

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



Una Institución Adventista

**Satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de
instituto privado de Lima, 2020**

Por:

Yvonne Janet Garay Gonzales

Asesor:

Mg. Elizabeth Gonzales Cárdenas

Lima, 09 de julio de 2020

DECLARACIÓN JURADA
DE AUTORÍA DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo, ELIZABETH GONZALES CÁRDENAS, adscrita a la Facultad de Ciencias de la Salud, y docente en la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente trabajo académico: *“Satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de instituto privado de Lima, 2020”*, constituye la memoria que presenta la licenciada YVONNE JANET GARAY GONZALES para aspirar al título de segunda especialidad profesional de enfermería en Cuidados Intensivos Pediátricos, ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones de este trabajo académico son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Lima, a los nueve días del mes de julio de 2020.



Mg. Elizabeth Gonzales Cárdenas

Satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de
instituto privado de Lima, 2020

TRABAJO ACADÉMICO

Presentado para optar el título profesional de segunda especialidad profesional de enfermería
en Cuidados Intensivos Pediátricos

JURADO CALIFICADOR



Mg. Katherine Mescua Fasanado

Presidente



Mg. Nira Herminia Cutipa Gonzale

Secretario



Mg. Elizabeth Gonzales Cárdenas

Lima, 09 de julio de 2020

Índice

Resumen.....	vii
Capítulo I	8
Planteamiento del problema.....	8
Identificación del problema.....	8
Formulación del problema.....	10
Problema general.	10
Problemas específicos.....	10
Objetivos de la investigación.....	10
Objetivo general.....	10
Objetivos específicos.....	10
Justificación.....	11
Justificación teórica.	11
Justificación metodológica.	11
Justificación práctica y social.	11
Presuposición filosófica.....	12
Capítulo II.....	13
Desarrollo de las perspectivas teóricas	13
Antecedentes de la investigación.....	13
Definición conceptual.....	20
Satisfacción laboral.....	20
Base teórica	25
Capítulo III.....	31

Metodología	31
Descripción del lugar de ejecución.....	31
Tipo y diseño de estudio:.....	31
Formulación de la hipótesis.....	32
Población y muestra	32
Población.	32
Muestra.	32
Criterios de inclusión y exclusión.....	32
Tipo de muestreo	33
Identificación de variables.....	33
Operacionalización de variables.....	34
Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	35
Cuestionario.....	35
Proceso de recolección de datos	36
Procesamiento y análisis de datos	36
Consideraciones éticas.....	37
Capítulo IV.....	38
Administración del proyecto de investigación.....	38
Cronograma de ejecución	38
Presupuesto.....	39
Bibliografía	40
Apéndice	45

Índice de apéndices

Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos	46
Apéndice B: Validez de los instrumentos	49
Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos	49
Apéndice D: Consentimiento informado	50
Apéndice E: Matriz de consistencia.....	67

Resumen

Objetivo: Determinar el nivel de satisfacción laboral de la enfermera en la Unidad de Cuidados Intensivos de un instituto pediátrico, Lima 2019. Materiales y métodos: El estudio es de tipo cuantitativo, descriptivo y de corte transversal; la muestra estará constituida por 56 enfermeras. Para la recolección de datos se usará la técnica de la encuesta y se aplicará un cuestionario sobre satisfacción laboral utilizado por Neira en el 2017, y modificado para efecto de esta investigación, siendo sometida a juicio de cinco expertos profesionales; para determinar la validez y confiabilidad del instrumento se usó el coeficiente de la V. de Aiken obteniendo 0.97; asimismo, para la confiabilidad se realizó una prueba piloto a 20 profesionales en una población con las mismas características de la muestra del estudio obteniendo un alfa de Cronbach de 0.840. El instrumento está organizado en datos sociodemográficos y satisfacción laboral compuesto de dos dimensiones: la primera, extrínsecas, constituida por el sueldo, supervisión, comunicación, beneficios laborales, compañeros de trabajo, condiciones ambientales y físicas; la segunda, intrínsecas, incluye trabajo en sí, recompensas, reconocimientos y promoción. Cada una cuenta con cinco posibles respuestas según la escala tipo Likert modificada obteniendo los siguientes puntajes: “totalmente de acuerdo” =5, “de acuerdo” =4, “indeciso” =3, “desacuerdo” =2, “totalmente desacuerdo” =1. Se aplicará la escala de stanones para clasificar la satisfacción laboral en alto, medio y bajo; procesando los datos mediante análisis estadístico para Windows IBM-SPSS versión 25.

Palabras clave: satisfacción laboral, enfermera, y Unidad de Cuidados Intensivos.

Capítulo I

Planteamiento del problema

Identificación del problema

Mundialmente, las instituciones han empezado a dar mayor importancia al tema de la satisfacción laboral, a pesar de que existen muchos estudios que afirman que la satisfacción laboral es una variable muy influyente en el nivel de desempeño laboral. En Estados Unidos, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) detectó que solo el 45% de trabajadores están satisfechos con su trabajo y, casi el 65% de personas menores de 25 años no están interesados en el (Aguirre, 2009).

Muchas instituciones desconocen que para ser competente y lograr con éxito los cambios que se anhelan hay que retener a los mejores trabajadores, infundirles una verdadera cultura corporativa para que se sientan reconocidos, y sean fieles a la organización: de esta manera, se logre alcanzar las metas deseadas (Cantillo & Daza, 2011).

En Latinoamérica, muchos de los trabajadores de salud van dedicando sus esfuerzos a otros trabajos, y ocupan la mayor parte de su vida adulta en algún otro empleo similar a la profesión, determinando así su nivel económico y su seguridad emocional, inclusive para la felicidad; ya que el trabajo proporciona un sentido de identidad, indica lo que es la persona, mejora la autoestima y el sentido de pertenencia (Urquiza, 2012).

Para el Ministerio de Salud (2002) los trabajadores de salud experimentan más satisfacción personal y profesional con su trabajo cuando brindan atención de buena calidad, y sienten que su labor es apreciada. Igualmente, en el momento que se les da autoridad para resolver problemas y mejorar los servicios de salud: aumentando su moral.

Calcular la satisfacción laboral es verificar la calidad de las instituciones y de sus servicios internos, es por eso, por lo que la satisfacción laboral es importante para el bienestar deseable, es necesario en el cuidado de enfermería (Ministerio de Salud, 2002).

La falta de interés hacia los recursos humanos se ve reflejada en el Perú hoy en día, sobre todo en las entidades públicas dedicadas a la salud, quienes no han agregado una evaluación permanente de la satisfacción laboral (Ministerio de Salud, 2002).

No obstante, estudios realizados en los diferentes establecimientos de salud indican que el grado de satisfacción es un señalizador de la atención la que medra relación profesional – paciente. Ya que, la insatisfacción laboral genera daños a la salud física y psíquica, disminución del rendimiento laboral, ausentismo reiterado, estrés, ansiedad y depresión. La satisfacción en el trabajo ha sido rebuscada y argumentada desde hace muchos años en las diferentes áreas del conocimiento, entre ellas: la Psicología, la Sociología, la Administración e incluso en Enfermería en donde la satisfacción laboral ha sido reconocida como un señalizador clave del desempeño, ahorrador de costos y de la calidad del cuidado del paciente. Los elementos del entorno de trabajo que producen una experiencia laboral positiva en las enfermeras tienen a su vez una mayor probabilidad de elaborar resultados positivos en su quehacer así mismo tendrán una influencia directa e inmediata en la impresión de su trabajo, aspectos que finalmente repercutirán en la satisfacción laboral de los empleados (Mansilla, García, Gamero, & Congosto, 2010).

Se ha podido observar en la Unidad de Cuidados Intensivos problemas y desacuerdos que nos hacen pensar que el nivel de satisfacción no es el más adecuado. Las desavenencias a las que están propensas las enfermeras generan tensión dentro de los integrantes de trabajo, inconvenientes con sus jefes directos, sus colegas y el personal a su cargo, situación que entorpece la comunicación, altera la armonía y el desarrollo del trabajo, tornándolo poco gratificante; además,

se suma a esto la falta de reconocimiento hacia su grupo profesional de parte de la institución en que se desempeñan, la diferencias de sueldos que existen entre los profesionales de la Salud que exigen la búsqueda de otros trabajos similares

Cabe resaltar las pocas oportunidades de ascenso, de becas de estudio, son dificultades que limitan el desarrollo personal y profesional. Frente a todo lo descrito se formula la siguiente interrogante.

Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de instituto privado de Lima 2020?

Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería, en su dimensión extrínseca, en la Unidad de Cuidados Intensivos de instituto privado de Lima 2020?

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería, en su dimensión intrínseca, en la Unidad de Cuidados Intensivos de instituto privado de Lima 2020?

Objetivos de la Investigación

Objetivo general

Determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de instituto privado de Lima 2020.

Objetivos específicos

Identificar el nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería en su dimensión extrínseca en la Unidad de Cuidados Intensivos de instituto privado de Lima 2020.

Identificar el nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería en su dimensión intrínseca en la Unidad de Cuidados Intensivos de instituto privado de Lima 2020.

Justificación

Justificación teórica

Los resultados servirán para otras investigaciones y permitirán ampliar conocimientos a los profesionales de Enfermería desde el área de gerencia de los servicios de salud, ya que inicia caminos para entender y ahondar en varios de los puntos de vista que intervienen en el comportamiento organizacional.

Justificación metodológica.

Por su relevancia metodológica, porque permite elaborar un instrumento para futuros estudios similares. El afán de la enfermera por sentar bases científicas en los cuidados que realiza con la producción y consolidación de conocimientos propios, permitiendo mejorar la calidad de cuidado que prestan a las personas y promover su reconocimiento como disciplina profesional, contribuyendo de esta manera, a un trabajo de enfermería satisfactorio.

Justificación práctica y social.

Permitiendo de este modo a la institución que ejecute acciones necesarias para facilitar componentes que colaboren a obtener una labor de enfermería satisfactoria, la cual se refleje en el bienestar de las enfermeras dentro de un área especializada en la calidad de la atención prestada. Esta investigación contribuirá para que el personal de enfermería mejore la comunicación, la relación interpersonal entre compañeros y también con los jefes, asimismo, comprender el término calidad en la atención al paciente y su reconocimiento como disciplina profesional en la sociedad.

Presuposición filosófica

La Biblia dice que Dios trabajó por seis días y descansó el séptimo día. Dios fue el primero en trabajar sobre la tierra, por lo tanto, el trabajo legítimo refleja la actividad de Dios. Porque Dios es naturalmente bueno, el trabajo también es naturalmente bueno (Salmo 25:8; Efesios 4:28). Además, Génesis 1 :31 declara que cuando Dios vio el fruto de su trabajo, lo llamó” muy bueno”. Dios examinó y evaluó la calidad de su trabajo y cuando él estableció que había realizado una buena obra se deleitó con el fruto. Por esta lección es visible que la obra debe ser provechosa. La obra debe ejecutarse de tal forma que, obtenga los frutos de calidad más elevados. El premio por el trabajo es la fama y el gusto que resultan de un trabajo bien acabado.

Capítulo II

Desarrollo de las perspectivas teóricas

Antecedentes de la investigación

Portero & Vaquero (2015) realizaron un estudio titulado Desgaste profesional, estrés y atisfacción laboral del personal de Enfermería en un hospital público de Andalucía. El objetivo fue describir las variables socio- laborales del personal de Enfermería, valorar el grado de tensión laboral, agotamiento profesional y regocijo laboral; además, observar la relación que existe entre estos con la variable de tipo socio laboral en una muestra de 258 enfermeros. El estudio que se realizó fue observacional, de tipo descriptivo transversal. Utilizaron como instrumento el cuestionario original de *Maslach Burnout Inventory la nurssing stress scale* para medir la variable estrés y el cuestionario Font Roja para calcular el regocijo laboral. Los resultados obtenidos fueron de estrés laboral un 44.3% y de satisfacción laboral de 65.46%.

Pablos (2016) realizó el estudio titulado satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los hospitales públicos de Badajoz y Cáceres de Madrid, cuyo objetivo fue señalar el grado de regocijo laboral de la enfermera en una muestra de 806 enfermeras(os). Es un estudio de método cuantitativo, descriptivo. Se usó como instrumento el cuestionario modificado de satisfacción laboral del personal administrativo y servicios de la Universidad de Salamanca, el cuál consta de tres partes: la primera, información de carácter general; la segunda, percepción del ámbito de trabajo, y la última, comentario y sugerencias. El resultado fue que el 50% están satisfechos con el ámbito de trabajo, y un 30% se encuentra insatisfecho con el ámbito laboral.

García, Martínez, Rivera, & Gutiérrez (2016) realizaron un estudio titulado Satisfacción laboral del personal de Enfermería en dos instituciones de salud pública en México, el 2016; fue un estudio de enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, cuyo objetivo fue valorar la

apreciación de la satisfacción laboral en dos establecimientos de salud pública en el estado de Hidalgo, usando el instrumento S20/23 con el fin de reconocer la conexión de los factores intrínsecos y extrínsecos en la satisfacción laboral. Considerando una muestra de n=59 enfermeras para el hospital A y n=149 para el B. Los resultados mostraron en forma global que, el grado de satisfacción laboral en ambos establecimientos expresa que están algo satisfechas. En relación a la satisfacción intrínseca están algo satisfechas, en cuanto a la satisfacción extrínseca se notan indiferentes. En lo que se refiere a la satisfacción intrínseca, en ambos nosocomios, el factor con la mayor calificación es el regocijo que le genera tener un trabajo que determina un nivel de bastante satisfecho; el factor con menor calificación fue el soporte en la finalidad y objetivos a alcanzar. En cuanto a la satisfacción extrínseca, el factor que presenta menor calificación es la satisfacción con el sueldo, señalando un nivel de desinterés. Al relacionar la satisfacción laboral con los cuatro factores intrínsecos y los siete extrínsecos en todos se verificó una relación positiva.

Alvarez, De Miguel, Noda, Alvarez, & Galcerán (2016) realizaron un estudio titulado “Diagnóstico de la satisfacción laboral en una entidad asistencial hospitalaria”, Cuba con el objetivo de determinar el diagnóstico de la satisfacción laboral en una institución de salud. Utilizaron el método de estudio cuasi experimental, la muestra de estudio estuvo constituida por 301 trabajadores de dicha institución. Se aplicó una metodología, en la cual, se usó una encuesta para el diagnóstico de la satisfacción laboral, así como la observación directa, las entrevistas individuales y grupales para ahondar en los resultados trabajo y la estimulación moral y material; estas las dimensiones fueron las que más influenciaron en este resultado. El 74.39 % obtuvo un índice de satisfacción laboral, las dimensiones que más influyeron en este resultado fueron las condiciones de trabajo, la estimulación moral y material. Sólo 14 servicios obtuvieron los valores

deseados en lo corresponde a evaluación por servicios y las enfermeras fueron las más afectadas para ahondar en los resultados.

Oliveros, Fandiño, & Torres (2016) en un estudio titulado “Factores motivacionales hacia el trabajo en el departamento de Enfermería de un hospital de cuarto nivel en la ciudad de Bogotá, que se llevó a cabo con el objetivo de producir un perfil motivacional del personal de enfermería del hospital, aplicando el cuestionario de motivación hacia el trabajo. La muestra seleccionada fue de 398 enfermeros(as) profesionales y técnicos en Enfermería de un hospital de cuarto nivel de la ciudad de Bogotá, con turnos mañana, tarde y noche. Corresponde a una muestra probabilística de 5% de margen de error y 95% de nivel de confiabilidad. Los resultados de manera global, en la categoría condiciones motivacionales internas evidencia que el 6,6% de los sujetos se encuentran en un nivel alto, el 89,7% en un nivel medio y el 3,7% en un nivel bajo.

Plascencia, Pozos, Preciado, & Vásquez (2016) realizaron un estudio de investigación cuyo título fue “Satisfacción Laboral del personal de enfermería de una institución pública de Jalisco”, México con el objetivo de instaurar las escalas de satisfacción laboral del personal de enfermería de acuerdo a características sociolaborales. El estudio fue de enfoque descriptivo y trasversal. Los datos se obtuvieron a través de la utilización del test de motivación y satisfacción laboral; las variables socio laborales fueron: edad, sexo, escolaridad, antigüedad en la institución y años en el servicio actual; la población estuvo conformada por el total de enfermeros en estudio, datos obtenidos a través del censo del 2014. Los resultados: del total de 100 enfermeros, 93 eran mujeres y 7 hombres, 44 ($\pm 10,1$) años fue la edad promedio y 20 ($\pm 10,4$) años, fue la antigüedad en la institución. En cuanto a los grados de satisfacción para el trabajo se encontró un grado alto del 12% para la dimensión motivación y 13% para la dimensión satisfacción. En grado medio 86% para ambas dimensiones y en grado bajo 2% y 1% respectivamente; para la dimensión jerarquía o

estatus en grado alto 50%, en grado medio 42% y en grado bajo 8%. No se hallaron diferencias estadísticamente significativas para las variables sociodemográficas y laborales (sexo edad, escolaridad, antigüedad, y tiempo en el servicio actual) relacionadas con la satisfacción laboral en sus diferentes dimensiones. Las conclusiones en términos generales fueron de la siguiente manera: que el personal de enfermería de la institución se encuentra motivado y satisfechos en un grado medio de casi el 90 %, a discrepancia de la jerarquía o estatus, donde encontramos a la mitad con un grado alto.

Alemán (2017) realizó un estudio titulado “Satisfacción laboral del personal de enfermería de la sala de Neonatología, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua, siendo el objetivo determinar la percepción de satisfacción laboral del personal de enfermería. Este estudio fue de tipo descriptivo de corte transversal, con una población de 27 enfermeras. Para la recolección de la información se realizó una encuesta utilizando la técnica del autollenado y posteriormente se recogió de manera anónima. Los resultados encontrados fueron los siguientes: que el desarrollo personal, identidad de la tarea, autonomía en el desempeño, ambiente de trabajo, fueron dimensiones que estuvieron relacionadas con el mayor grado de satisfacción laboral del personal de enfermería; pero no así con las consideraciones sobre el sueldo y el sistema de incentivos.

Castillo & Lipa (2016) realizaron un estudio titulado “Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en los profesionales de Enfermería de las áreas críticas, de la Clínica Internacional sede San Borja que tenía como objetivo medir el nivel de satisfacción laboral y su relación con el síndrome de Burnout. Estudio de tipo cuantitativo, correlacional y de corte transversal con una muestra de 52 enfermeras(os). Utilizaron dos instrumentos Maslash Burnout Inventory (MBI), para medir el síndrome de Burnout y el Font _ Roja de Aranaz y Mira para medir el nivel de

satisfacción laboral. Se obtuvo como resultado que no se halló correlación entre las variables satisfacción laboral y síndrome de Burnout; el 92% presentaron satisfacción laboral alta, el 5,8% del profesional de Enfermería presentó síndrome de Burnout. En cuanto a los factores de satisfacción laboral y la satisfacción laboral general se encontró una correlación con el factor presión relacionada con el trabajo. El 76.9% de los encuestados tienen un nivel bajo en la dimensión cansancio emocional y 65.4%, en la despersonalización diferencia del 48.1% que tuvo un nivel alto de realización personal.

Jurado (2017) en su estudio titulado “Servicios Críticos y Satisfacción Laboral del personal de Enfermería del Hospital Augusto Hernández Mendoza de Ica, con el objetivo de determinar la satisfacción laboral del profesional de Enfermería en las áreas críticas del Hospital Augusto Hernández Mendoza, desarrolló una investigación tipo descriptivo, de corte transversal, con una población de 90 enfermeros que trabajan en áreas críticas, aplicándoles un cuestionario SL-SPC, que fue un instrumento validado por Sonia Palma Carrillo para la recolección de datos. Los resultados obtenidos fueron que la mayoría de enfermeras tenía de 42 a 49 años de edad 34.4%, sexo femenino 92.2% tienen entre 10 y 17 años de servicio 42.2%, casadas 93.3%; y la satisfacción es regular en el 62.2% de enfermeras. Los resultados obtenidos muestran una relación significativa entre las variables de estudio, ya que, la prueba estadística del Chi cuadrado X^2 evidenció la significatividad que existe entre satisfacción laboral del personal de enfermería y áreas críticas donde desempeña sus funciones, la edad y tiempo de servicio guarda relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Morales (2016) realizó un estudio titulado Nivel de Satisfacción laboral del profesional de Enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. ESSALUD, Lima. La investigación fue de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, de método

descriptivo y de corte transversal; la población estuvo constituida por 67 profesionales de Enfermería, la técnica usada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Los resultados obtenidos expresan que del 100%(67) tienen un nivel de satisfacción laboral medio (77.6%) y se llegó a la conclusión de que solo un pequeño porcentaje se encuentra satisfecho, siendo este resultado preocupante ya que estaría indicando que el profesional de Enfermería trabaja sin estímulo y solo realiza sus labores por cumplir con la rutina.

Acero (2017) en el estudio titulado “Satisfacción Laboral del profesional de Enfermería y su influencia en la percepción de los pacientes sobre la calidad de atención de enfermería en los servicios de Medicina y Cirugía del hospital Hipólito Unanue, El Agustino, Lima señala que el objetivo global de este estudio fue identificar la influencia de la satisfacción laboral del profesional de Enfermería sobre la impresión de los pacientes en la calidad de atención. Para este estudio se utilizó el diseño analítico de corte transversal y correlacional. Se efectuó en los servicios de medicina general y cirugía general del H.H.H.U. La población estuvo constituida por 250 pacientes de los cuales se estableció una muestra de 196 pacientes. El instrumento usado fue la escala tipo Likert modificada. Resultados: el estudio de las diferentes dimensiones sobre el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería afirman que el nivel de satisfacción es mediano, en un 82.4% (42), el nivel alto se encuentra en un 15.7% (8) y el bajo, en un 2.0% (1)

Al estudiar las dimensiones de la calidad de atención, como son el componente interpersonal y el componente del entorno, se halló que la mayoría de los pacientes los distingue como regular en un 87.5% y como excelente con un 31.6%, en resumen que los pacientes distinguen una regular calidad de atención en ambas dimensiones. Conclusiones según los resultados obtenidos, en este estudio, se puede afirmar que sí existe una influencia de la

satisfacción laboral del profesional de Enfermería sobre la percepción de los pacientes en la calidad de atención que se brinda.

Contreras (2017) realizó un estudio titulado “Condiciones de salud y satisfacción laboral según régimen laboral en enfermeros del Policlínico Pablo Bermudez”, Lima. El objetivo fue identificar la relación que existe entre el régimen laboral y las condiciones de salud en el nivel de satisfacción de los enfermeros. El método utilizado para este estudio fue cuantitativo, descriptivo, explicativo, transversal y correlacional; la población la conformaron 30 enfermeros que trabajan en el policlínico mencionado, a quienes se les aplicó dos instrumentos: uno para medir satisfacción laboral y otro para las condiciones de salud; los resultados que se obtuvieron fueron que existe una correlación significativa entre condiciones de salud y satisfacción laboral según régimen laboral de los enfermeros. Las conclusiones a las que llegó fueron las siguientes : la mayoría de enfermeros mencionan sentirse siempre satisfechos laboralmente y presentar muy buena condición de salud, además existe diferencias significativas de las condiciones de salud según régimen laboral a la que pertenecen y también existe diferencias entre el nivel de satisfacción laboral según el régimen laboral.

Cárdenas & Feliciano (2017) realizaron un estudio titulado satisfacción laboral de los enfermeros en área crítica del Hospital María Auxiliadora, Lima. Este estudio de diseño descriptivo y transversal estuvo conformado por una población de 104 enfermeros. Para recolectar los datos se utilizó el instrumento denominado encuesta de satisfacción laboral, validada en el 2014 por la Lic. Vanessa Zelada, realizó un estudio titulado “Nivel de Satisfacción Laboral del personal asistencial en el Centro de Salud Conde de la Vega Baja-Lima con el objetivo de identificar el nivel de satisfacción laboral, según dimensiones es de estudio cuantitativo, descriptivo de corte transversal, y se aplicó a los participantes previa entrega de hoja informativa. Los resultados

obtenidos fueron los siguientes: 52% de los enfermeros manifestaron sentir insatisfacción laboral y 48% satisfechos; en relación a las dimensiones presentaron insatisfacción en el trato con la autoridad, relaciones sociales, políticas administrativas, desarrollo personal y beneficios laborales y/o remunerativos. Las conclusiones fueron las siguientes: los enfermeros de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora manifestaron en su mayoría sentirse insatisfechos; la mayor insatisfacción se vio reflejada en relación a las políticas administrativas dadas por parte de la institución, así como, sobre los beneficios remunerativos.

Acosta, Cruz., Norma., & Huerta (2018) en su estudio titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos Perioperatoria en un hospital ESSALUD, Lima; agosto – octubre, 2017, cuyo objetivo era el establecer el clima organizacional y la satisfacción laboral de las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos Perioperatoria del Instituto Nacional Cardiovascular INCOR. Fue un estudio de tipo cuantitativo y de corte transversal; la población estuvo constituida por 48 enfermeras/os especialistas que laboran en dicha unidad; la recolección de datos se llevó a cabo mediante la técnica de la encuesta y se utilizó el instrumento validado para clima organizacional elaborado por Litwin y Stringer, modificado por Dávila y Romero (2008); el instrumento para satisfacción laboral fue elaborado por Sonia Palma C. los resultados serán obtenidos por medios aritméticos.

Definición conceptual

Satisfacción laboral

Existen diversas definiciones sobre la satisfacción, para efecto de la investigación la definiremos como un estado emocional positivo y agradable que resulta de la sensación subjetiva de las experiencias laborales vividas por la persona. Este sentimiento puede ser generalizado y se logra a través de dimensiones particulares de satisfacción laboral como son el sueldo, la

supervisión, los beneficios, las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo, los compañeros y las prácticas de organización (Díaz, Gutiérrez, & Amancio, 2018).

La Organización Internacional del Trabajo (Normativa de la OIT), actualmente define a la salud como el nivel de eficiencia funcional o metabólica de un individuo tanto a nivel micro (celular) y macro (social). Tomando en cuenta el aspecto social ubicamos a la salud laboral, el cual se refiere a un medio ambiente de trabajo adecuado, en condiciones de trabajo justo, donde los trabajadores pueden desarrollar una actividad con dignidad, es por ello que nos enfocamos principalmente en las condiciones de trabajo, el cual tiene tres aspectos fundamentales que son: condiciones medio ambientales, condiciones físicas y organizativas. La OIT en el año 2008 define al trabajo que es todo aquello en el cual las personas esperan en sus trayectorias laborales un trabajo productivo, remuneraciones justas, seguridad del lugar del trabajo, protección social, mayores perspectivas para el desarrollo personal e integración social, libertad para que expresen sus preocupaciones y participen en la toma de decisiones (citado por Neira & Salinas, 2017).

En la ley del enfermero 27666, de los derechos de la enfermera, en el artículo 11°.- menciona que toda enfermera(o) profesional debe tener un medio de trabajo debidamente habilitado para vigilar la exposición a contaminantes y sustancias tóxicas y, de igual modo contar con condiciones de bioseguridad adecuadas de acuerdo al área en que trabaja. Es competencia del estado vigilar por el avance progresivo y equitativo de los niveles salariales de los profesionales de Enfermería, lo que involucra que se mantengan actualizados tomando como base el escalafón salarial. Las guardias diurnas y nocturnas, cualquiera sea su forma, serán remuneradas. La labor de guardia es la actividad realizada por necesidad de servicio, correspondiéndoles actividades múltiples y/o diferenciadas de las realizadas en jornadas ordinarias sin sobrepasar las 12 horas. Solo extraordinariamente 11; se podrá superar las 12, por falta de personal. En el artículo 15°.-

menciona que la enfermera (o) deberá ser preparado por su centro laboral con el reconocimiento académico necesario para la recertificación (Colegio de Enfermeros del Perú, 2002).

La satisfacción en el trabajo está definida por lo atrayente de la labor, las remuneraciones asociadas, las afinidades con los compañeros de trabajo y las circunstancias laborales a las que los trabajadores están propensos. Asimismo, asegura que otros agentes relacionados con el temperamento del trabajador y con las peculiaridades del oficio que desempeña participan de igual manera en la sensación que el trabajador tiene de su bienestar y agrado en lo que hace, así en la dimensión en que el temperamento coincida con la vocación escogida existirá una mayor posibilidad de tener unos trabajadores satisfechos” (Robbins & Coulter, 1996).

Así mismo, Robbins precisa a la satisfacción laboral como la posición general que el trabajador adopta ante su ocupación. Cuando las personas hablan de sus actitudes de los empleados, la mayoría de las veces se refiere a la satisfacción laboral (Robbins & Coulter, 1996).

Se puede instaurar tres tipos o niveles de estudio en el tema de la satisfacción:

Satisfacción general, señalizador promedio que puede sentir el trabajador frente a las diferentes dimensiones de su trabajo. Satisfacción por facetas, mayor o menor grado de satisfacción frente a semblantes específicos de su trabajo: reconocimiento, bonificación, condiciones de trabajo control, compañeros de trabajo, habilidad de la empresa y la satisfacción laboral, que está ligada al clima organizacional de la empresa y al desempeño laboral (Hannoun, 2011).

Locke, formula que la satisfacción laboral es fruto de la diferencia entre lo que el empleado quiere de su trabajo y lo que efectivamente obtiene, mediada por el valor que para él tenga, lo que se interpreta que a menor diferencia entre lo que quiere y lo que tiene, mayor será la satisfacción (citado por Atalaya, 1999).

Los elementos más importantes que nos encaminan a la satisfacción en el puesto son los siguientes: una labor retadora desde el punto de vista mental, remuneración justa, condiciones de trabajo que establecen un apoyo, colegas que fomenten el ajuste personalidad-puesto. Por otro lado, la sensación de la satisfacción en el puesto en el desempeño del trabajador involucra y constituye satisfacción y rendimiento; satisfacción y ausentismo; asimismo, satisfacción y rotación (Ortiz & Cruz, 2008).

La satisfacción en el trabajo es una predisposición que las personas lanzan acerca de sus quehaceres laborales y lo define como el fruto de sus sensaciones sobre el trabajo, fundado en circunstancias relativas al ambiente en que se desenvuelve este, como es el modo de dirección, las políticas y métodos, la satisfacción de los trabajadores, las condiciones laborales y el margen de bonificación, aunque son muchas las medidas que se han asociado con la satisfacción laboral, hay cinco en particular que tienen características importantes (Caballero, 2002).

Entre estas tenemos el salario: la cantidad recibida y la percepción de igualdad de ese salario, la faena: el nivel en que las tareas se consideran atrayentes y facilitan oportunidad de formación y asunción de responsabilidades; ocasión de promoción: la presencia de oportunidad de ascenso; el puesto de jefe: la aptitud de los jefes para mostrar rédito por los trabajadores; asistentes: el nivel de compañerismo competencia y apoyo entre los asistentes (Castillo, 2010).

Se determina la satisfacción laboral como “la emoción de agrado o positivo que prueba la persona al realizar un trabajo interesante en un medio que le permite estar a gusto, dentro del círculo de una compañía u organización que le resulte atrayente, por el que recibe una serie de compensaciones psico-socioeconómicas de acuerdo a sus expectativas”. Así mismo, manifiesta que la insatisfacción laboral es un sentimiento de desagrado o negativo que experimenta la persona al realizar un trabajo que no es de su interés, en un ambiente en el cual no se encuentra cómodo

dentro de una institución o empresa que no le es atractiva, y por la que recibe compensaciones psico-socio-económicas no acordes con sus expectativas (Hannoun, 2011).

La definición mencionada se apoya en el concepto de Frederick Herzberg, quién refiere que la satisfacción laboral, está ligada a factores motivacionales, es decir la satisfacción se produce cuando el individuo se enfrenta a actividades retadoras y estimulantes. Durante sus investigaciones examinó que cuando las personas encuestadas se sentían bien en su labor inclinaban a asignar esta posición a ellos mismos, nombrando características o factores intrínsecos. Sin embargo, cuando se hallaban insatisfechos se inclinaban a mencionar factores extrínsecos. De esta manera se confirmó que los factores que estimulan al estar presentes no son los mismos que los que desmotivan (citado por Marin & Placencia, 2017).

Herzberg plantea una teoría de la motivación en el trabajo en la cual divide la satisfacción y la insatisfacción en dos tipos como: el primero son los factores higiénicos o extrínsecos, aquellos que provocan la insatisfacción del trabajador; estas se encuentran en contexto laboral, como en las políticas de la administración, relaciones interpersonales, sueldo, la supervisión, las condiciones ambientales y físicas del trabajo: estos factores al ser eliminados solo harían que el empleado no esté insatisfecho; el segundo que son los motivadores o intrínsecos, aquellos que hacen que el trabajador este satisfecho con su puesto: estos están relacionados con las tareas que este ejecuta, con las recompensas, con el reconocimiento profesional y la promoción que incluye el crecimiento y desarrollo personal que la institución le brinda; del mismo modo los deseos de autorrealización (Manso, 2002).

Factores que influyen en la satisfacción laboral según Neira & Salinas, 2017 establece que:

El sueldo: remuneración fija que percibe el trabajador por su servicio, incluye bonificaciones y bonos por productividad. La supervisión: observación constante por parte del jefe inmediato. Los compañeros de trabajo: se da por la relación interpersonal entre compañeros de trabajo. La comunicación: constante información brindada durante el proceso del trabajo. Las condiciones ambientales y físicas: se refieren a la confianza, la salud y la calidad de vida, el centro de trabajo. Los beneficios laborales: compensaciones adicionales a los salarios regulares. El trabajo en sí, están relacionados con el desenvolvimiento de las obligaciones, así como técnicas, diversidad en las obras, nivel de dificultad y repetitividad en las obligaciones. Las retribuciones y los reconocimientos son los estímulos, beneficios y felicitaciones y demás por el buen desempeño en las actividades.

Promoción, simboliza la facultad del trabajador de ampliar su nivel jerárquico dentro de la institución en la que trabaja, significando nuevos desafíos, más obligaciones y muy probablemente tener más personas a cargo, y por tanto percibe un incremento salarial, mejores incentivos o mayores gratificaciones (Neira & Salinas, 2017).

Base teórica

Watson (2012) examinó que el estudio de las humanidades extiende la mente e incrementa la capacidad de pensar y el desarrollo personal, por consiguiente, es la fundadora de la integración de las humanidades, las artes y las ciencias.

Mediante su juicio y apoyándose en las teorías filosóficas de otros profesionales, entre ellos Nightingale (enfermera), Henderson, Hall, Leininger (antropóloga), etcétera, elaboró su teoría llamada “Del cuidado humano”. Por su parte refiere que a causa de la gran remodelación

administrativa en salud a nivel mundial; es necesario el rescate de la parte humana, espiritual y transpersonal en la práctica clínica, administrativa educativa y de investigación por parte de los profesionales enfermeros, y se fundamenta en siete hipótesis básicas:

El cuidado sólo se puede expresar de manera activa y entre dos personas.

El cuidado alcanza factores de cuidados que es el fruto de la satisfacción de las necesidades humanas (Watson, 2012).

El cuidado activo provoca la salud y el desarrollo personal o familiar. Las respuestas provenientes del cuidado admiten a la persona no sólo como es, sino como puede llegar a ser (Watson, 2012).

Un ambiente de cuidado brinda el crecimiento del potencial, y a la vez que concede escoger para la persona la mejor acción en una ocasión determinada.

El cuidado es más “salud-genético” que el tratamiento. La praxis del cuidado constituye el entendimiento biofísico al entendimiento de la conducta humana para generar la salud y brindar cuidados a los enfermos. La praxis del cuidado es primordial para la Enfermería (Watson, 2012).

Factores curativos de la ciencia del cuidado:

Formación de un sistema humanístico-altruista de valores: incluye valores humanísticos y altruistas, favorece la promoción de cuidado enfermero holístico y el cuidado positivo dentro de la población de pacientes. Además, describe el rol de la enfermera en el momento de desarrollar interrelaciones eficaces enfermero-paciente y promueve el bienestar del paciente, ayudando a que adopte conductas que busquen su salud (Watson, 2012).

Inculcar la fe-esperanza: se determina como la satisfacción a través de la cual se puede dar una extensión del sentido de uno mismo. Cultivo de la sensibilidad para uno mismo y para los demás: La inspección de los sentimientos nos lleva a la autoaceptación tanto para la enfermera

como para el paciente. En tanto que las enfermeras reconozcan su sensibilidad y sentimientos, estos se volverán más genuinos, auténticos y sensibles hacia los demás. (Watson, 2012).

Desarrollo de una relación ayuda-confianza: Es primordial para el cuidado entre dos personas. Una relación de confianza promueve y acepta la expresión de los sentimientos positivos y negativos; incluye coherencia, empatía, acogida y comunicación eficaz; es decir, la generación y aceptación de la expresión de los sentimientos positivos y negativos: compartir los sentimientos es una experiencia de riesgo para la enfermera y el paciente. La enfermera debe estar preparada para ambos sentimientos y reconocer la inteligencia cognitiva y emocional de una situación distinta de las demás. Uso sistemático del método científico de solución de problemas para la toma de decisiones: El proceso de enfermería proporciona una visión científica de solución de problemas en el cuidado enfermero desvaneciendo la imagen tradicional de la enfermera como ayudante del médico (Watson, 2012).

Promoción de la enseñanza-aprendizaje interpersonal: es un juicio importante para la Enfermería porque delimita el cuidado de la cura; autoriza que el paciente esté informado y cambia la responsabilidad por el bienestar y la salud del paciente. La enfermera proporciona las técnicas de enseñanza-aprendizaje ideadas para permitir que los pacientes realicen el autocuidado, así mismo, establece las necesidades personales y ofrecer las oportunidades para su desarrollo personal.

Provisión del entorno de apoyo, protección y correctivo mental, físico sociocultural y espiritual: las enfermeras tienen que recordar que la salud y la enfermedad de las personas están relacionadas con la influencia de los entornos internos y externos. La idea más importante para el ambiente interno incluye el bienestar mental y espiritual, y las creencias socioculturales de la

persona. Juntamente con las variables epidemiológicas, se incluyen otras variables externas como la privacidad, la seguridad, el confort, los ambientes limpios y agradables (Watson, 2012).

Asistencia en la gratificación de las necesidades humanas: la enfermera examina las necesidades biofísicas, psicofísicas e intrapersonales de ella y del paciente; los pacientes tienen que satisfacer sus necesidades básicas antes de satisfacer sus necesidades más elevadas.

Permisión de fuerzas existenciales-fenomenológicas: la fenomenología explica los datos de la circunstancia inmediata que ayudan a las personas a comprender los fenómenos en duda. La psicología existencial es una ciencia de la realidad humana que utiliza los análisis fenomenológicos. Watson deduce que la responsabilidad de la enfermera va más allá de los diez factores de cuidado, y proporcionar el desarrollo en el campo de promoción de la salud mediante acciones preventivas (Watson, 2012).

Los tres primeros factores constituyen la base “filosófica”. Es una teoría filosófica que tiene en cuenta a la persona como “un ser en el mundo”. Toma en cuenta el alma, el cuerpo, y el espíritu. Para conseguir la armonía la persona debe esforzarse en actualizar la relación entre estas tres dimensiones que la enfermera debe tener presente. Sustentando que el cuidado humano es estimado como una relación terapéutica básica entre los seres humanos, es intersubjetivo, relacional, transpersonal. Permitiendo la articulación de sus premisas teóricas, plasmando la integración de sus creencias y valores sobre la vida humana, brindando el fundamento para el desarrollo posterior de su teoría (Watson, 2012).

Premisa 1. El cuidado (y la enfermería) han existido en todas las poblaciones. La postura de asistencia de la enfermería se ha transmitido a través de la profesión como la única forma de hacer frente al ambiente. La posibilidad que han tenido las enfermeras de alcanzar una formación superior y de examinar a un nivel superior, los problemas de su profesión han autorizado a la

enfermería acoplar su orientación humanística con los aspectos científicos correspondientes (Watson, 2012).

Premisa 2. La transparencia de la expresión de ayuda y de los sentimientos es el preferible camino para experimentar la unión y reforzar que algún nivel de comprensión sea obtenido entre la enfermera-persona y paciente-persona. El nivel de comprensión es descrito por la profundidad de la unión lograda entre dos personas (Watson, 2012).

Premisa 3. El nivel de autenticidad y veracidad de la locución de la enfermera se asocia con la magnitud y eficacia del cuidado. La enfermera que anhela ser autentica debe de unir la veracidad y la dignidad entro del entorno del acto del cuidado (Watson, 2012).

Watson (2012) refiere que el interés de la enfermería se basa en entender la salud como a la enfermedad y la experiencia humana. Con estas premisas y factores creo su teoría y conceptos de los metaparadigmas de esta manera:

Salud. Tiene que ver con la unidad y la armonía entre cuerpo mente y alma (espíritu); está ligada con el nivel de coherencia entre el yo percibido y el yo experimentado (Watson, 2012).

Persona. Considera a la persona como un ser único en el mundo con sus tres esferas, mente cuerpo y espíritu influenciadas por el concepto de sí mismo y libre de tomar sus propias decisiones, con la capacidad de poder participar en el planeamiento y ejecución de su cuidado (Watson, 2012).

Ambiente. Considera que la habitación del paciente sea un calmante; la realidad objetiva y externa, marco de referencia subjetivo de la persona. El campo fenomenológico, incluye la percepción de sí mismo, creencias, expectativas e historicidad (pasado, presente y futuro imaginado) (Watson, 2012).

Enfermería. La práctica de la enfermería se basa en un sólido sistema de valores humanísticos que la enfermera adquiere de su propia experiencia a lo largo de su vida personal,

profesional y espiritual integrando los conocimientos científicos para guiar la actividad. Esta apoyado en las relaciones de cuidado transpersonal. La enfermería es un arte cuando la enfermera entiende y experimenta los sentimientos del otro, es capaz de detectar y sentir estos sentimientos y expresarlos como la otra persona (Watson, 2012).

La enfermera profesional del servicio de Cuidados Intensivos Pediátricos proporciona cuidados especializados a niños y jóvenes en estado crítico y de alto riesgo o en fase terminal, facilitando la toma de decisiones, a través de una estrategia apoyada en los avances producidos en el campo de la salud, la ética y la evidencia científica, alcanzada a través de una actividad investigadora directamente concomitante con la práctica asistencial (Watson, 2012).

Es por eso por lo que la enfermera profesional desarrolla habilidades y competencias durante su formación en su especialización en áreas críticas el cuál dura dos años posterior a su licenciatura llegando a formar parte del personal de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos, así mismo, debe lograr habilidades de comunicación, ser asertivas para efectivizar y mejorar la calidad de atención de salud (Watson, 2012).

Capítulo III

Metodología

Descripción del lugar de ejecución

La investigación se realizará en un instituto pediátrico, ubicado en el distrito de Breña, provincia de Lima, departamento de Lima, en el servicio de Cuidados Intensivos. Esta institución es de principal experiencia en la atención de la población infantil en el país, es la primera institución pediátrica de referencia de alto nivel de complejidad III-2, que pertenece al sistema de salud del MINSA, dedicado a la docencia, investigación científica, y a la asistencial, brindando una atención integral; desarrollando metodologías y tecnologías altamente especializadas a pacientes de 0 a 18 años.

La Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos tiene 38 años de creada y viene brindando atención a la niñez del país con el objetivo de dar una atención especializada, integral, continua, oportuna y de calidad al paciente pediátrico en estado crítico; para esto cuenta con una adecuada infraestructura alta tecnología y recursos humanos; está equipada con 15 camas y atiende a pacientes de 0 meses a 17 años 11 meses y 29 días con distintas patologías clínicas y quirúrgicas complejas que vienen de diferentes lugares del país. Tiene 60 enfermeras y 35 técnicas de Enfermería quienes tienen que cumplir con los objetivos institucionales y del servicio.

Tipo y Diseño de Estudio:

El estudio será de tipo descriptivo, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal. Descriptivo porque mide la frecuencia o resultados en una población definida. De enfoque cuantitativo porque describe el nivel de satisfacción de la enfermera en la Unidad de Cuidados Intensivos analizando y cuantificando con medidas estadísticas. De diseño no experimental porque no se manipula la variable independiente “Nivel de satisfacción laboral de la

enfermera”, se toma tal como se encuentran los datos sin manipularlos y posteriormente analizarlos. De corte transversal porque el presente estudio recolectará los datos mediante un instrumento en un momento determinado y en un tiempo único (Hernández, Fernández, & Baptista, 2017).

Formulación de la hipótesis

No tiene hipótesis por ser una investigación descriptiva.

Población y muestra

Población.

La población está constituida por 60 profesionales de Enfermería que trabajan en el servicio de Cuidados Intensivos; de las cuales 56 son enfermeras asistenciales, 3 son coordinadoras y 1 es la enfermera jefa del servicio.

Muestra.

En el presente estudio se empleará el método no probabilístico por conveniencia porque se estiman al total de la población de estudio para la recolección de los casos por ser una población reducida y cuantificable. Según Hernández, Fernández y Batista (2010) mencionan “La muestra por conveniencia es simplemente caso disponible a los cuáles tenemos acceso”. Tomando en cuenta los criterios de exclusión la muestra queda reducida a 56 enfermeras profesionales.

Criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión:

- Enfermeras que acepten participar en el estudio.
- Enfermeras nombradas y contratadas.
- Enfermeras que laboren como mínimo 6 meses en el servicio.

Criterios de exclusión

- Enfermeras que laboren en el área administrativa.
- Enfermeras que se encuentran de pasantía, remplazo, o de vacaciones.
- Enfermeras que no deseen participar en el estudio.

Tipo de muestreo

El tipo de muestreo será no probabilístico por conveniencia porque se estiman al total de la población de estudio; para la recolección de los casos por ser una población reducida y cuantificable.

Identificación de variables

Satisfacción Laboral, esta variable es estimada como la variable independiente y será analizada a través de las dimensiones intrínsecas y extrínsecas de la teoría de Herzberg. (Herzberg, 1986).

Técnica e instrumentos de recolección de datos

Cuestionario

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

Validez y confiabilidad del instrumento.

Para fines del estudio se ha realizado la validez y confiabilidad del instrumento a través de un juicio de expertos que constó de 5 enfermeros especialistas en Cuidados Intensivos obteniendo una V. de Aiken de .0.97.

Confiabilidad:

Para la confiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto a 20 profesionales en una población con las mismas características de la muestra del estudio, obteniendo un Alfa de Cronbach de 0.840.

Por lo tanto, el instrumento de valido y confiable para su aplicación.

Proceso de recolección de datos

Para la realización del presente estudio se pedirá las autorizaciones correspondientes a las autoridades de la Institución y se coordinará con la jefatura del servicio para que se me otorguen las facilidades correspondientes y se aplicará de lunes a viernes el instrumento a las colegas de turno en horario de 7 am a 1pm.

Procesamiento y análisis de datos

En el presente estudio, respecto al procesamiento de datos se usará programas en Microsoft Office Excel 2016 procesada en el programa computacional de análisis estadístico para Windows, IBM-SPSS Statistics versión 25, software estadístico que convierte los datos estadísticos en información esencial para la toma de decisiones, mediante la aplicación de la plantilla y la limpieza de datos.

Consideraciones éticas

Autonomía: se informará a la enfermera (o) profesional sobre la investigación, propósito, metodología y participación, mediante el consentimiento informado; este será libre de elegir sin presión su participación. Así mismo, podrá decidir retirarse en cualquier momento.

No maleficencia: los datos recolectados solo se utilizarán para la investigación, no se divulgará los nombres de los participantes, será de forma anónima.

Justicia: las enfermeras (os) profesionales serán tratados a todos por igual, con respeto, responsabilidad, sin atenuar sus derechos.

Presupuesto

Partidas y subpartidas	Cantidad	Costo s/,	Total, s/.
Personal	1		
honorario del investigador	1	500	500
honorario revisor lingüista	1	300	300
honorario revisor apa	1	350	350
honorario estadista	2	400	800
honorarios ponentes	1	100	100
honorario encuestadores	1	50	50
Bienes			
formato de solicitud	3	2	6
Cd	6	2	12
Otros	1	300	300
Servicios			
inscripción y dictaminación de anteproyecto	1	300	300
inscripción del proyecto y asesor de tesis	1	1000	1000
dictaminación e informe final de tesis	1	500	500
derecho de sustentación, documentación y 3derecho de graduación	1	1850	1850
impresión, anillado, ejemplares de la investigación.	3	15	45
fotocopias y anillado ejemplares de la investigación	9	15	135
Viáticos	1	400	400
Total			6298

Bibliografía

- Acero, D. (2017). *Satisfacción laboral del profesional de Enfermería y su influencia en la percepción de los pacientes sobre la calidad de atención de enfermería en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Hipólito Unanue, El Agustino, Lima*. Lima: Universidad Peruana Unión. Obtenido de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/681>
- Acosta, A., Cruz., D. L., Norma., & Huerta, K. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos Perioperatoria en un Hospital ESSALUD, Lima. Agosto - octubre 2017*. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia. Obtenido de <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/3852>
- Aguirre, D. (2009). Satisfacción laboral de los recursos humanos de enfermería: Factores que la afectan. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(4). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000400021&lng=es&tlng=es.
- Alemán, J. (2017). *atificación laboral del personal de enfermería de la sala de neonatología, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua*. Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Alvarez, L., De Miguel, M., Noda, E., Alvarez, L., & Galcerán, G. (2016). Diagnóstico de la satisfacción laboral en una entidad asistencial hospitalaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 42(3), 407-417. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662016000300008&lng=es&tlng=e
- Atalaya, M. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología*, III(5). Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>
- Caballero, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 6, 1-2. Obtenido de <https://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>

- Cantillo, E., & Daza, J. (2011). Influencia de la Cultura Organizacional en la Competitividad de las Empresas. *Escenarios*, 9(1), 18-23. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3874557>
- Cárdenas, A., & Feliciano, C. (2017). *Satisfacción laboral del enfermero en áreas críticas de un hospital público Junio-Julio 2017*. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia. Obtenido de http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3711/Satisfaccion_CardenasL%C3%B3pez_Angela.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillo, A. (2010). *Introducción a las relaciones públicas*. España: Belydigital. Obtenido de https://www.uma.es/media/files/libropr_1.pdf
- Castillo, B., & Lipa, G. (2016). *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en los profesionales de enfermería de áreas críticas, de la Clínica Internacional Sede San Borja*. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener.
- Colegio de Enfermeros del Perú. (2002). *Reglamento de ley del trabajo del enfermero peruano*. Lima: CEP. Obtenido de <http://cr3.org.pe/views/layout/default/wp-content/uploads/2015/10/reglamento27669.pdf>
- Contreras, A. (2017). *Condiciones de salud y satisfacción laboral según régimen laboral en enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4406/Contreras_HAM.pdf?sequence=1
- Díaz, C., Gutiérrez, H., & Amancio, A. (2018). Ausentismo y desempeño Laboral en profesionales de Enfermería de áreas críticas. *Revista Cuidarte*, 1973-1987.
- Gallardo, K., Maya, G., & Vásquez, M. (2011). La comunicación: llave maestra para la aplicación de valores humanísticos y altruistas en el cuidado de niños. *Revista Cultura del Cuidado Enfermería*, 8(1), 5-16. Obtenido de <file:///Dialnet-LaComunicacionLlaveMaestraParaLaAplicacionDeValore-3785182.pdf>

- García, Y., Martínez, M., Rivera, M., & Gutiérrez, G. (2016). Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud públicas: Caso Hidalgo, Mexico. *Universidad Veracruzana*, 26-42. Obtenido de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04CA201601.pdf>
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción laboral*. Mendoza: Universidad Nacional de Cuyo. Obtenido de https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2017). *Metodología de la investigación* (6ta Ed. ed.). Mexico D.F., Mexico: McGRAW-HILL. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Herzberg, F. (1986). Obtenido de <http://www.clubensayos.com/buscar/la+Teoría+De+Los+Factores+De+Herzberg/Pagina1>
- Jurado, R. (2017). *Servicios críticos y satisfacción laboral personal de enfermería Hospital Augusto Hernández Mendoza, año 2016*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5492>
- Mansilla, F., García, J., Gamero, C., & Congosto, A. (2010). Influencia de la insatisfacción laboral en las demandas de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 56(219), 147-157. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2010000200005&lng=es&tlng=es.
- Manso, J. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*, 79-86. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Marin, H., & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizontal Medica*, 17(4), 42-52. doi:10.24265/horizmed.2017.v17n4.08
- Ministerio de Salud. (2002). *Encuesta de satisfacción del personal de salud*. Lima: MINSA. Obtenido de <ftp://ftp2.minsa.gob.pe/descargas/dgsp/documentos/decs/06%20-%20Encuesta%20Usuario%20Interno.pdf>

- Montoya M., J. (2014). *Evaluación de la satisfacción laboral y valor percibido por el empeado en la cámara de comercio de santa rosa de cabal*. Obtenido de <http://bit.ly/2iM6SAY>
- Morales, E. (2016). *Nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. EsSalud. 2016*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/5483>
- Muñoz Adanez, A. (1990). *satisfacción e Insatisfacción en el trabajo*. Recuperado el 2019, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=142001>
- Neira, G., & Salinas, F. (2017). *Satisfacción laboral de la enfermera(o) profesional en el servicio de emergencia de un hospital nacional*. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia. Obtenido de http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/1330/Satisfaccion_NeiraCenteno_Giovana.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Oliveros, J., Fandiño, J., & Torres, Y. (2016). Factores motivacionales hacia el trabajo en el Departamento de Enfermería de un hospital de cuarto nivel en la ciudad de Bogotá. *Repertorio de Medicina y Cirugía*, 25(2), 118-125. doi:10.1016/j.reper.2016.03.004
- Ortiz, P., & Cruz, L. (2008). Estudio sobre clima y satisfacción laboral en una empresa comercializadora. *Psicología para América Latina*, 13. Obtenido de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000200017&lng=pt&tlng=es.
- Pablos, M. (2016). *Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres*. España: Universidad de Extremadura. Obtenido de https://www.areasaludbadajoz.com/images/datos/docencia_e_investigacion/419drh.pdf
- Plascencia, A., Pozos, B., Preciado, M., & Vásquez, G. (2016). Satisfacción laboral del personal de enfermería de una institución pública de Jalisco, México. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 17(2), 42-46. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=69053>

Portero, S., & Vaquero, M. (2015). Desgaste profesional estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario. *Revista Latino-Americana de Enfermagem* , 23(3), 543-552. doi:10.1590/0104-1169.0284.2586

Robbins, S., & Coulter, M. (1996). Administración. *Pretince-Hall*, 192-7.

Urquiza, R. (2012). Satisfacción laboral, y calidad del servicio de salud. *Revista Médica La Paz*, 18(2), 65-69. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-89582012000200012&lng=es&tlng=es.

Watson. (12 de Junio de 2012). Obtenido de teoríasdeenfermeríaauns.blogspot.com/2012/06/jean-watson.html

Apéndice

Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos

Instrumento

Estimada colega, le hago llegar mi más cordial saludo y le agradeceré su colaboración respondiendo a las siguientes preguntas del instrumento que a continuación le presento; la finalidad que tiene es el recabar datos para la investigación sobre “Satisfacción laboral de la enfermera en la Unidad de Cuidados Intensivos”, resaltamos que dicha información es de carácter anónimo y confidencial.

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

A.- Datos sociodemograficos y laborales

Edad:

Sexo: F M

Condición laboral:

Nombrada

CAS

Otros

Especificar.....

Tiempo de servicio

B.- Satisfacción laboral

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

Dimensión Extrínseca	5	4	3	2	1
Sueldo					
1.- Siento que me pagan una suma justa por lo que hago.					
2.- Los aumentos salariales son muy distanciados.					
3.- Siento que mi sueldo no está en proporción a mi preparación profesional.					
4.- Mi sueldo es suficiente para suplir mis necesidades económicas.					
Supervisión:					
5.- Mi jefe inmediato es bastante asertivo y competitivo.					
6.- La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
7.- Mi jefe toma en cuenta mis sugerencias en mejora del servicio.					
8.- La enfermera jefa reconoce mi desempeño laboral (carta de felicitación).					
Beneficios Laborales:					
9.- El conjunto de beneficios que tenemos es equitativo.					
10.- Recibo un bono extra por trabajar en un área crítica.					
11.- Se me retribuye económicamente o en horas de trabajo el tiempo extra que laboro.					
12.- Recibo alimentación por laborar en un área de alto riesgo.					
Compañeros de trabajo:					
13.- Tengo empatía con mis colegas de trabajo.					
14.- Trabajo más de lo que debiera debido a la incompetencia e inexperiencia de mis colegas.					
15.- El ambiente creado por mis compañeras es el ideal para desempeñar mis funciones.					
16.- Existe solidaridad entre compañeras de trabajo.					
Comunicación:					
17.- La comunicación aparenta ser buena en este servicio.					
18.- Existe afinidad con mi grupo de trabajo.					
19.- Hay demasiadas peleas y discusiones en el trabajo.					

20.- Las tareas asignadas no siempre son totalmente explicadas.					
Condiciones ambientales y físicas:					
21.- La distribución física del ambiente de trabajo facilita mis labores.					
22.- El ambiente donde trabajo es confortable en iluminación y ventilación.					
23.- Cuento con materiales de bioseguridad personal.					
24.- Existen accesos de evacuación señalizados y adecuados para desastres naturales.					
25.- Existe hacinamiento en el servicio.					
26.- Son suficientes los recursos materiales como camillas, sillas de ruedas, biombos, soportes, cobertores.					
Dimensión intrínseca					
Del trabajo en sí:					
27.- Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
28.- Mi trabajo es altamente estresante.					
29.- Considero que tengo conocimientos, habilidades y destrezas para desempeñar mi trabajo.					
30.- Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.					
Recompensas y reconocimiento:					
31.- Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento que debería recibir.					
32.- No siento que el trabajo que hago es apreciado.					
33.- Hay pocas recompensas para los que trabajan aquí.					
34.- No siento que mis esfuerzos son remunerados como deberían ser.					
Promoción:					
35.- Mi trabajo me supone un reto estimulante cada día.					
36.- Los que hacen bien su trabajo tienen una buena oportunidad de ser promovidos.					
37.- Las personas son promovidas aquí, tan rápidamente como en otras instituciones.					
38.- Veo mi trabajo como una fuente de realización personal.					
39.- Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					

Apéndice B: Validez de los instrumentos

Relación de expertos que validaron el instrumento:

-Mg. Janet Coripuna Sayco.

-Mg. Lida Chavez Dueñas.

-Mg. Clara Espinoza Bernardo.

-Mg. Orfelina Mariñas Acevedo.

-Mg. Jeny Rodriguez Oncoy

Ítems	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	S	N	C -1	V de Aiken
Forma de aplicación y estructura	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1
Orden de las preguntas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1
Dificultad para entender las preguntas	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	5	5	1	1
Palabras difíciles de entender en los ítems	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	5	5	1	1
Opciones de respuesta pertinentes	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	4	5	1	0.8
Correspondencia con la dimensión o constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1
V de Aiken Total														0.97

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

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

n= número de expertos.

c= números de valores en la escala de valoración.

Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos

Alfa de Cronbach

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

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

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de satisfacción laboral de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos.

Instrucciones

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

Juez N°: _____

Fecha actual: 26 Diciembre 2019

Nombres y Apellidos de Juez: Janet Coripuna Sayco

Institución donde labora: Instituto Nacional de Salud del Niño

Años de experiencia profesional o científica: 22



Mg. Janet Coripuna Sayco
CEP. 22271 REE. 1496
RM. 981

Firma y Sello

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Fecha: 26 Diciembre 2019
 Valido por: Jenet Coripune S.

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) Esta de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (x)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (x)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (x)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (x)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (x)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

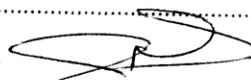
6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (x)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....



Mg. Janet Coripuna Sayco
CEP. 22271 REE. 1496
RM. 981

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

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de satisfacción laboral de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos.

Instrucciones

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

Juez N°: _____

Fecha actual: 16 Diciembre 2019

Nombres y Apellidos de Juez: Lida Eneida CHAVEZ DUEÑAS

Institución donde labora: I. N. S. N.

Años de experiencia profesional o científica: 27 años



Lic. Lida E. Chavez D.
CEP. N° 18334 - RNE N° 956

Firma y Sello

Ug. N° 987

DNI. N° 10184071

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

2, 2a

Fecha: 16 Diciembre 2018
 Valido por: L. de Chavez

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) Esta de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

2) A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

la Mayoria tiene orden

Sugerencias:

Solo cambiar pregunta 34 a pregunta 5 (SU+DO)

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones:

Sugerencias:

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones:

Sugerencias:

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones:

Sugerencias: Esten las observaciones en cada una de ellas

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

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

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de satisfacción laboral de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos.

Instrucciones

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

Juez N°: _____

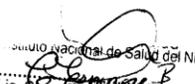
Fecha actual: 30 Diciembre 2019

Nombres y Apellidos de Juez: Clara Octavina Espinoza Bernardo

Institución donde labora: Instituto Nacional de Salud del Niño

Años de experiencia profesional o científica: 20 años

- Magister en Salud Pública y Gestión Sanitaria,
Universidad Herminio Valdizón - Huancayo


 Instituto Nacional de Salud del Niño
 Lic. Clara O. Espinoza Bernardo
 CEP 19819 C. 229
Firma y Sello

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Fecha: 30 Diciembre 2019
 Valido por: Clara Espinoza

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

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de satisfacción laboral de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos.

Instrucciones

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

Juez N°: _____

Fecha actual: 03-01-2020

Nombres y Apellidos de Juez: Orfelina Mariñas Acevedo

Institución donde labora: JNSN - Breña

Años de experiencia profesional o científica: 20 años



Firma y Sello

DNI: 095688444

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Fecha: 03-01-2020
 Valido por: Ofelina Meriñas

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) Esta de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (✓)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (✓)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (✓)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (✓)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (✓)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (✓)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

Orfelina Meriñas

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

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de satisfacción laboral de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos.

Instrucciones

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

Juez N°: _____

Fecha actual: 26 DICIEMBRE 2019

Nombres y Apellidos de Juez: JENY RODRIGUEZ ONCOY

Institución donde labora: ISN (Buen)

Años de experiencia profesional o científica: 18 años


.....
Jeny Rodríguez Oncoy
LIC. ENF. CEP 33381
N° Reg. Esp. UCIP. 7887
N° Reg. Mg. 729

Firma y Sello

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Fecha: 26 Diciembre 2019
 Valido por: Jeny Rodriguez O.

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) Esta de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (✓)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (✓)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (✓)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI (✓)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (✓)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (✓)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

Jany Rodriguez O.

Apéndice D: Consentimiento informado

Yo, Yvonne Janet Garay Gonzáles con DNI N° 16654539, he leído el documento que me ha sido entregado con la suficiente información en relación con el estudio. He hablado con la investigadora y entiendo que la participación es voluntaria. También, se me ha informado de forma clara, precisa y detallada; asimismo sé que estos datos serán tratados y custodiados con respeto a mi intimidad y a la vigente normativa de protección de datos. Es por ello que, doy mi consentimiento para la extracción necesaria en la investigación de la que se me ha informado. Declaro que he leído y conozco el contenido del presente documento, comprendo los compromisos que asumo y los acepto expresamente. Y, por ello, firmo este consentimiento informado de forma voluntaria para **manifestar mi deseo de participar en este estudio de investigación sobre el nivel de satisfacción laboral de la enfermera en la Unidad de Cuidados Intensivos de un instituto pediátrico lima 2019**. Recibiré una copia de este consentimiento para guardarlo y poder consultarlo en el futuro.

_____ Firma del Participante

_____ Firma del investigador

Apéndice E: Matriz de consistencia

Título: Nivel de satisfacción laboral de la Enfermera en la Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto

Pediátrico Breña 2019.

Problema	Objetivo general	Objetivos específicos	Variable	Dimensiones	Indicadores	Sub indicadores	Población y muestra	Escala de Medición
-¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de la enfermera en la Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Pediátrico Breña 2019?	-Determinar el nivel de satisfacción laboral de la enfermera en la Unidad de Cuidados Intensivos de Instituto Pediátrico Breña 2019.	-Determinar el nivel de satisfacción laboral de la enfermera en su dimensión extrínseca en la Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Pediátrico Breña 2019. -Determinar el nivel de satisfacción laboral de la enfermera en su dimensión intrínseca en la Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Pediátrico Breña 2019.	Satisfacción laboral.	-Dimensión extrínseca.	Sueldo: 1.- Siento que me pagan una suma justa por lo que hago. 2.- Los aumentos salariales son muy distanciados. 3.- Siento que mi sueldo no está en proporción a mi preparación profesional. 4.- Mi sueldo es suficiente para suplir mis necesidades económicas. Supervisión: 5.- Mi jefe inmediato es bastante asertivo y competitivo. 6.- La relación que tengo con mis superiores es cordial. 7.- Mi jefe toma en cuenta mis sugerencias en mejora del servicio. 8.- La enfermera jefa reconoce mi desempeño laboral	-Totalmente de acuerdo=5. -De acuerdo=4. -Indeciso=3. -En desacuerdo=2. -Totalmente en desacuerdo=1.	Población: -Profesionales asistenciales de la Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Pediátrico Breña 2019. Muestra: 60 profesionales de Enfermería de la unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Pediátrico Breña 2019. Diseño Metodológico: No experimental. Tipo de Investigación: Descriptivo.	Escala de estanos -Alto. -Medio. -Bajo.

(carta de felicitación).

Cuantitativo.
Transversal.

Beneficios laborales:

9.- El conjunto de beneficios que tenemos es equitativo.

10.- Recibo un bono extra por trabajar en un área crítica.

11.- Se me retribuye económicamente o en horas de trabajo el tiempo extra que laboro.

12.- Recibo alimentación por laborar en un área de alto riesgo.

Compañeros de trabajo:

13.- Tengo empatía con mis colegas de trabajo.

14.- Trabajo más de lo que debiera debido a la incompetencia e inexperiencia de mis colegas.

15.- El ambiente creado por mis compañeras es ideal para desempeñar mis funciones.

16.- Existe solidaridad entre compañeras de trabajo.

**Dimensión
Intrínseca.**

Comunicación:

17.- La comunicación aparenta ser buena en este servicio.

18.- Existe afinidad con mi grupo de trabajo.

19.- Hay demasiadas peleas y discusiones en el trabajo.

20.- Las tareas asignadas no siempre son totalmente explicadas.

Condiciones ambientales y físicas:

21.- La distribución física del ambiente de trabajo facilita mis labores.

22.- El ambiente donde trabajo es confortable en iluminación y ventilación.

23.- Cuento con materiales de bioseguridad personal.

24.- Existen accesos de evacuación señalizados y adecuados para desastres naturales.

25.- Existe hacinamiento en el servicio.

26.- Son suficientes los recursos materiales como camillas, sillas de ruedas, biombos, soportes, cobertores.

Del trabajo en si:

27.- Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.

28.- Mi trabajo es altamente estresante.

29.- Considero que tengo conocimientos, habilidades y destrezas para desempeñar mi trabajo.

30.- Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.

Recompensas y Reconocimiento:

31.- Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento que debería recibir.

32.- No siento que el trabajo que hago es apreciado.

33.- Hay pocas recompensas para los que trabajan aquí.

34.- No siento que mis esfuerzos son

remunerados como
deberían ser.

Promoción

35.- Mi trabajo me
supone un reto
estimulante cada día.

36.- Los que hacen
bien su trabajo tienen
una buena
oportunidad de ser
promovidos.

37 Las personas son
promovidas aquí tan
rápidamente como en
otras instituciones.

38 Veo mi trabajo
como una fuente de
realización personal.

39 Me siento feliz por
los resultados que
logro en mi trabajo.
