



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN CUIDADO
ENFERMERO EN EMERGENCIAS Y DESASTRES**

**“FACTORES ASOCIADOS A LA SATISFACCIÓN LABORAL
DEL ENFERMERO DEL SISTEMA DE TRANSPORTE
ASISTIDO DE EMERGENCIAS, LIMA 2022”**

**TRABAJO ACDÉMICO PARA OPTAR EL TITULO DE
ESPECIALISTA EN CUIDADO ENFERMERO EN
EMERGENCIAS Y DESASTRES**

**PRESENTADO POR:
ALIAGA ALIGA, ROCÍO EDITH**

**ASESORA:
MG. PRETELL AGUILAR, ROSA MARÍA**

LIMA-PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios, por permitirme tener vida, salud y poder realizar un logro más de culminar la especialidad, a mis hijos maravillosos Giancarlo y Maricielo, por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más. A mi hermana, aunque no esté físicamente con nosotros, se desde el cielo me cuida y me guía para que todo salga bien.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por darme el don de la perseverancia para alcanzar mi meta.

A la Universidad que nos abrió sus puertas para ser mejores personas y buenos profesionales. A los catedráticos que con el pasar del tiempo se convirtieron en nuestro ejemplo a seguir.

ASESORA

MG. PRETELL AGUILAR, ROSA MARÍA

JURADO

PRESIDENTE : Dra. Gonzales Saldaña Susan Haydee

SECRETARIO : Dra. Uturnco Vera Milagros Lisbeth

VOCAL : Dr. Arevalo Marcos Rodolfo Amado

ÍNDICE

I.	EL PROBLEMA.....	1
1.1.	Planteamiento del problema	1
1.2.	Formulación del problema.....	5
1.2.1.	Problema general.....	5
1.2.2.	Problemas específicos	5
1.3.	Objetivos de la investigación	5
1.3.1.	Objetivo general	5
1.3.2.	Objetivo específico.....	6
1.4.	Justificación de la investigación.....	6
1.4.1.	Teórica.....	6
1.4.2.	Metodológica.....	6
1.4.3.	Practica para la especialidad	7
1.5.	Delimitaciones de la investigación.....	7
1.5.1.	Temporal	7
1.5.2.	Espacial	7
1.5.3.	Recursos	8
II.	MARCO TEÓRICO.....	9
2.1.	Antecedentes	9
2.2.	Bases teóricas	11
2.3.	Formulación de hipótesis.....	18
III.	METODOLOGÍA	19
3.1.	Método de investigación	19
3.2.	Enfoque de investigación	19

3.3.	Tipo de investigación	19
3.4.	Diseño de investigación.....	19
3.5.	Población, muestra y muestreo.....	20
3.6	Variables y operacionalización	23
3.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	29
3.7.1	Técnica	29
3.7.2	Descripción de instrumentos.....	29
3.7.3	Validación	30
3.7.4	Confiabilidad.....	31
3.8	Plan de recolección de datos	31
3.9	Aspectos éticos	32
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	33
4.1.	Cronograma de actividades	33
4.2.	Presupuesto.....	34
	REFERENCIAS	35
	ANEXOS	41
	Anexo N° 1: Matriz de consistencia	
	Anexo N°2: Instrumentos de recolección de datos	

Resumen

Objetivo: Determinar factores asociados en satisfacción laboral del enfermero del Sistema Transporte Asistido de Emergencias, periodo 2022. **Metodología:** el estudio es de carácter cuantitativo, diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. El grupo evaluado fue de 87 profesionales en enfermería que trabajan en el área mencionado, quienes respondieron a dos cuestionarios “Cuestionario estructurado para factores asociados” y “Cuestionario estructurado para satisfacción laboral”. **Técnicas e instrumentos de recolección de datos:** solicitará los permisos de las áreas correspondientes mediante las coordinaciones y jefaturas, asimismo, se les informará a los colaboradores el objetivo del estudio, solicitando su participación anónima previo consentimiento informado, para recabar la información mediante el desarrollo de los cuestionarios, una vez concluido la recolección de datos se procesará los mismos mediante software estadísticos SPSS versión 25. **Análisis estadístico:** se obtendrán análisis descriptivo y analítico mediante pruebas no paramétricas.

Palabras clave: factores asociados, factores personales, factores institucionales, satisfacción laboral.

Resume

Objective: Determine factors associated with job satisfaction of nurses in the Emergency Assisted Transportation System, period 2022. **Methodology:** the study is quantitative in nature, non-experimental, correlational and cross-sectional in design. The group evaluated was 87 nursing professionals who work in the aforementioned area, who responded to two questionnaires "Structured Questionnaire for Associated Factors" and "Structured Questionnaire for Job Satisfaction". **Data collection techniques and instruments:** permits will be requested from the corresponding areas through coordination and headquarters, likewise, collaborators will be informed of the objective of the study, requesting their anonymous participation with prior informed consent, to collect information through the development of Once the data collection is complete, the questionnaires will be processed using statistical software SPSS version 25. **Statistical analysis:** descriptive and analytical analysis will be obtained using non-parametric tests.

Keywords: associated factors, personal factors, institutional factors, job satisfaction.

I. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Al transcurrir los años el mundo laboral exige aptitudes y cualidades a la persona, con mayor énfasis en el rubro de la salud, donde demanda atención solidaria, oportuna y adecuada (1), sin embargo, existen deficiencias multicausales que alteran la atención óptima, sean por factores institucionales, personales, sociales, económicos, entre otros que a su vez repercuten en la satisfacción profesional, más aún profesionales de enfermería que reúnen cuidados pluridisciplinarios y/o autónomos para brindar al paciente con o sin patologías (2), convirtiéndose así de gran importancia el conocer los factores personales y sus interacciones institucionales del enfermero y las variantes subjetivas, sociales e institucionales que pueden modificarse de forma consciente en el actuar del profesional.

Siendo el profesional autónomo del control de sus actitudes, el autoconcepto, la motivación interna, puede transformarlo a fin de mejorar la interacción enfermero-paciente, la comunicación verbal y no verbal con los que reciben sus cuidados (3), asimismo, la conducta personal del profesional puede estar influenciada por elementos sociodemográficos sea a favor o en contra de una determinada intervención (4), sumándose a ella algunos componentes institucionales como la infraestructura, condición laboral, facilidades para la capacitación, carga laboral, distribución del personal por turno, y el desempleo (5) pese al haber profesionales habilitados estos se encuentran desempleados y/o subempleados.

Por lo cual, en el año 2020 la OMS reconoce la escasez de 5,9 millones de profesionales de enfermería a nivel mundial, de los cuales cerca del 89% son requeridos en países de recursos económicos poco emergentes, para el lado de América se reportaba una necesidad de profesionales de enfermería de aproximadamente 5,3 millones (6), cifras que en parte amortiguaría las debilidades del sistema de salud.

Asimismo, la Organización Panamericana de la Salud hace de conocimiento que, alrededor 8,4 millones, de enfermeros profesionales laboran en la Región de las Américas, de los cuales el 24% son mayores de 55 años (7), lo cual podría repercutir en el nivel de actuar a las funciones encomendadas y la actitud para el cuidado, por lo cual se considera a la edad como un factor personal que junto a otras condiciones del entorno laboral, influye en el desenvolvimiento de sus funciones y la satisfacción ocupacional (8); mientras que en relación al género la mayor proporción es femenina a la cual se añade la doble función por la carga laboral y familiar (9), dichos componentes pueden intervenir en la respuesta laboral del enfermero hacia el cuidado que brinda.

En tanto, los elementos institucionales son pieza elemental para el éxito de las intervenciones sanitarias, puesto que fomenta la comunicación efectiva, eficiente y dinámica, por ende, unido a los factores personales se convierten en indicadores evaluables de calidad del servicio prestado por el enfermero (10) y la satisfacción del mismo como respuesta al desarrollo de sus tareas.

Al revisar algunos estudios muestran la prevalencia de los factores personales con una población mayoritaria es la femenina (73.2%), edad promedio de 45 años (11), el 35,6% cuenta con segunda especialidad, donde el 71,1% expresó que el grado de dependencia del paciente exige una alta relación enfermero-paciente-familia (12), respecto a factores institucionales el 56.7% consideran los factores institucionales como desfavorables y el 43.3% los considera favorables (13), en otro estudio se evidencia que el 52% expresaron no contar con un ambiente agradable para realizar sus labores y el 58% respondieron no contar con recompensas o algún incentivo (14), asimismo sobre satisfacción laboral se halló insatisfacción sobre 40% de los enfermeros asistenciales en unidades móviles (15).

Según el Colegio de Enfermeros del Perú en el año 2019, reporta que la densidad del enfermero es de 15.6% por cada 10 000 habitantes, de los cuales el 60% labora en el Ministerio de Salud (MINSA), el 30% en el Seguro Social ESSALUD y el 10% con vínculos laborales diversos (16), con estas estimaciones y con una creciente población los profesionales de salud se encuentran inmersos en circunstancias de presión, donde los elementos personales e institucionales pueden influir en favor o en contra, lo cual determina la satisfacción que puedan presentar en su entorno laboral.

Es así que se planteará el desarrollo del estudio en el Seguro Social ESSALUD, específicamente en el Sistema Transporte Asistido de Emergencias (STAE), área encargada de ejecutar las atenciones a nivel prehospitalario, domiciliario, eventos, situaciones de urgencia mayor y emergencias de la población asegurada (17), dicha atención se realiza previa coordinación al Centro Regulador Urgencias y Emergencias Nacional (CRUEN), área responsable en asignar las prioridades de atención mediante el

triaje telefónico y designa los servicios a STAE, cabe señalar que no se cuenta con un ambiente estático de trabajo sino el equipo de salud actúa en unidades móviles sean ambulancias y/o unidades motorizadas, distribuidos en unidades medicalizadas (omega) conformado por personal médico, enfermero y piloto ó unidades no medicalizadas (alfa) que solo cuenta con piloto y un enfermero.

Cabe resaltar que el rol fundamental del enfermero en unidades medicalizadas y no medicalizadas se presenta antes, durante y después de las atenciones realizadas, puesto que es la responsable de garantizar la funcionalidad de la unidad, de los equipos biomédicos, insumos médicos, así como realizar la toma de funciones vitales de los pacientes y administración de tratamiento en caso el medico lo indique, entre otras demás funciones que la atención le pueda exigir.

Con el avance de la Pandemia y estando en la tercera ola de contagios, el personal de enfermería evidencia el incremento de traslados a los centros hospitalarios, uso constante de oxígeno, necesidad de camas UCI y cuidados de profesional de salud en domicilio, ante el desborde del sistema de ESSALUD, la falta de camas hospitalarias y UCI, este fenómeno influye en los factores personales que definen su conducta frente al cuidado que brinda, donde se suman los factores institucionales con la preocupación por la permanencia laboral o cese del mismo, turnos que sobrepasan las horas programadas, entre otras que intervienen en la satisfacción del profesional en su trabajo.

Por lo expuesto, con el estudio se pretende establecer asociación de factores personales e institucionales entre satisfacción laboral del enfermero que labora en el Sistema de

Transporte Asistido de Emergencias, a consecuencia de actuar turno tras turno en situaciones de emergencia requiere mayor demanda física, mental para asegurar el éxito de la intervención y la satisfacción del profesional al brindarlos.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuáles son los factores asociados a la satisfacción laboral del enfermero del Sistema de Transporte Asistido de Emergencias, Lima 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuáles son los factores personales asociados a la satisfacción laboral del enfermero del Sistema de Transporte Asistido de Emergencias, Lima 2022?
- ¿Cuáles son los factores institucionales asociados a la satisfacción laboral del enfermero del Sistema de Transporte Asistido de Emergencias, Lima 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar los factores asociados a la satisfacción laboral del enfermero del Sistema de Transporte Asistido de Emergencias.

1.3.2. Objetivo específico

- Establecer los factores personales asociados a la satisfacción laboral del enfermero del Sistema de Transporte Asistido de Emergencias.
- Identificar los factores institucionales asociados a la satisfacción laboral del enfermero del Sistema de Transporte Asistido de Emergencias.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

El estudio concederá tener conocimientos actualizados en cuanto a factores personales e institucionales que están relacionando a la satisfacción del enfermero asistencial del Sistema de Transporte Asistido de Emergencias, pudiendo ser un punto de partida para que las áreas respectivas implementen estrategias orientadas a manejar y fortalecer los hallazgos críticos en variables mencionadas.

1.4.2. Metodológica

La investigación servirá de base teórica para futuros estudios con las variables tratadas y mantengan el enfoque metodológico empleado en el estudio.

1.4.3. Practica para la especialidad

Las evidencias del estudio darán a conocer las esferas reales sobre los factores personales e institucionales del enfermero que labora durante el estado de emergencia en el Sistema de Transporte Asistido de Emergencias, mediante el cual las coordinaciones y jefaturas respectivas empleen la información a fin de implementar intervenciones para un mayor control de los factores personales e instituciones, a su vez contar con profesionales satisfechos que garanticen atenciones de calidad al usuario.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

El análisis tendrá una duración entre noviembre 2021 y abril 2022.

1.5.2. Espacial

Se llevará a cabo en las instalaciones del Sistema de Transporte Asistido de Emergencias, al encontrarnos en pandemia no se realizará la recolección de datos de forma presencial, sino mediante encuestas electrónicas.

1.5.3. Recursos

Recurso humano limitado y temporal debido al estado de emergencia sanitaria para las áreas de emergencia y manejo de pacientes con sospecha o diagnóstico con COVID 19.

II.MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacionales

Argote (11), en el año 2021, realizado en Buenos Aires (Argentina) tuvo el fin: “Estudiar influencias sobre factor sobrecarga y complacencia laboral del enfermero que labora en el turno tarde en un Hospital Público de Buenos Aires”. Utilizó como método el enfoque método descriptivo, correlacional, donde empleó instrumentos aplicados a una muestra de 97 profesionales quienes respondieron los instrumentos de Job Contente Quiestionaire y el cuestionario de Font-Roja. Encontrando como resultado que el 73.2% fueron de sexo femenino, en edades promedio de 44.9 años, destaca también que a más años de labor menor es la satisfacción, concluye que ambas variables fueron estadísticamente significativas.

Almeida, et al (18), en el año 2020, ejecutado en São Paulo (Brasil) buscó: “Analizar la correlación con el factor Coaching de liderazgo ejecutada por coordinación del departamento de enfermeras y satisfacción laboral”, empleo el método descriptivo, correlacional, donde empleó un cuestionario de autopercepción de liderazgo del enfermero y la escala Job Satisfaction Survey, ambos instrumentos aplicados a una muestra de 155 profesionales. Encontrando como resultado: alta correlación entre el Coaching de Liderazgo y la satisfacción del enfermero, evidenciado por un $p=0.001$ y

Rho de Spearman=0.835, por lo cual concluyó que evidenció correlación favorable de satisfacción del trabajo con la interacción del equipo de trabajo.

Fernández, et al (19), en el año 2019, desarrollado en Buenos Aires (Argentina) buscaron “Conocer factores motivacionales y satisfacción laboral del enfermero de un Hospital Privado de alta complejidad de Buenos Aires”, utilizó el método observacional, cuantitativo con corte transversal, contó con 207 enfermeros los cuales respondieron dos cuestionarios previamente validados, de los cuales obtuvo una tasa de respuestas del 91% estaban medianamente satisfechos siendo de tendencia a un nivel bajo, entre tanto respecto a los factores motivacionales no se evidenció asociación entre la edad, el turno de trabajo, la experiencia o tiempo de servicio. Por lo que concluye que la asociación de factores motivacionales y satisfacción en el trabajo en el entorno del enfermero es moderada.

Nacionales

Aquise, (20) en el año 2021, en Lima (Perú) pretendió “Establecer los factores asociados a la motivación y su influencia en la satisfacción del trabajo del enfermero intensivista del Hospital Loayza”, el estudio tuvo carácter descriptivo correlacional, en una muestra de 30 colaboradores, que respondieron a dos cuestionarios de factor motivacional y satisfacción laboral previamente validado con un Alfa de Cronbach 0.825 y 0.79, para su ejecución contó con los documentos necesarios y una vez obtenido los resultados, estos serían procesados mediante el programa estadístico SPSS, mostrando sus resultados descriptivos y analíticos.

Gomez (21), en el año 2020, en Lima (Perú) buscó “Conocer factor que influye para la complacencia del enfermero intensivista en una institución privada de Lima”, el estudio tuvo carácter descriptivo correlacional, mediante su cálculo muestral obtuvo una muestra de 55 enfermeros profesionales, planteó recabar información mediante dos cuestionarios de factor influyente y satisfacción laboral previamente validado con un Alfa de Cronbach 0.99 y 0.979, para su ejecución contó con los documentos necesarios y una vez obtenido los resultados, estos serían procesados mediante el programa estadístico SPSS, mostrando sus resultados descriptivos y analíticos.

Alcalde (22), en el año 2019, en (Perú) pretendió “Hallar la correlación entre los factores sociodemográficos, del trabajo con satisfacción del empleo de enfermeras en el área emergencia en Hospital de Belén-Trujillo”, el estudio tuvo carácter descriptivo correlacional, en una muestra de 35 enfermeros emergencistas, que respondieron a dos cuestionarios previamente validados, obteniendo como resultado que el 34.3% se encontraban entre 25 a 35 años, el 100% fue de sexo femenino, 68.6% de estado civil soltera, 72.4% con contrato laboral nombrada, 40% cuentan con experiencia entre 5 a 15 años, el 45.7% cuentan con especialidad, 28.6% tienen el grado de maestría. En relación a la satisfacción laboral el 60% expresaron un nivel medio. Mediante la prueba Fisher obtuvo $p=0.05$, es decir no existió correlación de variables evaluadas.

2.2. Bases teóricas

I. Variable Independiente: Factores asociados

Concepto

Factores asociados a la satisfacción del enfermero, son aquellos elementos que originan disconformidad y malestar a la persona, convirtiéndolos en vulnerables a sentir algunos condicionantes que afectarían su bienestar laboral por ende su insatisfacción al brindar sus servicios, entre los principales elementos que juegan rol de importancia se encuentran los elementos de índole personal e institucional (23)

Teoría

Un factor asociado puede ser toda fuerza o condición que cooperan con otras condiciones a fin de alcanzar una situación o un comportamiento, alcanzando una influencia subyacente responsable de las variaciones en algunas expresiones conductuales, comparativamente independiente de otras influencias y tiene naturaleza unitaria (24).

Dimensiones de los Factores asociados

- **Factores personales**

Son aquellos aspectos inherentes al individuo que afecta su conducta, favoreciendo o desfavoreciendo una determinada acción (3), así como aquellas influyentes dentro del contentamiento laboral, determinados por propio trabajo ejercido por la persona proyectándose de forma gratificante hacia sus necesidades (25).

Entre los aspectos personales incorporados en la satisfacción del trabajo del enfermero se considera los siguientes indicadores: la edad, el sexo, el estado civil,

grado de instrucción y ocupación de los enfermeros, asimismo se añade las cualidades individuales que otorga al trabajo como los conocimientos, destrezas y su capacidad profesional, años de experiencia, satisfacción personal, motivación personal, relación interpersonal frente a pacientes y la labor durante otras instituciones (26)

Edad

Según Chávez (27), considera que la edad está vinculado al nivel de satisfacción sin patrones definidos, sin embargo, se le atribuye que aumenta la satisfacción laboral con el envejecimiento puesto que ello demanda la posición en oficios de mayor libertad, dominio y capitales remunerados.

Sexo

Carrillo (28), señala que no es considerado un determinante de satisfacción, sin embargo, cree en satisfacción del sexo femenino, considerándola cualidad esencial, aunque puedan presentar menos expectativas con su empleo y la doble función por su rol de mujer en el entorno familiar acrecienta el campo de la insatisfacción en el campo laboral, comparándolo con el sexo masculino.

Estado civil

Se considera que el contexto civil influye en el trabajo, estudios demostraron que las personas casadas o que presentaron viudez pronuncian mejor satisfacción laboral que las personas no casadas, añaden que la paternidad suma como componente positivo a la satisfacción (29).

Nivel educativo

Es considerado como un pilar para alcanzar mayor categoría laboral, a mayor nivel educacional mayor incremento de oportunidades laborales (30).

Años de experiencia

Mientras mayor sean los años de experiencia mayor será su satisfacción del empleado, tendrán mayores oportunidades, estabilidad laboral, conforme pasan los años y permanece en la misma institución incrementa su satisfacción (31).

Trabajo en otras instituciones

La posibilidad de contar con mayor ingreso incrementa la satisfacción laboral, sin embargo, podría incrementar otros componentes como tensión laboral (32).

- **Factores institucionales**

Elementos vinculados al transcurso administrativo y organización institucional que favorece o desfavorece una acción específica (3), siendo escenarios o entornos presentes en el trabajo que vinculan derechamente conexos con la institución, el adjunto de las variadas funciones del trabajo obtiene una y diversas características afectando su confort físico y al carácter psicoemocional o social del enfermero y el cumplimiento de los objetivos institucionales (33).

De presentarse las situaciones corporativas desfavorables estas pueden originar aparecer actitudes o conductas no adecuadas del personal en el que hacer de una tarea

específica, donde los resultados causan efectos en vida saludable, el bienestar general y el propósito de vida del profesional, es importante considerar que no siempre estas condiciones no propicias en el ambiente laboral causen las mismas consecuencias en todos los trabajadores (34).

Entre los indicadores que agrupa esta dimensión, se tiene a la infraestructura de la institución, las condiciones laborales que ofrece, la carga laboral que percibe el trabajador, el grado de dependencia del paciente, la distribución del personal para los turnos de trabajo, el reconocimiento al desempeño y las facilidades para la capacitación continua (12).

II. Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Concepto

La satisfacción en el trabajo se define como la manera positiva hacia el trabajo y las condiciones en las que se realiza, a su vez se relacionan con los indicadores de calidad del servicio brindado, a medida que la satisfacción asciende, mejora la relación del enfermero-paciente (35).

Cabe señalar que la enfermería se caracteriza por considerar al ser humano y su fortaleza sanitaria como el eje de la labor, por lo que añade rasgos especiales como vocación, motivación y satisfacción, considerando los cuidados del enfermero profesional como acciones vocacionales las mismas que optimizan sus cuidados y la dicha de prestarlos (36).

Teoría

En la enfermería la satisfacción laboral se ve reflejado en el cumplimiento de metas, reconocimiento, asumir responsabilidades, gozar de independencia, tener autoridad, posibilidades de crecer en su carrera y ascender, contar con personal apropiado, mientras que la insatisfacción se ve marcado por la poca organización, deficiencias en la comunicación, calumnias a su función, exceso de labor, déficit de personal, entre otros elementos que afecten la calidad de su trabajo y su bienestar (37).

Dimensiones de la satisfacción laboral

- **Desarrollo de tareas**

Se entiende como la valoración que ejecuta el empleado en relación a sus actividades diarias en su centro laboral (35).

- **Condición física y material**

Son los parámetros de infraestructura además de condiciones palpables, donde se llevan a cabo las tareas laborales (35)

- **Políticas administrativas y remuneración**

Las políticas administrativas hacen mención al tipo de contrato laboral con la corporación, en función a las normativas establecidas que direccionan sus actividades. Por su parte las políticas remunerativas comprenden el incentivo económico a consecuencia del trabajo otorgado al empleador (35).

- **Desarrollo personal**

Agrupar las oportunidades de un trabajador para acceder a cargos que eleven su rango profesional dentro de su centro laboral (35).

- **Relaciones personales**

Las relaciones personales están ligadas a las relaciones sociales, entendiéndose como la satisfacción adquirida en base a las relaciones entre sus compañeros de trabajo (35).

Modelo teórico de enfermería

El modelo de Enfermería que sustenta el presente trabajo corresponde a la teoría de Fage Gleen Abdellah, quien considera que la Enfermería es arte y ciencia integrados por la actitud, que permite moldear componentes personales como las cualidades, capacidades intelectuales y destrezas de técnicas que la enfermera emplea para ayudar a la persona enferma o no que cubre sus necesidades de salud (38), unido a los componentes institucionales garanticen el cuidado del paciente y del cuidador.

Asimismo, la teoría señala la labor fundamental en las técnicas para solucionar problemas, mejorando las deficiencias y limitantes en su entorno laboral a fin de proporcionar cuidados de calidad en la medida de lo posible hacerlo y al culminar cada cuidado sentir la satisfacción de haberlo otorgado, recompensado con la mejoría del paciente (39).

2.3. Formulación de hipótesis

Hipótesis general

Hi= Existe relación estadísticamente significativa entre los factores asociados a la satisfacción laboral del enfermero del Sistema de Transporte Asistido de Emergencias, Lima 2022.

Ho= No existe relación estadísticamente significativa entre los factores asociados a la satisfacción laboral del enfermero del Sistema de Transporte Asistido de Emergencias, Lima 2022.

Hipótesis específicas:

- Hi= Existe relación estadísticamente significativa entre los factores personales y la satisfacción laboral del enfermero del Sistema de Transporte Asistido de Emergencias, Lima 2022.
- Hi= Existe relación estadísticamente significativa entre los factores institucionales y la satisfacción laboral del enfermero del Sistema de Transporte Asistido de Emergencias, Lima 2022.

III.METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

Empleará como metodología la hipotética deductiva, planteando afirmaciones expresadas como hipótesis y obteniendo conclusiones que podrán confrontarse con situaciones reales (40).

3.2. Enfoque de investigación

El proyecto será de enfoque cuantitativa, obteniendo relaciones causales entre variables estudiadas en base a mediciones numéricas y contando con un análisis estadístico, el que determinará modelos de comportamiento de la situación problemática (41).

3.3. Tipo de investigación

El proyecto empleará un tipo de investigación aplicada, porque confirmará conocimientos plasmados preliminarmente, un estudio observacional vislumbrando la realidad de los fenómenos estudiados; prospectivo porque buscará recoger datos sobre los factores de interés se considerará de corte transversal porque será realizado en tiempo determinado. (41).

3.4. Diseño de investigación

El proyecto contemplará como diseño el no experimental, porque no se maniobrarán las variables; es correlacional, porque buscará encontrar relación entre las variables estudiadas (41).

3.5. Población, muestra y muestreo

El universo poblacional conformado por 110 licenciados enfermeros quienes se encuentren trabajando en el Sistema de Transporte Asistido de Emergencias.

Criterios de Inclusión

Licenciados de enfermería que se encuentren trabajando en el Sistema de Transporte Asistido de Emergencias, independiente al sexo, raza, religión, modalidad de contrato: CAS, CAS COVID, NOMBRADA, que se encuentren trabajando el año 2022.

Criterios de Exclusión

Licenciados de enfermería que laboran en el Sistema de Transporte Asistido de Emergencias, y se nieguen a participar del estudio, así como también a todo el personal administrativo y personal que no se encuentre laborando al momento de realizar el estudio, ya sean licenciados que al momento del estudio se encuentren de vacaciones, de licencia o realicen trabajo remoto.

La muestra se alcanzará efectuando la fórmula para una población finita (39), obteniendo un total de 87 licenciados enfermeros laborando en el Sistema de Transporte Asistido de Emergencias durante el año 2022.

Formula:

$$n = \frac{z^2 * P(P-1) N}{e^2 (N-1) + z^2 * P(P-1)} = 87$$

Donde:

n= tamaño de la muestra que deseo hallar

N= total de la población

z= nivel de confianza 95%

P= probabilidad de ocurrencia de lo estudiado 5%

e= error estimado 5%

El muestreo representará a una parte de la muestra de la población, en la cual se mantendrá la naturaleza y rasgos elegidos para el estudio (43).

3.6 Variables y operacionalización

Variable 1: Factores Asociados

Definición conceptual: Condición variable que alcanza un comportamiento influyendo subyacentemente en variaciones conductuales, comparativamente independiente de otras influencias (24).

Definición Operacional: Son las características personales de los enfermeros que laboran en el Sistema de Transporte Asistido de Emergencias y de la institución en la cual desempeñan sus labores, a quienes se les medirán las dimensiones: factores personales, y factores institucionales, mediante el instrumento “Cuestionario estructurado para factores asociados al personal de enfermería”.

Variable 2: Satisfacción Laboral

Definición conceptual: Actitud positiva en referencia al trabajo y el entorno en el que se desempeña, en clara relación al indicador de calidad de servicio prestado (35).

Definición operacional: Toda emoción positiva o complaciente de los licenciados en enfermería que se producen en el entorno laboral del Sistema de Transporte Asistido de Emergencias, a quienes se les medirán las dimensiones: desarrollo de labores, condición física y material, políticas administrativas-remunerativas, desarrollo personal, y relaciones sociales, mediante el instrumento “Cuestionario estructurado para Satisfacción Laboral”

Variable 1: Factores asociados al enfermero

Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Factores Personales	Edad			
	Sexo			
	Estado civil			
	Nivel de estudios			Bajo 17 - 28
	Años de experiencia			Medio 29 - 39
	Trabajo en otra institución			Alto 40 - 51
	Motivación personal			
	Satisfacción personal			
	Relaciones interpersonales con el paciente			

Factores Institucionales	Infraestructura			
	Condición laboral			
	Carga laboral			
	Grado de dependencia de paciente	10, 11, 12, 13,		
	Distribución del personal según turno	14, 15, 16, 17		
	Reconocimiento del desempeño			
	Facilidades para la capacitación continúa.			

Variable 2: Satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Desarrollo de tareas	Identificación de tareas Desarrollo de habilidades Horario de trabajo	01, 02, 03	Escala ordinal	Baja 15 – 24 Medio 25 – 34 Alto 35 - 45
Condiciones físicas y materiales	Ambiente físico Recursos y materiales Salud ocupacional	04, 05, 06		
Políticas administrativas y remuneración	Percepción de sueldos Necesidades económicas Políticas y normas	07, 08, 09		
Desarrollo personal	Capacitación Desarrollo profesional	10, 11, 12		

	Distribución equitativa			
Relaciones sociales	Buenas relaciones Relación empleadora – empleado Compañerismo	13, 14, 15		

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

El proyecto de investigación empleará como técnica dos encuestas estructuradas a la muestra seleccionada, de manera virtual mediante el acceso a un enlace web, recopilando la información necesaria para el desarrollo de los resultados.

3.7.2 Descripción de instrumentos

Para el proyecto de investigación, se empleará como instrumentos dos cuestionarios orientados para el análisis de cada variable y sus dimensiones necesarias para el desarrollo de la investigación.

El primer cuestionario “Evaluación los factores personales e institucionales”, creado por Llancari y modificada por Polanco, en su trabajo factores personales e institucionales en un centro de atención particular en Perú el año 2019 (12).

Está compuesta por diecisiete ítems, distribuidos en dos dimensiones, nueve ítems para factores personales y ocho ítems para factores institucionales.

La escala de medición para las respuestas obtenidas se realiza asignando el puntaje de uno para “letra A o nunca”, dos “letra B o a veces” y tres “letra C o

siempre”, según se esté analizando los factores personales o los factores institucionales

La escala valorativa, contará con los niveles y rangos de Bajo (17 – 28), Medio (29 – 39) y Alto (40 – 51).

El segundo cuestionario “Satisfacción laboral”, creado por Guillén y adaptado por Serrato en su trabajo clima organizacional y satisfacción del trabajo en personal de sanidad en tiempos de pandemia en el hospital de Jaén, en Perú el año 2021 (44).

Compuesta por quince ítems, tres ítems para desarrollo de tareas, tres ítems para condición física y material, tres ítems para administrativas-remunerativas, tres ítems para desarrollo persona y tres ítems para relaciones sociales.

La escala de puntuación para las respuestas adquiridas se realiza asignando el valor de uno “nunca”, dos “a veces” y tres “siempre”.

La escala valorativa, mostrará los niveles y rangos de Bajo (15 – 24), Medio (25 – 34) y Alto (35 – 45).

3.7.3 Validación

La validación es la evaluación por un grupo de personas entendidas en el tema y que brindan una orientación de la asertividad del instrumento(45).

El primer instrumento fue validado por tres jueces expertos quienes evaluaron las preguntas planteadas encontrando consistencia interna y nivel exigible apropiado.

El segundo instrumento validado por tres jueces expertos quienes recibieron aprobación de las preguntas planteadas en su consistencia interna y su nivel exigible adecuado.

3.7.4 Confiabilidad

Se utilizó el Coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual garantiza que el instrumento se encuentre apto para su aplicación.

El primer instrumento obtuvo como resultado de 0.877, concluyendo como una alta confiabilidad.

El segundo instrumento obtuvo como resultado de 0.967, resultando como alta confiabilidad.

3.8 Plan de recolección de datos

Reunirá información conseguida de las encuestas realizadas en el programa Microsoft Excel, programa usado para obtener resultados descriptivos, los cuales se expresarán mediante tablas y gráficos.

A la vez, se manejará el programa estadístico de SPSS versión 25 en la obtención de los resultados analíticos que incluyen Alfa de Cronbach, criterios de normalidad, pruebas estadísticas para aceptar o negar las hipótesis planteadas.

3.9 Aspectos éticos

Las disposiciones internacionales y nacionales sobre estudios en seres humanos serán cumplidas, valorando principios Bioéticos como autonomía, justicia, no maleficencia y beneficencia, considerando decisiones del ser humano libre de coacciones, respetando la equidad para todos los participantes, sin afectar ni dañar su ser y buscando un resultado beneficioso para ellos mismos; de la misma manera se cumplirá el reglamento de la Universidad Norbert Wiener para el desarrollo de los trabajos de investigación (Guía de trabajos de Investigación, año 2022), en el nivel de similitudes, se deja constancia originalidad de la investigación y cumplimiento de las normas académicas establecidas.

4.2. Presupuesto

	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO TOTAL
HUMANO			
Tesista	Licenciada	1	S/.0.00
Asesor estadístico	Estadista	1	S/.800.00
Subtotal			S/.800.00
MATERIALES Y EQUIPO			
Computadora	Unidad	1	S/.1,500.00
Impresora	Unidad	1	S/.1,000.00
Escritorio	Unidad	1	S/.1,000.00
Subtotal			S/.3,500.00
SERVICIOS			
Impresiones	Unidad	2 millar	S/.150.00
Logística	Unidad	Diversos	S/.150.00
Material de escritorio	Unidad	Diversos	S/.150.00
Refrigerio	Unidad	Diversos	S/.300.00
Subtotal			S/.750.00
OTROS	Unidad	Diversos	S/.300.00
Subtotal			S/.300.00
TOTAL			S/.5,350.00

Fuente: Elaboración propia

REFERENCIAS

1. Mamani V, Palomino Q. Factores que influyen en la calidad de atención de Enfermería, desde la percepción del usuario del Hospital I Edmundo Escobel. [Tesis de grado]. Universidad Andina Néstor Cáceres, Arequipa; 2016.
2. Almeida I. Comunicación de enfermería en cuidados de enfermería para mujeres mastectomizadas: un estudio de teoría fundamentada. Revista Latino-Americana de Enfermagem. 2019 enero; 18(1).
3. Galindo Mora J, et al. La satisfacción del empleado en organizaciones de servicios públicos federales: Caso de estudio CFE en Nuevo León. Innovación de negocios. 2012; 10(20).
4. Kozier Erb. Fundamentos de Enfermería. 9th ed. Madrid- España: Pearson; 2013.
5. Ayala Calvo E, Sepulveda Carrillo J. Necesidades de cuidado de pacientes con cáncer en tratamiento ambulatorio. Enferm. glob. 2020 diciembre; 16(45).
6. Anna P. Salud con lupa: una dosis de periodismo de calidad. [Internet].; 2020 [citado 12 noviembre 2021] Disponible en: <https://saludconlupa.com/noticias/la-emergencia-evidencia-el-deficit-de-enfermeras-en-america-latina/>.
7. World Health Organization. State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership Geneva: WHO; 2020.
8. Capilla R. El síndrome de Burnout de desgaste profesiona. JANO EMC. 2010 diciembre; 2010(58).

9. Maslach C, et al. Maslach Burnout Inventory. Third edition. Sacarecrow Education 1997.
10. Giménez Espert M, et al emotional intelligence, and communication in nursing: The moderating effect of the organizational factors. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*. 2020; 28.
11. Argote G. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires. [Tesis de grado]. Bueno Aires: Universidad Maimónides; 2021.
12. Polanco Villareal A. Factores personales e institucionales valorados en el Cuidado Humano de ayuda-confianza brindado por el profesional de enfermería de los servicios de hospitalización en una Clínica de Lima. [Tesis de grado]. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2019.
13. Oscco Vargas L. Factores personales e institucionales en la aplicación de bioseguridad del profesional de enfermería del servicio de Centro Quirurgico del un Hospital Nacional de Lima, 2020. [Tesis de grado]. Universidad Norbert Wiener, Lima; 2020.
14. Pedraza M. El clima y la satisfacción laboral del capital humano: Factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*. 2020; 30(76).
15. Gabriel A. Level labor satisfaction and burnout syndrome in the nursing professional of the emergency mobile attention system. *Rev enferm Herediana*. 2019 octubre; 12(4).
16. Colegio de Enfermeros del Perú. Situación de enfermería en Perú: una mirada en prepandemia. *Revista Científica de Enfermería*. 2021; 10(3).

17. Seguro Social Essalud. En Perú. Resolución Gerencial General N° 193 - GG-ESSALUD-2020. Lima; ESSALUD, 2020. .
18. Almeida M, et al. Liderazgo y satisfacción laboral en el contexto del Servicio Móvil de Atención de Emergencia. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 2020; 28(32).
19. Fernández , et al. Motivation and job satisfaction of nursing professionals from a highly complex private hospital. Nure investigación. 2019; 16(103).
20. Aquisé P. Factores motivacionales y satisfacción laboral en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos en el Hospital Arzobispo Loayza. [Tesis de segunda especialización]. Lima: Universidad Norbert Wiener, Lima; 2021.
21. Gomez P. Factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos pediátricos en una clínica de Lima. [Tesis de segunda especialidad]. Universidad Peruana Unión, Lima; 2020.
22. Alcalde C. Factores sociodemográficos-laborales y la satisfacción laboral de la enfermera Hospital Belén de Trujillo. [Tesis de especialización]. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo; 2019.
23. Bellido A. Percepción de los Factores Laborales Estresantes de las Enfermeras en Servicio de Medicina del Hospital Nacional Arzobispo. [Tesis de grado]. Universidad Mayor de San Marcos, Lima; 2012.
24. Bárbara K. Tratado de Enfermería México: Nueva Americana; 1995.
25. Lacayo F. Los factores determinantes de la satisfacción laboral en el personal administrativo y operativo de una empresa que se dedica a la venta de seguros

- diversos en Guatemala. [Tesis de Grado]. Guatemala: Universidad Rafael Landívar, Guatemala de la ASunción; 2017.
26. Mamani G, Palomino Q. Factores que influyen en la calidad de atención de enfermería, desde la percepción del usuario del hospital I Edmundo Escomel. [Tesis de grado]. Universidad Andina Néstor Cáceres, Arequipa; 2016.
27. Chávez A. Factores biosocio culturales relacionados a la satisfacción laboral del personal de enfermería de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue Tacna. [Tesis de grado]. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna; 2015.
28. Carrillo G. Influencia del género y edad: satisfacción laboral de profesionales sanitarios. *Rev. Latino-Am. Enfermagem.* 2013; 23(69).
29. Pablos G. Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las enfermeras en los hospitales públicos de Badajoz y Cáceres. [Tesis de grado]. España: Universidad de Extremadura, Badajoz; 2016.
30. Barba B. Factores Predictores de la Satisfacción Laboral de los Docentes en las Instituciones Educativas de la APCSUR. [Tesis de grado]. Andrews University, Lima; 2011.
31. Cruz R. actores asociados al nivel de satisfacción laboral del personal médico Hospital III Suárez Angamos. [Tesis de grado]. Lima: Universidad San Martín de Porras; 2016.
32. Albán V. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los profesionales de Enfermería del Servicio de Neonatología del Hospital Sabogal Callao. [Tesis de grado]. Universidad César Vallejo, Lima; 2018.

33. Ayala R. Evidencias para la filosofía de Watson: versión preliminar del caring behaviors assessment en Chile. *Revista Cubana de Enfermería*. 2010; 26(1): p. 42-51.
34. Ibañez G. Influencia de los patrones de la comunicación entre el personal sanitario, pacientes y familiares en todo el procedimiento quirúrgico. [Tesis doctoral]. Universidad de Alicante, España; 2015.
35. Cueva G. Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal en el Hospital Hermilio Valdizán. [Tesis de grado]. Universidad César Vallejo, Lima; 2016.
36. Alemán J. Satisfacción Laboral del personal de enfermería de la sala de neonatología, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua. [Tesis de grado]. Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua; 2017.
37. Ortiz P. Factores personales y laborales que influyen en la satisfacción laboral en los profesionales. [Tesis de segunda especialización]. Universidad Peruana Unión, Lima; 2020.
38. Salzar A. Nivel de motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro quirúrgico de la Clínica Padre uis Tezza. [Tesis de grado]. Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima; 2017.
39. Cisnero G. Introducción a los modelos y teorías de enfermería España: Cauca; 2002.
40. Bernal C. Fundamentos de investigación. 1st ed. México: Pearson Edcucación; 2014.

41. Hernández Sampieri R. Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 6th ed. México: McGraw Hill Interamericana Editores S.A.; 2019.
42. Ávila A. Guía para elaborar la tesis: metodología de la investigación; cómo elaborar la tesis y/o investigación, ejemplos de diseños de tesis y/o investigación. 1st ed. Lima: Ediciones R.A.; 2016.
43. Fernández P. Epidemiología. Conceptos básicos. En: Tratado de Epidemiología Clínica. Madrid. Unidad de epidemiología Clínica, Departamento de Medicina y Psiquiatría. 2001;; p. 25-47.
44. Serrato C. Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de la salud en tiempos de pandemia en un Hospital de Jaén. [Tesis de maestría]. Chiclayo: Universidad César Vallejo; 2022.
45. Avello M, et al. ¿Por qué enunciar las limitaciones del estudio? Medisur. 2019; 17(1).

ANEXOS

Anexo N° 1: Matriz de consistencia

Título: FACTORES ASOCIADOS A LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL ENFERMERO DEL SISTEMA DE TRANSPORTE ASISTIDO DE EMERGENCIAS, LIMA 2022 Autora: Rocío Edith Aliaga Aliaga				
Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cuáles son los factores asociados a la satisfacción laboral del enfermero del Sistema de Transporte Asistido de Emergencias, Lima 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar los factores asociados a la satisfacción laboral del enfermero del Sistema de Transporte Asistido de Emergencias</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi= Existe relación estadísticamente significativa entre los factores asociados a la satisfacción laboral del enfermero del Sistema de Transporte Asistido de Emergencias, Lima 2022</p>	<p>Variable: Factores asociados</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Factor personal Factor institucional</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Aplicada Observacional, Prospectiva Transversal</p> <p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuáles son los factores personales asociados a la satisfacción laboral del enfermero del Sistema de</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Establecer los factores personales asociados a la satisfacción laboral del enfermero del Sistema de</p>	<p>Ho= No existe relación estadísticamente significativa entre los factores asociados a la satisfacción laboral del enfermero del Sistema de Transporte Asistido de Emergencias, Lima 2022</p>	<p>Variable 2:</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Desarrollo de tareas</p>	<p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Diseño: No experimental correlacional</p> <p>Población:</p>

<p>Transporte Asistido de Emergencias, Lima 2022?</p> <p>¿Cuáles son los factores institucionales asociados a la satisfacción laboral del enfermero del Sistema de Transporte Asistido de Emergencias, Lima 2022?</p>	<p>Transporte Asistido de Emergencias</p> <p>Identificar son los factores institucionales asociados a la satisfacción laboral del enfermero del Sistema de Transporte Asistido de Emergencias</p>	<p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hi= Existe relación estadísticamente significativa entre los factores personales y la satisfacción laboral del enfermero del Sistema de Transporte Asistido de Emergencias, Lima 2022</p> <p>Hi= Existe relación estadísticamente significativa relación entre los factores institucionales y la satisfacción laboral del enfermero del Sistema de Transporte Asistido de Emergencias, Lima 2022.</p>	<p>Condiciones físicas y materiales</p> <p>Políticas administrativas y remuneración</p> <p>Desarrollo personal</p> <p>Relaciones sociales</p>	<p>110 enfermeros de STAE</p> <p>Tipo de muestreo:</p> <p>Muestreo probabilístico</p> <p>Reporte de recursos humanos</p>
---	---	---	---	---

Anexo N°2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO ESTRUCTURADO PARA FACTORES ASOCIADO AL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA (12)

El presente cuestionario tiene como objetivos evaluar los factores asociados al personal de enfermería; el cuestionario es totalmente anónimo y confidencial, para lo cual solicito su participación voluntaria, se sugiere leer las preguntas detenidamente para responder el 100 % de las preguntas, marcando con un aspa o círculo la opción elegida.

Gracias por su colaboración

I PARTE: FACTORES PERSONALES

1. Edad
 - a. Mayor de 50 años ()
 - b. 30 a 49 años ()
 - c. Menor de 30 años ()
2. Sexo
 - a. No especifica ()
 - b. Masculino ()
 - c. Femenino ()
3. Estado civil
 - a. Casado ()
 - b. Conviviente ()
 - c. Soltero ()
4. Grado de educación superior universitaria
 - a. Pregrado ()
 - b. Especialidad ()

- c. Posgrado ()
5. Años de experiencia
- a. Menos de 5 años ()
 - b. De 6 a 10 años ()
 - c. Más de 10 años ()
6. Labora en otra institución
- a. Solo en 1 ()
 - b. Solo en 2 ()
 - c. Más de 2 ()
7. Considera Ud. que el recibir motivación por parte de su jefa fortalece su desempeño profesional
- a. Nunca ()
 - b. A veces ()
 - c. Siempre ()
8. Siente Ud. satisfacción profesional
- a. Nunca ()
 - b. A veces ()
 - c. Siempre ()
9. Ud., entabla buenas relaciones interpersonales con sus pacientes cuando requieren relación de ayuda-confianza
- a. Nunca ()
 - b. A veces ()
 - c. Siempre ()

II PARTE: FACTORES INSTITUCIONALES

	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
10. La infraestructura física (servicio) dificulta la vigilancia continua en la relación de ayuda-confianza enfermera-paciente.			
11. Ud. cree que su condición laboral influye en su desempeño profesional en el servicio.			
12. El laborar más de 150 horas al mes debilita el cuidado enfermera-paciente.			
13. Cree Ud., que el número de pacientes asignados a su cargo (en relación a la demanda), garantiza la relación de ayuda confianza Enfermera-paciente.			
14. Considera Ud. que el grado de dependencia de los pacientes, demandan de una continua relación enfermera-paciente y familiares.			
15. Cree Ud. que la distribución del personal de acuerdo a la demanda del cuidado del paciente en el servicio (ambientes), favorece el desarrollo de una relación de ayuda-confianza enfermera-paciente.			
16. Considera Ud. que reconocen su desempeño profesional.			
17. La institución le brinda facilidades para su capacitación continua.			

CUESTIONARIO ESTRUCTURADO PARA SATISFACCIÓN LABORAL (44).

El presente cuestionario tiene como objetivos evaluar la satisfacción laboral del personal de enfermería; el cuestionario es totalmente anónimo y confidencial, para lo cual solicito su participación voluntaria, se sugiere leer las preguntas detenidamente para responder el 100 % de las preguntas, marcando con un aspa o círculo la opción elegida.

Gracias por su colaboración

DESARROLLO DE TAREAS		NUNCA	A VECES	SIEMPRE
1	Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo			
2	Las tareas encomendadas van de acorde con las capacidades y habilidades que usted posee			
3	Se siente conforme con la distribución equitativa de los horarios de trabajo			
CONDICIONES FÍSICAS Y MATERIALES		NUNCA	A VECES	SIEMPRE
4	Se siente Ud., satisfecho con el ambiente físico de su puesto de trabajo			
5	Considera que cuenta con los recursos y materiales necesarios para realizar su labor			
6	Considera que la organización se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal			
POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS Y REMUNERACIÓN		NUNCA	A VECES	SIEMPRE
7	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo			
8	El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos			
9	Se siente satisfecho con el nivel de cumplimiento por parte del hospital sobre las disposiciones, convenios y leyes laborales			
DESARROLLO PERSONAL		NUNCA	A VECES	SIEMPRE
10	La institución le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar sus habilidades			
11	La institución ofrece oportunidades al personal para que se forme académica y profesionalmente en función a las labores que realiza			

12	Se siente satisfecho con la distribución equitativa de las capacitaciones			
RELACIONES SOCIALES		NUNCA	A VECES	SIEMPRE
13	Se siente satisfecho con el trato por parte de sus colegas y compañeros de trabajo.			
14	Se siente satisfecho con el trato que recibe por parte de sus superiores.			
15	Existe compañerismo y buena comunicación entre compañeros de trabajo			