



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

TESIS

**SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE
ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DE CHICLAYO, 2022**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

Autora

Bach. Rodríguez Guerrero Dámaris Marina
(<https://orcid.org/0000-0002-2731-4769>)

Asesora

Mag. Pais Lescano Aura Cecilia
(<https://orcid.org/0000-0001-8642-2332>)

Línea de Investigación

**Calidad de vida, promoción de la salud del individuo y la
comunidad para el desarrollo de la sociedad**

Sublínea de Investigación

Acceso y cobertura de los sistemas de atención sanitaria

Pimentel – Perú

2023



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la DECLARACIÓN JURADA, soy **Bachiller** del Programa de Estudios de la **Escuela de Enfermería** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autora del trabajo titulado:

SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DE CHICLAYO, 2022

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Rodríguez Guerrero Dámaris Marina	DNI: 44287531	
-----------------------------------	---------------	--

Pimentel, 27 de mayo del 2024.

REPORTE DE SIMILITUD TURINITIN

NOMBRE DEL TRABAJO

RODRIGUEZ_GUERRERO

RECUENTO DE PALABRAS

6592 Words

RECUENTO DE CARACTERES

35332 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

27 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

131.2KB

FECHA DE ENTREGA

Jun 28, 2024 10:11 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jun 28, 2024 10:12 AM GMT-5

● 9% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 9% Base de datos de Internet
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 5% Base de datos de trabajos entregados

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)

**SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN UN
HOSPITAL DE CHICLAYO, 2022**

Aprobación del jurado

MG. VARGAS CABRERA CINDY ELIZABETH

Presidente del Jurado de Tesis

MG. GONZALES DELGADO LEYLA ROSSANA

Secretario del Jurado de Tesis

MG PAIS LESCOANO AURA CECILIA

Vocal del Jurado de Tesis

SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DE CHICLAYO, 2022

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de satisfacción laboral en profesionales de enfermería de cuidados intensivos y emergencia en el Hospital Las Mercedes, Chiclayo 2022; fue de tipo cuantitativo, diseño no experimental transversal, la población fueron 57 profesional a quienes se aplicó un cuestionario. Se encontró que, el 78% de los profesionales eran mujeres, donde gran parte se ubicaba en el rango de edades que iban desde 32 y 40 años, pertenecientes al área de emergencia 80% y con un periodo en servicio de 3 a 7 años; la satisfacción intrínseca predominó en un nivel bajo con un 54%, ya que la mayoría de los profesionales consideraron que las oportunidades de promoción no generan satisfacción e incluso que sus opiniones no son tomadas en cuenta; la satisfacción extrínseca prevaleció en un nivel bajo con un 56%, debido a que los profesionales no tuvieron las comodidades necesarias para cumplir con sus tareas asignadas. Se concluyó que la satisfacción laboral predominó en un nivel bajo con un 56%, lo cual explica que la mayoría de los profesionales evaluados tuvieron una actitud negativa o desfavorable hacia las actividades que realizan.

Palabras Clave: ambiente laboral, enfermería, satisfacción laboral.

Abstract

The objective of the research was to determine the level of job satisfaction in intensive care and emergency nursing professionals at the Hospital Las Mercedes, Chiclayo 2022; It was quantitative, non-experimental cross-sectional design, the population was 57 professionals to whom a questionnaire was applied. It was found that 78% of the professionals were women, most of whom were in the age range of 32 and 40 years, 80% belonged to the emergency area and had a period of service of 3 to 7 years; Intrinsic satisfaction predominated at a low level with 54%, since the majority of professionals considered that promotion opportunities do not generate satisfaction and even that their opinions are not taken into account; Extrinsic satisfaction prevailed at a low level with 56%, because professionals did not have the necessary comforts to fulfil their assigned tasks. It was concluded that job satisfaction predominated at a low level with 56%, which explains that most of the professionals evaluated had a negative or unfavourable attitude towards the activities they carry out.

Keywords: work environment, nurses, job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

En términos generales, cuando hablamos de satisfacción laboral, nos referimos a las actitudes que una persona tiene hacia su trabajo o también hacia factores específicos como la remuneración, las circunstancias laborales o los vínculos entre colegas. Es crucial que los empleados experimenten satisfacción en su empleo, especialmente si ejercen como profesionales de la enfermería, dado que mantienen un contacto constante con individuos que sufren algún padecimiento, los cuales requieren una atención de alta calidad y si el profesional no está satisfecho, puede mostrar actitudes negativas, lo cual puede afectar a la atención ofrecida hacia los usuarios o pacientes.¹

En el ámbito global, concretamente en Guatemala, trabajos demostraron que el 45% del personal de enfermería evidenciaron insatisfacción en su centro de trabajo, debido a la falta de materiales, equipos, falta de incentivos y sobre todo el inadecuado ambiente laboral. Además, se mencionó que un colaborador insatisfecho muestra falta de motivación e interés por realizar el trabajo asignado.²

De la misma manera, acorde a los datos estadísticos obtenidos de una investigación efectuada en Europa, se reveló que el veinte por ciento de los profesionales en el ámbito de la salud expresaron su descontento con la labor que realizan, siendo las principales razones la carencia de reconocimiento y la formación. Por otra parte, en las naciones de América del Sur se observaron resultados alarmantes, pues únicamente el veinticinco por ciento de los trabajadores demostraron un nivel alto de satisfacción, mientras que el ochenta por ciento se mostró insatisfecho, lo cual ha afectado la calidad de la atención brindada al usuario.³

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirmó que exactamente el 65% de los empleados mostraron una satisfacción relativamente baja, lo cual se debió a que algunas organizaciones no contaban con un ambiente confortable para que el trabajador se desempeñe eficientemente e incluso no disponían de los equipos o materiales que el profesional necesita para su desempeño.⁴

En Honduras, el problema de la insatisfacción en los profesionales de enfermería también fue evidente, ya que las estadísticas mostraron que sólo el 58% estuvo satisfecho con su trabajo y el 42% estuvo insatisfecho. Las principales causas de insatisfacción fueron los bajos rangos salariales, las malas condiciones de trabajo, las relaciones humanas entre compañeros, la falta de desarrollo profesional y la sobrecarga de responsabilidades o tareas.⁵

Por otro lado, así como en el contexto internacional existen problemas de insatisfacción, en el entorno peruano ocurre una situación similar, dado que conforme a los hallazgos de una investigación, el 28% de los trabajadores de enfermería tuvieron insatisfacción laboral, ya que la mayoría de los hospitales del sector público carecen de materiales que son indispensables para que el profesional cumpla con sus tareas asignadas, además de que el entorno de trabajo no es el adecuado, lo cual dificulta el desarrollo de sus actividades.⁶

Asimismo, un estudio llevado a cabo en Arequipa demostró que más del 50% de las enfermeras tenían una baja satisfacción en su lugar de trabajo, lo cual ha provocado deficiencias en la calidad de atención ofrecida al paciente ⁷. Por ende, resulta fundamental que el empleado obtenga una remuneración acorde con las actividades que realiza, que disfrute de un ambiente confortable, que reciba capacitaciones constantes y, sobre todo, que cuente con los suficientes equipos o materiales que permitan garantizar el desempeño de sus funciones; todo ello hará que muestre una actitud positiva al interactuar con el paciente o usuario.⁸

También se mencionó que los profesionales del sector salud se enfrentan constantemente a situaciones difíciles y es por ello que deben contar con todas las condiciones requeridas para facilitar el desarrollo de su trabajo, de lo contrario los resultados pueden verse reflejados en la calidad de la atención. Además, deben ser reconocidos por las actividades que realizan y sobre todo contar con un ambiente donde prevalezca la comunicación afectiva, las buenas relaciones entre colegas, el trabajo en equipo y el interés por garantizar el bienestar del trabajador, ya que esto contribuye a la satisfacción en el trabajo ⁹.

En el contexto local, en el servicio de emergencia del Hospital Las Mercedes no fue ajeno a esta realidad, ya que al momento de realizar un breve diagnóstico se observaron escaso reconocimiento de los logros, falta de apoyo y orientación por parte de supervisores o compañeros, dificultades en las relaciones interpersonales, limitado espacio físico en algunos ambientes, falta de capacitación para mejorar los procedimientos técnicos de cuidado, en algunos casos refieren inestabilidad laboral y complicaciones con la organización y horario.

Por otro lado, se notó que algunos profesionales experimentan insatisfacción en su lugar de trabajo, dado que no se encuentran a gusto al llevar a cabo sus labores diarias y en ocasiones carecen de los recursos adecuados para ofrecer un servicio de calidad al cliente; esto ha generado que numerosos empleados pierdan la motivación al realizar sus tareas asignadas. Por lo tanto, ante esta realidad, se busca conocer el nivel de satisfacción laboral en los especialistas en enfermería de un nosocomio de Chiclayo.

En relación a los antecedentes, en Italia, Vainieri M, Seghieri C y Barchielli C, estudiaron "Satisfacción laboral de las enfermeras italianas y su disposición a recomendar su lugar de trabajo", trabajo que fue publicado en 2021, cuyo propósito fue examinar esta variable mediante un análisis descriptivo y evaluando a una población de 118 participantes. Los resultados más destacados arrojaron que más del 50% se siente poco satisfecha en

su trabajo, lo que provoca que su desempeño sea ineficiente y dificulta el logro de los objetivos institucionales. Por otro lado, señalaron que el ambiente de trabajo y los incentivos laborales son fundamentales para que un trabajador muestre un alto nivel de satisfacción respecto a su labor.¹⁰

En Portugal, Silva C y Potra T en el año 2021 desarrollaron un trabajo "Evaluación de la satisfacción laboral de las enfermeras por áreas de atención en una Unidad de Salud", donde se propusieron analizar dicho constructo; para ello, realizaron una investigación descriptiva y los participantes fueron un total de 218 elementos. Se halló que la mayoría tenía un bajo nivel de satisfacción, lo cual se debe a la sobrecarga de trabajo y a la baja remuneración. Los autores afirmaron que un empleado descontento tiende a exhibir actitudes negativas que pueden repercutir negativamente en la atención brindada al paciente.¹¹

En Irán, Akbari M, Bagheri A y Fathollahi A en el año 2020 sacaron adelante su estudio "Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital en Irán", el propósito fue conocer el análisis del fenómeno mencionado, la metodología fue descriptiva, donde los datos fueron adquiridos a través de una encuesta a 146 participantes. Demostraron que la satisfacción destacó en un nivel medio de 58%, también señalaron que este resultado prevalece en profesionales de género femenino y cuyo tiempo de servicio es mayor a un año. También señalaron que los profesionales con baja satisfacción tienen menor productividad en sus actividades asignadas.¹²

En Ecuador, Padilla M, Troya C, Camacho L y Benavides L en el año 2020 desarrollaron su estudio "Evaluación de la satisfacción laboral en un grupo de enfermeras de cuatro ciudades del Ecuador", cuyo objetivo fue analizar del constructo mencionado, considerando un trabajo descriptivo, donde utilizaron una encuesta para recaudar datos de 150 elementos. Se constató que el 70% presentó un nivel bajo de satisfacción, en adición, la satisfacción intrínseca fue de nivel medio y la extrínseca alcanzó un nivel bajo. Los

autores sostuvieron que los resultados prevalecieron en profesionales de género femenino, con tiempo de servicio mayor a dos años y con un estado civil casado.¹³

En Lima, Pezantes E en el año 2021 desarrolló su estudio "Satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de centro quirúrgico de un hospital materno infantil de Lima" cuyo fin radicó en evaluar la variable mencionada, también abordó una metodología transversal y utilizó la encuesta para recopilar data de 40 participantes. Encontró que la mayoría de los evaluados mostraban baja satisfacción, siendo la principal causa la falta de desarrollo personal, las relaciones poco favorables entre compañeros de trabajo y la inadecuada distribución del ambiente. El autor afirmó que los profesionales insatisfechos tienden a estar desmotivados y pierden el interés en realizar correctamente las tareas asignadas.¹⁴

Asimismo, en Lima, Huamani A en el año 2021 realizó su estudio "Satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia de una clínica de Lima", donde el objetivo fue identificar cómo se comporta la variable mencionada, siguió un estudio descriptivo y aplicó una encuesta a 56 profesionales. Encontró que la mayoría se encuentra satisfecha en su lugar de trabajo, ya que la clínica se encarga de que el profesional goce de un ambiente confortable, existen buenas relaciones entre colegas y además la remuneración es acorde a las actividades que desarrollan. Asimismo, cabe destacar que los profesionales satisfechos se encuentran en un estado emocional positivo, lo que contribuye a la atención de los usuarios.¹⁵

Cabello E investigó en el 2021 sobre la "Satisfacción en el trabajo de las enfermeras de un hospital público de Lima", la finalidad de la investigación fue analizar el fenómeno precisado, para lo cual consideró necesario un diseño transversal y obtuvo información de 250 participantes a través de una encuesta. Demostró que la satisfacción en el trabajo predominó en un nivel alto con un valor de 86%, lo cual resalta que muchos profesionales tienen una actitud positiva hacia su trabajo. El autor señaló que las políticas de remuneración y organización son fundamentales para lograr la satisfacción profesional.¹⁶

En Ica, Lázaro G y Yassdey E en el año 2021 publicaron sobre el "Clima organizacional y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Ica", donde la finalidad fue medir los constructos mencionados, los participantes estuvo conformado por 41 profesionales, los cuales fueron evaluados a través de una encuesta. Se evidenció que el grado de satisfacción predominó en un nivel medio con un 73%; adicionalmente, la mayoría indicó que no estaban muy satisfechos con la remuneración y el ambiente de trabajo. Asimismo, los autores afirmaron que la falta de materiales, equipos, reconocimiento y motivación generan insatisfacción en el trabajador e incluso los resultados pueden verse reflejados en la atención ofrecida a los usuarios.¹⁷

En Chiclayo, Sánchez V realizó su estudio en el año 2022 "Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Belén Lambayeque", cuyo objetivo fue correlacionar ambos fenómenos, metodológicamente consideró una investigación transversal y 55 participantes formaron parte de la muestra. Evidenció que la satisfacción prevalece en un buen nivel con un 55%, ya que los evaluados consideran que tienen buenas relaciones con sus superiores y compañeros de trabajo y sobre todo que sus actividades realizadas se justifican por la remuneración recibida. El autor señaló que la satisfacción dentro de la organización es esencial para que el profesional muestre un comportamiento positivo al interactuar con el paciente.¹⁸

Oblitas S realizó su investigación en el año 2020 "Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo", cuyo fin radicó en conocer el nexo entre variables, además en su metodología transversal usó una encuesta que aplicó a 42 participantes. Encontró que el 66% demostró una satisfacción regular, el 28% obtuvo una alta satisfacción y un 5% demostró una categoría baja. Adicionalmente mostró que los resultados tienen mayor presencia en profesionales de género femenino, que oscilan entre los 20 y 35 años y cuya duración en el puesto osciló entre 1 y 4 años.¹⁹

Mayanga M en su estudio realizado en el 2020 "Satisfacción laboral de las enfermeras de Chiclayo", el propósito del estudio fue determinar la prevalencia del fenómeno mencionado, utilizando un diseño transversal y aplicando una encuesta a 74 participantes. Según sus hallazgos, la satisfacción de los profesionales predominó en un nivel moderado y sólo el 22% se inclinó por un nivel alto. Asimismo, dada la evidencia, se resaltaron a la cooperación, la comunicación, los vínculos interpersonales, el ambiente de trabajo y el apoyo entre colegas como factores que ayudan a generar una buena satisfacción en el profesional.²⁰

Díaz G y Zúñiga J realizaron su estudio en el año 2020 "Satisfacción laboral de las enfermeras de un hospital de Chiclayo", la finalidad fue medir la satisfacción en el trabajo, siguieron un estudio descriptivo y emplearon una encuesta con la que obtuvieron información de 37 participantes. Los hallazgos denotaron que el 32% estaba insatisfecho y el 68% mostraba un alto nivel de satisfacción. Los autores señalaron que la satisfacción de los empleados está sujeta a elementos internos y externos, que deben ser considerados por las instituciones, ya que de ello depende el servicio que se presta en el establecimiento.²¹

La investigación que se presenta es justificada porque la enfermera enfrenta distintas circunstancias que pueden impactar su salud, por lo tanto, requiere un entorno que englobe las circunstancias adecuadas para preservar una satisfacción favorable en su trabajo, ya que de ello depende su buen desempeño y la calidad de la atención ofrecida a sus pacientes o beneficiarios. Siendo así, el estudio se ejecutó con el fin de determinar cuál es el grado de contento o descontento en los profesionales y, a raíz de ello, se pueda establecer sugerencias direccionadas a mejorar la satisfacción en el trabajo; además, los hallazgos fueron elementos de impulso para que los directivos del hospital desarrollen actividades direccionadas a abordar las deficiencias que afectan a la satisfacción de los profesionales o incluso a tomar medidas para evitar las diferentes situaciones que pueden incidir en el bienestar del personal.

Por otra parte, los hallazgos fueron utilizados como punto de partida para que otros estudiantes o profesionales se motiven a profundizar en la investigación en diferentes entornos, facilitando así la generación de datos estadísticos que orienten a las autoridades en la toma de decisiones o en la ejecución de medidas destinadas a prevenir la falta de satisfacción en el personal de enfermería, con el fin de garantizar la calidad de la atención que los pacientes o usuarios esperan recibir en dicho centro.

Dado esta problemática y antecedentes se plantea la pregunta de investigación
¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en profesionales de enfermería de cuidados intensivos y emergencia en el Hospital Las Mercedes, Chiclayo 2022?

A partir de ello se establece el objetivo general: Determinar el nivel de satisfacción laboral en profesionales de enfermería de cuidados intensivos y emergencia en el Hospital Las Mercedes, Chiclayo 2022. De ello partes los objetivos específicos: Identificar las características sociodemográficas en profesionales de enfermería de cuidados intensivos y emergencia en el Hospital Las Mercedes, Chiclayo 2022. Identificar el nivel de

satisfacción intrínseca en profesionales de enfermería de cuidados intensivos y emergencia en el Hospital Las Mercedes, Chiclayo 2022. Identificar el nivel de satisfacción extrínseca en profesionales de enfermería de cuidados intensivos y emergencia en el Hospital Las Mercedes, Chiclayo 2022.

La investigación se basó en la teoría de sistemas propuesta por Betty Neuman, donde se hace mención que todas las relaciones o interacciones humanas pueden ser explicadas desde la concepción sistémica; es decir, esta teoría apoya un enfoque sistemático que se considera dinámico y sobre todo abierto para que el profesional garantice la atención del usuario. Por lo tanto, este modelo contempla al individuo como un sistema en constante cambio y complicado, que se relaciona regularmente con una serie de factores internos y externos, los mismos que pueden repercutir en su bienestar y sobre todo en su energía para brindar la atención que requiere el paciente.²²

Asimismo, se precisa que el personal sanitario vive en un ambiente donde necesitan tener la capacidad de adaptación, pero es importante que cuenten con un ambiente favorable que les permita tener la comodidad necesaria al momento de realizar sus actividades y por lo tanto esto se convierte en una respuesta de ajuste dinámico y continuo. En este efecto, esta teoría se relaciona con la variable de estudio, ya que la satisfacción de los profesionales depende de factores internos y externos, los cuales se generan dentro del ambiente de trabajo y sí son considerados como factores negativos hacen que el sujeto utilice la neguentropía, la cual facilita el uso de la energía para orientar al cliente hacia el bienestar y el equilibrio.²²

La satisfacción laboral se tiene considerando las emociones y afectos de su puesto laboral, que pueden ser positivos o incluso negativos, ya que la satisfacción es un factor que depende de varios elementos que producen alegría en el empleado y cubren sus requerimientos personales. Se puede destacar que cuando la organización no se interesa por la satisfacción del empleado, se generan consecuencias que pueden afectar a la

institución y también al empleado, ya que este no tendrá el rendimiento ideal esperado por la organización y puede incluso llegar a abandonar su trabajo y optar por otras oportunidades que le generen mayor satisfacción.²³

También se define como la condición de contento y bienestar de un individuo respecto a su ambiente laboral o el lugar donde realiza su trabajo; además implica apreciaciones vinculadas a la interacción entre quienes conforman la entidad, resaltando el acatamiento de las políticas y regulaciones organizativas. Del mismo modo, se señala que cuando estas no facilitan el progreso adecuado del empleado, se producen acciones que provocan impresiones adversas y así, la disminución en la satisfacción laboral.²⁴

Asimismo, se conceptualiza como los sentimientos que son experimentados por un individuo al momento de encontrar un equilibrio entre una necesidad y el propósito u objetivo que busca alcanzar, es decir, es el comportamiento o actitud que tiene el trabajador frente a sus actividades asignadas dentro de su trabajo. Estos comportamientos se basan en los valores y las diferentes creencias que desarrolla dentro de su entorno laboral, el cual está determinado por las peculiaridades o características del puesto de trabajo.²⁵

Además, también se define como las actitudes que muestra un trabajador cada vez que se siente complacido por la compatibilidad entre las actividades que ejecuta y su personalidad, por los beneficios socioeconómicos que recibe, por el apoyo de sus compañeros y jefes, por las condiciones de trabajo, por el reto que representa el trabajo que realiza y por el salario que recibe. Es importante que la remuneración o salario tenga relación con las actividades o tareas que realiza el trabajador, de lo contrario se percibe un desequilibrio y se genera insatisfacción en el trabajador.²⁶

De la misma manera, se considera también como las interacciones que se generan entre el entorno laboral y los empleados de una organización, donde se busca la coherencia entre lo que el trabajador quiere de su trabajo y lo que siente que recibe. Por lo tanto, la satisfacción es la percepción que tiene un empleado del entorno laboral y las acciones que ejecuta una institución para satisfacer una específica por la que trabaja el empleado o trabajador.²⁷

Partiendo de la teoría, se conoce que la satisfacción se compone de dos elementos, el intrínseco y el extrínseco. El primer factor consta de todos aquellos elementos que se encuentran vinculados o relacionados con el reconocimiento por el esfuerzo laboral, las tareas asociadas al cargo, la independencia, la labor en sí misma, las obligaciones y los éxitos; todos estos aspectos tienen el potencial de generar una sensación prolongada de contento en el empleado y, sobre todo, un incremento en la eficiencia.²⁸

De la misma manera, la satisfacción intrínseca es el resultado de recompensas internas al profesional o trabajador, es decir, este elemento está asociado a la valoración de la responsabilidad, el trabajo, las habilidades, las técnicas o métodos utilizados para lograr un mejor desempeño, entre otros aspectos relacionados con la labor del trabajador. En conclusión, el trabajador muestra una satisfacción intrínseca cuando tiene la libertad de elegir sus propios métodos o técnicas de trabajo, cuando la organización reconoce el esfuerzo que pone en realizar un buen trabajo, las oportunidades de promoción que le da el centro de trabajo y sobre todo el interés por las sugerencias o cualquier idea aportada por el profesional.²⁹

Mientras que los factores extrínsecos son todas aquellas condiciones que rodean o están en el entorno del empleado mientras lleva a cabo las tareas designadas, incluyendo la supervisión, las relaciones interpersonales, la seguridad de permanencia del estado laboral, el sueldo, las normativas, los términos laborales y las directrices institucionales.²⁸

En el mismo sentido, se señala que el profesional se siente satisfecho extrínsecamente por el salario, la promoción o la retribución por objetivo, es decir, la satisfacción se logra con cualquier recompensa o retribución posterior al desarrollo de una determinada actividad; además, el trabajador percibe las relaciones con los miembros que conforman la organización, si éstas son desfavorables, tendrá efectos negativos en su grado de satisfacción, además se destaca factores como las condiciones en que realiza sus actividades y los horarios.³⁰

Por otro lado, al hablar de enfermería la OMS lo define como uno de los oficios asociados a los cuidados centrados en la persona, que se enfoca en fomentar el bienestar, evitar distintas afecciones y brindar cuidados a todos los individuos afectados por trastornos mentales o físicos, así como a aquellos que tienen alguna discapacidad, sin importar su edad ni el entorno comunitario o sanitario en el que se encuentren.³¹ Asimismo, se comprende como una ocupación directamente relacionada con la salud y el bienestar de la totalidad de la población, sin importar la edad, la localidad, los conjuntos sociales o las familias, independientemente de su estado de salud o condición. Además, se destaca que son responsabilidades fundamentales que contribuyen a fomentar un ambiente lleno de seguridad, la instrucción, la administración de los sistemas de salud y los pacientes, la indagación y, especialmente, la intervención en las políticas sanitarias.³²

Respecto al lugar de investigación, El Hospital Las Mercedes se creó oficialmente el 18 de Diciembre a inicios de la década de los 50, bajo el mandato gubernamental del ex presidente Rufino Echenique y teniendo como Ministro de Salud al Doctor Bartolomé Herrera. En aquella época se le otorgó la administración a la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo con el fin de velar por el funcionamiento y mantenimiento. El nosocomio se creó en la ciudad de Chiclayo con las características generales de infraestructura proporcionadas a la comunidad. En el año 90 se nombró como "Hospital Regional Docente las Mercedes", de acuerdo con la R.D. N° 0137 - DGS - L - 90, el 05 de junio de ese mismo

año, mediante la integración de actividades asistenciales y educativas en diversas áreas de la salud. Este hospital cuenta con departamentos, servicios y programas preventivos en todas las especialidades médico-quirúrgicas. En el departamento de emergencia y cuidados críticos se incluyen tanto el servicio de emergencia como el servicio de cuidados críticos.³³

II. MATERIALES Y MÉTODO

El tipo de investigación fue cuantitativo, cuyo propósito fue utilizar el análisis numérico para medir los fenómenos o variables que se pretenden investigar.³⁴ En esta investigación, este enfoque permitió medir la satisfacción laboral mediante el uso de datos estadísticos que se obtuvieron tras la recogida de datos con la encuesta.

Asimismo, se trató de un diseño no experimental, cuyo objetivo es observar los fenómenos para luego analizarlos tal y como son encontrados; fue transversal, ya que la información se obtiene una sola vez, y es descriptivo, ya que se describen las características de las variables.³⁵ En la investigación, la variable de estudio fue observada y analizada desde su medio natural; además fue transversal en su diseño, ya que el cuestionario se administró en un momento particular; asimismo, fue descriptiva, puesto que se detallaron las características de la satisfacción laboral. El esquema fue el siguiente:



Donde:

M = Muestra

O = Observación de satisfacción laboral

Partiendo de la definición de población, siendo que se estructura por un conjunto o grupo de elementos que tienen características en común, los mismos que pueden mostrar variaciones con el pasar del tiempo³⁶, se delimita la población de este estudio. Esta estuvo compuesta de 57 profesionales de enfermería, donde 46 pertenecían a emergencia y 11 a cuidados intensivos del Hospital Las Mercedes.

Los criterios de selección comprenden los de inclusión y de exclusión. Entre criterios de inclusión se consideraron los profesionales contratados o nombrados, que respondieron de manera adecuada a las preguntas del cuestionario por completo y que consintieron voluntariamente a formar parte del estudio en su aplicación o que dieron su consentimiento por escrito. Asimismo, los criterios de exclusión fueron: Profesional que estaban ausentes debido a licencia médica o vacaciones, que estaban participando en cursos de formación en el momento de recopilación de datos, que tenían menos de tres meses de experiencia laboral y aquellos que optaron por no participar voluntariamente en la realización del cuestionario.

La investigación se basó en una muestra censal, donde todos los elementos de la población son considerados como una muestra.³⁶ En tal sentido, la población de estudio fue pequeña y, por lo tanto, no fue necesario extraer una muestra, es decir, se abordaron todos los profesionales que comprendieron la población. Además, para la selección de la muestra se empleó el no probabilístico por conveniencia, que se caracteriza por permitir al investigador seleccionar elementos según su interés, es decir, no permite realizar cálculos ni utilizar fórmulas estadísticas.³⁴

Respecto a las técnicas de recolección de datos, se utilizó la técnica de la encuesta, cuyo objetivo es ayudar a los investigadores a recolectar datos acerca de un tema específico, la cual es entregada por los colaboradores que forman parte del universo a evaluar. Por lo tanto, en el estudio la encuesta facilitó la adquisición de datos vinculados con la satisfacción laboral, que fue otorgada por la muestra analizada en el estudio.³⁶ Por otro lado, el instrumento fue el cuestionario, definido como aquel que comprende un conjunto de ítems o preguntas que se definen en función a las variables que se busca medir.³⁴

Se utilizó el cuestionario fue denominado Escala de Satisfacción Laboral (ESL), el cual fue creado por Warr P, Cook J y Wall T en 1979 y fue validado en el Perú por la autora María Elisabet Carlos Cajo en 2018. El objetivo del instrumento fue medir la satisfacción en los profesionales de enfermería a través de dos dimensiones: La satisfacción intrínseca por el trabajo que comprende siete ítems (2, 4, 6, 8, 8, 10, 12, 14) y la satisfacción extrínseca por las condiciones del puesto que comprende ocho ítems (1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15). La aplicación de la escala fue individual, cuya medición fue ordinal con alternativas que van de 1 (Muy insatisfecho) a 7 (Muy satisfecho). Los baremos de interpretación fueron: Bajo = de 0 a 15 puntos, medio = de 16 a 45 puntos y alto de 46 a más puntos.

Para el análisis, los datos recopilados fueron tabulados en Excel 2019, el cual facilitó organizar la información en una hoja de cálculo y con el uso de la estadística descriptiva se pudo distribuir mediante tablas o figuras, donde se evidenció frecuencias y porcentajes para su correspondiente interpretación.

Respecto a los criterios éticos, para esta investigación se han considerado los criterios mencionados en el informe de Belmont³⁶, los cuales fueron: Principio de autonomía, es la forma de reconocer que el ser humano es libre y autónomo para tomar decisiones.³⁷ Este criterio se cumplió en la investigación, porque los participantes tenían libertad de decisión para participar o no en el estudio; además, pudieron tomar la decisión de dejar de responder el cuestionario en el instante que estimen apropiado; finalmente, esto estuvo garantizado por el consentimiento informado.

Siguiendo con los principios éticos, se consideró el de beneficencia, el cual buscó asegurar el bienestar o la calma del involucrado, además de maximizar los beneficios por su participación.³⁷ Dentro del estudio, todos los profesionales gozaron de un ambiente que garantice su bienestar al momento de participar en la aplicación del cuestionario; además, fueron informados que por su participación no tuvieron ninguna ganancia financiera, únicamente obtuvieron acceso a sus resultados, los cuales podrían haber sido requeridos a la autora del estudio.

Finalmente, el principio de justicia ayudó a garantizar que todos sean tratados por igual.³⁸ En la aplicación del cuestionario se abordó a todos los participantes de manera justa, ya que se evitaron en todo momento los criterios discriminatorios por género, religión, etc.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

Tabla N°1. Características sociodemográficas en profesionales de enfermería de cuidados intensivos y emergencia en el Hospital Las Mercedes

Categorías	n	%
Edad	57	100%
32 a 40 años	29	48%
41 a 50 años	19	35%
51 a 63 años	9	17%
Género	57	100%
Masculino	15	22%
Femenino	42	78%
Área de servicio	57	100%
Emergencia	46	80%
Cuidados críticos	11	20%
Tiempo de servicio	57	100%
Menos de 2 años	10	18%
3 a 7 años	20	35%
8 a 12 años	15	26%
Más de 13 años	12	21%

El 78% de los profesionales eran mujeres, donde gran parte se ubicaba en el rango de edades que iban desde 32 y 40 años, pertenecientes al área de emergencia 80% y con un periodo en servicio de 3 a 7 años.

Tabla N°2. Nivel de satisfacción intrínseca en profesionales de enfermería de cuidados intensivos y emergencia en el Hospital Las Mercedes

Nivel de satisfacción	Porcentaje (%)
Bajo	54
Medio	18
Alto	28

En la tabla 2 se muestra que la satisfacción intrínseca prevaleció en un nivel bajo con un 54%, continuado de un nivel alto con un 28% y un nivel medio con un 18%; esto significa que la mayoría de los profesionales consideran que las oportunidades de promoción no ocasionan satisfacción e incluso que sus opiniones no son tenidas en cuenta.

Tabla N°3. Nivel de satisfacción extrínseca en profesionales de enfermería de cuidados intensivos y emergencia en el Hospital Las Mercedes

Nivel de satisfacción	Porcentaje (%)
Bajo	56
Medio	25
Alto	19

En la tabla 3 se observa que la satisfacción extrínseca alcanzó un nivel bajo con un 56%, seguido de un nivel medio con un 25% y un nivel alto con un 19%; esto evidencia que la mayoría de los evaluados consideran que no tienen las comodidades necesarias para cumplir con sus tareas asignadas y que no existe un apoyo mutuo por parte de su jefe.

Tabla N°4. Nivel de satisfacción laboral en profesionales de enfermería de cuidados intensivos y emergencia en el Hospital Las Mercedes

Nivel de satisfacción	Porcentaje (%)
Bajo	56
Medio	21
Alto	23

Tal como se muestra en la tabla 4, la satisfacción laboral prevaleció en un nivel bajo con un 56%, continuado de un nivel alto con un 23% y un nivel medio con un 21%; esto indica que la mayoría de los profesionales evaluados tienen una actitud negativa respecto a las labores que ejecutan.

3.2. Discusión

La satisfacción laboral es la condición de felicidad y estado de confort que percibe el profesional en relación con el ambiente laboral donde realiza sus funciones; también incluye las perspectivas ligadas con la comunicación entre los integrantes de la entidad, resaltando el cumplimiento de las políticas y regulaciones organizacionales.²⁴ Asimismo, en función a la teoría de sistemas propuesta por Betty Neuman se infiere que el personal sanitario vive en un contexto donde necesitan tener la capacidad de adaptación y flexibilidad, siendo relevante para ello que cuenten con un espacio favorable que les permita tener la comodidad necesaria al momento de realizar sus actividades y por lo tanto esto se convierte en una respuesta de ajuste dinámico y continuo.²²

Se encontró que la satisfacción laboral prevaleció en un nivel bajo en el 55% del personal, lo cual demuestra que la mayor parte de profesionales tenía una actitud negativa hacia las actividades asignadas. En concordancia, existe un estudio realizado en enfermeras de cuatro ciudades de Ecuador, donde se concluyó que el 70% de las profesionales presentaban un bajo nivel de satisfacción¹³; por otro lado, una investigación llevada a cabo en un centro médico de Chiclayo también evidenció que el 32% de las profesionales de enfermería expresaron insatisfacción en su centro de trabajo.²¹ Si bien en este último estudio la frecuencia de insatisfacción fue menor, sigue siendo un porcentaje importante, lo cual evidencia que un bajo nivel de satisfacción es un hallazgo frecuente en el personal de enfermería.

Estas semejanzas demuestran que la mayoría de los profesionales tienden a estar insatisfechos con las tareas asignadas y con el ambiente donde realizan sus actividades, y esto se debe a una inadecuada comunicación, carencia de respaldo por parte de los líderes o supervisores laborales, inadecuadas relaciones interpersonales e incluso el espacio físico limitado en el que el profesional desempeña sus tareas asignadas. Por lo tanto, es fundamental que todas las instituciones sanitarias pongan el interés necesario en fortalecer

los elementos mencionados, con la finalidad de garantizar un entorno confortable que permita a los profesionales desempeñarse de la mejor manera posible, lo cual contribuirá al fortalecimiento de su satisfacción en el trabajo.

Sin embargo, existen diferencias con un estudio ejecutado en enfermeras de un hospital público de Lima, donde se evidenció que la satisfacción en el trabajo predominaba en un nivel alto con un valor estadístico de 86%, lo que indicó que la mayoría de profesionales tenía una actitud positiva hacia su trabajo.¹⁶ Estas discrepancias pueden deberse a que en esta investigación se evaluó a enfermeras de diferentes áreas en comparación con el estudio que sólo consideró a profesionales de cuidados intensivos y emergencia, áreas que requieren mayor compromiso, debido a la sobrecarga de actividades laborales. Por otro lado, también se debe considerar que siempre hay diferencias en las políticas, administración y carga entre los centros de salud.

Según la revisión, se ha demostrado que los enfermeros a nivel global son en su mayoría de género femenino y la edad promedio se encuentra por debajo de los 35 años.³⁷ De acuerdo a los hallazgos contrastados en el estudio, se obtuvo que el 78% de los profesionales evaluados fueron mujeres, donde gran parte se ubicaba en el rango de edades que iban desde 32 y 40 años, pertenecientes al área de emergencia casi en su totalidad con un 80% y el 20% en el área de cuidados críticos, con un periodo en servicio de 3 a 7 años.

Resultado semejante encontró un estudio que evaluó a profesionales de enfermería en la unidad de urgencias de un hospital estatal de Chiclayo y concluyó que la mayoría son mujeres de 20 a 35 años y quienes sirvieron en su carrera de 1 a 4 años¹⁹; asimismo, un estudio efectuado en un hospital en Irán evidenció que los profesionales fueron de género femenino y cuyo tiempo de servicio fue mayor a un año.¹² Por lo tanto, los trabajos previos demuestran concordancia con el estudio y esto indica que la mayoría del personal de enfermería son mujeres jóvenes.

La satisfacción intrínseca se refiere a todos aquellos elementos que se encuentran vinculados o relacionados con el reconocimiento por el esfuerzo laboral, las tareas vinculadas al cargo, la independencia, el trabajo en sí, las responsabilidades y los logros; por tanto, el trabajador muestra una satisfacción intrínseca cuando tiene la libertad de elegir sus propios métodos o técnicas de trabajo, cuando la organización reconoce el esfuerzo que pone en realizar un buen trabajo, las oportunidades de promoción que le da el centro de trabajo y sobre todo el interés por las sugerencias o cualquier idea aportada por el profesional.²⁸ Se encontró que la satisfacción intrínseca predominó en un nivel bajo con un 54%, lo que indicó que la generalmente este personal de salud señala que lograr ocasiones de promoción no proporciona satisfacción e incluso que sus opiniones no son consideradas en diferentes circunstancias.

Este hallazgo difiere de una investigación llevada a cabo en un grupo de enfermeras de cuatro ciudades de Ecuador, se reportó que la satisfacción intrínseca predominó en un nivel medio.¹³ Estas discrepancias se deben a que los profesionales evaluados en el estudio consideran que las oportunidades de promoción que les brinda el hospital no son las más adecuadas y que no tienen suficiente libertad para elegir sus propios métodos o técnicas de trabajo, y esto puede deberse a que cada trabajador está sujeto a la adherencia a las políticas y regulaciones de la organización o sugerencias dadas por los superiores o jefes de trabajo; sin embargo, es importante señalar que todos los profesionales necesitan aplicar sus métodos o técnicas de trabajo, ya que esto les permite demostrar mayor efectividad o rendimiento en las tareas asignadas.

La satisfacción extrínseca son todas aquellas condiciones que rodean o están en el entorno del empleado mientras lleva a cabo sus tareas asignadas, incluyendo la supervisión, las relaciones humanas, la estabilidad laboral, la remuneración, las regulaciones, los términos laborales y las directrices institucionales.²⁸ Se obtuvo que la satisfacción extrínseca obtuvo un bajo nivel de 56%, esto reveló que la mayoría de los

encuestados consideró que les faltan las comodidades adecuadas para realizar sus tareas establecidas y que no existe un apoyo mutuo por parte de sus jefes o superiores.

En concordancia, existe un estudio ejecutado en un grupo de enfermeras del Ecuador, donde se concluyó que la satisfacción extrínseca predominó en un nivel bajo.¹³ Estas similitudes sugieren que la mayoría de los trabajadores muestran su insatisfacción con los factores extrínsecos y esto se debe a que en la mayoría de los hospitales las relaciones interpersonales entre colegas o jefes en el entorno laboral no son las más adecuadas, lo que genera descontento entre los trabajadores y a esto se suma la limitada formación para optimizar los métodos técnicos de atención y los inadecuados ambientes de trabajo donde realizan sus actividades habituales.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

- La satisfacción laboral prevaleció en un nivel bajo con un 56%, continuado de un nivel alto con un 23% y un nivel medio con un 21%, lo cual explica que la mayoría de los profesionales evaluados tuvieron una actitud negativa o desfavorable hacia las actividades que realizan.

- Las características sociodemográficas mostraron que el 78% de los especialistas eran mujeres, donde la mayoría oscilaban entre los 32 y los 40 años, pertenecientes al área de emergencia 80% y con un tiempo de servicio de 3 a 7 años.

- La satisfacción intrínseca predominó en un nivel bajo (54%), continuado de un nivel alto (28%) y finalmente el nivel medio (18%), lo que indicó que la mayoría de los profesionales consideraron que las posibilidades de ascenso no producen satisfacción e incluso que sus opiniones no son tomadas en cuenta.

- La satisfacción extrínseca fue en su mayoría de nivel bajo (56%), seguido de un nivel medio (25%) y un nivel alto (19%), lo que indicó que la mayoría de los profesionales no tuvieron las facilidades requeridas para llevar a cabo sus labores designadas y que no existe un apoyo mutuo por parte de su jefe.

4.2. Recomendaciones

- Se sugiere que los directivos del hospital elegido por este estudio mejoren la satisfacción profesional mediante prácticas que deban establecerse en la rutina diaria como es la motivación al personal, el trabajo en conjunto, la adecuada comunicación, la iniciativa y el apoyo mutuo entre jefe-trabajador y trabajador-trabajador.

- Para la jefatura de enfermería de este hospital, se recomienda reconocer el esfuerzo realizado por los profesionales en el desenvolvimiento de las funciones otorgadas, felicitarles por el cumplimiento de metas u objetivos y, sobre todo, escuchar y tener en cuenta sus opiniones y sugerencias, ya que ello contribuirá a mejorar la satisfacción intrínseca.

- Una recomendación general para todas las áreas es fomentar la comunicación asertiva, las buenas relaciones interpersonales y garantizar un ambiente cómodo, donde el profesional esté cómodo para realizar las actividades que tiene asignadas; esto ayudará a optimizar la satisfacción extrínseca.

- A futuros profesionales de la Universidad Señor de Sipán, realizar estudios explicativos en muestras más representativas, teniendo en cuenta la satisfacción laboral y otros constructos como las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo o el clima organizacional.

REFERENCIAS

1. Zikusooka M, Elci O, Özdemir H. Job satisfaction among Syrian healthcare workers in refugee health centres. *Human resources for health*. 2021; 19(1).
2. Geta A, Biks G, Dellie E, Yazachew L. Job Satisfaction and Associated Factors among Health Professionals Working at Public and Private Hospitals in Bahir Dar City, Northwest Ethiopia: A Comparative Cross-Sectional Study. *ioMed research international*. 2021; 12(1).
3. Sánchez S, Fuentes G, Artacho R. Rankings internacionales de satisfacción laboral. *revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*. 2020; 219(20).
4. Organización internacional del Trabajo (OIT). Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. [Online].; 2020 [cited 2021 Setiembre 17. Available from: <http://bit.ly/3eT5Jlx>.
5. Jasiński A, Derbis R, Walczak R. Workload, job satisfaction and occupational stress in Polish midwives before and during the COVID-19 pandemic. *Medycyna pracy*. 2021; 72(6).
6. Carrasco O, Castillo E, Salas R, Reyes C. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19. *Revista Prepint*. 2021; 31(2).
7. Duche A, Rivera G. Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Enferm. glob*. 2020; 18(24).
8. Organización Panamericana de la Salud. La enfermería en tiempos de la COVID-19: un relato de dos enfermeros de práctica avanzada desde el frente de la pandemia. [Online].; 2020 [cited 2021 Setiembre 17. Available from: <http://bit.ly/2OX9Oup>.
9. Yslado R, Norabuena R, Loli T. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en

profesionales de la salud. Horizonte Médico. 2019; 19(4).

10. Vainieri M, Seghieri C, Barchielli C. Influences over Italian nurses' job satisfaction and willingness to recommend their workplace. Health services management research. 2021; 34(2).

11. Silva C, Potra T. Nurses' job satisfaction assessment by areas of care. Revista da Escola de Enfermagem da U S P. 2021; 55(3).

12. Akbari M, Bagheri A, Fathollahi A, Darvish M. Satisfacción laboral entre enfermeras en Irán: ¿importa el género? Revista de atención médica multidisciplinaria. 2020; 13(1).

13. Padilla M, Troya C, Camacho L, Benavides L. Evaluación de la satisfacción laboral en un grupo de enfermeras de cuatro ciudades del Ecuador en el mes de enero de 2020. Práctica Familiar Rural. 2020; 5(1).

14. Pezantes E. Satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio del centro quirúrgico de un hospital materno infantil de Lima – 2021. [Tesis de grado]. Lima: Universidad María Auxiliadora. [Online].; 2021 [cited 2022 Mayo 6. Available from: <https://repositorio.uma.edu.pe/>.

15. Huamani A. Satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia de una clínica en Lima, 2021. [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad Norbert Wiener. [Online].; 2021 [cited 2022 Mayo 5. Available from: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/>.

16. Cabello E. Satisfacción laboral con relación al desempeño de las enfermeras de un hospital público en Lima, 2021. [Tesis de grado]. Lima: Universidad César Vallejo. [Online].; 2021 [cited 2022 Mayo 6. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/>.

17. Lazaro G, Yassdey E. Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales

de enfermería del Hospital Regional de Ica, diciembre 2020. [Tesis de grado]. Ica: Universidad Autónoma de Ica. [Online].; 2021 [cited 2022 Mayo 5. Available from: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/>.

18. Sánchez V. Gestión de Recursos Humanos y Satisfacción Laboral de las Enfermeras en el Hospital Belén Lambayeque. [Tesis de Maestría]. Chiclayo: Universidad César Vallejo. [Online].; 2022 [cited 2022 Mayo 5. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/>.

19. Oblitas S. Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo, Perú. Revista Experiencia en Medicina del Hospital Regional Lambayeque. 2020; 6(1).

20. Mayanga M. Nivel de satisfacción laboral de los enfermeros Serumistas, Chiclayo 2019. [Tesis de grado]. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de MOgrovejo. [Online].; 2020 [cited 2022 Mayo 4. Available from: <https://tesis.usat.edu.pe/>.

21. Díaz G, Zuñiga J. Satisfacción laboral de la enfermera en el servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Las Mercedes, Chiclayo. [Tesis de grado]. Chiclayo: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. [Online].; 2019 [cited 2022 Mayo 4. Available from: <https://repositorio.unprg.edu.pe/>.

22. Specchia ML, Cozzolino MR, Carini E, Di Pilla A, Galletti C, Ricciardi W, et al. Leadership styles and nurses' job satisfaction. Results of a systematic review. Int J Environ Res Public Health [Internet]. 2021 [citado el 24 de mayo de 2024];18(4):1552. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33562016/>

23. Niinihuhta M, Häggman-Laitila A. A systematic review of the relationships between nurse leaders' leadership styles and nurses' work-related well-being. *Int J Nurs Pract* [Internet]. 2022 [citado el 24 de mayo de 2024];28(5). Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35102648/>
24. Lavoie-Tremblay M, Gélinas C, Aubé T, Tchouaket E, Tremblay D, Gagnon M-P, et al. Influence of caring for COVID-19 patients on nurse's turnover, work satisfaction and quality of care. *J Nurs Manag* [Internet]. 2022 [citado el 24 de mayo de 2024];30(1):33–43. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34448520/>
25. Palma S. Elaboración y Estandarización de la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) en una muestra de trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*. 1999; 21(1).
26. Nurmeksela A, Mikkonen S, Kinnunen J, Kvist T. Relationships between nurse managers' work activities, nurses' job satisfaction, patient satisfaction, and medication errors at the unit level: a correlational study. *BMC Health Serv Res* [Internet]. 2021 [citado el 24 de mayo de 2024];21(1). Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33794875/>
27. Fowler KR, Robbins LK, Lucero A. Nurse manager communication and outcomes for nursing: An integrative review. *J Nurs Manag* [Internet]. 2021 [citado el 24 de mayo de 2024];29(6):1486–95. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33793022/>
28. Niskala J, Kanste O, Tomietto M, Miettunen J, Tuomikoski A-M, Kyngäs H, et al. Interventions to improve nurses' job satisfaction: A systematic review and meta-analysis. *J Adv Nurs* [Internet]. 2020 [citado el 24 de mayo de 2024];76(7):1498–508. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32128864/>
29. Pedraza N. El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *novar*. 2020; 30(76).

30. Menghi M, Oros L. Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario. *Revista de Psicología*. 2019; 10(20).
31. Organización Mundial de la Salud. Promoción de la salud. [Online].; 1998 [cited 2021 Octubre 2]. Available from: <https://www.who.int/>.
32. Morfi R. Gestión del cuidado en enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*. 2010; 26(1).
33. Gobierno Regional de Lambayeque. Información Institucional. Hospital “Las Mercedes” Chiclayo. [Online]. 2019. [citado el 24 de mayo de 2024]; <https://www.regionlambayeque.gob.pe/web/informacion-institucional?m1=5745&m2=5741&m3=1077&m4=923&pass=MTMxMA&pass=MTMxMA>
34. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Séptima edición ed. S.A IE, editor. México: Mc Graw Gill; 2018.
35. Ruiz-Fernández MD, Pérez-García E, Ortega-Galán ÁM. Quality of life in nursing professionals: Burnout, fatigue, and compassion satisfaction. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2020 [citado el 24 de mayo de 2024];17(4):1253. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32075252/>
36. Vara A. 7 pasos para una tesis exitosa desde la idea inicial hasta la sustentación. Primera Edición ed. Perú: Universidad de San Martín de Porres; 2010.
37. Ryan K, Brady J, Cooke R, Height D, Jonsen A, King P, et al. Informe Belmont: Principios éticos y directrices para la protección de sujetos humanos de investigación. [Online].; 1976 [cited 2021 Octubre 31]. Available from: https://medicina.unmsm.edu.pe/etica/images/Postgrado/Instituto_Etica/Belmont_report.pdf

38. Noreña A, Moreno N, Rojas J, Rebolledo D. Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichán*. 2012; 2(1): p. 263-274

ANEXOS

- Acta de aprobación



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Mg. Pais Lescano Aura Cecilia, docente de la Escuela Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la salud de la Universidad Señor de Sipán; mediante el presente informe se da la conformidad de la investigación realizada por:

Apellidos y Nombres del Bachiller: RODRÍGUEZ GUERRERO DÁMARIS MARINA

Título del Trabajo de Investigación: SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DE CHICLAYO, 2022 Considerando los siguientes puntos a señalar la conformidad de esta investigación:

Título _____(conforme)
Planteamiento del problema _____(conforme)
Marco teórico _____(conforme)
Metodología _____(conforme)
Resultados y discusión _____(conforme)
Conclusiones y recomendaciones _____(conforme)
Fuentes de información (estilo Vancouver última edición) _____(conforme)

Mg. Pais Lescano Aura Cecilia
DNI: 16404272

Pimentel, 14 de Junio del 2024

- Tabla de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Instrumento	Valores finales	Tipo de variable	Escala de medición
Satisfacción laboral	De acuerdo al autor Alles M, es aquella que se considera teniendo en cuenta las emociones y sentimientos de su lugar de trabajo, los cuales pueden ser negativos, pero también pueden ser positivos (23)	variable fue medida considerando 15 ítems, los mismos que se encontraron distribuidos en dos elementos, la satisfacción intrínseca y extrínseca.	Satisfacción intrínseca por el trabajo	Método de trabajo	2	Escala de Satisfacción Laboral Carlos C (34)	Bajo = 0 a 15 puntos Medio = 16 a 45 puntos Alto de 46 a más puntos.	Categoría	Ordinal
				Reconocimiento	4				
				Responsabilidad	6				
				Capacidades	8				
				Oportunidades	10				
				Atención	12				
			Variedad	14					
			Satisfacción extrínseca por condiciones del puesto.	Condiciones físicas	1				
				Compañeros de trabajo	3				
				Jefe de trabajo	5				
				Salario	7				
				Relaciones humanas	9				
				Organización	11				
				Horario	13				
				Estabilidad de empleo	15				

- **Instrumento**

Cuestionario de Satisfacción laboral

Instrucciones: Apreciado profesional, a continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales Usted deberá responder marcando con un aspa (X) la alternativa que considere conveniente. La aplicación es en calidad anónima.

Edad:	Género: M () F ()
Área de servicio:	
Tiempo de servicio:	

1 =Muy Insatisfecho 2=Bastante Insatisfecho 3= Algo Insatisfecho 4=Indiferente 5= Algo Satisfecho 6= Satisfecho 7=Muy satisfecho								
N ^o	Ítems	1	2	3	4	5	6	7
1	Las condiciones físicas del trabajo.							
2	La libertad que se le otorga para elegir su propio método de trabajo.							
3	Los compañeros de trabajo.							
4	El reconocimiento que obtiene por un buen trabajo.							
5	El jefe inmediato.							
6	La cantidad de responsabilidad que se le confía.							
7	El salario adecuado							
8	La posibilidad de utilizar las propias capacidades profesionales.							
9	La relación general entre los trabajadores y supervisores							
10	Las oportunidades de promoción con las que cuenta.							
11	El modo en que se gestiona el centro como organización							
12	La atención que se presta a sus sugerencias.							
13	El horario de trabajo.							
14	La variedad del trabajo que se realizan en el trabajo							
15	La estabilidad en el empleo							

Tomado de: Carlos M (2018)

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Ficha técnica DE LA Escala de Satisfacción Laboral (ESL)	
Nombre del instrumento	Escala de Satisfacción Laboral (ESL)
Autor	Warr P, Cook J y Wall T
Año	1979
Adaptación	María Elisabet Carlos Cajo
Objetivo	Medir el nivel de la satisfacción laboral
Aplicación	Individual
Escala de medición	Ordinal
N° de ítems	15
Duración	20 minutos
Dimensiones	satisfacción intrínseca y satisfacción extrínseca.
Puntuaciones	1 =Muy Insatisfecho 2=Bastante Insatisfecho 3= Algo Insatisfecho 4=Indiferente 5= Algo Satisfecho 6= Satisfecho 7=Muy satisfecho.
Validez	Juicio de expertos
Confiabilidad	0.841
Categorías de interpretación	Bajo = de 0 a 15 puntos, medio = de 16 a 45 puntos y alto de 46 a más puntos.

- Documentos Ilustrativos



N° 012/ 23

AUTORIZACIÓN

El Director y el Jefe de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación del Hospital "Las Mercedes" Chiclayo, Autoriza a:

**RODRIGUEZ GUERRERO
DAMARIS MARINA**

Para que realice la Ejecución del Proyecto de Investigación Titulado: "*Satisfacción Laboral en Profesionales de Enfermería en un Hospital de Chiclayo, 2022*", debiendo al término remitir las conclusiones respectivas.

Chiclayo, Marzo 2023

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL "LAS MERCEDES" CHICLAYO
Dr. Einar Alberto Delgado Sarmiento
C.M.P. N° 4132 M.O. N° 463738

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE SALUD LAMBAYEQUE
HOSP. REG. DOC. "LAS MERCEDES" CH.
Mag. En. Mary Isabel Romero Siplon
C.M. 20248

- Evidencias



- **Consentimiento informado**

Estimado profesional, el propósito de este documento es invitarlo a participar en la aplicación de una encuesta para medir la SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DE CHICLAYO, 2022, realizada por la estudiante Rodríguez Guerrero Dámaris Marina. Si acepta participar en la investigación, se le informará de los procedimientos que se llevarán a cabo durante la aplicación del cuestionario.

Una vez informado y estar de acuerdo, autorizo a participar voluntariamente en la investigación, considerando que la información que proporcione será sólo para fines académicos.



Firma del investigador



firma del encuestado

- Validación del Instrumento



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CARTILLA DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1.	NOMBRE DEL JUEZ	LIDIA MARIELA CASTRO LIMA
2.	PROFESIÓN	ENFERMERA
	TÍTULO Y/O GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	LICENCIADA EN ENFERMERÍA MAESTRA EN ENFERMERÍA
	ESPECIALIDAD	EN ADMINISTRACIÓN DE ENFERMERÍA EN ENFERMERÍA ONCOLÓGICA
	EXPERIENCIA PROFESIONAL	38 AÑOS - JEFA EN SERVICIO DE ONCOLOGÍA - JEFA EN SERVICIO DE UCI - SUPERVISORA DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL "AAA"
	INSTITUCIÓN DONDE LABORA	HOSPITAL "ALANZOR AGUINAGA ASEÑO"
	CARGO	SUPERVISORA DEL HOSPITAL "ALANZOR AGUINAGA ASEÑO"
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN		
Satisfacción laboral en profesionales de enfermería en un hospital de Chiclayo, 2022		
3.	DATOS DE LA TESISTA	
	NOMBRES Y APELLIDOS	Bach. Dámaris Marina Rodríguez Guerrero
4.	INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
		GENERAL Determinar el nivel de satisfacción laboral en profesionales de enfermería de cuidados intensivos y emergencia en el Hospital Las Mercedes, Chiclayo 2022.
		ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none"> Identificar las características sociodemográficas en profesionales de enfermería de cuidados intensivos y

5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<p>emergencia en el Hospital Las Mercedes, Chiclayo 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel de satisfacción intrínseca en profesionales de enfermería de cuidados intensivos y emergencia en el Hospital Las Mercedes, Chiclayo 2022 • Identificar el nivel de satisfacción extrínseca en profesionales de enfermería de cuidados intensivos y emergencia en el Hospital Las Mercedes, Chiclayo 2022.
-------------------------------------	---

Evalúe cada ítem del instrumento marcando con un aspa en "TA" si está totalmente de acuerdo o en "TD" si está en totalmente en desacuerdo, si está en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias.

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO		
01.	Las condiciones físicas del trabajo. 1 =Muy Insatisfecho 2=Bastante Insatisfecho 3= Algo Insatisfecho 4=Indiferente 5= Algo Satisfecho 6= Satisfecho 7=Muy satisfecho	Evaluación del ítem TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS:
02.	La libertad que se le otorga para elegir su propio método de trabajo 1 =Muy Insatisfecho 2=Bastante Insatisfecho 3= Algo Insatisfecho 4=Indiferente 5= Algo Satisfecho 6= Satisfecho 7=Muy satisfecho	Evaluación del ítem TAL (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIA:
03.	Los compañeros de trabajo 1 =Muy Insatisfecho 2=Bastante Insatisfecho 3= Algo Insatisfecho 4=Indiferente 5= Algo Satisfecho 6= Satisfecho 7=Muy satisfecho	Evaluación del ítem TAL (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIA:

04.	El reconocimiento que obtiene por un buen trabajo 1 =Muy Insatisfecho 2=Bastante Insatisfecho 3= Algo Insatisfecho 4=Indiferente 5= Algo Satisfecho 6= Satisfecho 7=Muy satisfecho	Evaluación del ítem TAL (X) TD () SUGERENCIA:
05.	El jefe mediático 1 =Muy Insatisfecho 2=Bastante Insatisfecho 3= Algo Insatisfecho 4=Indiferente 5= Algo Satisfecho 6= Satisfecho 7=Muy satisfecho	Evaluación del ítem TAL (X) TD () SUGERENCIA:
06.	La cantidad de responsabilidad que se le confía 1 =Muy Insatisfecho 2=Bastante Insatisfecho 3= Algo Insatisfecho 4=Indiferente 5= Algo Satisfecho 6= Satisfecho 7=Muy satisfecho	Evaluación del ítem TAL (X) TD () SUGERENCIA:
07.	El salario adecuado Buena 1 =Muy Insatisfecho 2=Bastante Insatisfecho 3= Algo Insatisfecho 4=Indiferente 5= Algo Satisfecho 6= Satisfecho 7=Muy satisfecho	Evaluación del ítem TAL (X) TD () SUGERENCIA:
08.	La posibilidad de utilizar las propias capacidades profesionales 1 =Muy Insatisfecho 2=Bastante Insatisfecho 3= Algo Insatisfecho 4=Indiferente 5= Algo Satisfecho 6= Satisfecho 7=Muy satisfecho	Evaluación del ítem TAL (X) TD () SUGERENCIAS:
09.	La relación general entre los trabajadores y supervisores 1 =Muy Insatisfecho 2=Bastante Insatisfecho	Evaluación del ítem TA (X) TD () SUGERENCIAS:

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

CARTILLA DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

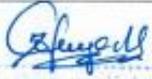
1.	NOMBRE DEL JUEZ	Marianela Medalit Cienfuegos Huamán
2.	PROFESIÓN	Enfermera
	TÍTULO Y/O GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	Licenciada en Enfermería Maestra en Ciencias de Enfermería Doctorado en Ciencias de la Salud
	ESPECIALIDAD	Cuidados en Pacientes Críticos y Emergencias Administración de Enfermería Docencia en Enfermería
	EXPERIENCIA PROFESIONAL	Jefa de Cuidados Intermedios HNAAA Coordinadora de Central de Esterilización (Hospital Naylamp) Docente de Pregrado y Post grado.
	INSTITUCIÓN DONDE LABORA	Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo
	CARGO	Jefa de Enfermeras de UCIN - HNAAA
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN		
Satisfacción laboral en profesionales de enfermería en un hospital de Chiclayo, 2022		
3. DATOS DE LA TESIS		
NOMBRES Y APELLIDOS		Bach: Dámaris Marina Rodríguez Guerrero
4.	INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
		GENERAL Determinar el nivel de satisfacción laboral en profesionales de enfermería de cuidados intensivos y emergencia en el Hospital Las Mercedes, Chiclayo 2022.
		ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none"> Identificar las características sociodemográficas en profesionales de enfermería de cuidados intensivos y


 Marianela Cienfuegos Huamán
 ENE. 2014 UCH - CEP 23803 - RUC 12143
 HONORARIA H.C. S.A.A.
 Marianela Cienfuegos Huamán
 DNI: 16438946 CEP 23803

04.	El reconocimiento que obtiene por un buen trabajo 1 =Muy Insatisfecho 2=Bastante Insatisfecho 3= Algo Insatisfecho 4=Indiferente 5= Algo Satisfecho 6= Satisfecho 7=Muy satisfecho	Evaluación del ítem TAL (X) TD () SUGERENCIA:
05.	El jefe mediático 1 =Muy Insatisfecho 2=Bastante Insatisfecho 3= Algo Insatisfecho 4=Indiferente 5= Algo Satisfecho 6= Satisfecho 7=Muy satisfecho	Evaluación del ítem TAL (X) TD () SUGERENCIA:
06.	La cantidad de responsabilidad que se le confía 1 =Muy Insatisfecho 2=Bastante Insatisfecho 3= Algo Insatisfecho 4=Indiferente 5= Algo Satisfecho 6= Satisfecho 7=Muy satisfecho	Evaluación del ítem TAL (X) TD () SUGERENCIA:
07.	El salario adecuado Buena 1 =Muy Insatisfecho 2=Bastante Insatisfecho 3= Algo Insatisfecho 4=Indiferente 5= Algo Satisfecho 6= Satisfecho 7=Muy satisfecho	Evaluación del ítem TAL (X) TD () SUGERENCIA:
08.	La posibilidad de utilizar las propias capacidades profesionales 1 =Muy Insatisfecho 2=Bastante Insatisfecho 3= Algo Insatisfecho 4=Indiferente 5= Algo Satisfecho 6= Satisfecho 7=Muy satisfecho	Evaluación del ítem TAL (X) TD () SUGERENCIAS:
09.	La relación general entre los trabajadores y supervisores 1 =Muy Insatisfecho 2=Bastante Insatisfecho	Evaluación del ítem TA (X) TD () SUGERENCIAS:

	<p>3= Algo Insatisfecho 4=Indiferente 5= Algo Satisfecho 6= Satisfecho 7=Muy satisfecho</p>	
10.	<p>Las oportunidades de promoción con las que cuenta 1 =Muy Insatisfecho 2=Bastante Insatisfecho 3= Algo Insatisfecho 4=Indiferente 5= Algo Satisfecho 6= Satisfecho 7=Muy satisfecho</p>	<p>Evaluación del ítem</p> <p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
11.	<p>El modo en que se gestiona el centro como organización 1 =Muy Insatisfecho 2=Bastante Insatisfecho 3= Algo Insatisfecho 4=Indiferente 5= Algo Satisfecho 6= Satisfecho 7=Muy satisfecho</p>	<p>Evaluación del ítem</p> <p>TAL (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
12.	<p>La atención que se presta a sus sugerencias 1 =Muy Insatisfecho 2=Bastante Insatisfecho 3= Algo Insatisfecho 4=Indiferente 5= Algo Satisfecho 6= Satisfecho 7=Muy satisfecho</p>	<p>Evaluación del ítem</p> <p>TAL (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
13.	<p>El horario de trabajo 1 =Muy Insatisfecho 2=Bastante Insatisfecho 3= Algo Insatisfecho 4=Indiferente 5= Algo Satisfecho 6= Satisfecho 7=Muy satisfecho</p>	<p>Evaluación del ítem</p> <p>TAL (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
14.	<p>La variedad del trabajo que se realizan en el trabajo Solo estudio 1 =Muy Insatisfecho 2=Bastante Insatisfecho 3= Algo Insatisfecho 4=Indiferente 5= Algo Satisfecho 6= Satisfecho</p>	<p>Evaluación del ítem</p> <p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	7=Muy satisfecho	
15.	La estabilidad en el empleo 1 =Muy Insatisfecho 2=Bastante Insatisfecho 3= Algo Insatisfecho 4=Indiferente 5= Algo Satisfecho 6= Satisfecho 7=Muy satisfecho	Evaluación del ítem TA (X) TD () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		
6. COMENTARIOS GENERALES:		
Instrumento apto para su Aplicación		
7. OBSERVACIONES:		
Ninguna		


Mariana Cienfuegos Heredia
 CIP. 16438946 - C.E.P. 23803 - R.N.E. 12148
 MARIANA C.I.E.H. S.R.L.
 Mariana Cienfuegos Heredia
 DNI: 16438946 CEP 23803

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CARTILLA DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ	GLORIA TERNURA DIAZ CHAVEZ
PROFESIÓN	ENFERMERA
2. TITULO Y/O GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	LICENCIADA EN ENFERMERIA MAESTRA EN ENFERMERIA
ESPECIALIDAD	ESPECIALISTA EN PACIENTE CRITICO.
EXPERIENCIA PROFESIONAL	ENFERMERA EN EL PRIMER NIVEL DE ATENCION CENTRO DE SALUD ENFERMERA EN HOSPITAL LAS MERCEDES ENFERMERA EN HOSPITAL ALMAYOR AGUINAGA ASENJO. DOCENTE POS-GRADO
INSTITUCIÓN DONDE LABORA	HOSPITAL NACIONAL ALMAYOR AGUINAGA ASENJO
CARGO	ENFERMERA ASISTENCIAL EN LA UCI DEL HOSPITAL NACIONAL ALMAYOR AGUINAGA ASENJO
TITULO DE LA INVESTIGACIÓN	
Satisfacción laboral en profesionales de enfermería en un hospital de Chiclayo, 2022	
3. DATOS DE LA TESISTA	
NOMBRES Y APELLIDOS	Bach. Dámaris Marina Rodríguez Guerrero
4. INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
	GENERAL Determinar el nivel de satisfacción laboral en profesionales de enfermería de cuidados intensivos y emergencia en el Hospital Las Mercedes, Chiclayo 2022.
	ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none"> Identificar las características sociodemográficas en profesionales de enfermería de cuidados intensivos y

Gloria Ternura Díaz Chávez
 Lic. Gloria Díaz Chávez
 ENFERMERA INTENSIVISTA
 C.E.P. 15026 - R.E.E. 5754
 Gloria Ternura Díaz Chávez
 DNI 76414934 CEP 15026

04.	El reconocimiento que obtiene por un buen trabajo 1 =Muy Insatisfecho 2=Bastante Insatisfecho 3= Algo Insatisfecho 4=Indiferente 5= Algo Satisfecho 6= Satisfecho 7=Muy satisfecho	Evaluación del ítem TAL (↘) TD () SUGERENCIA:
05.	El jefe mediático 1 =Muy Insatisfecho 2=Bastante Insatisfecho 3= Algo Insatisfecho 4=Indiferente 5= Algo Satisfecho 6= Satisfecho 7=Muy satisfecho	Evaluación del ítem TAL (→) TD () SUGERENCIA:
06.	La cantidad de responsabilidad que se le confía 1 =Muy Insatisfecho 2=Bastante Insatisfecho 3= Algo Insatisfecho 4=Indiferente 5= Algo Satisfecho 6= Satisfecho 7=Muy satisfecho	Evaluación del ítem TAL (↘) TD () SUGERENCIA:
07.	El salario adecuado Buena 1 =Muy Insatisfecho 2=Bastante Insatisfecho 3= Algo Insatisfecho 4=Indiferente 5= Algo Satisfecho 6= Satisfecho 7=Muy satisfecho	Evaluación del ítem TAL (↘) TD () SUGERENCIA:
08.	La posibilidad de utilizar las propias capacidades profesionales 1 =Muy Insatisfecho 2=Bastante Insatisfecho 3= Algo Insatisfecho 4=Indiferente 5= Algo Satisfecho 6= Satisfecho 7=Muy satisfecho	Evaluación del ítem TAL (↘) TD () SUGERENCIAS:
09.	La relación general entre los trabajadores y supervisores 1 =Muy Insatisfecho 2=Bastante Insatisfecho	Evaluación del ítem TA (↘) TD () SUGERENCIAS:

	<p>3= Algo Insatisfecho 4=Indiferente 5= Algo Satisfecho 6= Satisfecho 7=Muy satisfecho</p>	
10.	<p>Las oportunidades de promoción con las que cuenta 1 =Muy Insatisfecho 2=Bastante Insatisfecho 3= Algo Insatisfecho 4=Indiferente 5= Algo Satisfecho 6= Satisfecho 7=Muy satisfecho</p>	<p>Evaluación del ítem TA (7) TD () SUGERENCIAS:</p>
11.	<p>El modo en que se gestiona el centro como organización 1 =Muy Insatisfecho 2=Bastante Insatisfecho 3= Algo Insatisfecho 4=Indiferente 5= Algo Satisfecho 6= Satisfecho 7=Muy satisfecho</p>	<p>Evaluación del ítem TAL (4) TD () SUGERENCIAS:</p>
12.	<p>La atención que se presta a sus sugerencias 1 =Muy Insatisfecho 2=Bastante Insatisfecho 3= Algo Insatisfecho 4=Indiferente 5= Algo Satisfecho 6= Satisfecho 7=Muy satisfecho</p>	<p>Evaluación del ítem TAL (7) TD () SUGERENCIAS:</p>
13.	<p>El horario de trabajo 1 =Muy Insatisfecho 2=Bastante Insatisfecho 3= Algo Insatisfecho 4=Indiferente 5= Algo Satisfecho 6= Satisfecho 7=Muy satisfecho</p>	<p>Evaluación del ítem TAL (7) TD () SUGERENCIAS:</p>
14.	<p>La variedad del trabajo que se realizan en el trabajo Solo estudio 1 =Muy Insatisfecho 2=Bastante Insatisfecho 3= Algo Insatisfecho 4=Indiferente 5= Algo Satisfecho 6= Satisfecho</p>	<p>Evaluación del ítem TA (7) TD () SUGERENCIAS:</p>

	7=Muy satisfecho	
15.	La estabilidad en el empleo 1 =Muy Insatisfecho 2=Bastante Insatisfecho 3= Algo Insatisfecho 4=Indiferente 5= Algo Satisfecho 6= Satisfecho 7=Muy satisfecho	Evaluación del ítem TA (x) TD () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		
6. COMENTARIOS GENERALES: INSTRUMENTO Apto PARA SU APLICACION		
7. OBSERVACIONES: NINGUNA		


 Lic. Gloria Díaz Chávez
 ENFERMERA INTENSIVISTA
 C.E.P. 15026 - R.E.E. 5784

Gloria TERNERA DIAZ CHAVEZ.
 DNI. 26414936.
 CCP 45026.