



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Trabajo Académico

Relaciones interpersonales y satisfacción laboral en licenciados de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Lima 2024

**Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos**

Presentado Por:

Autora: Tito Ccori, Daria Flora

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-4070-405x>

Asesor: Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8303-2910>

**Línea de Investigación General
Salud, Enfermedad y Ambiente**

**Lima – Perú
2024**

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo, Tito Ccori, Daria Flora, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Enfermería en Cuidados Intensivos de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Relaciones interpersonales y satisfacción laboral en licenciados de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Lima 2024", Asesorado por la Docente Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario, CE N° 002865014, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-8303-2910>, tiene un índice de similitud de 19 (Diecinueve) %, con código oid:14912:338211811, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor(a)
 Tito Ccori, Daria Flora
 DNI N° 41103973



.....
 Firma de la Asesora
 Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario
 CE N° 002865014

Lima, 26 de Marzo de 2023

DEDICATORIA

A mi esposo y a mis hijos quienes me dan fortaleza
para seguir adelante los amo.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Privada Norbert Wiener por su enorme y valioso apoyo, principalmente por darme las herramientas necesarias para mejorar a nivel profesional. A mi asesor. Mg. Berlina Del Rosario Morillo Acasio Quien con sus asesorías y sugerencias puedo materializar la elaboración del presente Proyecto de Investigación

Asesor: Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8303-2910>

:

JURADO

Presidente : Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado

Secretario : Dr. Molina Torres, Jose Gregorio

Vocal : Dra. Gonzales Saldaña, Susan Haydee

ÍNDICE

Resumen.....	1
Abstract.....	2
1. PROBLEMA	
1.1. Planteamiento Del Problema.....	3
1.2. Formulación Del Problema.....	4
1.2.1. Formulación Del Problema general.....	4
1.2.2. Formulación Del Problema Especifico.....	4
1.3 Objetivo De La Investigación	5
1.3.1 Objetivo General.....	5
1.3.2 Objetivo Especifico.....	5
1.4 Justificación De La investigación	5
1.4.1 Teórica.....	5
1.4.2 Metodología.....	5
1.4.3 Practica.....	5
1.5 Delimitación.....	6
1.5.1 Temporal.....	6
1.5.2 Espacial.....	6
1.5.3 Población O Unidad De Análisis.....	6
2 MARCO TEÓRICO	
2.1.1 Antecedentes Internacionales.....	7

2.1.2.	Antecedentes Nacionales.....	8
2.2.	Bases Teórica	9
2.1.2.	Relaciones Interpersonales.....	9
2.2.2.	Satisfacción Laboral.....	10
2.3	Formulación De Hepotesis.....	13
3.	METODOLOGÍA.....	
3.1.	Método De La investigación.....	14
3.2	Enfoque De La investigación.....	14
3.3	Tito De investigación.....	14
3.4.	Diseño De La investigación.....	14
3.5	Población. Muestra Y Muestreo.....	14
3.6	Variables Y Operacionalización.....	16
3.7.	Técnicas E Instrumentos De Recolección De Datos.....	17
3.7.1	Técnica.....	17
3.7.2	Descripción De Instrumentos.....	17
3.7.3	Validación	17
3.7.4	Confiabilidad.....	18
3.8	Plan De Recolección De Datos.....	19
3.9	Aspectos Éticos.....	20
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	
4.1	Cronograma De Actividades	21
4.2	Presupuesto.....	22
5.	REFERENCIA BILIOGRÁFICAS.....	23

Anexos	25
Anexo 1. Matriz De Consistencia.....	26
Anexo 2: Instrumento Relaciones Interpersonales	27
Anexo 3: Instrumento Satisfacción Laboral	28
Anexo 4. Consentimiento Informado.....	29

RESUMEN

Objetivo: “Determinar la relación que existe entre relaciones interpersonales y satisfacción laboral en licenciados de enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital público, Lima 2023”. Población: Será de 43 enfermeros de un hospital público de Lima. Diseño metodológico: el tipo de investigación será aplicada. El método será deductivo, observacional, descriptivo y transversal. El diseño que se utilizará será correlacional. Instrumentos: El instrumento a utilizar el cuestionario de satisfacción laboral S4/23 elaborada por Meliá y Peiró en 1998, en la Universidad de Valencia en España. El cuestionario consta de 5 dimensiones y 27 ítems, su Alpha de Crombach fue 0,921. El siguiente cuestionario será el elaborado por Galdós y colaboradores, en su tesis “Relaciones interpersonales en enfermeras del Hospital III Regional Honorio Delgado, Arequipa”. Dicho cuestionario consta de 27 ítems y 3 dimensiones, su Alpha de Crombach fue 0,91. La técnica de recolección de datos será la encuesta. Procesamiento y análisis de datos: Se realizará mediante la aplicación de la descripción estadística que presentará según niveles los resultados y la estadística inferencial mediante la aplicación de la prueba Chi cuadrado para comprobar la hipótesis planteada en el estudio.

Palabras clave: “relaciones interpersonales”, “satisfacción”, “cuidados intensivos”.

ABSTRACT

Objective: "To determine the relationship between interpersonal relationships and job satisfaction in nursing graduates who work in the Intensive Care Unit of a public hospital, Lima 2023". Population: it will be 43 nurses from a public hospital in Lima. Methodological design: the type of research will be applied. The method will be deductive, observational, descriptive and transversal. The design to be used will be correlational. Instruments: The instrument to use is the job satisfaction questionnaire S4/23 prepared by Meliá and Peiró in 1998, at the University of Valencia in Spain. The questionnaire consists of 5 dimensions and 27 items, its Cronbach alpha was 0.921. The following questionnaire will be the one elaborated by Galdós et al., in their thesis "Interpersonal relations in nurses of the Honorio Delgado Regional Hospital III, Arequipa". Said questionnaire consists of 27 items and 3 dimensions, its Cronbach alpha was 0.91. The data collection technique will be the survey. Data processing and analysis: It will be carried out by applying the statistical description that will present the results and inferential statistics according to levels by applying the Chi-square test to verify the hypothesis raised in the study.

Keywords: "interpersonal relationships", "satisfaction", "intensive care".

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Las relaciones interpersonales son consideradas como uno de los factores más importantes dentro de los sistemas de salud en diferentes partes del mundo. Al menos el 50% de los servicios de salud son proporcionados por enfermeras, e incluso en algunos países, el 80%. Así, su satisfacción laboral influye en el éxito organizacional y la calidad de la atención en salud. La falta de relaciones interpersonales a largo plazo provoca en algunos casos rebeldía, ausentismo, reducción del sentido de responsabilidad y compromiso de las enfermeras (1).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del trabajo (OIT) publicaron directrices para abordar cuestiones relacionadas con el entorno laboral de los trabajadores de la salud, así como su participación y relaciones interpersonales. Además, conceptualizaron el “trabajo decente” como aquel que promueve el empleo justo, respeto de los estándares de trabajo, promoción de la transparencia y el respeto a sus derechos (2).

En Estados Unidos 3400 enfermeros evidenciaron que 9 de cada 10 de ellos se encuentran satisfechos con su elección de profesión, sin embargo 1 de cada 3 no están satisfechos con su actual trabajo. La encuesta de 2013 halló que el 35% dijo que a menudo tenían ganas de renunciar, el 33% indicó que, si tuviera una mejor oportunidad, no estaría laborando en su trabajo actual de enfermería dentro de un año, dichos porcentajes fueron mayores a los resultados del 2012. Las enfermeras de mayor edad presentaban más probabilidad de pensar en cambiar o renunciar a su trabajo (3).

Las enfermeras que laboran en el hospitales públicos y privados se enfrentan a diario con situaciones estresantes durante el desempeño laboral entre ellos, el clima organizacional, remuneraciones económicas muy por debajo de lo establecido lo que motiva a realizar a trabajos

extras. especialmente en la UCI. Además, se enfrentan con otras cuestiones tales como la carga de trabajo, características del trabajo, alto nivel de estrés mental, físico, y emocional, el cual puede influir de manera negativa en las relaciones interpersonales , y en su mayoría se encuentran insatisfechos con su trabajo (4).

La Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) parece ser uno de los más tensos entornos hospitalarios traumáticos. Estos factores hostiles alcanzan a los pacientes, y el equipo multidisciplinario, en especial de enfermería, que vive diariamente escenas de precariedad asistencia, pacientes graves, aislamiento y situaciones de muerte, lo que califica el trabajo hospitalario como una monotonía. Por lo tanto, estos profesionales tienen una gran probabilidad de ser sometido a varios factores relacionados con el estrés, presentes en ese lugar (5).

Por otra parte, la Asociación Estadounidense de Enfermeras de Cuidados Críticos, sostiene que el 53 % de las enfermeras de cuidados críticos declararon que sus colegas no las apoyaban y el 33 % de ellas había experimentado una interacción deficiente e injusta con sus pares. La mala comunicación interpersonal entre las enfermeras es un problema. Sin embargo, a menudo no se identifica ni se informa o, con mayor frecuencia, se informa de manera deficiente (6).

En el Perú, el Ministerio de Salud (MINSA) no cuenta con datos actualizados de satisfacción laboral en los profesionales de la salud. La mayoría de datos recopilados provienen de estudios realizados en hospitales públicos. Al respecto, una investigación realizada en enfermeras que trabajan en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas halló que, el 71% de las enfermeras participantes manifestaban una satisfacción laboral media y el 20 % estuvo insatisfecha, el factor más sobresaliente de insatisfacción fue el no ser reconocido (7).

El Ministerio de Salud, en su Política Nacional de Recursos Humanos del 2018 al 2030, presento como un principal objetivo, la mejora de las habilidades de los trabajadores de la salud. Otro aspecto importante que necesita desarrollo son las condiciones adecuadas de su área trabajo, lo que se verá reflejado en un mejor desempeño laboral (8).

Según el Colegio de enfermeras del Perú, para el 2019, existen 15,6 enfermeras por cada 10 000 habitantes, encontrándose el 60% en hospitales del Ministerio de Salud, 30% Essalud. En cuanto a lo laboral, resalta que muchos profesionales de enfermería no cuentan con un vínculo laboral estable, generando una mayor inequidad en el recurso humano en salud. Estas condiciones generan una gran repercusión en la satisfacción laboral, lo cual también puede limitar a las instituciones de salud el logro de sus objetivos (9).

Hoy en día, la competitividad entre entidades se destaca cada vez más en contextos internacionales y nacionales, lo que repercute en que las instituciones adopten un enfoque de proceso para redirigirlas a los resultados. En este contexto, los trabajadores con frecuencia se someten a realizar labores para las que no fueron preparados y constantemente deben adaptarse. Estos cambios, aun con los paradigmas, son desafíos que pueden afectar el desempeño de las tareas cotidianas, haciendo satisfechos a unos e insatisfechos a otros, El desarrollo de conductas dirigidas a establecer relaciones interpersonales óptimas no siempre ocupa lugares esenciales en los programas institucionales o educativos de enfermería, además de que los profesionales de enfermería con poca experiencia tienen dificultades para poner en práctica métodos efectivos para construir relaciones con los cuidadores. Por lo tanto, la necesidad de enfermeras interpersonalmente competentes es explícita (10).

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Formulación del problema general

- ¿Como las relaciones interpersonales se relacionan con la satisfacción laboral en licenciados de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Lima 2024?

1.2.2 Formulación del problema específico

- ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales en su dimensión comunicación y satisfacción laboral en licenciados de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Lima 2024?
- ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales en su dimensión actitud y satisfacción laboral en licenciados de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Lima 2024?
- ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales en licenciados de enfermería en su dimensión trato y satisfacción laboral en licenciados de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Lima 2024?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo general

- Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y satisfacción laboral en licenciados de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Lima 2024.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Identificar la relación que existe entre las relaciones interpersonales en su dimensión comunicación y satisfacción laboral en licenciados de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos.
- Identificar la relación que existe entre las relaciones interpersonales con la dimensión actitud y satisfacción laboral en licenciados de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos.
- Identificar la relación que existe entre las relaciones interpersonales con la dimensión trato y satisfacción laboral en licenciados de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

El presente proyecto de investigación permitirá reflexionar, rediscutir y replantear los conceptos de relaciones interpersonales y satisfacción laboral con la finalidad de reducir brechas de conocimiento. En referencia a este contexto, la teoría de enfermería de Peplau define la enfermería como un proceso terapéutico interpersonal que tiene lugar cuando profesionales, formados específicamente para ser enfermeros, entablan relaciones terapéuticas con personas necesitadas de servicios de salud. Peplau teorizó que las relaciones enfermera-paciente deben pasar por tres fases para tener éxito: (a) orientación, (b) trabajo y (c) terminación. Este trabajo de investigación está justificado con la teoría de enfermería Hildegard E. Peplau

Además se suma a este tema la teoría de Maslow, la cual establece que las necesidades del ser humano son parte de una jerarquía de cinco niveles, esta jerarquía indica que existen necesidades principales que se deben satisfacerse primero entre ellas está la alimentación y seguridad antes de satisfacer necesidades más complejas que posea el individuo. Por lo que daría reforzamiento a la teoría de Herzberg al mencionar que la satisfacción e insatisfacción no son conceptos distintos y van de la mano con las necesidades que posea el licenciado de enfermería.

1.4.2 Metodológica

La investigación seguirá rigurosamente el método científico para dar respuesta a las preguntas de investigación e hipótesis planteadas. Estos pasos involucran hacer una observación, formular una hipótesis, hacer una predicción, realizar un experimento y finalmente analizar los resultados. Además, los instrumentos a utilizar han demostrado su validez y fiabilidad en estudios a nivel nacional, permitiendo el incremento del cuerpo de conocimientos en el campo de enfermería en cuidados intensivos.

1.4.3 Práctica

El presente proyecto de investigación influirá en toma de decisiones de los gerentes de las organizaciones hospitalarias, jefas de departamento, jefas de servicios de enfermería de uci y personal asistencial con la finalidad de generar procesos de mejora continua tal como sostiene la teórica Jean Watson. La enfermera debe tener competencias profesionales por otra parte las enfermeras que trabajan en la unidad de cuidados intensivos deben tener un alto valor humano ético para satisfacer las necesidades de los usuarios. En las últimas décadas la evaluación de la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales en las áreas críticas hospitalarias se han convertido en áreas centrales de la gestión hospitalaria. A su vez, estas variables constituyen puntos cruciales para la mejora del trabajo de los profesionales de enfermería, en áreas sensibles como la unidad de cuidados intensivos, lo cual amerita determinar la mejora en la calidad de atención brindada a los pacientes, así como un mejor trabajo en equipo.

1.5 Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

El presente proyecto de investigación se llevará a cabo en el 2024.

1.5.2 Espacial

El estudio se ejecutará en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Lima. Este nosocomio es categoría III-1, cuenta con diversos servicios para atención a los pacientes, siendo un centro de referencia a nivel nacional.

1.5.3 Población o unidad de análisis

La población objetivo para esta investigación estará conformada licenciados de enfermería que laboren en un hospital público de Lima.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Antecedentes internacionales

Ayalew, et al., (11) 2019, en su investigación tuvo como principal objetivo: “Examinar la satisfacción laboral, la motivación y los factores asociados entre las enfermeras que trabajan en los establecimientos de salud pública de Etiopía”. Realizó un estudio de enfoque cuantitativo, transversal y correlacional, la muestra estuvo conformada por 424 enfermeros. Se utilizó un cuestionario validado y confiable. Los hallazgos evidenciaron que el 60% de los enfermeros manifestaron estar satisfechos con su labor, la puntuación media compuesta para los elementos motivacionales intrínsecos fue de 3,5 y extrínsecos fue de 3,0. Se concluyó que la mayoría de enfermeros estuvieron satisfechos.

Jharana, et al.,(12) 2019, en su investigación titulada “Satisfacción laboral de las enfermeras en la región occidental de Nepal”. Realizó un estudio de enfoque cuantitativo, transversal y descriptivo, con una muestra total de 130 enfermeras. Se utilizó un cuestionario estructurado para la autoevaluación de la satisfacción laboral. Los hallazgos evidenciaron que la mayoría de los encuestados, el 68,5 %, se mostró muy satisfecho indicando que su trabajo valía la pena, Asimismo, el 26,3% y el 30,8% de las enfermeras se mostraron insatisfechas en cuanto a los factores intrínsecos y extrínsecos respectivamente. Se concluyó que la mayoría de enfermeras estuvieron insatisfechas.

Arafat, et al., (13) 2018, en su investigación tuvo como principal objetivo “Evaluar el nivel de satisfacción laboral, el conflicto interpersonal y determinar la relación entre la satisfacción laboral de las enfermeras y el conflicto interpersonal entre las enfermeras en las unidades de cuidados intensivos del hospital universitario de Benha”. Realizó un estudio bajo

el enfoque cuantitativo-correlacional, con una muestra total de 150 enfermeras que cumplieron los criterios de inclusión. Para recopilar los datos utilizaron el cuestionario de conflicto interpersonal y el cuestionario de satisfacción laboral de Bar. Los hallazgos evidenciaron que el 78% tienen conflicto interpersonal y la mayoría estaban insatisfechos con su trabajo (82,7%), en conclusión, hubo una correlación negativa significativa entre las variables de estudio.

Antecedentes nacionales

Castillo (14), 2021, en su estudio tuvo como principal objetivo “conocer las relaciones interpersonales y satisfacción laboral en personal de enfermería del área de centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2020”. Realizo un estudio de cuantitativo-correlacional, con una muestra total de 80 trabajadores de enfermería. la herramienta de estudio fue un cuestionario validado y confiable para cada variable. En los resultados se evidenció la asociación de las variables por la correlación de Spearman, hallando que fue positiva buena (0,541) y altamente significativa ($p < 0,01$). Se concluyó que existe una relación directamente proporcional entre dichas variables.

Revolledo (15), 2018, en su investigación tuvo como principal objetivo “determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral”. Realizo un estudio de enfoque cuantitativo, transversal, correlacional, con una muestra total de 162 participantes que cumplieron los criterios de inclusión. la herramienta de estudio fue un cuestionario para las relaciones interpersonales, y otro para la satisfacción laboral. Los hallazgos evidenciaron que el 52% tuvo relaciones interpersonales inadecuadas, representada en sus tres dimensiones: comunicación 61% inadecuado, actitud 50% inadecuado, trato 57%

inadecuado, respecto a la satisfacción laboral el 74% fue de nivel medio, en conclusión, En conclusión, existe relación directa y significativa las variables de estudio.

Villachica (16) , 2018, en su investigación tuvo como objetivo principal “determinar la influencia de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz-2016”. Realizo un estudio de enfoque cuantitativo, observacional y correlacional, con una muestra total de 93 profesionales de enfermería. la herramienta de estudio fue un cuestionario validado y confiable. Los hallazgos evidenciaron que en las relaciones interpersonales el 39% de los participantes lo calificó como medianamente favorable pero estuvieron satisfechos, en su dimensión necesidades el 29% califico como medianamente favorable y se encontraron insatisfechos, en motivaciones el 63% es favorable y se encontraron satisfechos, en actitudes el 34%, lo califico como medianamente favorable, pero se encontraron insatisfechos, en valores el 40%, lo calificaron como medianamente favorable, pero se encontraron insatisfechos, por ultimo concluye que existe una relación significativa entre las variables de estudio.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Relaciones interpersonales

La relación interpersonal en el servicio de enfermería se define, como la interacción entre sujetos que se comunican, comparten valores y energías a partir de sus roles en la sociedad. Esa interacción continúa, varia de una relación de efectividad baja a alta en la atención de enfermería. Esta esencia subjetiva exige la búsqueda de soportes para su valoración.(17).

La comunicación ayuda al flujo de conocimiento de persona a persona y desarrollar mejores relaciones interpersonales. La comunicación y las habilidades interpersonales son los factores más importantes para mejorar la satisfacción del paciente, cumplimiento y resultado general de salud. La comunicación interpersonal en los últimos años ha jugado un papel fundamental en desempeño laboral exitoso en cualquier organización. (18).

Dimensiones de las relaciones Interpersonales

Dimensión comunicación

En cuanto a la dimensión comunicación, la comunicación enfermera-enfermera está anclada en sólidas relaciones interpersonales. Las relaciones significativas permitirán a las enfermeras llevar a cabo su trabajo clínico más fácilmente. Entre los profesionales de la salud, la comunicación a menudo involucra información crítica, como la atención del paciente, la medicación o los estándares del procedimiento, lo que hace que la precisión sea esencial. Para garantizar que la información se transmita correctamente, algunas habilidades clave de comunicación de enfermería optimizan el funcionamiento en el centro de labores. (19).

Dimensión actitud

En cuanto a la dimensión actitudes, no es raro que quienes trabajan en el entorno de atención médica actual tengan una actitud negativa o "mala". Esta "mala" actitud crea un estrés aún mayor en el entorno laboral y en todos los que trabajan en él.

Los empleados que tienen actitudes "malas" pueden crear una cultura negativa para sus compañeros de trabajo y la institución. Los empleados con una actitud "mala" deben rendir

cuentas y la institución debe considerarlo inaceptable para mantener la integridad de la institución. (20).

Dimensión trato

En cuanto a la dimensión trato, hace referencia a la relación de respeto y colaboración que deben tener los profesionales de enfermería para lograr un trabajo en equipo eficiente.

También identificado como la capacidad que posee el licenciado de enfermería en base a sus habilidades, destrezas y conocimientos adquiridas de manera formal o cotidiana para que pueda dar respuesta a situaciones de la vida diaria. Cada persona desarrolla diferentes estrategias para el buen trato, esto dependerá de como lo percibe cada persona al interactuar.

La cordialidad permite facilitar el entendimiento con su entorno y así lograr trabajar en equipo teniendo como resultado positivo las relaciones humanas. El agradecimiento también es un valor practicado por toda la comunidad proporcionando paz. (21).

2.2.2. Satisfacción Laboral.

La satisfacción laboral se define como el grado en que los empleados se sienten motivados, felices y satisfechos con su labor, dicha satisfacción generalmente está presente cuando un trabajador experimenta cierta estabilidad laboral, crecimiento profesional y equilibrio entre el trabajo y su vida. Ello significa que los trabajadores están satisfechos, debido a que su trabajo cumple con sus expectativas. (22).

Al respecto Hoppock lo definió como una mezcla de factores psicológicos, fisiológicos y ambientales. Los cuales, permiten que las personas expresen su satisfacción con el trabajo con absoluta sinceridad. De acuerdo con este enfoque, aun con los múltiples factores externos

que afectan la satisfacción laboral, todavía hay factores internos muy importantes que producen satisfacción. Por su parte, Vroom se enfoca en el rol de los trabajadores en la organización (23).

Dimensiones su perfección

Respecto a las dimensiones, la satisfacción con la supervisión; la supervisión del personal profesional en las organizaciones es crítica porque son los empleados quienes son responsables de llevar a cabo las metas y objetivos de la organización. Es un proceso que proporciona apoyo, recursos y desarrollo de habilidades para el personal profesional en la realización de estos objetivos (24).

Dimensión ambiente físico.

Satisfacción con el ambiente físico; se puede describir mejor como el grado al cual el ambiente físico de trabajo satisface las necesidades del empleado. Se espera pues que los inconvenientes y beneficios de los ambientes físicos están relacionados con la importancia que los empleados consideran ciertas necesidades, como la necesidad de privacidad o la necesidad de personalización, y por lo tanto afectan la satisfacción del ambiente de trabajo (25).

Dimensión prestaciones.

Satisfacción con las prestaciones; hace referencia a los acuerdos tomados con la institución respecto a las gratificaciones, bonos por productividad, así como los acuerdos llevados a cabo con los gestores de la institución.

Dimensión intrínseca.

Satisfacción laboral intrínseca; los factores intrínsecos son cuestiones relacionadas con la autorrealización del trabajador, es decir, la necesidad de un sentido de autorrealización en el trabajo. La satisfacción laboral intrínseca se deriva de la combinación de factores intrínsecos experimentados en el trabajo. Los factores intrínsecos del trabajo son factores como la responsabilidad, la autodirección, el desarrollo de habilidades y el logro observado asociado con el desempeño del trabajo (26).

Dimensión participación en las decisiones.

Satisfacción con la participación en las decisiones; hace referencia a la posibilidad de los trabajadores de participar en la toma de decisión de la institución, los cuales están relacionadas a las mejoras del entorno, ambientes, y el nivel individual. los trabajadores deben ser ilustrados sobre su derecho a aprovechar la oportunidad de involucrarse en la toma de decisiones y capacitados en el arte de la participación constructiva en los diversos procesos en las organizaciones (27).

Modelos teóricos

Teoría de Herzberg

La teoría sugiere que la satisfacción y la insatisfacción laboral no son lados opuestos del mismo continuo, sino diferentes conceptos e incluso a veces son independientes. Los factores "motivadores" como salarios y ganancias, reconocimiento y metas alcanzadas hacen que los trabajadores expresen su satisfacción. Por otro parte, los factores de "higiene" (condiciones

de trabajo, calidad de la gestión , políticas, interacción con los colegas, y estructuras de las instalaciones) se asocian con la insatisfacción hacia la organización (27).

Teoría de la jerarquía de las necesidades

Para explicar la satisfacción laboral, la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow fue una de las más utilizadas. Según menciona que las necesidades del ser humano forman una jerarquía de cinco niveles: necesidades fisiológicas, seguridad, pertenencia / amor, estima y autorrealización. Esta jerarquía establece que existen necesidades principales que primero deben satisfacerse (como las necesidades fisiológicas y la seguridad,), antes de satisfacer necesidades más complejas (como la pertenencia y la estima)(28).

Teoría de las relaciones interpersonales de Peplau

La Teoría de las relaciones interpersonales de Peplau, que implica cuatro fases relacionales, orientación, identificación, explotación y resolución, es una herramienta útil para entender la importancia de la relación entre enfermeras y paciente-familia. En la fase de orientación, la enfermera introduce ella misma y orienta al paciente, mientras se esfuerza comprender el problema de salud de la persona. En la fase de identificación, el paciente desarrolla la capacidad de afrontar su problema de forma positiva. En la fase de explotación, el paciente profundiza la relación interpersonal con la enfermera para obtener beneficios de salud y utilizar plenamente los servicios que se están ofreciendo. En la fase de resolución, que no siempre coincide con la completa recuperación del paciente. Esta teoría se utilizó en este estudio debido a su importancia como herramienta científica para la comprensión Relaciones de cuidado en enfermería.

La teoría interpersonal de la psiquiatría, propuesta por Sullivan en el año 1953, sugiere que las relaciones forman la esencia de personalidad. La teoría propone que la personalidad es el modelo relativamente perdurable de circunstancias interpersonales que se caracteriza en la vida de una persona. Sullivan, en su teoría, sugiere además que las amenazas psicosociales significativas para el bienestar de un individuo son inherentemente de naturaleza social. Estas amenazas, principalmente, son la soledad, el aislamiento y el rechazo. La pérdida interpersonal o la imposibilidad de formar relaciones cercanas y de apoyo contribuye a la sintomatología clínica (29).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general:

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre relaciones interpersonales y satisfacción laboral en licenciados de enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital público, Lima 2024.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre relación interpersonal y satisfacción laboral en licenciados de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público, Lima 2023.

2.3.2 Hipótesis específicas

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la relación interpersonal y su dimensión comunicación y satisfacción laboral en licenciados de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público, Lima 2024.

H2: Existe relación estadísticamente significativa entre la relación interpersonal y su dimensión actitud y satisfacción laboral en licenciados de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público, Lima 2024.

H3: Existe relación estadísticamente significativa entre la relación interpersonal y su dimensión trato y satisfacción laboral en licenciados de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público, Lima 2024.

3. METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

El método de investigación es hipotético deductivo será aplicada, ya que inicia de hipótesis y posteriormente busca probar su aceptabilidad o falsedad determinando si sus resultados lógicos van de acuerdo con los datos observados (30).

3.2 Enfoque de la investigación

El enfoque que se utilizara es cuantitativo, porque en el estudio se utilizará técnicas estadísticas para encontrar los resultados, las cuales favorecerán el respaldo de las conclusiones obtenidas (31).

3.3 Tipo de la investigación

El tipo de estudio será aplicada. Se refiere al estudio que busca resolver problemas prácticos, De tipo cuantitativa debido al interés en aplicar los conocimientos teóricos en esta situación para determinar en forma concreta que consecuencias derivan de estas, las cuales serán representadas mediante porcentajes y gráficos.(32)

3.4 Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es no experimental de alcance correlacional y corte transversal Debido a que no se manipulo las variables de estudio y correlacional porque busca definir la relación que existe entre ellas. Transversal ya que se llevará acabo en un lapso de tiempo determinado en la presente investigación. (33).

3.5 Población, muestra y muestreo

La población estará conformada por 43 enfermeros de la UCI de un hospital público ubicado en Lima, durante el 2024. La muestra será de manera censal por que se utilizará el total de población

Criterios de inclusión:

- Enfermeros que firman consentimiento informado
- Enfermeros que laboran más de 3 meses en el área

Criterios de exclusión

- Enfermeros que se encuentran de vacaciones
- Enfermeros que no desean firmar el consentimiento informado

3.6 Variables y operacionalización

variables	Definición conceptual	Definición operacional	dimensiones	indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rango)
Variable 1. Relaciones Interpersonales	La relación interpersonal en el servicio de enfermería se define, como la interacción entre sujetos que se comunican, comparten valores y energías a partir de sus roles en la sociedad. Esa interacción continúa, varía de una relación de efectividad baja a alta en la atención de enfermería. Esta esencia subjetiva exige la búsqueda de soportes para su valoración (28)	la interacción entre dos o más profesionales de enfermería de la UCI de un hospital público, el cual será valorado mediante un cuestionario de 3 dimensiones y 27 ítems.	Comunicación Actitud trato	Escucha Comprensión Predisposición Conflictos Desacuerdos Cooperación Celo profesional Agradecimiento Saludo	ordinal	Favorable 109 a 135 Medianamente favorable 55 a 108 Desfavorable 27 a 54
Variable 2. Satisfacción Laboral.	La satisfacción laboral se define como el grado en que los empleados se sienten motivados, felices y satisfechos con su labor, dicha satisfacción generalmente está presente cuando un trabajador experimenta cierta estabilidad laboral,	la medida en que los profesionales de enfermería que laboran en la UCI de un hospital público se sienten motivado, contento y satisfecho con su trabajo, el cual será medido con un cuestionario de 5 dimensiones y 23 ítems.	Satisfacción con la supervisión Satisfacción con el ambiente físico	La supervisión recibida. El apoyo recibido de los superiores. Las relaciones personales con los mismos. La igualdad y justicia de trato recibida de la empresa Espacio en el lugar de trabajo, Limpieza, Higiene, Salubridad	ordinal	Satisfecho 81 a 161 puntos

	<p>crecimiento profesional y equilibrio entre el trabajo y su vida. Ello significa que los trabajadores están satisfechos, debido a que su trabajo cumple con sus expectativas (20).</p>		<p>Satisfacción con las prestaciones</p> <p>Satisfacción intrínseca</p> <p>Satisfacción con la participación en las decisiones</p>	<p>Forma en la que se dan las negociaciones, salario recibido, Oportunidades de promoción y de formación</p> <p>Oportunidades que ofrece el trabajo para realizar aquello que nos gusta.</p> <p>Participación con las sediciones del grupo y trabajo</p>		<p>Insatisfecho 23 a 80 puntos</p>
--	--	--	--	--	--	------------------------------------

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

La técnica que se empleara es la encuesta, debido a que es una técnica de gran utilidad para obtener datos sobre variables cualitativas (34).

3.7.2 Descripción de instrumentos

a) instrumento para evaluar relaciones interpersonales

El instrumento para evaluar las relaciones interpersonales, fue desarrollado inicialmente por Espinoza, en su tesis “Relaciones interpersonales entre profesionales de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital Arzobispo Loayza, 2009”. Sin embargo, se utilizará la modificación realizada por Galdos y colaboradores, en su tesis “Relaciones interpersonales en enfermeras del Hospital III regional Honorio Delgado, Arequipa” (30). Dicho cuestionario consta de 27 ítems y 3 dimensiones. 8 ítems de la dimensión comunicación, 12 ítems las actitudes y 7 ítems el trato. Se utilizará la escala de Likert de 5 opciones (Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca) que van del 1 al 5.(35).

b) El instrumento de satisfacción laboral

El instrumento a utilizar el cuestionario de satisfacción laboral S4/23 elaborada por Meliá y Peiró en 1998, en la Universidad de Valencia en España. El cuestionario consta de 5 dimensiones y 27 ítems, cada uno de los cuales se califica en una escala tipo Likert que va del 1 al 7. De lo anterior, los rangos finales del instrumento son satisfecho 81 a 161 puntos, insatisfecho 23 a 80 puntos. El tiempo de aplicación es de 10 minutos (36).

3.7.3 Validación

a) instrumento para evaluar relaciones interpersonales

Galdos y colaboradore, en su tesis “Relaciones interpersonales en enfermeras del Hospital III regional Honorio Delgado, Arequipa”, realizó una validación por juicio de expertos, a través de una prueba binomial, obteniendo valores $p < 0,05$ siendo la concordancia significativa.(37).

b) El instrumento de satisfacción laboral

Saravia, en Perú, en su tesis “Satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa dedicada al rubro de alimentos y bebidas ubicada en el distrito de Chorrillos, Lima - Perú, 2017” realizó la validación con el criterio de jueces, a través del Coeficiente de Validez de Aiken se procesaron los acuerdos y desacuerdos de los expertos llegando al índice de 1.0, siendo válido.(38)

3.7.4 Confiabilidad

a) El instrumento de satisfacción laboral relaciones

Saravia, en Perú, en su tesis “Satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa dedicada al rubro de alimentos y bebidas ubicada en el distrito de Chorrillos, Lima - Perú, 2017”, realizó una prueba piloto obteniendo un alpha de Crombach 0,921. (38)

b) instrumento para evaluar relaciones interpersonales

Galdos y colaboradores, en su tesis “Relaciones interpersonales en enfermeras del Hospital III regional Honorio Delgado, Arequipa”, realizaron una prueba piloto hallando un alpha de Crombach 0,91. (39).

3.8 Plan de recolección de datos

Para la ejecución del trabajo de campo de este estudio se realizará la coordinación previa de los permisos a través de la jefatura del Hospital público de Lima. Se hará el envío de una carta de presentación por parte de la Universidad Norbert Wiener en donde se solicitará el permiso para la aplicación de las encuestas dentro de las instalaciones. Una vez obtenido el permiso, se procederá a entrevistar enfermeras que trabajan en UCI. Se realizará un análisis descriptivo e inferencial de los datos.

3.9 Aspectos éticos

Se tendrá presente los 4 principios bioéticos de la investigación (40), que se aplicaran en la investigación según:

Principio de autonomía

El principio de autonomía se aplicará a través de la libre participación de los profesionales (41).

Principio de beneficencia

A los participantes se les brindará una explicación sobre los beneficios de la investigación (42).

Principio de no maleficencia

Se explicará a cada uno de los participantes que el estudio no conlleva ninguna forma de estudio (43).

Principio de justicia

Serán tratados con respeto cada uno de los que participaran en la investigación (41).

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	AÑO 2022														AÑO 2023											
	MARZ		ABRI L		MAY.		JUNI.		JULIO		AGO		SEP.		OCTU		NOV.		DICI.		ENE.		FEBR.		MAR.	
	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	
Identificación del problema.																										
Revisión bibliográfica.																										
Elaboración de la situación problemática, Formulación del problema.																										
Elaboración de los Objetivos (General y específicos).																										
Elaboración de la justificación (Teórica, metodológica y practica).																										
Elaboración de la limitación de la investigación (Temporal, espacial y recursos).																										
Elaboración del marco teórico (Antecedentes, bases teóricas delas variables).																										
Elaboración de las hipótesis (General y específicos).																										
Elaboración de la metodología (Método, enfoque, tipo y diseño de la investigación)																										
Elaboración de la población, muestra y muestreo.																										
Definición conceptual y operacional de las variables de estudio.																										
Elaboración de las técnicas e instrumentos de recolección de datos (Validación y Confiabilidad).																										
Elaboración del plan de procesamiento y análisis de datos.																										
Elaboración de los aspectos éticos.																										
Elaboración de los aspectos administrativos (Cronograma y presupuesto)																										
Elaboración de las referencias bibliográficas según normas Vancouver.																										
Elaboración de los anexos.																										
Aprobación del proyecto.																										
Aplicación del trabajo de campo.																										
Redacción del informe final.																										

4.2 Presupuesto

				S/.	S/.
EQUIPOS					
Laptop HUAWEI (Nueva)	Unidad	1	3500	3500	
USB	Unidad	1	60	60	
UTILES DE ESCRITORIO					
Hojas A4 Bond	Millar	1	12	12	
Bolígrafos	Caja	1	15	15	
Tampón	Unidad	1	10	10	
postines adhesivos	Unidad	5	2	10	
MATERIAL BIBLIOGRAFICO					
Textos	Unidad	1	40	40	
Impresiones	Hoja	200	0.50	100	
Fotocopias	Hoja	100	0.20	20	
RECURSOS HUMANOS					
Asesor	Hora	3	100	300	
Estadístico	Hora	2	250	500	
Digitador	Hora	3	100	300	
OTROS					
Transporte	Pasaje	15	10	150	
Alimentación	Unidad	60	10	600	
Internet	Hora	2000	0.50	1000	
Luz	KWh.	1000	0.80	800	
Imprevistos				500	
				TOTAL S/.	7917

N°	ITEMS	COSTO
1	EQUIPOS	S/. 3560
2	UTILES DE ESCRITORIO	S/. 47
3	MATERIAL BIBLIOGRAFICO	S/. 160
4	RECURSOS HUMANOS	S/. 1100
5	OTROS (GASTO DE CAMPO)	S/.3100
TOTAL DE GASTOS		S/. 7917

5. REFERENCIAS

1. Mousazadeh S, Yektatalab S, Momennasab M, Parvizy S. Job satisfaction challenges of nurses in the intensive care unit: A qualitative study. *Risk Manag Healthc Policy* [Internet]. 2019;12:233-42. Disponible en: <https://www.dovepress.com/getfile.php?fileID=53945>
2. Organizacion Panamericana de la Salud, Organizacion Mundial de la Salud. Estrés laboral en una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades [sede Web]. Washington, D.C: OPS; abril 2016 [2018; noviembre de 2019].
3. Wood D. Nursing Career Satisfaction vs Job Satisfaction [Internet]. 2014. Disponible en: <https://www.rn.com/nursing-news/nursing-career-satisfaction-vs-job-satisfaction/>
4. Mousazadeh S, Yektatalab S, Momennasab M, Parvizy S. Job satisfaction challenges of nurses in the intensive care unit: A qualitative study. *Risk Manag Healthc Policy* [Internet]. 2019;12(February):233-42. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/339325393_Job_Satisfaction_Challenges_Of_Nurses_In_The_Intensive_Care_Unit_A_Qualitative_Study/link/5e4ba219299bf1cdb933df4e/download
5. da Silva JLL, Teixeira LR, Soares R da S, Costa F dos S, Aranha JDS, Teixeira ER. Job strain and psychosocial aspects of intensive care nurses. *Enfermería Glob* [Internet]. 2017;16(4):80-120. Disponible en: https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v16n48/en_1695-6141-eg-16-48-00080.pdf
6. Mahvar T, Mohammadi N, Seyedfatemi N, Vedadhir A. Interpersonal Communication among Critical Care Nurses: an Ethnographic Study. *J Caring Sci* [Internet].

2020;9(1):57-64. Disponible en: <https://doi.org/10.34172/jcs.2020.009>

7. Inga C. Satisfacción Laboral de las Enfermeras de centro quirúrgico en el Instituto Nacional De Enfermedades Neoplásicas [tesis especialidad]. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2017. [Internet]. [citado 15 de agosto de 2020]. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5341/Carrion_cb.pdf?sequence=3&isAllowed=y#:~:text=La satisfacci3n laboral del enfermero en centro quir3rgico la mayor3a,significativo alto porque se sienten
8. Ministerio de Salud. Aprueban el Documento Técnico: «Lineamientos de Política de Recursos Humanos en Salud 2018-2030». El Peruano. Perú; 2018.
9. Peralta RY, Gallegos RA, Tasayco RM, Torres YM, Hurtado AC. Situación de enfermería en Perú: Una mirada en pre- pandemia. Rev Científica Enfermería [Internet]. 2021;10(3):1-15. Disponible en: <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/109/108>
10. Ayalew F, Kibwana S, Shawula S. Comprensión de la satisfacción laboral y la motivación entre las enfermeras en los establecimientos de salud pública de Etiopía: un estudio transversal. BMC Enfermería [Internet]. 2019;18(46). Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12912-019-0373-8>
11. Jharana S, Gayatri H, Mausam S, udhathoki S. Satisfacción laboral de las enfermeras en la región occidental de Nepal. JOJNH [Internet]. 2019;11(2). Disponible en: <https://juniperpublishers.com/jojnhc/JOJNHC.MS.ID.555814.php>
12. Mohamed Alkashif M, Arafat AS, Zaki N, El-Kashif ML, Author C. The correlation between interpersonal conflict and job satisfaction among intensive care nurses. Rev Enferm y ciencias la salud [Internet]. 2018;7(6):59-68. Disponible en:

<http://dx.doi.org/10.9790/1959-0706015968>

13. Suarez M, Asenjo M, Sanchez D. Satisfacción laboral entre el personal del servicio de urgencias. 2017;20(1):31-6. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.aenj.2016.09.003>
14. Mindiola R, Tambo O, Castro N. Las relaciones interpersonales en el profesional de enfermería y su influencia en la atención al paciente en el Hospital Básico de Daule “Dr. Vicente Pino Morán” de septiembre 2017 a marzo 2018 [Internet]. UG; 2017. Disponible en: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/36337>
15. E C. Relaciones Interpersonales y Satisfacción laboral en Personal de Enfermería del Área de Centro Quirúrgico de un Hospital público de Lima, 2020 [Internet]. UCV; 2020. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51527>
16. Rovelledo A. Relaciones interpersonales y satisfacción laboral en los enfermeros del servicio de emergencia, hospital María Auxiliadora, 2018 [Internet]. UIGV; 2018. Disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3918>
17. Villachica Y. Relaciones Interpersonales Que Influyen En La Satisfacción Laboral De Enfermeros, Hospital Víctor Ramos Guardia – Huaraz - 2016 [Internet]. UNSAM; 2018. Disponible en: <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/2420>
18. Romero B. Relaciones interpersonales y satisfacción laboral en enfermeras que laboran en el Hospital Nacional dos de mayo, 2016 [Internet]. UCV; 2018. Disponible en: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2985608>
19. Cárdenas A, Feliciano M. Satisfacción laboral del enfermero en áreas críticas de un hospital público junio - julio 2017 [Internet]. UPCH; 2018. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12866/3711>
20. Pujol-Cols LJ, Dabos GE. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Estudios Gerenciales [revista en Internet] 2018 [acceso

- 19 enero de 2020]; 34(146): 3-18. Disponible en:
<http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
21. Thiagaraj D, Thangaswamy A. Theoretical Concept of Job Satisfaction - a Study. *Int J Res* [Internet]. 2017;5(6):464-70. Disponible en:
http://granthaalayah.com/Articles/Vol5Iss6/56_IJRG17_A06_436.pdf
22. Solís-Magaña I, Mapén-Franco F-J, Méndez-Magaña W. Satisfacción Laboral en colaboradores de una cadena mexicana de supermercados. *Rev Arbitr Interdiscip Koinonía* [Internet]. 2021;6(11):4. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/journal/5768/576868768001/html/>
23. Gargallo Castel A. Gargallo A. La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas. *Rev Universidad, Sociedad y Mercados Globales* [revista en Internet] 2008 [acceso 19 de mayo de 2022]; 26(13). Disponible en:
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2774951&info=resumen&idioma=SPA>
24. Decker FH, Harris-Kojetin LD, Bercovitz A. Intrinsic job satisfaction, overall satisfaction, and intention to leave the job among nursing assistants in nursing homes. *Gerontologist* [Internet]. 2009;49(5):596-610. Disponible en:
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/19515636/>
25. Abad Z, Rodríguez E. Toma de decisiones y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Utcubamba – Amazonas, 2020. Universidad César Vallejo; 2021.
26. Manso J. El Legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT* [revista en Internet] 2002 [acceso 5 enero de 2018]; octubre-noviembre-diciembre (128): [79-86]. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
27. Cavalcanti TM, Gouveia VV, Mariano TE. Maslow ' s Hierarchy of Needs :

- Validation of an Instrument Introdução. *Psicol Ciência e Profissão* [Internet]. 2019;39(2):1-13. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/X4Cm9CPhzCCSxzGfZ9TBVzh/?format=pdf&lang=pt>
28. Borges JWP, Moreira TMM, de Andrade DF. Nursing Care Interpersonal Relationship Questionnaire: elaboration and validation. *Rev Lat Am Enfermagem* [Internet]. 2017;25(2):1-10. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5768209/pdf/0104-1169-rlae-25-e2962.pdf>
29. Brinderjeet K. Interpersonal communications in nursing practice - Key to Quality Health care. *Arch Nurs Pract Care* [Internet]. 2020;6(2):19-022. Disponível em: <https://www.peertechzpublications.com/articles/ANPC-6-144.pdf>
30. Galdos A, Huamaní L. Relaciones interpersonales en enfermeras del Hospital III Regional Honorio Delgado. Arequipa, 2017. [Internet]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2018. Disponível em: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5364/ENgalla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
31. Espinoza S. Relaciones interpersonales entre profesionales de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital Arzobispo Loayza , 2009 [Internet]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2010. Disponível em: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/526/Espinoza_ms.pdf?sequence=1&isAllowed=y
32. Farooqi SR. The Construct of Relationship Quality. *J Relationships Res* [Internet]. 2014;5(2):1-13. Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/305480998_The_Construct_of_Relationship_Quality/link/5790cd1608ae108aa04019af/download

33. Sánchez F. Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Rev Digit Investig en Docencia Univ* [Internet]. 2019;13:101-22. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>
34. Sousa V, Driessnack M, Costa I. Revisión de Diseños de Investigación resaltantes para enfermería. *Rev Latino-am Enferm* [Internet]. 2007;15(3):173-9. Disponible en: http://www.scielo.br/pdf/flae/v15n3/es_v15n3a22.pdf
35. Vargas Cordero RZ. La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Rev Educación* [Internet]. 2009;33(1):155-65. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>
36. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio P. Metodología de la Investigación. 6ª ed. México D. F.: McGraw-Hill; 2014. 1-600 p.
37. Otzen T, Manterola C. Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int J Morphol* [Internet]. 2017;35(1):227-32. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
38. Casas J, Labrador R, Donado J. La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (II). *Rev Atención Primaria* [revista en Internet] 2003 [acceso 8 de agosto de 2021]; 31(9): 592-600. Disponible en: <http://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>
39. Luengo Martínez C, Lara Jaque R, López Espinoza MÁ. Analysis of the main components of the job satisfaction scale (S20-23) measured in a sample of nursing staff in primary care centers in the provinces of Ñuble and Valparaíso, Chile. *Enferm*

- Glob [Internet]. 2016;15(1):195-207. Disponible en:
<https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v15n41/administracion2.pdf>
40. Saravia L. Satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa dedicada al rubro de alimentos y bebidas ubicada en el distrito de Chorrillos, Lima, Perú, 2017 [Internet]. Universidad Inca Garcilazo de la Vega; 2018. Disponible en:
[http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2217/TRAB.SUF.RPO F._Licia Rosa Saravia Elías.pdf?sequence=2](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2217/TRAB.SUF.RPO_F._Licia_Rosa_Saravia_Elías.pdf?sequence=2)
41. Gomez P. Principios básicos de bioética. Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia [revista en Internet] 2009 [acceso 10 de abril de 2018]; 55(4): 230-233. Disponible en:
http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/ginecologia/vol55_n4/pdf/A03V55N4.pdf
42. Velasco J. La Bioética y el Principio de Autonomía. Revista Facultad de Odontología [revista en Internet] 2013 [acceso 11 de mayo de 2019]; 1(2): 72-78. Disponible en:
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1886-58872012000200005
43. Mendoza A. La relación médico paciente: consideraciones bioéticas. Rev Peru Ginecol Obstet [revista en Internet] 2017 [acceso 20 de junio de 2019]; 63(4): 555-564. Disponible en:
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2304-51322017000400007

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título De Investigación: Relaciones Interpersonales y satisfacción laboral en licenciados de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público lima,2024

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre las relaciones y la satisfacción laboral en licenciados de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Lima 2024?</p> <p>Problema específico</p> <p>¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales en su dimensión comunicación y satisfacción laboral en licenciados de enfermería en la unidad de cuidados intensivos?</p> <p>¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales en su dimensión actitud y satisfacción laboral en licenciados de enfermería en la unidad de cuidados intensivos?</p> <p>¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales en licenciados de enfermería en su dimensión trato y satisfacción laboral en licenciados de enfermería en la unidad de cuidados intensivos?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y satisfacción laboral en licenciados de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Lima 2024</p> <p>Objetivo específico</p> <p>Identificar la relación que existe entre las relaciones interpersonales con la dimensión comunicación y satisfacción laboral en licenciados de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos.</p> <p>Identificar la relación que existe entre las relaciones interpersonales con la dimensión actitud y satisfacción laboral en licenciados de enfermería</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre relaciones interpersonales y satisfacción laboral en licenciados de enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital público, Lima 2023.</p> <p>H0: No existe relación estadísticamente significativa entre relación interpersonal y satisfacción laboral en licenciados de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público, Lima 2023.</p> <p>hipótesis específicos</p> <p>H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la relación interpersonal y su dimensión comunicación y satisfacción laboral en licenciados de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público, Lima 2024</p> <p>H2: Existe relación estadísticamente significativa entre la relación interpersonal y su dimensión actitud y satisfacción laboral en licenciados de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público, Lima 2024.</p> <p>H3: Existe relación estadísticamente significativa entre la relación interpersonal y su</p>	<p>Relaciones interpersonales</p> <p>Dimensiones</p> <p>comunicación</p> <p>actitud</p> <p>trato</p> <p>satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>perfección</p> <p>ambiente físico.</p> <p>prestaciones.</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>Aplicada</p> <p>Método y diseño de la investigación</p> <p>Hipotético-Deductivo Diseño no Experimental, corte Transversal y Alcance Correlacional</p> <p>Población y muestra</p> <p>la población será de 43 profesionales de enfermería y la muestra será censal, ya que se utilizará la totalidad de la población.</p>

	<p>que laboran en la unidad de cuidados intensivos. Identificar la relación que existe entre las relaciones interpersonales con la dimensión trato y satisfacción laboral en licenciados de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos.</p>	<p>dimensión trato y satisfacción laboral en licenciados de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público, Lima 2024.</p>		
--	---	---	--	--

Anexo 2: Instrumento relaciones interpersonales

CUESTIONARIO RELACIONES INTERPERSONALES ENFERMERIA

Responda el siguiente cuestionario, según su apreciación. S (siempre), CS (casi siempre), A (a veces), CN (casi nunca), N (nunca).

N	ENUNCIADO (dimensiones)	S	CS	A	CN	N
1	Cuando tengo algo que decir mi (s) colega (s) me escucha sin mostrar incomodidad, aunque ella este apresurada.					
2	Mis colegas comprenden rápidamente cuando verbalizo un mensaje.					
3	Cuando tengo un problema y converso con una colega al respecto, ella demuestra interés en el tema.					
4	Cuando he discutido con una colega, ella muestra buena disposición para resolver el desacuerdo a la brevedad posible y sin rencor.					
5	Cuando converso con mis colegas sobre algo que me preocupa me siento reconfortada (o) porque ellas (os) me dan fuerza para resolver el problema.					
6	Las colegas de mi servicio saben guardar silencio y escuchar cuando uno lo necesita.					
7	Cuando un (a) colega de mi servicio no está de acuerdo en algo conmigo me lo dice de tal forma que no me siento ofendida.					
8	En el caso de una discusión, algunas (os) colegas del servicio suelen responder con frases irónicas y sarcasmos.					
9	Se evidencia conflictos por las ideologías o modos de pensar distintos entre las colegas del servicio.					
10	Aun cuando ocurren desacuerdos, prima el respeto entre colegas.					
11	Ante un problema mis colegas se ponen en mi lugar e intentan comprender como me siento.					
12	Me resulta fácil ponerme en el lugar de mi colega y comprender su comportamiento aun cuando este me haga sentir incómodo.					
13	Cuando una colega del servicio comete un error, las (os) demás colegas le ayudan para que no vuelva a ocurrir					

14	Cuando una colega del servicio tiene algún problema, se observa poco interés de las demás colegas por ayudarla.					
15	Algunas enfermeras del servicio realizan críticas negativas a sus colegas en ausencia de las mismas.					
16	Las colegas del servicio cumplen con todas las actividades asistenciales programadas para su turno.					
17	El momento del reporte es asumido con responsabilidad por la mayoría de las colegas del servicio.					
18	Las enfermeras de mi servicio ayudan voluntariamente a su colega cuando esta sobrecargada de trabajo.					
19	Cuando se solicita un favor todos dicen estar ocupados.					
20	Las enfermeras de mi servicio felicitan a sus colegas en su onomástico y eventos especiales.					
21	Existe celo profesional entre las colegas					
22	Se observa antipatía entre las colegas del servicio.					
23	Las enfermeras de mi servicio saludan amablemente a sus colegas al ingresar al servicio.					
24	Las colegas del servicio olvidan agradecer cuando uno les ha hecho un favor.					
25	Las colegas al solicitar algo lo hacen diciendo “por favor”					
26	Las colegas actúan con sencillez.					
27	Algunas colegas suelen hacer alarde de sus méritos					
	TOTAL					

Anexo 3: Instrumento satisfacción laboral

I. PRESENTACIÓN

Buenas tardes, soy estudiante de la segunda especialidad de enfermería en la unidad de cuidados intensivos, estoy realizando un trabajo académico que tiene por objetivo. cuál es la Satisfacción Laboral y relaciones interpersonales en licenciados de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público “Por ello, solicito su apoyo para responder los siguientes cuestionarios.

II. DATOS GENERALES

Edad:

Sexo: masculino () femenino ()

Tiempo de trabajo en cuidados intensivos: <6 meses () 6 meses a 2 años () > 2 años ()

Tipo de contrato: CAS () Nombrado () Tercero ().

III. CUESTIONARIO

N°	ÍTEM S	ESCALAS DE PUNTUACIONES						
		(1) Muy insatisfecho	(2) Bastante satisfecho	(3) Algo satisfecho	(4) Indiferente	(5) Algo satisfecho	(6) Bastante satisfecho	(7) Muy satisfecho
Dimensión: Satisfacción con la supervisión								
1	Las relaciones personales con sus superiores							
2	La supervisión que ejercen sobre usted							
3	La proximidad y frecuencia con que es supervisado							
4	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea							
5	La igualdad y justicia de trato que recibe de su empresa							
6	El apoyo que recibe de sus superiores							

Dimensión: Satisfacción con el ambiente físico

7	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo							
8	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo							
9	La iluminación de su lugar de trabajo							
10	La ventilación de su lugar de trabajo							
11	La temperatura de su local de trabajo							
Dimensión: Satisfacción con las prestaciones								
12	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa							
13	Las oportunidades de promoción que tiene							
14	El salario que usted recibe							
15	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales							
16	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales							
Dimensión: Satisfacción intrínseca								
17	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo							
18	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca							
19	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan							
20	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar							
Dimensión: Satisfacción con la participación en las decisiones								
21	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo							
22	Su participación en las decisiones de su departamento o sección							
23	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa							

Anexo 4. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Buenos días se le está invitando a ud. a participar en este estudio de investigación. Antes de decidir si participará o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Nombre del investigador principal:

Título del proyecto: Satisfacción Laboral y relaciones interpersonales en licenciados de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público”

Propósito: determinar la relación entre Satisfacción Laboral y relaciones interpersonales en licenciados de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público

Inconvenientes y riesgos: En ningún momento se le extraerá sangre ni otra muestra ni se someterá a maniobras riesgosas, ni hará gasto alguno durante el estudio.

Beneficios para los participantes: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados que le puede ser de mucha utilidad en el cuidado de la salud.

Confidencialidad: Solo los investigadores tendrán acceso a la información que Ud. Proporcione. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Consultas posteriores: Si usted tuviera pregunta adicional durante el desarrollo de este estudio, acerca de la investigación o sus derechos como participante en la investigación, puede dirigirse a las autoras de la investigación

Participación voluntaria: la participación de Ud. es completamente voluntaria. HE LEIDO Y COMPRENDIDO. YO, VOLUNTARIAMENTE FIRMO ESTA CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Lima,.....de.....del 2023.

Nombres y apellidos del participante	Firma o huella digital
N° de DNI:	
N° de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
N° de DNI	
N° teléfono móvil	

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

.....
Firma del participante

Reporte de Similitud Turnitin

● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 12% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	uwiener on 2023-03-05 Submitted works	3%
2	repositorio.ucv.edu.pe Internet	1%
3	hdl.handle.net Internet	1%
4	uwiener on 2023-01-23 Submitted works	1%
5	uwiener on 2023-10-02 Submitted works	<1%
6	uwiener on 2023-10-17 Submitted works	<1%
7	National University College - Online on 2021-08-30 Submitted works	<1%
8	National University College - Online on 2023-01-25 Submitted works	<1%