejor con la competencia profesional. La satisfacción laboral comparada en dos ámbitos laborales ratifica una realidad ante la insatisfacción de las relaciones interpersonales con los compañeros y jefes del ámbito hospitalario y la monotonía como factor de riesgo en ambientes comunitarios. García y colaboradores (14), demostraron que en los países sudamericanos la satisfacción laboral de los profesionales en todos los niveles de atención son pieza clave en la calidad asistencial. Chávez y Ríos (15), señaló que, en Trujillo en un hospital ESSALUD la Satisfacción laboral en el personal encuestado

representa 4.4% baja, 41.1% media y 54.4% alta. Castillo y Lipa (16), demostraron que, en una institución de salud privada en Lima - Perú el 48% están satisfechos en su trabajo. El 35% de insatisfechos corresponde a enfermeras en planilla y que de ellos 28% pertenecen al área de emergencia. Macedo y Vivanco (17) sostienen que el profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos, se encuentra sometido diariamente a fuertes exigencias para conseguir una mayor calidad en la atención en salud. La satisfacción del trabajador es un indicador de calidad de vida del trabajador; así una mayor satisfacción laboral se verá reflejada en una mayor motivación en el trabajo y reducción de estrés.

Cieza (18) obtuvo en su estudio que la satisfacción del profesional de enfermería fue de nivel medio en cada una de las dimensiones: condiciones físicas y/o materiales 85.7%; beneficios laborales y/o remunerativos 71,4%; políticas administrativas 62,9%; relaciones sociales 68,6%; desarrollo personal 54,3%; desempeño de tareas 57,1% y relación con la autoridad 82,9%. Concluyó que la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en la Unidad de Cuidados intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador, Lima 2017 fue de nivel medio de manera global en cada una de sus dimensiones

La identificación de los niveles de Satisfacción laboral constituye una operación importante que permite revelar que deficiencias encuentran los trabajadores, que condiciones les satisfacen y cuáles no, y en qué magnitud.

El 50% de los servicios de salud son brindados por el profesional de enfermería, e incluso en algunos países, el 80% de los asuntos de salud son realizados por las enfermeras; por lo tanto, alcanzar niveles adecuados de satisfacción permitirá mejorar su productividad e influir en el éxito organizacional y la calidad de la atención en salud (19). La COVID-19 se ha convertido en una problemática de salud mundial, donde la atención del profesional de Enfermería constituye un reto al brindar cuidado directo, este escenario somete al personal de salud a una enorme carga de trabajo y por momentos se ven en escenarios frustrantes y expuestos a tomar decisiones complejas debido a la alta tasa de mortalidad y morbilidad inusitada; al mismo tiempo conviven con miedo de contraer la enfermedad y ser un agente contaminante en su familia, lo cual inevitablemente va mermando en su nivel de satisfacción en el trabajo (2).

Durante sus actividades diarias el profesional de Enfermería en las unidades de cuidados intensivos, enfrenta innumerables situaciones estresantes sumado a ello otros factores de su entorno laboral le ocasionan insatisfacción, todo esto perjudica el cuidado que brinda dañando sin intención la imagen institucional. Para alcanzar la excelencia en el cuidado, obtener beneficios económicos y de calidad, debe garantizarse niveles de satisfacción laboral óptimos en sus trabajadores (20); en tal sentido el estudio permitirá vislumbrar el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras que laboran en las unidades críticas de Hospitales nacionales en Lima, complementado así datos científicos internacionales y nacionales; describiendo la situación actual de satisfacción laboral en la época de la pandemia. Teniendo como fin último que la institución examine esas deficiencias y tome las acciones de corrección (21).

En el contexto, es pertinente formular la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es el Nivel de Satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos – COVID 19 en dos hospitales nacionales?

El objetivo del estudio es identificar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos – COVID 19 en dos hospitales nacionales.

II. MATERIALES Y METODOS

ENFOQUE Y DISEÑO

La investigación usará el enfoque cuantitativo, ya que se asignará un valor numérico a los hallazgos, en cuanto al nivel será descriptivo ya que se va a describir una situación en particular identificando sus características más resaltantes; será de tipo aplicada ya que se busca identificar la situación o problema de la sociedad sobre el cual se debe intervenir; el diseño metodológico será no experimental de corte transversal, ya que no se manipularán las variables y se obtendrán datos tal y como se presenten, recolectados en un solo momento (22,23).

POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

La población estará constituida por 98 enfermeras y enfermeros que trabajan en unidades de cuidados intensivos de un Hospital del Ministerio de Salud María Auxiliadora y de un Hospital del Seguro Social Guillermo Almenara Irigoyen. Participarán 42 enfermeras(os) del Hospital María Auxiliadora y 56 enfermeras(os) del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen.

La muestra será censal debido al tamaño de la población y el tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia (22).

Las enfermeras y enfermeros participantes serán seleccionadas de acuerdo con los siguientes criterios:

Criterios de inclusión:

- Enfermeras(os) que acepten participar en el estudio y firmen el consentimiento informado.
- Enfermeras (os) con tiempo de labores mayor a 6 meses.

Criterios de exclusión:

- Enfermeras (os) residentes y en pasantías.
- Enfermeras (os) que desarrollan exclusivamente labores administrativas.
- Enfermeras (os) con licencia o vacaciones.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de datos, la técnica a utilizar será la encuesta y como instrumento el cuestionario Font-Roja creado por Aranaz (24) con 24 ítems de satisfacción laboral (versión original) y modificado por Núñez (25) con 26 ítems (versión ampliada), está agrupado en 10 dimensiones que intervienen en la satisfacción laboral: a) satisfacción por el trabajo; b) tensión relacionada con el trabajo; c) competencia profesional; d) presión en el trabajo; e) promoción profesional; f) entorno físico del trabajo; g) relación interpersonal con los superiores; h) relación interpersonal con los compañeros; i) características extrínsecas de estatus; j) monotonía laboral. Medidos en una escala tipo Likert evaluados de 1 a 5 según el grado de satisfacción: muy satisfecho=5, satisfecho=4, ni insatisfecho ni satisfecho=3, insatisfecho=2 y muy insatisfecho=1; la puntuación total estará entre 26 y 130 puntos, a más puntuación obtenida mayor satisfacción.

Se recategorizará la escala de medición de la variable considerando de la siguiente manera: nivel alto de 88 a 130 puntos, nivel medio de 67 a 88 puntos y nivel bajo de 26 a 67 puntos.

Por ser el instrumento aplicado en España en una muestra de características laborales diferentes, el presente estudio someterá el instrumento a juicios de expertos, con la participación de 5 profesionales de enfermería para obtener la validez de contenido. Luego se aplicará una prueba piloto en 20 enfermeras profesionales de unidades de cuidados intensivos de otra institución de salud que no formen parte de la muestra, pero que tengan las mismas características. Los resultados serán sometidos a la prueba de confiabilidad de alfa Cronbach para determinar que el instrumento sea fiable y haga mediciones estables y consistentes.

ASPECTOS BIOÉTICOS

Para el presente estudio se coordinará la autorización para realizar la investigación en las Unidades de Cuidados Intensivos de 2 Hospitales nacionales, así mismo el consentimiento informado de parte del profesional de enfermería, expresándose así confidencialidad y solo por motivos de investigación, siguiendo así los principios bioéticos de autonomía, no maleficencia, beneficencia y justicia. Previa explicación sobre la finalidad del estudio se aplicará el consentimiento informado.

MÉTODOS DE ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

Los datos de la investigación serán procesados en el programa *IBM SPSS Statistics V.24.0*, se presentará los resultados mediante tablas y figuras, utilizándose la moda, mediana y media. Como métodos teóricos se utilizará el análisis y la síntesis, éste método se llevará a cabo de lo compuesto a lo simple acompañado de una separación de un todo en sus partes con el propósito de estudiar el comportamiento de la satisfacción laboral del profesional de enfermería y también buscará comparar el nivel de satisfacción en ambos hospitales. En esta investigación se tomará en cuenta aquellos factores sociodemográficos tales como, la edad, sexo, cargo que desempeñan asimismo aquellas dimensiones de la variable en estudio (23).

III. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	2020																			
	ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del Problema				X	X	X														
Búsqueda bibliográfica				X	X	X	X	X	X	X										
Elaboración de la sección introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes							X	X	X	X	X									
Elaboración de la sección introducción: Importancia y justificación de la investigación							X	X	X	X	X									
Elaboración de la sección introducción: Objetivos de la de la investigación							X	X	X	X	X									
Elaboración de la sección material y métodos: Enfoque y diseño de investigación													X	X	X	X	X	X		
Elaboración de la sección material y métodos: Población, muestra y muestreo															X	X	X	X	X	
Elaboración de la sección material y métodos: Técnicas e instrumentos de recolección de datos															X	X	X	X		
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos															X	X	X	X	X	
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información															X	X	X	X	X	
Elaboración de aspectos administrativos del estudio															X	X	X			
Elaboración de los anexos															X	X	X			
Presentación y sustentación del proyecto															X	X	X	X		

IV. RECURSOS A UTILIZARSE PARA EL DESARROLLO DEL ESTUDIO

(Presupuesto y Recursos Humanos)

MATERIALES	2020				TOTAL
	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	s/.
Equipos					
1 laptop	1800				1000
USB	25				25
Útiles de escritorio					
Lapiceros	8				4
Hojas bond A4		10			10
Material Bibliográfico					
Libros	60	60			120
Fotocopias	30	30		10	70
Impresiones	50	10		30	90
Espiralado	7	10		10	27
Otros					
Movilidad	50	20	20	20	110
Alimentos	50	10			60
Llamadas	50	20	10		80
Imprevistos*		100		100	200
TOTAL	1430	270	30	170	1800

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización internacional del Trabajo. Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo [Internet]. Ilo.org. 2019 [acceso 23 de Mayo de 2020]. Disponible en <http://bit.ly/3eT5Jlx>
2. Sánchez CS., Fuentes GF. y Artacho RC. Rankings internacionales de satisfacción laboral. Capital Humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos, ISSN 1130-8117, 2008, [acceso 27 de Mayo de 2020]; 219(10). Disponible en: <https://bit.ly/346AJuY>
3. Stephen X, Zhang L, Basghar A, Jahanshahi C, Li S. Cuando la tormenta se vuelve más fuerte: la salud y la satisfacción laboral durante el pico epidémico de COVID-19. ELSEVIER [revista en internet]. 2020 [acceso 1 de Julio de 2020]; 87(3): 144-146. Disponible en <http://bit.ly/3eZ11mm>
4. Instituto Nacional de Estadística e Informática. ENCUESTA NACIONAL de Satisfacción de Usuarios del Aseguramiento Universal en Salud [Internet]. inei.gob.pe. 2016 [acceso 02 de Julio de 2020]. Disponible en <http://bit.ly/2ZUxKVP>
5. Organización Panamericana de la Salud. La enfermería en tiempos de la COVID-19: un relato de dos enfermeros de práctica avanzada desde el frente de la pandemia. [Internet]. paho.org. 2020 [acceso 09 de Julio de 2020]. Disponible en <http://bit.ly/2OX9Oup>
6. Daza Alvarado A. Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería de neonatología del Hospital Arzobispo Loayza 2015 [Tesis de Maestría]. Lima - Perú: Universidad de César Vallejo; 2015. Disponible en <https://bit.ly/2WVb3Pm>
7. Contreras Horna A. Condiciones de Salud y Satisfacción laboral según régimen laboral en Enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez [Tesis de doctorado]. Lima - Perú: Universidad César Vallejo; 2017. Disponible en <https://bit.ly/2CDQNLj>
8. Hoppock R, Job Satisfaction. 6ª edición. Editorial Harper. New York. United States. 1935.
9. Davis K, Newstrom JW. Comportamiento Humano en el Trabajo. 2º edición. Editorial McGraw-Hill, México. 1987.

10. Hernández Zavala Margarita, Hernández Cantoral Alicia, Nava Galán Ma. Guadalupe, Pérez López María Teresa, Hernández Ramírez María Guadalupe, Matus Miranda Reyna et al . Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud [revista en la Internet] 2012 [citado 26 de Abril de 2020] ; 9(1): 7-15. Disponible en: <https://bit.ly/36mC5Ve>
11. Pablos Gonzáles M. Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres [Tesis para optar doctorado]. Portugal: Universidad de Extremadura; 2016. Disponible en: <http://bit.ly/2ApwPS9>
12. Riveros J, Berné C, Múgica. Gestión y satisfacción en servicios de salud de Chile: Contraste entre las percepciones de los funcionarios y los usuarios [Revista en línea] 2010 [citado el 14 de Julio de 2020] 138 (5): 630-638. Disponible en <https://bit.ly/2WTVKpW>
13. Herrera G, Manrique F. Satisfacción laboral de enfermería. Diferencias de ámbitos en atención primaria en salud y cuidado intensivo. Colombia. Duazary [Revista en Línea]. 2019 [citado 27 de Julio de 2020]; 16 (2 número especial): 74-86. Disponible en: <http://bit.ly/2SucrGd>
14. García Ramos M, Luján López M, Martínez Corona M. Satisfacción Laboral del Personal de Salud [Revista en línea] 2011 [citado el 18 de Julio de 2020], 15 (2), 63-72. Disponible en <https://bit.ly/30O77RG>
15. Chavez D, Rios K. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de las Enfermeras en el Servicio de Cirugia, Hospital Victor Lazarte Echegaray [Tesis de Grado]. Trujillo – Perú: Universidad Privada Antenor Orrego, Facultad de Enfermería; 2015. Disponible en <https://bit.ly/3f7BUOA>
16. Castillo F, Lipa GR. Satisfacción laboral y síndrome de burnout en los profesionales de enfermería de áreas críticas de la Clínica Internacional Sede San Borja [Tesis de grado]. Lima – Perú: Universidad Privada Norbert Wiener; 2016 [Internet]. Disponible en: <https://bit.ly/2D8Inv2>
17. Macedo L, Vivanco I. Satisfacción laboral del profesional enfermero especialista en cuidados intensivos en una institución de salud privada. [Tesis de grado]. Lima – Perú. Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2015 [Internet]. Disponible en: <https://bit.ly/2EPZHpY>

18. Cieza M. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador. [Tesis de grado]. Lima – Perú. Universidad San Martín de Porres; 2017 [Internet]. Disponible en: <https://bit.ly/33iiqUu>
19. Del Río Moro O, Perezagua García MC, Villalta Sevilla MT, Sánchez Donaire A. Satisfacción personal de enfermería. ¿Se cumplen nuestras expectativas?. Enfermería Cardiovascular/Cardiovascular Nursing. 4to. Congreso Virtual de Cardiología. Disponible en: <http://bit.ly/xaHOAG> [Consultado 19 Julio 2020].
20. Greice Becker S, Carvalho de Oliveira ML. Estudio sobre ausentismo en profesionales de enfermería del centro psiquiátrico de Manaus [Revista Latino] Brasil; 2008;16 (1): 109-114 Disponible en: <http://bit.ly/PtIUt3>
21. Boletín Electrónico AEG. Satisfacción Laboral [sede web]. Boletín Electrónico AEG [citado 18 de Julio de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/30PHks2>
22. Hernández Sampieri R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación. 5ª ed. México: McGraw-Hill; 2010.
23. Muñoz Razo C. Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis. 2.ª ed. México: Prentice Hall; 2011.
24. Aranaz-Andrés JM. Cuestionario Font Roja. Un instrumento de medida de la satisfacción en el medio hospitalario. Todo Hospital. 1988;(52):63-66.
25. Núñez González E, Estévez Guerra GJ, Hernández Marrero P, Marrero Medina CD. Una propuesta destinada a complementar el cuestionario Font-Roja de satisfacción laboral. Gac Sanit. 2007;21(2):136–41. <https://bit.ly/3jmuBVU>

ANEXOS

Anexo A. Operacionalización de la variable:

VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIO PARA ASIGNAR VALORES
SATISFACCION LABORAL	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa Escala de medición: Ordinal	La Satisfacción Laboral es una actitud positiva individual hacia el trabajo (cómo nos sentimos en nuestro trabajo); siendo este un elemento imprescindible en el proceso asistencial relacionado con calidad de los servicios de salud. Según Hoppock son factores que pueden influir en la satisfacción laboral a la fatiga, monotonía, condiciones de trabajo y supervisión, además de asociarla con el desempeño. Según Davis y Newstrom es el conjunto de Sentimientos o actitudes favorables o desfavorables con que los trabajadores perciben sus puestos de trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla en su propio trabajo.	La Satisfacción Laboral será medida a través del cuestionario Font-Roja que está agrupado en 9 dimensiones que intervienen en la satisfacción laboral: - Satisfacción por el trabajo - Tensión relacionada con el trabajo - Competencia profesional - Presión en el trabajo - Promoción profesional - Relación interpersonal con los superiores - Relación interpersonal con los compañeros - Características extrínsecas de estatus - Monotonía laboral.	Satisfacción por el trabajo	Grado de satisfacción que experimenta el individuo condicionado por su puesto de trabajo.	1, 2, 3 y 4	Alto	88 a 130 puntos
				Tensión relacionada con el trabajo	Grado de tensión que el ejercicio de la profesión le acarrea al individuo y que se refleja sobre todo en el cansancio que experimenta, la responsabilidad percibida y el estrés laboral.	5, 6, 7, 8 y 9		
				Competencia profesional	Grado en que cree que su preparación profesional coincide con la que su puesto de trabajo le demanda.	10, 11 y 12		
				Presión en el trabajo	Grado en que el individuo siente que tiene tiempo suficiente para la realización de su trabajo.	13 y 14	Medio	67 a 88 puntos
				Promoción profesional	Grado en que el individuo cree que puede mejorar, tanto a nivel profesional, como en reconocimiento por su trabajo.	15, 16 y 17		
				Entorno Físico del Trabajo	Grado de satisfacción en cuanto a su entorno físico, estructuras, mobiliario e instalaciones.	18 y 19	Bajo	26 a 67 puntos
				Relación interpersonal con los compañeros	Grado de satisfacción que provocan en el individuo las relaciones sociales con sus Compañeros.	20 y 21		
				Relación interpersonal con los superiores	Grado en que el individuo considera que sabe lo que se espera de él por parte de sus jefes/as.	22		
				Características extrínsecas	Grado en que se reconoce al individuo un estatus concreto, tanto a nivel retributivo, como a nivel de independencia en la organización y desempeño del puesto de trabajo.	23 y 24		
				Monotonía Laboral	Grado en que afectan al individuo la rutina De las relaciones con los compañeros y la escasa variedad del trabajo.	25 y 26		

Anexo B. Instrumentos de recolección de datos

SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL.....

CUESTIONARIO

Estimada(o) Licenciada (o):

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo conocer el nivel de satisfacción que le brinda su puesto de trabajo con el fin de elaborar un sistema de estrategias para disminuir los factores que determinan los niveles de insatisfacción y así contribuir con la mejora de la calidad de atención. Por ello se le solicita que responda los siguientes enunciados con total veracidad.

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 32 enunciados sobre satisfacción laboral, a los cuales Usted deberá responder marcando con un aspa

(X) eligiendo la calificación del enunciado que se encuentre más acorde con su

situación. A.- DATOS SOCIODEMOGRAFICOS Y LABORALES

EDAD:

SEXO:

Nombr

ada CAS

Otros

Especificar.....

TIEMPO DE SERVICIO EN LA UCI.....

Evaluación de satisfacción laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos: A continuación, se presentan enunciados. Conteste marcando con un aspa (X) del 1 al 5 según su grado de satisfacción.

- 1: muy insatisfecho
- 2: insatisfecho
- 3: ni insatisfecho ni satisfecho
- 4: satisfecho
- 5: muy satisfecho

Si Ud. tuviera alguna duda, preguntar a la persona a cargo de la entrevista.

CUESTIONARIO FONT-ROJA

1. ¿En mi trabajo me encuentro Satisfecho?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
2. ¿Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
3. ¿Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
4. ¿Estoy convencido de que ocupo el puesto que me corresponde por capacidad y preparación?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
5. ¿Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
6. ¿Al final de la jornada de trabajo me suelo encontrar muy cansado?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
7. ¿Con frecuencia me desconecto del trabajo cuando estoy fuera del centro?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
8. ¿Muy pocas veces me tengo que emplear a fondo para realizar mi trabajo?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
9. ¿Muy pocas veces mi trabajo en el centro altera mi ánimo, mi salud o mis horas de sueño?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
10. ¿Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
11. ¿Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás me causa estrés o tensión?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
12. ¿Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
13. ¿Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
14. ¿Creo que mi trabajo es excesivo?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
15. ¿Obtengo reconocimiento por mi trabajo?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
16. ¿Tengo pocas oportunidades de aprender a hacer cosas nuevas?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
17. ¿Tengo muchas posibilidades de promoción profesional?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
18. ¿La estructura física de mi entorno de trabajo interfiere con mi capacidad para realizar el mismo?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
19. ¿La estructura e instalaciones me impiden desarrollar mi trabajo satisfactoriamente?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
20. ¿La relación con mis jefes es muy cordial?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
21. ¿Sé lo que se espera de mí en el trabajo?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
22. ¿Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
23. ¿Tengo poca independencia para organizar mi trabajo?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
24. ¿El sueldo que percibo es adecuado?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
25. ¿Muy pocas veces me tengo que emplear a fondo para realizar mi trabajo?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
26. ¿Muy pocas veces mi trabajo en el centro altera mi ánimo, mi salud o mis horas de sueño?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5

Anexo C. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto: "SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE TRES HOSPITALES PUBLICOS"

Nombre del investigador:
JENNY HUAYCAÑE LOPEZ

Propósito del estudio: Determinar el grado de satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de tres hospitales públicos.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a Jenny Huaycañe Lopez, coordinadora de equipo.

Participación voluntaria:

Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Lima, Octubre de 2020

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

.....

Firma del participante