

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias de la Salud

Unidad de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería

**NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE  
ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS  
ADULTO DEL HOSPITAL GENERAL JAÉN – 2022**

## **TESIS**

Presentada por:

**Lic. Damner Chavez Tello**

**Lic. Diana Lu De la Cruz Fernández**

Para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en:  
**CUIDADO ENFERMERO EN PACIENTE CRÍTICO CON MENCIÓN EN ADULTO**

**TACNA – PERÚ**

**2024**

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias de la Salud

Unidad de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería

**NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE  
ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS  
ADULTO DEL HOSPITAL GENERAL JAÉN – 2022**

## **TESIS**

Presentada por:

**Lic. Damner Chavez Tello**

**Lic. Diana Lu De la Cruz Fernández**

Para optar el Título de Segunda Especialidad en:  
**CUIDADO ENFERMERO EN EN PACIENTE CRITICO CON  
MENCION EN ADULTO**

Aprobado por UNANIMIDAD, ante el siguiente Jurado:



\_\_\_\_\_  
Dra. Ingrid Maria Manrique Tejada  
Presidenta



\_\_\_\_\_  
Dra. Carla Patricia Milagros Mori Fuentes  
Miembro



\_\_\_\_\_  
Dra. Ruth Rosario Salinas Lunario de Zegarra  
Miembro



\_\_\_\_\_  
Dra. Ruth Rosario Salinas Lunario de Zegarra  
Asesora

## CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo **Dra. Ruth Rosario Salinas Lunario de Zegarra** en mi condición de asesor acreditado por la Resolución de Facultad N° 108- 2024-SEP-FACS/UNJBG, de la tesis titulada: **NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS ADULTO DEL HOSPITAL GENERAL JAÉN – 2022**, presentado por los Lic. Diana Lu De la Cruz Fernández y Lic. Damner Chavez Tello, para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en CUIDADO ENFERMERO EN PACIENTE CRÍTICO CON MENCIÓN EN ADULTO

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y de similitud de trabajos de investigación y producción intelectual, considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del software de similitud textual TURNITIN cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es 15%.

Por lo que CERTIFICO LA SIMILARIDAD de la ESCALA DE SIMILITUD de la tesis está de acuerdo a la **SIMILITUD BAJA: PERMITIDO**, para continuar con los trámites correspondientes y para su publicación en el repositorio Institucional.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para su obtención del título.



Dra. Ruth Rosario Salinas Lunario de Zegarra

DNI: 00420609

Asesora



Lic. Diana Lu De La Cruz Fernández

DNI: 45674174

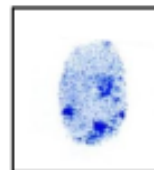
Tesista



Lic. Damner Chavez Tello

DNI: 47930439

Tesista



## **DEDICATORIA**

*La presente tesis la dedicamos a Dios por permitirnos la vida, vencer muchos obstáculos y culminar esta etapa como especialistas, a nuestros padres, hijos y hermanos por brindarnos sus consejos para ser mejores personas, por su apoyo incondicional en todo este camino recorrido y a nuestro lugar de trabajo (HGJ) por las facilidades que nos brindaron y contribuir a obtener el título de especialista en cuidado enfermero profesional en paciente crítico con mención en adulto.*

**Lic. Damner Chavez Tello**

**Lic. Diana Lu De la Cruz Fernández**

## **AGRADECIMIENTO**

*A Dios por la vida, salud y trabajo, a nuestras familias por su apoyo incondicional, a nuestras docentes de la especialidad por su gran labor y paciencia en la formación profesional que nos brindaron y a la UNJBG de Tacna por su acogida para lograr obtener el título de especialista en cuidado Enfermero en paciente crítico con mención en adulto.*

**Lic. Damner Chavez Tello**

**Lic. Diana Lu De la Cruz Fernández**

## ÍNDICE

	Pág.
RESUMEN .....	x
ABSTRACT .....	xi
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I .....	4
PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO .....	4
Formulación del problema .....	8
1.2.1. Objetivo general .....	8
1.2.2. Objetivos específicos.....	8
1.3. Justificación .....	9
1.5. Operacionalización de la variable.....	12
CAPÍTULO II.....	15
MARCO TEÓRICO .....	15
2.1. Antecedentes de la investigación .....	15
2.2. Bases teóricas .....	20
2.3. Definición conceptual de términos.....	27
CAPÍTULO III .....	28
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	28
3.1. Enfoque de investigación.....	28
3.2. Tipo de investigación .....	28
3.3. Método de investigación .....	29
3.4. Población .....	29
3.5. Muestra .....	29
3.6. Unidad de análisis.....	30
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	30
3.8. Validez y confiabilidad .....	32
3.9. Procedimiento de recolección de datos.....	32

3.10.	Procesamiento y análisis de datos .....	33
3.11.	Consideraciones éticas .....	33
CAPÍTULO IV.....		36
RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE DATOS .....		36
4.1.	Presentación y descripción de resultados en tablas .....	36
4.2.	Discusión de Resultados .....	49
CONCLUSIONES .....		56
RECOMENDACIONES.....		58
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....		59
ANEXOS .....		66

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1.</b> Caracterización del profesional de enfermería en la UCI adulto del Hospital General Jaén – 2022	37
<b>Tabla 2.</b> Nivel de satisfacción laboral en relación a la supervisión del profesional de enfermería en la UCI adulto del Hospital General Jaén – 2022	39
<b>Tabla 3.</b> Nivel de satisfacción laboral en relación al ambiente físico del profesional de enfermería en la UCI adulto del Hospital General Jaén – 2022	41
<b>Tabla 4.</b> Nivel de satisfacción laboral en relación a las prestaciones del profesional de enfermería en la UCI adulto del Hospital General Jaén – 2022	43
<b>Tabla 5.</b> Nivel de satisfacción laboral en relación a la satisfacción intrínseca del profesional de enfermería en la UCI adulto del Hospital General Jaén – 2022	45
<b>Tabla 6.</b> Nivel de satisfacción laboral en relación a la participación en decisiones del profesional de enfermería en la UCI adulto del Hospital General Jaén – 2022	47

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	<b>Pág.</b>
<b>Gráfico 1.</b> Caracterización del profesional de enfermería en la UCI adulto del Hospital General Jaén – 2022	38
<b>Gráfico 2.</b> Nivel de satisfacción laboral en relación a la supervisión del profesional de enfermería en la UCI adulto del Hospital General Jaén – 2022	40
<b>Gráfico 3.</b> Nivel de satisfacción laboral en relación al ambiente físico del profesional de enfermería en la UCI adulto del Hospital General Jaén – 2022	42
<b>Gráfico 4.</b> Nivel de satisfacción laboral en relación a las prestaciones del profesional de enfermería en la UCI adulto del Hospital General Jaén – 2022	44
<b>Gráfico 5.</b> Nivel de satisfacción laboral en relación a la satisfacción intrínseca del profesional de enfermería en la UCI adulto del Hospital General Jaén – 2022	46
<b>Gráfico 6.</b> Nivel de satisfacción laboral en relación a la participación en decisiones del profesional de enfermería en la de UCI adulto del Hospital General Jaén – 2022	48

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como **objetivo** identificar el nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital General Jaén - 2022. La **metodología** del estudio fue de enfoque cuantitativo de tipo básica, nivel descriptivo y corte transversal. La población estuvo conformada por 25 enfermeros (as) que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento el Cuestionario Font-Roja.

**Resultados** las dimensiones que muestran satisfacción laboral del profesional de enfermería, fueron el ambiente físico (64%), la satisfacción intrínseca (76%) y la participación en decisiones (84%); mientras que, las dimensiones que presentaron estar ni insatisfecho ni satisfecho fueron supervisión (52%) y las prestaciones (36%).

**Conclusiones**, cierta proporción de profesional de enfermería tiene satisfacción laboral en tres dimensiones; pero la otra parte del personal estuvo ni insatisfecho ni satisfecho.

**Palabras clave:** Satisfacción laboral, Profesional de Enfermería y Unidad de Cuidados Intensivos adulto.

## ABSTRACT

The **objective** of this study was to identify the level of job satisfaction of Nursing staff of the Adult Intensive Care Unit of the Jaén General Hospital - 2022. The **methodology** of the study was a basic quantitative approach, descriptive level and cross-sectional. The population was made up of 25 nurses who work in the Intensive Care Unit. The technique used was the survey and as an instrument the Font-Roja Questionnaire.

**Results** The dimensions that show job satisfaction of the nursing staff were the physical environment (64%), intrinsic satisfaction (76%) and participation in decisions (84%); while, the dimensions that were neither dissatisfied nor satisfied were supervision (52%) and benefits (36%).

**Conclusions**, a certain proportion of nursing staff has job satisfaction in three dimensions; but the other part of the staff was neither dissatisfied nor satisfied.

**Keywords:** Job satisfaction, Nursing Professional and adult Intensive Care Unit.

## INTRODUCCIÓN

Actualmente existe un cambio constantemente del mundo y de las sociedades, debido a la globalización en todos los países. Como consecuencia trae consigo una alteración en la percepción de los servicios que ofrecen los profesionales de enfermería. Esto ocasiona una realidad preocupante en los establecimientos hospitalarios, por lo que se debe estructurar los perfiles profesionales de manera oportuna siguiendo el organigrama de cada entidad pública, teniendo en cuenta que el profesional de salud debe estar en constante capacitación y motivación. Debido a que, el desarrollo personal tendrá un mayor impacto en su satisfacción laboral (1).

Así mismo, los pacientes son demandantes a nivel hospitalario, lo que ocasiona que en la gestión se mejoren estos procesos, sobre todo las condiciones laborales. Por otro lado, según lo reportado en estudios científicos el grado de satisfacción es el indicador que mejora la relación del profesional y usuario (2). Y cuando nos referimos de manera específica al personal de enfermería en la investigación, Rivera (2018), indica que los factores que tienen mayor impacto en la satisfacción laboral del personal de enfermería son: la satisfacción con el horario, jornada de trabajo, la relación con sus compañeros y la satisfacción con sus jefes y superiores. De lo señalado, resultaría importante derivar los esfuerzos para contar con una política de recursos humanos que tome en cuenta los factores

relacionados al trabajo que tienen mayor incidencia en la satisfacción laboral de profesional de salud.

En el 2001, el Ministerio de salud aprobó el procedimiento de gestión de la calidad, en el cual se fundamenta el marco conceptual, en base a lograr orientar mejorar la calidad en salud, salvaguardar el progreso de la calidad y su información dentro del entorno. Estos objetivos han seguido pautas y guías, enfocadas en mejorar el nivel de atención. Así como, elaborar técnicas para acceder a información oportuna y confiable sobre la calidad, con indicadores y métodos para un mejor logro en la satisfacción del usuario recurrente (3).

En este escenario, el profesional de enfermería resulta ser dentro de una organización hospitalaria el mayor capital humano, ya que representa aproximadamente entre un 50 a 60%. Debido a ello, es considerado un reto fundamental para las organizaciones de salud a nivel mundial, así mismo la American Nurses Asociación (ANA) refiere que la atención de enfermería se encuentra relacionada con la satisfacción laboral (4).

Las exigencias laborales del profesional de enfermería son fuertes en la Unidad de cuidados Intensivos, cuyo fin es lograr la calidad en la atención en salud, a pesar de los retos que acontecen en el proceso, como la rutina de trabajo, el estrés, reflejando la presencia o no de satisfacción (5). En tal sentido, el estudio tuvo como objetivo identificar el nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos

Adulto del Hospital General Jaén - 2022.

Por ello, el constante monitoreo de la labor del personal de enfermería en las unidades de cuidados intensivos, debe ser firme para garantizar la satisfacción laboral y con ello prevalecer la atención de calidad y el valor de su profesión.

La investigación está estructurada en cinco capítulos:

El capítulo I, incluye el planteamiento del problema, que comprende los fundamentos y formulación del problema, objetivos, justificación y operacionalización de variables.

El capítulo II, abarca el marco teórico, que comprende los antecedentes nacionales e internacionales del estudio y las bases teóricas.

El capítulo III, muestra la metodología de la investigación, que comprende el enfoque, tipo y método de investigación, la población, muestra y unidad de análisis, técnicas e instrumentos de recolección de datos, los procedimientos de recolección, técnicas de procedimiento y análisis de datos, y las consideraciones éticas.

El capítulo IV, abarca los resultados y la discusión de datos.

En el capítulo V, comprende las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO**

#### **1.1. Descripción del problema**

Se denomina satisfacción laboral al contexto social y psicológico del trabajador que involucran los factores psicosociales en el ambiente laboral, donde se ve el actuar del trabajador frente a lo cotidiano y le otorga un valor a la organización. Por lo que, es un indicador dentro de cada organización, lo cual permite brindar mayor motivación tanto a nivel físico y mental (5).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el 24% de la población en el mundo viven en situaciones de fragilidad en los que hay obstáculos en la prestación de servicios sanitarios de calidad. Por lo que, el personal de salud está expuesto a trabajo peligrosas que pueden causar enfermedades laborales, accidentes y absentismo laboral, que demandan un gasto del 2% para el sector de la salud (6).

Los tres factores que constituyen la satisfacción laboral dentro de una organización y que están relacionados entre sí son, el desempeño de la profesión, con el trabajo y relaciones interpersonales. Dentro del cuestionario Font- Roja se emplean estos factores para explorar las nueve subvariables estas determinan la satisfacción laboral en el

ámbito hospitalario, para lograr un mejor reflejo de los resultados (4).

Se ha evidenciado en China, que los niveles de satisfacción laboral más altos traerán consigo un mayor bienestar subjetivo y satisfecho. Puesto que, en estas unidades de cuidados críticos, las exigencias son mayores, por lo que el personal de enfermería mejora su autoestima como una estrategia para disminuir el estrés, y lograr una mejor relación con los compañeros a nivel laboral, fortaleciendo el vínculo laboral y el estado socioemocional(7).

Gamboa et al, refiere que la coherencia que desarrollan los empleados y su ambiente indican la satisfacción laboral, tanto con lo que sienten o perciben (8). En la Unidad de Cuidados Intensivos, donde acuden situaciones críticas en condiciones graves de la salud, el profesional de enfermería cumple el rol controlar, vigilar, cuidar y estar en constante observación de los signos vitales y otras medidas para tratar de salvar la vida del paciente (9).

Los cambios propios de la globalización han tenido un gran impacto en el desarrollo personal, con lo cual se ha logrado un cambio de forma consciente y positivo, ocasionando exigencias en la atención en salud, sobre todo en la calidad en los procesos y procedimientos que son de mayor esfuerzo y complejidad en las Unidades de Cuidados Intensivos, para prestar servicios de salud especializados (4).

En las Américas, el 56% de la fuerza de trabajo en salud lo constituye el personal de enfermería, siendo el pilar fundamental para los servicios de salud. De acuerdo con apreciaciones actuales, en los países de América Latina y el Caribe el personal de salud enfrenta condiciones de trabajo desfavorables que obstaculizan el equilibrio entre el trabajo y el cumplimiento de los roles familiares, sobre todo en las mujeres. Por eso, es importante comprender el contexto actual y establecer marcos para determinar la cantidad, distribución, formación, competencias y circunstancias laborales del personal de enfermería que laborará en la Unidad de Cuidados Intensivos en el futuro (10).

A nivel nacional, específicamente en Lima, un estudio sobre satisfacción laboral en el profesional de Enfermería en Unidad de Cuidados Intensivos muestra que la satisfacción laboral fue de nivel medio en todas las dimensiones: condiciones físicas y/o materiales 85,7%; beneficios laborales y/o remuneratorios 71,4%; políticas administrativas 62,9%; relaciones sociales 68,6%; desarrollo personal 54,3%; desempeño de tareas 57,1% y relación con la autoridad 82,9% (11). Evidenciando que todavía existen limitantes en la satisfacción laboral del profesional de Enfermería.

En Lima según las Sociedades Operadoras de Salud, la evidencia

científica sobre la satisfacción laboral nos menciona que esta involucra de forma relativa con los rasgos de personalidad, demografías, así como también de las organizaciones inestables. Sin embargo, no se ha logrado un punto de vista de manera total (5). La satisfacción laboral tiene como pilar la motivación y disposición de la actitud a nivel conductual, que abarca a nivel laboral que involucra la fuerza e intensidad y los sentimientos implicados (12).

En la provincia de Jaén, un estudio sobre satisfacción laboral evidencia que el 31,4% de enfermeros tuvieron nivel de satisfacción medio; de igual forma predominó el nivel medio en sus dimensiones: satisfacción por el trabajo en general 31,4%, satisfacción con el ambiente físico del trabajo 25,7%; satisfacción con la forma en que realiza su trabajo 34,3%; satisfacción con la relación subordinado – supervisor 31,4% y satisfacción con la remuneración con 28,6% (13). Evidenciando que el nivel de satisfacción del profesional de Enfermería es de nivel medio, por lo que el profesional de enfermería de Unidad de Cuidados Intensivos requiere un entorno en el que puedan desplegar o mejorar sus habilidades laborales.

En tal sentido, para que el profesional de enfermería tenga nivel alto de satisfacción laboral, es necesario que la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital General de Jaén, cuenten con buenas

relaciones interpersonales, tenga el reconocimiento, incentivos por parte de la institución y la seguridad en el trabajo. Además, de actualizaciones constantes, pasantías en otros hospitales de mayor complejidad, y con ello mejoraría el rendimiento y las competencias del profesional de Enfermería.

## **Formulación del problema**

### **Problema general**

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital General Jaén – 2022?

## **1.2. Objetivos**

### **1.2.1. Objetivo general**

Identificar el nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital General Jaén – 2022.

### **1.2.2. Objetivos específicos**

- Caracterizar al profesional de Enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital General Jaén – 2022.
- Determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de

Enfermería en relación a la supervisión en la Unidad de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital General Jaén – 2022.

- Determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería en relación al ambiente físico en la Unidad de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital General Jaén – 2022.
- Determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería en relación a las prestaciones en la Unidad de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital General Jaén – 2022.
- Determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería en relación a la satisfacción intrínseca en la Unidad de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital General Jaén – 2022.
- Determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería en relación a la participación en las decisiones en la Unidad de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital General Jaén – 2022.

### **1.3. Justificación**

La profesión de enfermería debe lograr una satisfacción laboral cuando se ejerce su profesión, sobre todo en el área de cuidados intensivos. Con lo que, se podrá fomentar y defender la satisfacción de manera positiva generando una conformidad en el entorno laboral,

así como lograr una mejora de los factores negativos que implica la satisfacción. Esto incluye evaluar las condiciones laborales y la personalidad de cada profesional, con el fin de un crecimiento en el ámbito personal y profesional.

La justificación teórica del presente trabajo está en relación con las indagaciones que se espera encontrar correlacionadas con el sistema de calidad basada en la atención del paciente, lo cual se evidencia un vacío por parte del personal de enfermería. Actualmente, esto se ve afectado por la demanda de las unidades de cuidados intensivos, siendo más perjudicado el sector público que el privado. Además, lo que se pretende es una atención óptima del, por lo que la satisfacción laboral es una variable estudiada, que pese a la importancia no hay evidencia sobre la mejora de las condiciones dentro del ámbito laboral del personal de enfermería, por lo que se observa ineficiencia en el rol del enfermero.

La satisfacción del hombre cuando es verdadera se ve el cambio desde su ámbito laboral, el crecimiento y desarrollo personal, logrando un progreso en el perfil laboral. Así como, también responsabilidad en el desempeño, impacto cognitivo y psicológico, los servicios que ofrece el personal de enfermería trasciende distintos enfoques de la salud, por lo que el grado de satisfacción tiene un

impacto a nivel personal y laboral motivo que suficiente para investigaciones a realizar en esta variable (14, 15).

La justificación práctica de la presente investigación se fundamenta en la determinación de la interrelación del profesional de enfermería con su entorno laboral entre ellos compañeros y jefaturas. Esto involucra la relación de escuchar, comprender y la mejor forma de atención de pacientes dentro de su ejercicio laboral. Con ello, se tendría los criterios para la toma de decisiones, con el fin de solucionar los problemas y las repercusiones para obtener la satisfacción laboral, todos estos criterios enriquecerían la gestión en la unidad de cuidados intensivos. También toda organización debería contar con un entorno laboral saludable, ya que este sería el punto principal con el que se logra la salud y bienestar de quienes lo conforman. En efecto traería consigo una mayor producción y competencia de las entidades (16).

El trabajador, puede presentar insatisfacción laboral cuando siente frustración en el desarrollo de sus funciones, ocasionando conductas que van desde lo agresivo, deslealtad, negligencia hasta sabotajes en su ambiente laboral, esto trae consigo una disminución de la eficiencia en las organizaciones (17).

Por lo que, la justificación social, ayuda a resolver la calidad de atención a los pacientes, teniendo un impacto en la satisfacción

laboral de los enfermeros que laboran en las unidades de cuidados intensivos, contar con aspectos positivos ayudará a favorecer la proactividad en el cuidado del paciente, donde se evidencie los valores y la disciplina profesional lo cual se distingue por el compromiso social.

Por otro lado, el concepto de satisfacción laboral dentro de sus actividades es la condición del ambiente que se diferencia básicamente por la motivación y disposición de la actitud conductual para el trabajar, con fuerza e intensidad y la satisfacción son los sentimientos percibidos en el trabajo que genera resultados posibles que emanan de él; situación suficiente que implicó una investigación de esta variable (10).

#### **1.4. Variable**

**Variable:** Satisfacción laboral.

#### **1.5. Operacionalización de la variable**

##### **Definición conceptual de variable satisfacción laboral**

Percepción que acontece por el procesamiento sensorial, causada por un efecto positivo, negativo o neutral, que puede ocurrir ante situaciones en el ámbito laboral.

Una percepción laboral positiva del empleado es una idea de conceptualizar la forma de cómo se está vinculado con la empresa, que trae consigo beneficios tanto para el empleado y la organización, que involucra la competitividad, creatividad y motivación de lo que cada empleado perciba. La percepción subjetiva se debe evitar, ya que para algunos pueden percibir de manera positiva o negativa. Cuando existe una percepción negativa puede generar conflictos en el ambiente laboral, así como falta de interés, deficiente comunicación, competencia destructiva, que trae consigo un daño física, psíquica y social (18, 19).

**Cuadro de operacionalización de variables**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA VALORATIVA	ESCALA DE MEDICIÓN
Satisfacción laboral	Percepción que acontece por el procesamiento sensorial, causada por un efecto positivo, negativo o neutral que puede ocurrir ante situaciones laborales (18).	La supervisión	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Forma en la cual los superiores juzgan la tarea</li> <li>- La supervisión recibida.</li> <li>- La proximidad y frecuencia. de la Supervisión</li> <li>- La igualdad y de trato justiciarecibida de la empresa.</li> </ul>	Insatisfecho  Ni insatisfecho ni satisfecho	Ordinal
		El ambiente físico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Higiene</li> <li>- Salubridad</li> <li>- Temperatura</li> <li>- Ventilación</li> <li>- Iluminación</li> </ul>		
		Las prestaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Forma en la que se dan las negociaciones</li> <li>- Salario recibido</li> <li>- Oportunidades de promoción y de formación</li> </ul>	Insatisfecho  Ni insatisfecho nisatisfecho	Ordinal
		Satisfacción Intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oportunidades que ofrece el trabajo para realizar aquello que nos gusta</li> <li>- Objetivos y metas</li> <li>- Producción al alcanzar</li> </ul>		
		La participación en las decisiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación en las decisiones del grupo de trabajo</li> </ul>		

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de la investigación

##### Internacionales

**Pablos, MDM. (15)**, realizó una investigación cuyo título fue “Satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los Hospitales públicos de Badajoz y Cáceres de Madrid - España - 2016”, la finalidad fue establecer el alto índice de satisfacción laboral en este personal de enfermería, evaluó a 806 profesionales de enfermería. La investigación que desarrolló fue cuantitativa y descriptiva. Encontró que el 70% se encontraba satisfecho en su ámbito laboral a diferencia de un 30% insatisfecho. Concluye que la mitad del personal de enfermería tiene satisfacción laboral.

**De la Cruz, P y Vaquero, A. (16)**, investigaron sobre “Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un Hospital público de Andalucía – España, 2015”, tuvo como objetivo describir las características sociolaborales del personal de enfermería, con una población de 258 enfermeros y auxiliares. El estudio que desarrolló fue cuantitativo, de nivel descriptivo y transversal, con muestra de 258 enfermeros/as. Se encontró que el

65,4% presentó satisfacción laboral, respecto al desgaste profesional, prevaleció el nivel medio en agotamiento emocional; elevada en despersonalización y bajo en realización personal. Concluye que más de la mitad de enfermeros tuvieron buena satisfacción laboral.

**Montoya, J. (17)**, realizó una investigación, titulada “Evaluación de la satisfacción laboral y Valor percibido por el empleado en la Cámara de Comercio de Santa Rosa de Cabal, Madrid – España, 2014”, contó con una población de 360 empleados de tipo cuantitativo, descriptivo y transversal, se usó dos instrumentos lo cual fueron reformados para evaluar la satisfacción laboral de Jess Spector. Halló que el 76% tuvo satisfacción laboral alta, 14% media, y 10% baja. Concluye que le admite a mejorar los 10 aspectos notables en referencia a la satisfacción laboral, preparada por dos dimensiones.

**Martín, P. (18)**, estudió “Gestión de la motivación organizacional con el enfoque de la teoría de Herzberg la plata – Argentina, 2011”, su objetivo fue constatar la teoría de motivación de Herzberg en los trabajadores del gran La Plata. Investigación empírica y de tipo descriptivo. Se encontró que la mayor frecuencia de la satisfacción es de un 80 a 88% y que las condiciones para un mejor desarrollo de esta es la interrelación con los compañeros, soporte que debe recibir de jefatura. Así como, la importancia de la motivación en la

satisfacción que muestran los empleados. Concluye que los profesionales presentaron niveles altos de satisfacción en factores motivacionales.

**Zapata, M y Alcaraz GM. (19)**, investigaron “La satisfacción laboral de las enfermeras en la sala de hospitalización de pacientes adultos Colombia - 2011”, con objetivo fue comprender la satisfacción laboral de las enfermeras. Investigación de enfoque cualitativa y de paradigma etnográfico, se entrevistaron a 15 enfermeras y 2 enfermeros. Se evidenció que la insatisfacción es el sentimiento que fue más relevante en estos profesionales de salud, así mismo considera que es reversible cuando existe un cuidado directo del personal de salud en la gestión. Concluye que la satisfacción laboral es un sentimiento ambivalente, primando la insatisfacción en los enfermeros.

**López, MJ. (20)**, investigó “Evaluó el rendimiento desde el enfoque de gestión de los recursos humanos Murcia-España - 2011”, su objetivo fue conocer los niveles de satisfacción laboral. Estudio cuantitativo y de nivel descriptivo; se encontró que el personal de enfermería siente satisfacción con respecto al trabajo que tiene, sin embargo, resulta tener insatisfacción con variables como la remuneración e incertidumbre con las oportunidades de progreso,

supervisión, compañeros de trabajo. Concluye que es necesario mejorar la gestión de recursos humanos, para incrementar la seguridad del paciente y los procesos psicológicos del profesional de enfermería puede sufrir como consecuencia de su actividad laboral.

### **Nacionales**

**Ore, EJ y Soto, CC. (21)**, estudiaron “Satisfacción laboral en las condiciones del trabajo Perú – Lima, 2019”, cuyo fin era establecer una correlación entre el nivel de satisfacción laboral y las situaciones del trabajo. Esta investigación de carácter cuantitativo, descriptivo y correlacional contó con 60 profesionales de salud, donde se obtuvo que 68,3% tenía un nivel de satisfacción nivel medio, siendo un 28,3% nivel alto, y un 3,3% nivel bajo. Así mismo se correlacionó con la variable condiciones de trabajo, donde se observó la relación entre ambas variables.

**Acero, D. (22)**, estudió “Satisfacción laboral de profesional de enfermería y su influencia en la percepción de los pacientes sobre la realidad de Enfermería Perú – Lima, 2017”, cuyo fin fue evidenciar si la satisfacción laboral del profesional de enfermería afecta la percepción de los pacientes en la calidad de atención. Se contó con una muestra es de 196 pacientes. Los resultados en relación a los enfermeros es el 82,3% tuvo satisfacción laboral mediano, 15,7% alto

y 2% bajo. En la percepción de los pacientes es el 87,5% regular, y 31,6% excelente. Concluyeron que la influencia de satisfacción laboral si afecta sobre la percepción de lospacientes.

**Álvarez, MDR. (23)**, investigó “La repercusión del tipo deliderazgo en la satisfacción de los profesionales de enfermería del Hospital III DAC de ESSALUD Perú – Tacna, 2015”, el objetivo de la investigación fue comparar la variable criterio de los profesionales de enfermería, donde se utilizaron cuestionarios en una población de 82 enfermeros. Se evidenció como el tipo de liderazgo del personal tiene un impacto en la satisfacción laboral logrando un beneficio a más de la mitad de los participantes del estudio. Concluye que la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital III DAC ESSALUD deTacna fue favorable en más de la mitad.

**Calcina, MH. (24)**, realizó una investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas en el Hospital Nacional Dos de Mayo en Perú – Lima, 2015”, donde evaluó a 35 enfermeras del área asistencial. Investigación cuantitativa, descriptivo y de corte transversal, en 35 enfermeros. Se encontró que el 85,7% tenía satisfacción laboral media, 8,6% alta y 5,7% baja. Concluyendo que la satisfacción laboral es media debido a factores físicos y materiales, así como los beneficios sociales,

relaciones sociales, desarrollo personal y desempeño de las tareas.

**Alva, E. (25)**, investigó sobre “El nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en los servicios de cuidados intermedios neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal en Perú – Lima, 2014”, el objetivo era establecer el grado de nivel de satisfacción laboral en el servicio de cuidados intermedios. Estudio de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, nivel descriptivo y de corte transversal, con 72 enfermeros (as). Resultó que un 72% presentó un nivel de satisfacción medio a bajo debido a factores como los beneficios laborales, el sueldo, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desarrollo de funciones, y relación con los jefes.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1 Teorías de las necesidades de Abraham Maslow**

Dentro de los modelos teóricos que definen la satisfacción laboral en el área personal, se cuenta con el enfoque de necesidades de Maslow, donde se establecen las jerarquías y va dirigido al interior personal.

Esto explica por qué la clásica Jerarquía de Necesidades de Maslow, o Pirámide de Maslow, haya sido uno de los primeros enfoques utilizados para explicar la problemática de la

satisfacción en el trabajo. Básicamente la teoría de Maslow postula que las necesidades humanas esenciales, como la fisiología y la seguridad, deben cumplirse antes de alcanzar necesidades más complejas, como la pertenencia y la estima o afecto (26).

Cuando la teoría se aplica a entornos laborales, características como la compensación, la cobertura médica y la seguridad laboral representan las necesidades básicas. Una vez que se cumplen, el empleado considera las necesidades complejas: cómo son sus relaciones en el trabajo, qué sentimientos y sensaciones le provoca, entre otras (27).

### **2.2.2 Satisfacción laboral**

Hace referencia al grado de placer que el empleado obtiene del trabajo propio; además en la realidad, la satisfacción en el trabajo se puede definir como el comportamiento del trabajador frente al trabajo. Este comportamiento está previamente establecido en conjunto con las características actuales del puesto y por las apreciaciones que tiene el trabajador de lo que debe ser, y que son las necesidades, los valores y los rasgos personales (27).

La satisfacción en el trabajo se puede definir también como la

reacción del individuo en la organización en cuanto al comportamiento propio, además según otros autores concluye que la satisfacción laboral sería la relación que existe entre el querer, el deber y el poder hacer mientras que la insatisfacción laboral como una reacción negativa del trabajador hacia el propio trabajo, esta reacción negativa o rechazo, emerge de las condiciones laborales, personalidad de cada individuo, apreciándose en el estado de inquietud, ansiedad o incluso depresivo al que puede llegar una persona que se encuentra insatisfecha laboralmente (27).

#### **A. Factores de la satisfacción laboral de profesional de enfermería**

Para ello se ha considerado las siguientes características como sigue(19):

- **La supervisión:** Son las relaciones personales de los veedores o controladores del proceso de supervisión que ejercen sobre el individuo observado.

La proximidad y frecuencia con que sea supervisado, además la forma en que los supervisores juzgan su tarea encomendada, la igualdad y justicia del trato que recibe de su empresa y el apoyo que recibe de los superiores jerárquicos quienes son los que respaldan (19).

- **Ambiente físico:** Lugar o espacio en el que transcurre la historia y en el que se encuentran los personajes, los mismos pueden ser ambientes reales como de limpieza, higiene, seguridad y salubridad, el entorno físico y espacio, iluminación, ventilación y temperatura del lugar donde se trabaja (19).
- **Prestaciones:** Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa se pueden considerar como la promoción que tiene etiqueta y el salario que usted recibe, además el grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales de la forma en que se da la negociación sobre aspectos de la actividad, que pueden ocasionar sobrecarga de tareas y manteniendo la eficiencia sobrecarga las tareas que se pretende mantener es la eficiencia (19).
- **Satisfacción intrínseca:** Son satisfacciones que le produce a un trabajo por sí mismo y también las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca, los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar, mediante la participación en las decisiones propias de uno mismo (19).
- **Participación en las decisiones:** Considerada como la

capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo, su participación en las decisiones de su área o sección, en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa, además se debe considerar como el mismo que debe considerarse como una complementación para una buena gestión efectiva (19).

**B. Clima organizacional**

Considerado como el ambiente generado por las prácticas de los trabajadores de una empresa y que se materializa en las actitudes que tienen para relacionarse entre sí, se refiere tanto en la parte física como emocional y mental de los empleados (28, 29).

**C. Percepción de prejuicio hacia el grupo**

Definida como la percepción de que los hombres reciben trato negativo debido a su pertenencia grupal. Se midió con una escala de cinco ítems inspirada en la literatura sobre prejuicio, pero que en su construcción tuvo en cuenta los aspectos específicos del estigma del que son víctimas (29).

**D. Discriminación percibida**

Definida como la percepción de los participantes de haber sido víctimas directas de experiencias específicas de rechazo, trato

negativo o exclusión, de parte de miembros del exogrupo debido a su origen social. Es la dimensión personalizada del prejuicio percibido (29).

#### **E. Identidad nacional**

Grado en que una persona se reconoce y acepta como miembro de una nacionalidad o país y la valoración emocional que para ella tiene dicha pertenencia. Esta definición se inserta dentro del concepto de identidad social. La identidad nacional fue medida con una escala de ocho ítems que tuvieron en cuenta los componentes cognitivo y valorativo-emocional sugeridos (29).

- **Satisfacción vital:** Componente cognitivo del bienestar subjetivo. Es definida como el juicio global que una persona hace de su calidad de vida, de acuerdo con criterios escogidos por ella misma. Para su medición se utilizó la escala de satisfacción con la vida de Diener: “la vida que llevo actualmente se parece a la vida que siempre soñé llevar” (29).
  
- **Autoestima:** Definida como la evaluación global que una persona hace de sí misma y los sentimientos que acompañan dicha la autoevaluación y autosatisfacción por lo que se le considera una expresión importante de bienestar: “siento que soy una persona digna de aprecio”

(29).

- **Bienestar material percibido:** Definida como la estimación **opercepción** que el sujeto tiene acerca de las condiciones materiales, derivadas del factor económico, en que vive en el país de acogida (Perú) y las supuestas ventajas que estas ofrecen, comparativamente con su país de origen. “el dinero que gano en Perú, me permite hacer un buen ahorro cada año” (28, 29).

#### **F. Importancia del nivel de satisfacción laboral para el profesional de enfermería**

En el campo de la salud, los enfermeros se enfrentan a diario a una serie de desafíos en su ámbito laboral que pueden impactar significativamente en su productividad (28).

En tal sentido, es importante tener en cuenta los diversos factores que influyen en el grado de satisfacción laboral del enfermero y en base a ello establecer estrategias que incrementen el compromiso organizacional, la eficiencia de los sistemas de sanitarios y que, a su vez, se verá reflejada en la calidad de los cuidados brindados (29).

### 2.3. Definición conceptual de términos

**Satisfacción laboral:** Estado emocional placentero de la percepción subjetiva producto de las experiencias laborales del individuo (28).

**Nivel de satisfacción laboral:** Grado de placer que el empleado obtiene del trabajo propio; además en la realidad, la satisfacción en el trabajo se puede definir como el comportamiento del trabajador frente al trabajo (27).

**Profesional de Enfermería:** Persona que realiza funciones relacionadas con la provisión de atención y tratamiento individual; realiza un trabajo comunitario y con las familias para mantener la salud pública y para luchar contra las afecciones e infecciones (30).

**Unidad de Cuidados Intensivos:** Unidad orgánica que brinda atención de salud especializada en medicina intensiva al paciente críticamente enfermo en condiciones de inestabilidad y gravedad persistente (31).

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Enfoque de investigación**

El presente estudio fue de tipo cuantitativo, debido a que se basó en aspectos cuantificables a través de la recolección de datos para la medición numérica y el análisis estadístico para probar teorías (32).

Descriptivo porque no se manipuló la variable, es decir solo se describió la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos Adulto del Hospital General Jaén; y de corte transversal, debido a que se recolectaron los datos en un momento determinado (33).

#### **3.2. Tipo de investigación**

Investigación básica, que se caracteriza por que se originó en un marco teórico y permanece en él. El objetivo fue acrecentar los conocimientos científicos, pero sin intervención en ningún aspecto práctico (33).

De diseño no experimental, ya que se llevó a cabo sin la manipulación deliberada de la variable de estudio, esto quiere decir que solo se basa en la observación del objeto de estudio en un periodo de tiempo

determinado tal y como se presenta en el ámbito en el que se desarrolla para posteriormente ser analizados los datos obtenidos para determinar la satisfacción laboral del Profesional de Enfermería en la unidad de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital General Jaén. (33,34)

### **3.3. Método de investigación**

La presente investigación utilizó el método deductivo ya que los pensamientos acopiados van de lo general a lo particular en la cual se articulan concepciones, enunciaciones para realizar conclusiones y recomendaciones (34).

### **3.4. Población**

La población estuvo conformada por 25 Licenciados (as) de Enfermería que laboraron en la Unidad de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital General Jaén 2022.

### **3.5. Muestra**

No se obtuvo muestra debido a que la población fue finita y manejable por los investigadores.

**Muestreo:** muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a que el cuestionario fue aplicado al profesional de enfermería que

estuvieron presentes y dispuestos a participar en el estudio.

**Criterios de inclusión:**

- Enfermeros (as) que laboraba en la Unidad de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital General Jaén.
- Enfermeros (as) con un periodo de tiempo de trabajo mayor a dos años.

**Criterios de exclusión:**

- Enfermeros (as) que no laboran en la actualidad en la Unidad de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital General Jaén.

**3.6. Unidad de análisis**

- Lo constituye cada enfermero (a) que laboró en la Unidad de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital General Jaén 2022.

**3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**Técnica**

La técnica utilizada en el estudio fue la encuesta, con la cual se obtuvo una cantidad importante de datos de forma óptima y eficaz.

## **Instrumento**

Para recolectar los datos se utilizó el cuestionario Font-Roja, para determinar la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería; fue adaptado por Mejía y Peiró en 1989 (35), y consta de 23 ítems valorados a través de una escala tipo likert en la que el 1 es el grado de mínima satisfacción y el 3 el de máxima satisfacción, siendo el rango de puntuación mínima de 23 puntos hasta la máxima puntuación de 69 puntos. Así mismo, distingue 5 principales dimensiones: Supervisión: incluye los ítems 1, 2, 3, 4, 5 y 6; Ambiente físico: ítems 7, 8, 9, 10 y 11; Prestaciones: ítems 12, 13, 14, 15 y 16; Satisfacción intrínseca: ítems 17, 18, 19 y 20; y Participación en decisiones: ítems 21, 22 y 23.

Tuvo como puntuación general: Insatisfecho (10 – 18 puntos); Ni insatisfecho ni satisfecho (19 – 28 puntos) y Satisfecho (29 – 69 puntos); y por dimensiones: Supervisión: Insatisfecho (6 – 9 puntos); Ni insatisfecho ni satisfecho (10 – 12 puntos) y Satisfecho (13 a 18 puntos); Ambiente físico: Insatisfecho (5 – 8 puntos); Ni insatisfecho ni satisfecho (9 – 11 puntos) y Satisfecho (12 - 15 puntos); Prestaciones: Insatisfecho (5 – 8 puntos); Ni insatisfecho ni satisfecho (9 – 11 puntos) y Satisfecho (12 -15 puntos); Satisfacción intrínseca: Insatisfecho (4 – 8 puntos); Ni insatisfecho ni satisfecho (9 – 11 puntos) y Satisfecho (10 - 12 puntos); y Participación en decisiones:

Insatisfecho (3 – 5 puntos); Ni insatisfecho ni satisfecho (6 -8 puntos) y Satisfecho (8 – 9 puntos) (35).

### **3.8. Validez y confiabilidad**

**Validez.** El Font Roja reporta una validez superior a 0,71 en contenido y facial, se extrajeron 4 factores que explicaron el 67,5% de la varianza mediante análisis factorial.

**Confiabilidad.** La confiabilidad se realizó en 24 profesionales de enfermería con características similares a la del estudio, para ello se utilizó el Alfa de Cronbach, obteniéndose 0,80 lo que evidencia que el instrumento fue confiable. Es necesario conservar la escala íntegramente sin suprimir ítems(36). La versión en español del Font Roja mide la satisfacción laboral de forma válida y fiable en el contexto colombiano, y es dable que pueda ser un instrumento de evaluación en el análisis de satisfacción en Latinoamérica, en países con condiciones socios económicos similares.

### **3.9. Procedimiento de recolección de datos**

Para la recolección de datos se realizó los trámites administrativos, a fin de solicitar permiso al director del Hospital y a jefatura de enfermería responsable del profesional de Enfermería del Hospital General Jaén para tener acceso a la base de datos y tener la relación del profesional

de enfermería que labora en la UCI adulto de dicho hospital.

Una vez tenido acceso a dicha información se convocó a reunión con los enfermeros (as) para informarles el propósito del estudio; luego pasaron a firmar el consentimiento informado. La recolección de información se realizó en el mes de abril del año 2023, en turno mañana, tarde y noche. Así mismo, el tiempo para realizar el cuestionario corresponde a 10 minutos. Al finalizar el cuestionario se procedió a verificar cada encuesta, así como revisar la calidad del llenado y la codificación respectiva.

### **3.10. Procesamiento y análisis de datos**

Para la tabulación de datos, se utilizó una base de datos en el programa Excel, donde se crearán frecuencias relativas y los resultados en tablas estadísticas con porcentajes. Estos resultados están en tablas simples según los objetivos presentados en la investigación.

### **3.11. Consideraciones éticas**

En esta investigación se cumplieron los principios bioéticos dentro de todo el proceso, como se detallan a continuación:

- **Principio de autonomía:** Principio relacionado con el reconocer de la ética, las normas y valores que presenta toda persona como derecho,

sin la atribución de presión externa o interna (37). Este principio, si se llegó a cumplir, puesto que se hace uso del consentimiento informado, siendo un respeto a la dignidad de la vida en el principio de autonomía. Así mismo, se garantizó mesura y privacidad al mantener en reserva el nombre de los integrantes de la muestra y del personal que trabajaba en la unidad de cuidados intensivos adulto del Hospital General Jaén.

- **Principio de beneficencia:** Se respetó este principio, ya que se buscó bienestar para las personas colaboradoras de esta investigación, ayudando a la necesidad sin pedir algo a cambio y reduciendo al mínimo los riesgos que estén expuestos los participantes. Por otro lado, los investigadores se comprometieron a ser promotores del bien, este proyecto tuvo resultados con una base de mejora en la calidad de la atención de los enfermeros(as) del servicio de Unidad de cuidados intensivos adulto.
  
- **Principio de no maleficencia:** Corresponde al deber de no causar daño mediante las instrucciones de la investigación, además se respetó a los participantes, en no divulgar datos personales, tanto a nivel moral y legal. La no maleficencia, es aquel principio de hacer bien y no hacer daño a otro, se relaciona con determinar las propias acciones sin necesidad de que obliguen a tratar bien a las demás

personas. Es el deber de promover bienestar y reducir los riesgos maléficos, para acabar con los daños psicológicos y físicos (37).

- **Principio de justicia:** Los profesionales de la salud, involucrados en esta investigación tuvieron con un trato justo e imparcial dentro de todo el proceso de evaluación. Se mantuvo la equidad y comprensión en el ejercicio pleno del derecho a la salud, respeto a la dignidad, protección de los pacientes con ética, frente a los acontecimientos que pueden ocurrir a causas de enfermedades, donde es un derecho recibir una atención plena (38, 39).

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE DATOS**

#### **4.1. Presentación y descripción de resultados en tablas**

A continuación, se presentan los resultados de la variable sobre el nivel de satisfacción del profesional de Enfermería.

**TABLA N° 01**

**CARACTERIZACIÓN DEL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN  
LA UCI ADULTO DEL HOSPITAL GENERAL JAÉN - 2022**

CARACTERIZACIÓN PROFESIONAL DE ENFERMERIA	DEL	N°	%
<b>SEXO</b>			
Femenino		20	80,0
Masculino		05	20,0
<b>CONDICIÓN LABORAL</b>			
Contratados		19	76,0
Nombrados		06	24,0

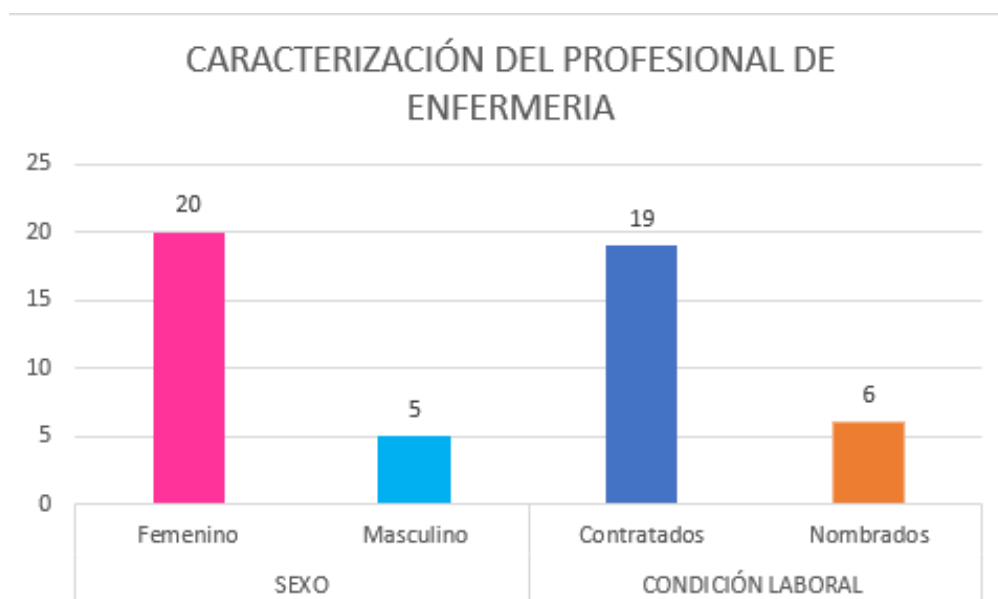
**Fuente.** *Cuestionario Font-Roja de satisfacción laboral del profesional de enfermería en la UCI adulto del Hospital General Jaén – 2022.*

**DESCRIPCIÓN**

Tabla 01: La caracterización del profesional de enfermería indica que el 80% son mujeres y el 76% el de condición laboral contratados.

### GRÁFICO N° 01

#### CARACTERIZACIÓN DEL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA UCI ADULTO DEL HOSPITAL GENERAL JAÉN - 2022



Fuente. Tabla 01

## TABLA N°02

### NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN RELACIÓN A LA SUPERVISIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA UCI ADULTO DEL HOSPITAL GENERAL JAÉN - 2022

NIVEL DE SATISFACCION LABORAL: SUPERVICION	N°	%
Insatisfecho	9	36,0
Ni insatisfecho ni satisfecho	13	52,0
Satisfecho	3	12,0

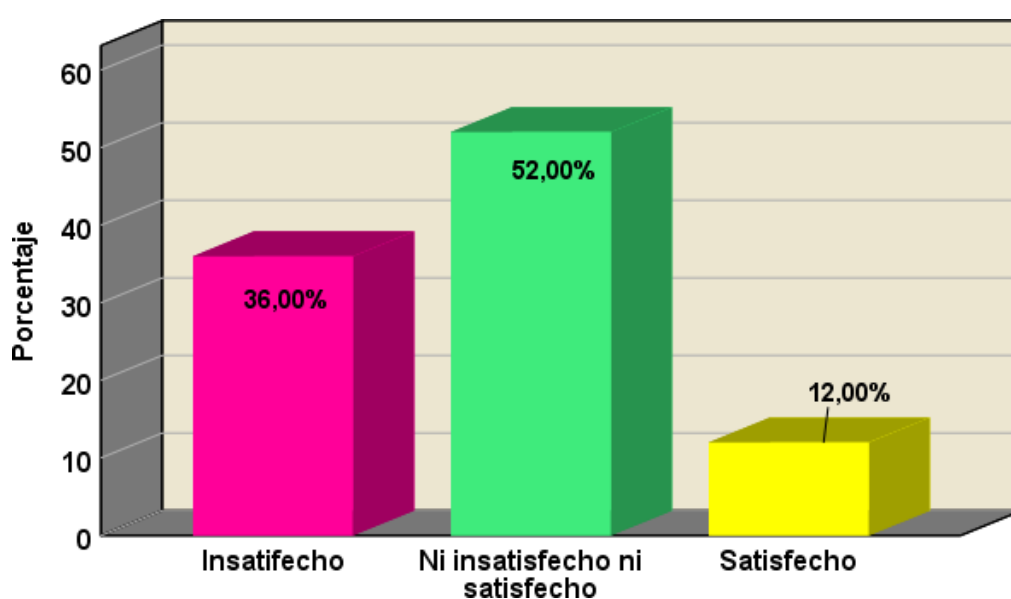
**Fuente.** *Cuestionario Font-Roja de satisfacción laboral del profesional de enfermería en la UCI adulto del Hospital General Jaén – 2022.*

#### DESCRIPCIÓN

Tabla 02: El nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería según la dimensión supervisión, el 52% manifestaron estar ni insatisfecho ni satisfecho, el 36% insatisfecho y el 12% estuvieron satisfechos.

## GRÁFICO N° 02

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN RELACIÓN A LA SUPERVISIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA UCI ADULTO DEL HOSPITAL GENERAL JAÉN – 2022



Fuente. Tabla 02

### TABLA N° 03

#### NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN RELACIÓN AL AMBIENTE FÍSICO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA UCI ADULTO DEL HOSPITAL GENERAL JAÉN – 2022

NIVEL DE SATISFACCION LABORAL: AMBIENTE FÍSICO	N°	%
Insatisfecho	4	16,0
Ni insatisfecho ni satisfecho	5	20,0
Satisfecho	16	64,0

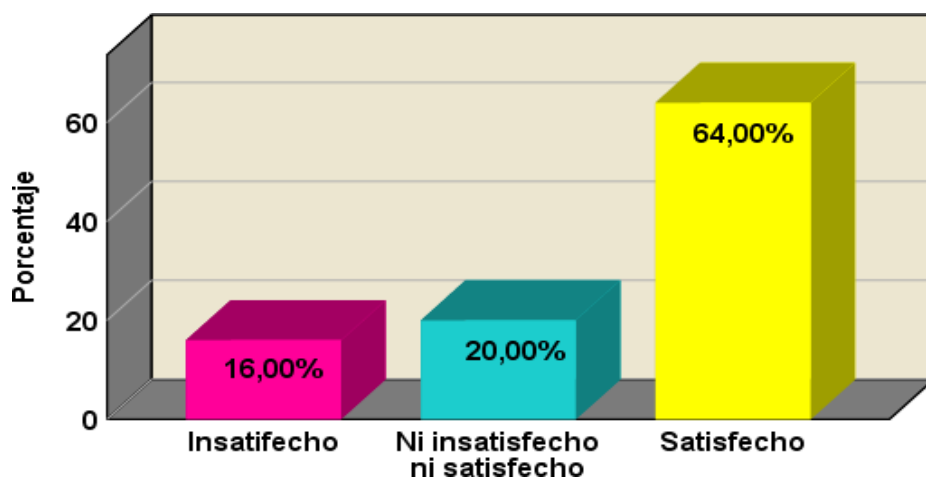
*Fuente.* Cuestionario Font-Roja de satisfacción laboral del profesional de enfermería la UCI adulto del Hospital General Jaén – 2022.

#### DESCRIPCIÓN

Tabla 03: El nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería según la dimensión ambiente físico, el 60% está satisfecho, el 20% ni insatisfecho ni satisfecho y el 16% insatisfecho.

### GRÁFICO N° 03

#### NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN RELACIÓN AL AMBIENTE FÍSICO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA UCI ADULTO DEL HOSPITAL GENERAL JAÉN – 2022



Fuente. Tabla 03

## TABLA N° 04

### NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN RELACIÓN A LAS PRESTACIONES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA UCI ADULTO DEL HOSPITAL GENERAL JAÉN – 2022

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL: PRESTACIONES	N°	%
Insatisfecho	5	20,0
Ni insatisfecho ni satisfecho	11	44,0
Satisfecho	9	36,0

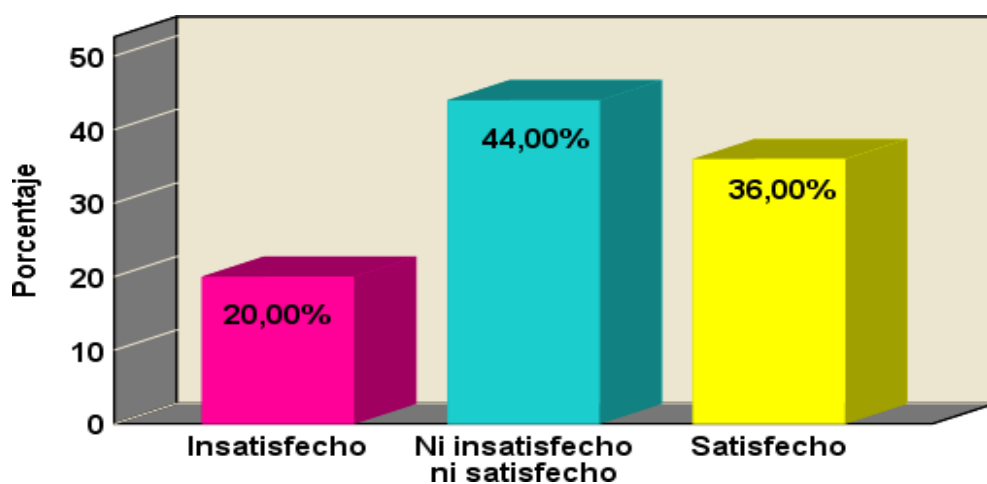
*Fuente.* Cuestionario Font-Roja de satisfacción laboral del profesional de enfermería en la UCI adulto del Hospital General Jaén – 2022.

#### DESCRIPCIÓN

Tabla 04: El nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería según la dimensión prestaciones, el 44% manifiestan estar ni insatisfecho ni satisfecho, el 36% satisfecho y el 20% insatisfecho.

### GRÁFICO N° 04

#### NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN RELACIÓN A LAS PRESTACIONES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA UCI ADULTO DEL HOSPITAL GENERAL JAÉN – 2022



Fuente. Tabla 04

## TABLA N°05

### NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN RELACIÓN A LA SATISFACCIÓN INTRÍNSECA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA UCI ADULTO DEL HOSPITAL GENERAL JAÉN – 2022

NIVEL DE SATISFACCION LABORAL: SATISFACCION INTRÍNICA	N°	%
Insatisfecho	3	12,0
Ni insatisfecho ni satisfecho	3	12,0
Satisfecho	19	76,0

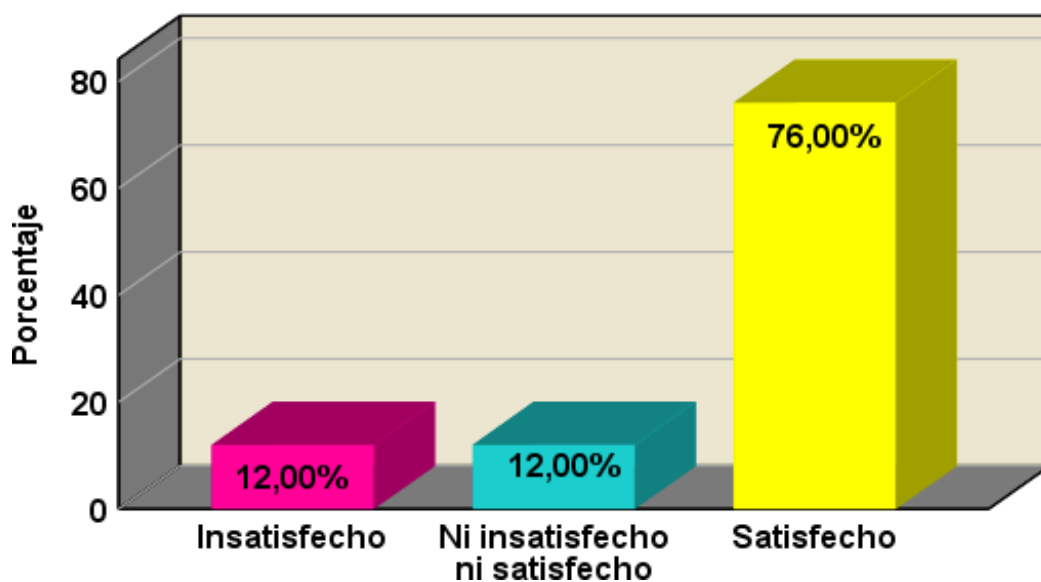
**Fuente.** Cuestionario Font-Roja de satisfacción laboral del profesional de enfermería en la UCI adulto del Hospital General Jaén – 2022.

#### DESCRIPCIÓN

Tabla 05: El nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería según la dimensión satisfacción intrínseca, el 76% es satisfecho, el 12% ni insatisfecho ni satisfecho y 12 insatisfecho.

### GRÁFICO N° 05

#### NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN RELACIÓN A LA SATISFACCIÓN INTRÍNSECA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA UCI ADULTO DEL HOSPITAL GENERAL JAÉN – 2022



Fuente. Tabla 05

## TABLA N° 06

### NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN RELACIÓN A LA PARTICIPACIÓN EN DECISIONES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA UCI ADULTO DEL HOSPITAL GENERAL JAÉN – 2022

NIVEL DE SATISFACCION LABORAL: PARTICIPACION DESICIONES	N°	%
Insatisfecho	2	8,0
Ni insatisfecho ni satisfecho	2	8,0
Satisfecho	21	84,0

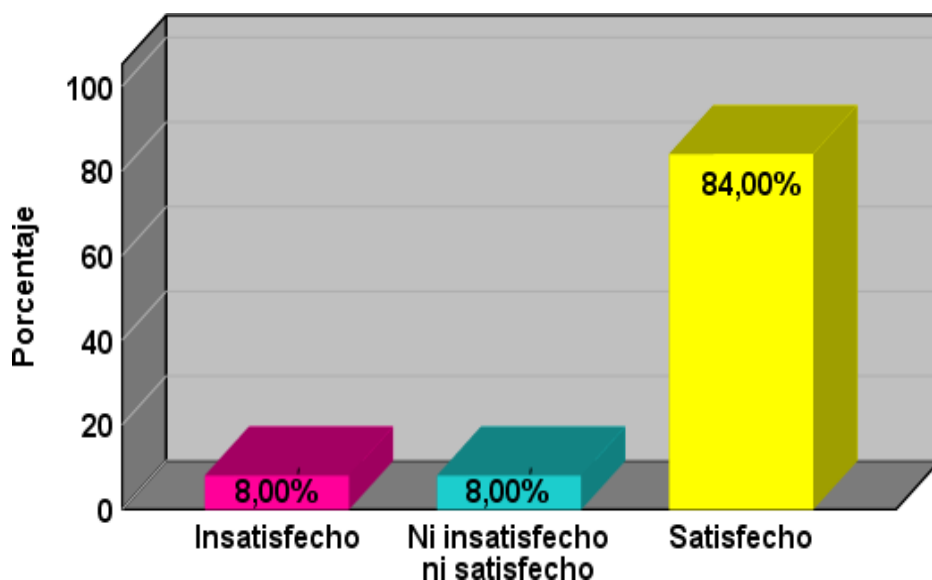
*Fuente.* Cuestionario Font-Roja de satisfacción laboral del profesional de enfermería en la UCI adulto del Hospital General Jaén – 2022.

#### DESCRIPCIÓN

Tabla 06: El nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería según la dimensión participación en decisiones, el 84% manifestó estar satisfecho, el 8% ni insatisfecho ni satisfecho y el 8% insatisfecho.

### GRÁFICO N° 06

#### NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN RELACIÓN A LA PARTICIPACIÓN EN DECISIONES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA UCI ADULTO DEL HOSPITAL GENERAL JAÉN – 2022



Fuente. Tabla 06

## 4.2. Discusión de Resultados

### Tabla N° 01

Muestra que las características del profesional de enfermería indica que el 80% son mujeres y el 76% el de condición laboral contratados.

Al respecto **Alva E**, indica que la predominancia de mujeres en el personal de enfermería se debe a que tradicionalmente el cuidado y la atención de las personas ha sido dada principalmente por las mujeres. Por otro lado, la mayoría del personal de enfermería es contratado, esto debe a las políticas laborales del Perú, debido a la falta de presupuestos y recursos que dificultan el nombramiento del personal de enfermería (25).

### Tabla N° 02

Muestra que el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería según la dimensión supervisión, el 52% manifestó estar ni insatisfecho ni satisfecho.

Reporte parecido al estudio de **Calcina M**, en su investigación encontró que el 85,7% tenía satisfacción laboral media, 8,6% alta y 5,7% baja. La satisfacción laboral estaría relacionado a factores físicos y materiales, así como los beneficios sociales, relaciones sociales, desarrollo personal y desempeño de las tareas (24); y a la tesis de **Alva E**, que muestra que el 72% de enfermeros (as) presentó un nivel de satisfacción medio debido a

factores como los beneficios laborales, el sueldo, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desarrollo de funciones y relación con los jefes (25).

La supervisión se refiere a las relaciones personales de los veedores o controladores del proceso de supervisión que ejercen sobre el individuo observado (19). Esto implica que en esta dimensión existe alteración en la percepción de los servicios que ofrecen los profesionales de enfermería, ocasionando una realidad preocupante en los establecimientos hospitalarios, por lo que se debe estructurar los perfiles profesionales de manera oportuna siguiendo el organigrama de cada entidad pública, teniendo en cuenta que el personal de salud debe estar en constante capacitación y motivación. Concluye que no existen buenas relaciones personales entre los enfermeros y con sus superiores, lo que repercutirá o tendrá un impacto negativo en su satisfacción laboral (1).

### **Tabla N° 03**

Se observa que el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería según la dimensión ambiente físico, el 60% estuvo satisfecho.

Resultados similares a la investigación de **Pablos M**, quien encontró que el 70% estuvo satisfecho en su ámbito laboral a diferencia de un 30% insatisfecho (15); a **Portero de la Cruz**, encontró que el 65,4% de los enfermeros presentó satisfacción laboral (16). Al estudio de **Montoya J**,

halló que el 76% tuvo satisfacción laboral alta, 14% media, y 10% baja (17).

Al respecto, **Rivera** (2018), indica que los factores que tienen mayor impacto en la satisfacción laboral del profesional de enfermería son: la satisfacción con el horario, jornada de trabajo, la relación con sus compañeros y la satisfacción con sus jefes y superiores. De lo señalado, resulta importante derivar los esfuerzos para contar con una política de recursos humanos que tome en cuenta los factores relacionados al trabajo que tienen mayor incidencia en la satisfacción laboral del personal de salud (2).

El concepto de satisfacción laboral dentro de sus actividades es la condición del ambiente que se diferencia básicamente por la motivación y disposición de la actitud conductual para el trabajar, con fuerza e intensidad y la satisfacción, son los sentimientos percibidos en el trabajo que genera resultados posibles en el trabajo (12).

El predominio de satisfecho en la dimensión ambiente físico, se debería a la salubridad, temperatura, ventilación e iluminación de los ambientes del servicio de Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital General Jaén. Por otro lado, se debe a las exigencias laborales del profesional de enfermería para lograr la calidad en la atención en salud, a pesar de los retos que acontecen en el proceso, como la rutina de trabajo, el estrés, entre otros (5). Concluye que las condiciones del ambiente físico influye en la

satisfacción laboral del profesional de Enfermería.

#### **Tabla N° 04**

Muestra que nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería según la dimensión prestaciones, el 44% manifestaron estar ni insatisfecho ni satisfecho.

Resultados parecidos a la investigación de **López M**, quien encontró que el profesional de enfermería siente satisfacción con respecto al trabajo que tiene, sin embargo, presentó insatisfacción con variables como la remuneración e incertidumbre con las oportunidades de progreso, supervisión y compañeros de trabajo (20); también al estudio de **Zapata M y Alcaraz GM**, evidenciaron que la insatisfacción es el sentimiento más relevante en los profesionales de salud; pero, que es reversible cuando existe un cuidado directo del personal de salud en la gestión (19).

De igual forma, son similares al reporte de **Ore J y Soto C**, que muestra que 68,3% tuvo nivel de satisfacción medio, 28,3% nivel alto y 3,3% nivel bajo (21); al estudio de **Acero D**, el 82,3% tuvo satisfacción laboral mediano, 15,7% alto y 2% bajo (22).

La predominancia de manifestar estar ni insatisfecho ni satisfecho por parte del personal de enfermería, estaría relacionado con los cambios propios de la globalización, que ha tenido un gran impacto en el desarrollo personal,

con lo cual se ha logrado un cambio de forma consciente y positivo, ocasionando exigencias en la atención en salud, sobre todo en la calidad en los procesos y procedimientos que son de mayor esfuerzo y complejidad en las Unidades de Cuidados Intensivos (4). Además, se debe a las bajas remuneraciones y falta de oportunidades de promoción y de formación que incentive y mejore la satisfacción laboral en los enfermeros (as).

En tal sentido, el trabajador de salud, presenta insatisfacción laboral cuando siente frustración en el desarrollo de sus funciones, ocasionando conductas que van desde lo agresivo, deslealtad, negligencia hasta sabotajes en su ambiente laboral, esto trae consigo una disminución de la eficiencia de su productividad (17).

#### **Tabla N° 05**

Evidencia que el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería según la dimensión satisfacción intrínseca, el 76% estuvo satisfecho.

Reporte similar a **Martín P**, en su investigación empírica muestra que la mayor frecuencia de la satisfacción fue de un 80 a 88% y que las condiciones para desarrollar una interrelación con los compañeros, es fundamental la motivación en la satisfacción intrínseca (18).

La satisfacción intrínseca, es la complacencia que tiene el profesional de enfermería por el trabajo realizado y por las oportunidades que le ofrece su

trabajo de realizar las cosas que destaca, los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar, mediante la participación en las decisiones propias de sí mismo (19).

Con relación, al predominio de la satisfacción intrínseca en el profesional de enfermería, indica que la Unidad de Cuidados Intensivos adulto del Hospital General de Jaén es flexible con su personal de salud y les brinda confianza para que puedan realizar su trabajo de la mejor manera, les traza objetivos y metas alcanzables con la finalidad de mejorar su productividad laboral.

Por otro lado, la teoría de Maslow, indica que la satisfacción intrínseca se relaciona con la sensación de felicidad del personal de enfermería sobre el trabajo en sí y sus responsabilidades, mientras que los factores extrínsecos tienen que ver con las condiciones objetivas del trabajo, como la compensación, los beneficios, las oportunidades de desarrollo, entre otras (25). Concluye que la mayor parte de los enfermeros (as) tuvieron satisfacción laboral en la dimensión satisfacción intrínseca.

#### **Tabla N° 06**

Se tiene que el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería según la dimensión participación en decisiones, el 84% reveló estar satisfecho.

Resultado similar al de Gamboa et al, quienes refieren que la coherencia

que desarrollan los empleados y su ambiente indican la satisfacción laboral, tanto con lo que sienten o perciben (9). En la Unidad de Cuidados Intensivos, donde acuden situaciones críticas en condiciones graves de la salud, el profesional de enfermería cumple el rol de controlar, vigilar, cuidar y estar en constante observación de los signos vitales y otras medidas para tratar de salvar la vida del paciente (10).

El estar satisfecho en la dimensión participación en decisiones, indica que el profesional de enfermería participa en las decisiones del grupo de trabajo; por lo que, fomenta y percibe la satisfacción de manera positiva generando una conformidad en el entorno laboral, logrando una mejora de los factores negativos que interfieren la satisfacción laboral. Asimismo, la satisfacción laboral de los enfermeros favorece la proactividad en el cuidado del paciente, donde se evidencie los valores y la disciplina profesional, que se distingue por el compromiso social. Concluye que más de tres cuartas partes de los enfermeros (as) están satisfechos con la dimensión participación en decisiones.

## CONCLUSIONES

- La mayoría de profesional de enfermería fueron mujeres (80%) y de condición laboral contratados (76%).
- El nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en la dimensión supervisión, más de la mitad (52%) manifiesta estar ni insatisfecho ni satisfecho, menos de la mitad (36%) insatisfecho y (12%) estuvo satisfecho.
- El nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en la dimensión ambiente físico, más de la mitad (60%) manifiesta está satisfecho, menos de la mitad (20%) ni insatisfecho ni satisfecho y (16%) estuvo insatisfecho.
- El nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en la dimensión prestaciones, menos de la mitad (44%) manifiesta estar ni insatisfecho ni satisfecho, más de la mitad (36) satisfecho y (20%) estuvo insatisfecho.
- El nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en la dimensión satisfacción intrínseca, en su mayoría (76%) manifiesta estar satisfecho, menos de la mitad (12%) ni insatisfecho ni satisfecho y (12) estuvo insatisfecho.

- El nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en la dimensión participación en decisiones, en su mayoría (84%) muestra estar satisfecho, menos de la mitad (8%) ni insatisfecho ni satisfecho y (8%) estuvo insatisfecho.

## **RECOMENDACIONES**

- Al área de Unidad de Cuidados intensivos Adulto, dirigido por la coordinadora del servicio, departamento de enfermería y a su vez la directora del Hospital General de Jaén, tomen en cuenta los resultados obtenidos en la presente investigación respecto a la necesidad de proporcionar las condiciones laborales adecuadas que fomenten la satisfacción laboral del profesional de enfermería y permitan asegurar un óptimo servicio de calidad al usuario y mejor productividad.
- A la comunidad científica, ampliar estudios acerca de la satisfacción laboral, y factores relacionados en el profesional de enfermería de cuidados intensivos, para poder enriquecer el conocimiento y acerca de este fenómeno y establecer comparaciones que favorecerán la comprensión y mejoramiento de las condiciones óptimas para el buen desempeño de la labor profesional.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Barrera A. Beneficios de los avances tecnológicos en la medicina. [NextU]. Brasil; 2018.
2. Torres R. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo de usuarios. [trabajo para optar grado de Maestría en salud pública] ed. TVR, editor. Lima: Universidad Nacional Federico Villareal; 2011.
3. Ministerio de Salud. Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud. Salud & Calidad ed. Lima: Ministerio de Salud; 2002.
4. Cifuentes JE. Satisfacción laboral en enfermería en una Institución de salud de cuarto nivel de atención. Avances en Enfermería. 2014; 32 (2): 1-8.
5. Macedo LA, Vivanco IS. Satisfacción laboral del Profesional Enfermero especialista en cuidados intensivos en una Institución de Salud Privada [trabajo para optar el título de especialista en cuidados intensivos]. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2014
6. Organización Mundial de la Salud. Servicios sanitarios de calidad. Suiza: Organización Mundial de la Salud; 2020.
7. Torrealba Y. Teorías de la motivación organizacional. Gestipolis;

2015

8. Liu H, Zhang X, Chang R, Wang W. Una investigación sobre la relación entre la autoestima, la satisfacción laboral y el bienestar subjetivo de las enfermeras de cuidados intensivos. [Network] ed. SciELO, editor. China: Revista Internacional de Ciencias de la Enfermería; 2017.
9. Gamboa R. Satisfacción laboral. Revista Psicológica Científica; Ecuador; 2010.
10. Organización Mundial de la Salud. Reducir el déficit de profesionales de enfermería es fundamental para responder mejor a la próxima pandemia. Ginebra, Suiza: Organización Mundial de la Salud; 2023.
11. Cieza MI. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital de emergencias villa el salvador. [trabajo para optar el título de segunda especialidad en cuidados intensivos]. Lima: Universidad San Martín de Porres; 2019.
12. Sociedades Operadoras de Salud. Unidad de cuidados intensivos. Villa María del Triunfo Salud SAC; 2019.
13. Ochoa D. Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia, del Hospital General Jaén. [trabajo para optar el título de segunda especialidad en Enfermería]. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2023.

14. Caballero K. El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza. *Profesorado*. 2002; 6 (2): 1-10.
15. Pablos MDM. Estudio de Satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres. [Tesis para optar el doctorado], ed. PG, editor. España: Universidad de Extremadura; 2016.
16. De la Cruz P, Vaquero A. Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario. *Rev. Latino-Am Enfermagem*. 2015; 23(3):543-52.
17. Montoya J. Evaluación de la satisfacción laboral y valor percibido por el empleado en la Cámara de Comercio de Santa Rosa de Cabal. [Para optar al título de Ingeniero Industrial] ed. 2017 c1djd, editor. España - Madrid: Universidad Tecnológica De Pereira; 2014.
18. Martín P. La gestión de la motivación organizacional con el enfoque de la teoría de Herzberg. [Tesis para optar al título de Magister] ed. MG, editor. La Plata- Argentina: Universidad Nacional de La Plata; 2011.
19. Zapata M, Alcaraz GM. Satisfacción laboral de las enfermeras en salas de hospitalización de adultos. [Tesis para optar el título de segunda especialidad] ed. Enferm IE, editor. Medellín, Antioquia-Colombia: Universidad de Antioquia; 2012.

20. López MJ. Consecuencias psicosociales del trabajo en personal de enfermería como indicadores subjetivos de rendimiento desde el enfoque de la gestión de los recursos humanos. [Tesis Doctoral] ed. LM, editor. Murcia-España: Universidad de Murcia; 2011.
21. Ore EJ, Soto CC. Satisfacción Laboral y Condiciones de Trabajo del Enfermero en el servicio de Medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente. [Tesis para optar el título profesional de licenciado en Enfermería] ed. OMSC, editor. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2019.
22. Acero DL. Satisfacción laboral de Profesional de Enfermería y su Influencia en la Percepción de los Pacientes sobre la realidad de Enfermería en los servicios de Medicina y Cirugía del Hospital Hipólito Unanue. [Tesis] ed. AO, editor. El Agustino - Lima: Universidad Peruana Unión; 2017.
23. Álvarez MDR. Repercusión del tipo de Liderazgo en la satisfacción laboral de las profesionales de Enfermería del Hospital III DAC – ESSALUD-Tacna. [Para optar el grado de Magíster] ed. AF, editor. Arequipa-Perú: Universidad Católica de Santa María de Arequipa; 2015.
24. Calcina MH. Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de mayo

2012. [Para optar el título profesional de licenciado en Enfermería] ed. CC, editor. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2015.
25. Alva E. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de cuidados intermedios neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal en Lima. [ Tesis para optar Título] ed. AS, editor. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos [Internet] <https://hdl.handle.net/20.500.12672/13147>; 2014.
26. Parra L.H. S, Paravic Klijn, T. Satisfacción laboral en enfermeras/os que trabajan en el sistema de atención médica de urgencia (SAMU). *Ciencia Enfermería*. 2002; *Enfermagem*1 (8): 37-48.
27. Jaramillo YJ, Mendoza N. Satisfacción laboral del Enfermero servicio de medicina Interna. Hospital (IVSS) Dr. Héctor Nouel Joubert. Bolívar: Escuela de Ciencias de la Salud Dr. Francisco Virgilio Battistini Casalta, Universidad de Oriente Núcleo Bolívar. [Para optar el título profesional de Licenciado en Enfermería] ed. JMML, editor. Bolívar - Venezuela: Universidad de Oriente Núcleo Bolívar; 2010.
28. Barrios S, Paravic T. Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*. 2006; 2 (9): 1-9.
29. Ortiz P, Cruz L. Estudio sobre clima y satisfacción laboral en una

- empresa comercializadora. *Psicol. Am. Lat.* 2008; 3 (2):1-8.
30. Organización Mundial de la Salud. Atención de enfermería y partería. Ginebra, Suiza: Organización Mundial de la Salud; 2018.
  31. Ministerio de Salud. Norma técnica de los servicios de cuidados intensivos e intermedios. [Internet]. Lima, Perú: Ministerio de Salud; 2006.
  32. Monje CA. Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Universidad Surcolombiana. Colombia; 2011.
  33. Guevara P, Verdesoto AE, Castro NE. Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Revista científica Mundo de la investigación y el conocimiento.* 2020; 4 (3): 163-173.
  34. Cvetkovic A, Maguiña JL, Lama J, Correa LE. Estudios transversales. *Rev. Fac. Med. Hum.* 2021; ;21(1):179-185.
  35. Mejía JL, Peiró JM. La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23 [The measurement of job satisfaction in organizational settings: The S20/23 Job Satisfaction Questionnaire]. *Psicologemas*, 5, 59-74.
  36. Manrique F, Herrera G, Méndez RY. Validez y fiabilidad en Colombia

del Font Roja. 24th ed. /hpsal.2019.24.2.5, editor. Bogotá-Colombia; 2019.

37. Observatori de bioeticaidret. Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación. El Informe Belmont; 1979.
38. Sánchez A. Seguridad del paciente y bioética en el acto del cuidado. Ética de los ciudadanos. España; 2016.
39. Lavados C, Gajardo A. El principio de Justicia y la Salud. Acta bioethica. 2008; 14 (2): 206-211.

# **ANEXOS**

## ANEXO N°01

### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE FONT-ROJA

##### I. Presentación

Buenos días, soy estudiante de la segunda especialidad de Enfermería, de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann y me dirijo a cada uno de ustedes para solicitar su colaboración en responder al cuestionario que tiene el objetivo **Determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos adulto del Hospital General Jaén – 2022**, por tanto se solicita su total sinceridad a la hora de contestar a los ítems y así mismo quiero darle a conocer que la información proporcionada por su persona serán tratados de forma anónima y confidencial.

##### II. INSTRUCCIONES

Por favor, leer con atención cada pregunta formulada en el cuestionario y marque con una equis (x) la respuesta que mejor se adapte con su experiencia laboral. El cuestionario debe ser contestado de forma individual y tiene un tiempo estipulado de 15 minutos.

N°	ÍTEMS	ESCALAS DE PUNTUACIONES		
		(1) Insatisfecho	(2) Ni Insatisfecho o Ni satisfecho	(3) satisfecho
<b>La supervisión</b>				
1	Las relaciones personales con sus superiores			
2	La supervisión que ejercen sobre usted			
3	La proximidad y frecuencia con que es supervisado			
4	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea			
5	La igualdad y justicia de trato que recibe de su empresa			
6	El apoyo que recibe de sus superiores			
<b>El ambiente físico</b>				
7	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo			
8	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo			
9	La iluminación de su lugar de trabajo			
10	La ventilación de su lugar de trabajo			
11	La temperatura de su local de trabajo			
<b>Las prestaciones</b>				
12	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa			
13	Las oportunidades de promoción que tiene			
14	El salario que usted recibe			
15	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales			
16	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales			
<b>Satisfacción intrínseca</b>				

17	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo			
18	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca			
19	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan			
20	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar			
<b>Participación en decisiones</b>				
21	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo			
22	Su participación en las decisiones de su departamento o sección			
23	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la Empresa			

**ANEXO N°02**  
**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO (ENCUESTAS MEDIANTE EL**  
**CRITERIO DE EXPERTOS)**

**INSTRUCCIONES:**

El presente documento, tiene como objetivo el de recoger informaciones útiles de personas especializadas en el tema:

**NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE**  
**ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS**  
**ADULTO DEL HOSPITAL GENERAL JAÉN – 2022**

Se compone de 10 ítems, los que se acompañan con su respectiva escala de estimación que significa lo siguiente:

1. Representa una ausencia de elementos que absuelven la interrogante planteada.
2. Representa una abolición escasa de la interrogante.
3. Significa la absolución del ítem en términos intermedios.
4. Representa estimación que el trabajo de investigación absuelve en gran medida la interrogante planteada.
5. Representa el mayor valor de escala y debe ser asignado cuando se aprecia que el ítem es absuelto por el trabajo de investigación de manera totalmente suficiente.

**Marque con una “X” en la escala que figura a la derecha de cada ítem, según la opción que le merezca el instrumento de investigación.**

**HOJA DE PREGUNTAS PARA LA VALIDACIÓN**

PREGUNTAS	ESCALA DE VALIDACIÓN				
1. ¿Considera Ud. que los ítems del instrumento mide lo que se pretende medir?	1	2	3	4	5
2. ¿Considera Ud. que la cantidad de ítems registrados en ésta versión son suficiente para tener una comprensión de la materia de estudio?	1	2	3	4	5
3. ¿Considera Ud. que los ítems contenidos en éste instrumento son una muestra representativa del universo material del estudio?	1	2	3	4	5
4. ¿Considera Ud. que si aplicamos en reiteradas oportunidades éste instrumento a muestras similares, obtendríamos también datos similares?	1	2	3	4	5
5. ¿Considera Ud. que los conceptos utilizados en éste instrumentos, son todos y cada uno de ellos, propios de las variables?	1	2	3	4	5
6. ¿Considera Ud. que todos y cada uno de los ítems contenidos en éste instrumento tiene los mismos objetivos?	1	2	3	4	5
7. ¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumentos es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones.	1	2	3	4	5
8. ¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?	1	2	3	4	5
9. ¿Estima Ud. que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetivos materia de estudio?.	1	2	3	4	5
10. ¿Qué aspectos habría que modificar, qué aspectos tendrá que incrementar o qué aspectos habría que suprimirse? ..... .....					

Firma del Experto

## PROCEDIMIENTO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**PRIMERO:** Se construye una tabla de doble entrada, como la mostrada a continuación; y se colocan los puntajes para cada reactivo o ítem de acuerdo al criterio establecido por el experto, además de sus respectivos promedios

### PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN DE LOS EXPERTOS DEL CUESTIONARIO

Nº DE ITEMS	EXPERTOS			PROMEDIO
	A	B	C	
1	5	5	4	4,66
2	4	4	4	4,00
3	5	5	5	5,00
4	5	5	4	4,66
5	5	5	4	4,66
6	5	5	5	5,00
7	4	5	5	4,66
8	5	5	4	4,66
9	5	4	5	4,66

**SEGUNDO:** Con los promedios hallados se determina la distancia de puntos múltiples (DPP), mediante la siguiente ecuación:

$$DPP = \sqrt{(X - Y_1)^2 + (X - Y_2)^2 + \dots + (X - Y_8)^2}$$

Donde:

x = Valor Máximo en la escala concedido para cada ítem.

y = El promedio de cada ítem.

Para el presente estudio tenemos:

X	Y	(X-Y) <sup>2</sup>
5	4,66	0,12
5	4,00	1,00
5	5,00	0,00
5	4,66	0,12
5	4,66	0,12
5	5,00	0,00
5	4,66	0,12
5	4,66	0,12
5	4,66	0,12
5	4,66	0,12
SUMA=		1,72

$$DPP = \sqrt{1,72} = 1,31$$

La DPP hallada es de: **1,31**

**TERCERO:** Determinar la distancia máxima (Dmax) del valor obtenido respecto al punto de referencia (0), con la ecuación.

$$Dmax = \sqrt{(X_1 - Y)^2 + (X_2 - Y)^2 + \dots + (X_8 - Y)^2}$$

Donde

x = Valor máximo en la escala para cada ítem. (5)

y = Valor mínimo de la escala para cada ítem. (1)

X	Y	(x-y) <sup>2</sup>
5	1	16
5	1	16
5	1	16
5	1	16

5	1	16
5	1	16
5	1	16
5	1	16
5	1	16
		144

$$D_{max} = \sqrt{144} = 12$$

**CUARTO:** La  $D_{max}$  se divide entre el valor máximo de la escala, lo que nos da un valor de **2,40**.

**QUINTO:** Con este último valor hallado, se construye una nueva escala valorativa a partir de cero hasta llegar a  $D_{max}$ . Dividiéndose en intervalos iguales entre sí, llamándose con letras A, B, C, D, E.

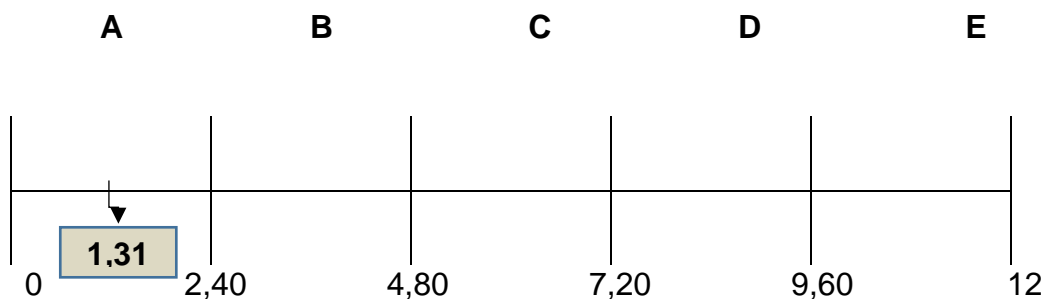
Siendo:

A y B : Adecuación total

C : Adecuación promedio

D : Escasa adecuación

E : Inadecuación



El punto DPP debe caer en las zonas A y B, en caso contrario la

encuesta requiere reestructuración y/o modificación, luego de los cuales se somete nuevamente a juicio de expertos.

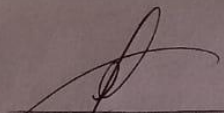
En el caso nuestro, El valor DPP fue **1,31** cayendo en la zona "**A**" lo cual significa una **adecuación total** del instrumento y que puede ser aplicado en la recolección de información de este estudio.

## ANEXO N°02-A

Marque con una "X" en la escala que figura a la derecha de cada Item, según la opción que le merezca el instrumento de investigación.

### HOJA DE PREGUNTAS PARA LA VALIDACIÓN

PREGUNTAS	ESCALA DE VALIDACIÓN				
1. ¿Considera Ud. Que los ítems del instrumento mide lo que se pretende medir?	1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
2. ¿Considera Ud. Qué la cantidad de ítems registrados en ésta versión son suficiente para tener una comprensión de la materia de estudio?	1	2	3	4 <input checked="" type="checkbox"/>	5
3. ¿Considera Ud. Que los ítems contenidos en éste instrumento son una muestra representativa del universo material del estudio?	1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
4. ¿Considera Ud. Qué si aplicamos en reiteradas oportunidades éste instrumento a muestras similares, obtendríamos también datos similares?	1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
5. ¿Considera Ud. Qué los conceptos utilizados en éste instrumento, son todos y cada uno de ellos, propios de las variables?	1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
6. ¿Considera Ud. Qué todos y cada uno de los ítems contenidos en éste instrumento tiene los mismos objetivos?	1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
7. ¿Considera Ud. Qué el lenguaje utilizado en este instrumento es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones.	1	2	3	4 <input checked="" type="checkbox"/>	5
8. ¿Considera Ud. Qué la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?	1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
9. ¿Considera Ud. Qué las escalas de medición son pertinentes a los objetos materia de estudio?	1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
10. ¿Qué aspectos habría que modificar, qué aspectos tendrá que incrementar o qué aspectos habría que suprimirse? ..... .....					

  
**J. ANDRÉS GUTIERREZ AVILA**  
 MEDICO INTENSIVISTA  
 CMP 61650 RNE 30883  
 Unidad de Cuidado Intensivo COVID  
 HED ASISTENCIAL TACHA Hosp III DAC

Firma del experto

## ANEXO N°02-B

Marque con una "X" en la escala que figura a la derecha de cada ítem, según la opción que le merezca el instrumento de investigación.

### HOJA DE PREGUNTAS PARA LA VALIDACIÓN

PREGUNTAS	ESCALA DE VALIDACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. ¿Considera Ud. Que los ítems del instrumento mide lo que se pretende medir?					X
2. ¿Considera Ud. Qué la cantidad de ítems registrados en ésta versión son suficiente para tener una comprensión de la materia de estudio?				X	
3. ¿Considera Ud. Que los ítems contenidos en éste instrumento son una muestra representativa del universo material del estudio?					X
4. ¿Considera Ud. Qué si aplicamos en reiteradas oportunidades este instrumento a muestras similares, obtendríamos también datos similares?					X
5. ¿Considera Ud. Qué los conceptos utilizados en éste instrumento, son todos y cada uno de ellos, propios de las variables?					X
6. ¿Considera Ud. Qué todos y cada uno de los ítems contenidos en éste instrumento tiene los mismos objetivos?					X
7. ¿Considera Ud. Qué el lenguaje utilizado en este instrumento es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones.					X
8. ¿Considera Ud. Qué la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?					X
9. ¿Considera Ud. Qué las escalas de medición son pertinentes a los objetos materia de estudio?				X	
10. ¿Qué aspectos habría que modificar, qué aspectos tendrá que incrementar o qué aspectos habría que suprimirse? ..... .....					

  
**DR. JULIO CESAR CENTENO**  
**MEDICO INTERNISTA**  
 CMP: 52439      RNE: 20857

Firma del experto

## ANEXO N°02-C

Marque con una "X" en la escala que figura a la derecha de cada ítem, según la opción que le merezca el instrumento de investigación.

### HOJA DE PREGUNTAS PARA LA VALIDACIÓN

PREGUNTAS	ESCALA DE VALIDACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. ¿Considera Ud. Que los ítems del instrumento mide lo que se pretende medir?				X	
2. ¿Considera Ud. Qué la cantidad de ítems registrados en ésta versión son suficiente para tener una comprensión de la materia de estudio?	1	2	3	X	5
3. ¿Considera Ud. Que los ítems contenidos en éste instrumento son una muestra representativa del universo material del estudio?	1	2	3	4	X
4. ¿Considera Ud. Qué si aplicamos en reiteradas oportunidades éste instrumento a muestras similares, obtendríamos también datos similares?	1	2	3	X	5
5. ¿Considera Ud. Qué los conceptos utilizados en éste instrumento, son todos y cada uno de ellos, propios de las variables?	1	2	3	X	5
6. ¿Considera Ud. Qué todos y cada uno de los ítems contenidos en éste instrumento tiene los mismos objetivos?	1	2	3	4	X
7. ¿Considera Ud. Qué el lenguaje utilizado en este instrumento es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones.	1	2	3	4	X
8. ¿Considera Ud. Qué la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?	1	2	3	X	5
9. ¿Considera Ud. Qué las escalas de medición son pertinentes a los objetos materia de estudio?	1	2	3	4	X
10. ¿Qué aspectos habría que modificar, qué aspectos tendrá que incrementar o qué aspectos habría que suprimirse? ..... .....					

  
  
 DR. MARÍA M. PARRA CALIZAVA  
 ESP. CUIDADO EN PACIENTE CRÍTICO  
 C.E.P. 23947 REE. 17620

Firma del experto

## ANEXO N°03

### CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

#### PRUEBA PILOTO

El presente instrumento de la investigación, **NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS ADULTO DEL HOSPITAL GENERAL JAÉN – 2022**, fue aplicado en el Hospital Daniel Alcides Carrión- EsSalud Tacna, antes de la aplicación de los instrumentos se les hizo firmar el consentimiento informado a las enfermeras del Servicio de Cuidados Intensivos. El propósito de la prueba piloto es conocer la fiabilidad de los instrumentos, así como para proporcionar las bases necesarias para la prueba de validez y de confiabilidad

#### CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO

El criterio de confiabilidad se determinó aplicando la prueba piloto a 10 enfermeras del Servicio de Cuidados Intensivos, una vez aplicada la prueba piloto, se usó el coeficiente Alfa de Cronbach, través de la siguiente formula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Donde:

“ $\alpha$ ” representa a coeficiente de confiabilidad

“K” representa a número de preguntas o ítems

“Vi” representa a varianza de cada ítem

“Vt” representa a varianza de los valores observados

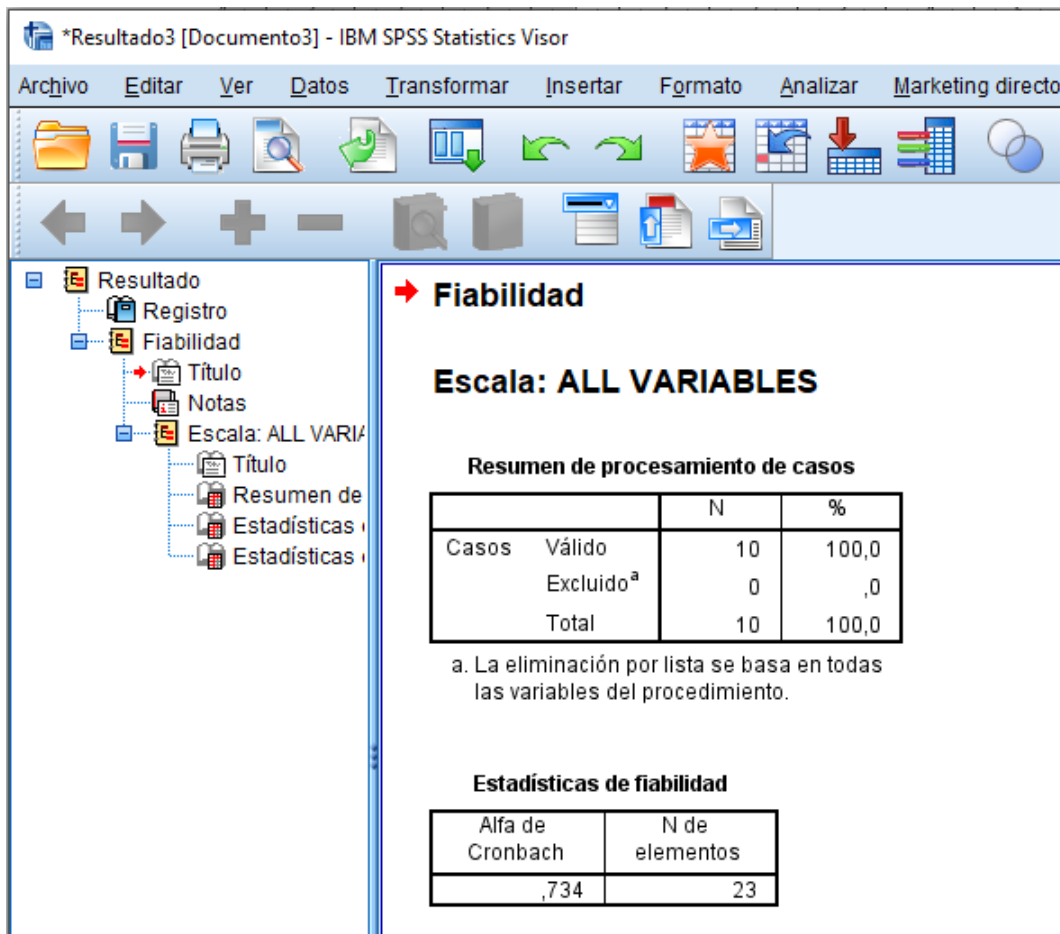
“ $\Sigma$ ” representa a Sumatoria

Considerando a Santiago Valderrama Mendoza propone una confiabilidad Despreciable o mínima es desde 0.00 a 0.20, Baja o ligera de 0.20 a 0.40 , Moderada de 0.40 a 0.60, Marcada de 0.60 a 0.80 y Muy alta de 0.80 a 1.00.

Para dicho cálculo se ha hecho uso del SPSS Versión 26, donde se introdujeron los datos de las 10 encuestas aplicadas, sin exclusión alguna; haciendo una total de 23 preguntas o ítems que se llevaron a la prueba de confiabilidad.

El resultado obtenido para la confiabilidad del instrumento es el siguiente:

## a) SATISFACCIÓN LABORAL



The screenshot displays the IBM SPSS Statistics Visor interface. The main window shows the results of a reliability analysis for the variable 'Fiabilidad'. The scale is set to 'ALL VARIABLES'. The 'Resumen de procesamiento de casos' table indicates that all 10 cases are valid. The 'Estadísticas de fiabilidad' table shows a Cronbach's Alpha coefficient of .734 based on 23 items.

**Fiabilidad**

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

	N	%
Casos Válido	10	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,734	23

El Coeficiente Alfa de Cronbach (índice de consistencia interna) para este instrumento resultó 0.734 siendo equivalente a 73.4% lo que significa que el instrumento tiene una confiabilidad marcada por lo cual el instrumento puede ser aplicado a la población objetivo real.

Teniendo como resultado de su varianza

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
S1	34,90	27,656	,351	,719
S2	34,70	29,344	,054	,751
S3	34,60	29,600	,037	,750
S4	34,30	29,344	,143	,735
S5	34,90	28,322	,257	,727
S6	35,20	29,956	,101	,735
S7	34,70	30,900	-,091	,758
S8	35,10	29,656	,142	,733
S9	35,10	27,211	,602	,705
S10	35,40	29,156	,429	,722
S11	34,80	25,289	,733	,687
S12	34,70	26,011	,668	,695
S13	34,90	26,767	,479	,708
S14	34,70	26,233	,479	,706
S15	35,00	30,444	,000	,742
S16	35,10	32,100	-,281	,757
S17	34,80	29,733	,072	,741
S18	34,90	26,767	,690	,699
S19	35,00	30,667	-,057	,752
S20	35,10	27,211	,602	,705
S21	35,30	28,678	,413	,719
S22	35,00	25,778	,872	,686
S23	34,80	27,511	,588	,707

## ANEXO N°04

### Consentimiento informado

#### Título de la investigación:

Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos adulto del Hospital General Jaén – 2022

#### Objetivo de la investigación:

- Identificar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos adulto del Hospital General Jaén – 2022

Yo ....., identificado (a) con DNI N°

....., mediante la información dada por licenciados en Enfermería, Damner Chavez Tello y Diana Lu De la Cruz Fernández; acepto brindar la información solicitada por los investigadores de manera personal, teniendo en cuenta de que la información obtenida será confidencial y mi identidad no será revelada.

Jaén.....de del 2024.

---

Firma

## ANEXO N°05

### Matriz de consistencia

Satisfacción laboral en profesional de enfermería

**Título:** Satisfacción laboral del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos adulto del Hospital general Jaén – 2022.

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería en la unidad de cuidados intensivos adulto del Hospital General Jaén – 2022?	<p>Objetivo general:</p> <p>Identificar el nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería en la unidad de cuidados intensivos adulto del Hospital General Jaén – 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en relación a la supervisión en la unidad de cuidados intensivos adulto del Hospital General Jaén – 2022.</p>	Satisfacción laboral	La supervisión	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Forma en la cual los superiores juzgan la tarea</li> <li>- La supervisión recibida.</li> <li>- La proximidad y frecuencia de la Supervisión</li> <li>- El apoyo recibido de los superiores.</li> <li>- Las relaciones personales con los mismos</li> <li>- La igualdad y justicia de trato recibida de la empresa</li> </ul>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel de estudio: descriptivo, de enfoque cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental descriptivo-transversal</p> <p>Población: Conformado por 25 Licenciados de enfermería que labora en Unidad de cuidados intensivos adulto</p>

	<p>Determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en relación al ambiente físico en la unidad de cuidados intensivos adulto del Hospital General Jaén – 2022.</p> <p>Determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en relación a las prestaciones en la unidad de cuidados intensivos adulto del Hospital General Jaén – 2022.</p> <p>Determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en relación a la satisfacción intrínseca en la unidad de cuidados intensivos adulto del Hospital General Jaén – 2022.</p> <p>Determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en relación a la participación en las decisiones en la unidad de cuidados intensivos adulto del Hospital General Jaén – 2022.</p>		<p>El ambiente físico</p>	<p>4. Higiene</p> <p>5. Salubridad</p> <p>6. Temperatura</p> <p>7. Ventilación</p> <p>8. Iluminación</p>	<p>Muestra:</p> <p>No probabilística conformada por la misma población</p> <p>Técnicas e instrumentos</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario de satisfacción laboral de Font-Roja</p>
--	---	--	---------------------------	--	--

			Las prestaciones	9. Forma en la que se dan las negociaciones 10. Salario recibido  11. Oportunidades de promoción y de formación	
			Satisfacción Intrínseca	12. Oportunidades que ofrece el trabajo para realizar aquello que nos gusta 13. Objetivos y metas 14. Producción al alcanzar	
			La participación en las decisiones	Participación en las decisiones del grupo de trabajo	

**Fuente:** Elaborado por Chavez Tello y De La Cruz Fernández, 2022.

## ANEXO 6



### UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuelas Profesionales de: Obstetricia, Enfermería, Medicina Humana, Odontología,  
Farmacia y Bioquímica

#### RESOLUCIÓN DE FACULTAD N°007A-2024-SEP-FACS/UNJBG Tacna, 02 de febrero del 2024

#### VISTO:

El Informe N°05-2024-SEGUNDA ESPECIALIDAD ENFERMERIA-FACS, de fecha 10.02.2024, recibido el 15.02.2024, remitido por la Coordinadora de la Segunda Especialidad de Enfermería solicitando designación de Jurado Dictaminador para el Informe Final de Tesis presentando por los Lic. Damner Chavez Tello y la Lic. Diana Lu de la Cruz Fernández;

#### CONSIDERANDO:

Que, mediante la R.F N°11237-2022-FACS/UNJBG, se designa como asesor a la Dra. Ruth Rosario Salinas Lunario para el proyecto de tesis titulado: PORCENTAJE DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE UCI DEL HOSPITAL GENERAL JAÉN PERIODO-2022, de la Segunda Especialidad Profesional de Enfermería: Cuidado Enfermero en Paciente Crítico con Mención en Adulto, de la Facultad Ciencias de la Salud, contando con la conformidad de su Asesor;

Que, mediante la R.C.U N°19967-2023-UNJBG, se aprueba el Reglamento General para los programas de Segundas Especialidades de la UNJBG, indica el articulado 4, inciso b. "El asesor de la tesis o trabajo académico profesional a sustentarse, puede formar parte del jurado"

Que, mediante el Informe N°05-2024-SEGUNDA ESPECIALIDAD ENFERMERIA-FACS, remitido por la Coordinadora de la Segunda Especialidad de Enfermería de la Facultad Ciencias de la Salud, la designación de Jurado Dictaminador para el Informe Final presentado por los Lic. Damner Chavez Tello y la Lic. Diana Lu de la Cruz Fernández, contando con opinión favorable de su asesora;

De conformidad con el Art. 70° numeral 70.2 de la Ley Universitaria No 30220, Art. 169 inc. b. del Estatuto de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, y en uso de las atribuciones conferidas a la Sra. Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud;

#### SE RESUELVE:

#### ART. 1°:

Designar al Jurado Dictaminador, para el Informe Final Titulado: PORCENTAJE DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE UCI DEL HOSPITAL GENERAL JAÉN PERIODO-2022, presentada por los Lic. Damner Chavez Tello y la Lic. Diana Lu de la Cruz Fernández, alumnos de la Segunda Especialidad: Cuidado Enfermero en Paciente Crítico con Mención en Adulto, con la asesoría de Dra. Ruth Rosario Salinas Lunario, y estará conformada por:


Dra. Ingrid María Manrique Tejada	Presidente
Dra. Carla Patricia Milagros Mori Fuentes	Miembro
Dra. María Dalila Salas de Cornejo	Miembro

#### ART. 2°:

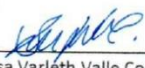
El Jurado Dictaminador nombrado, deberá entregar el Dictamen y/u Observaciones del Informe Final de Tesis en un plazo no mayor de 05 días hábiles.

Regístrese, comuníquese y archívese.



  
Dra. Rinna Myriam Pilco Velásquez  
DECANA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
Distrib.: 2da Esp. Enferm., Arch.



  
Mtro. Vanessa Varlèth Valle Cohaila  
SECRETARIA ACADÉMICA ADMINISTRATIVA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

VVVC /mpm

Av. Miraflores s/n Ciudad Universitaria-Central Telefónica 583000 Anexo2226 Casilla postal 316

## ANEXO 7



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuelas Profesionales de: Obstetricia, Enfermería, Medicina Humana, Odontología,  
Farmacia y Bioquímica

### RESOLUCIÓN DE FACULTAD N°108-2024-SEP-FACS/UNJBG Tacna, 18 de julio del 2024

#### VISTO:

El Informe N°103-2024-SEGUNDA ESPECIALIDAD ENFERMERIA-FACS, de fecha 12.07.2024, recibido el 17.07.2024, remitido por la Coordinadora de la Segunda Especialidad Profesional de Enfermería solicitando la modificación de Título de Informe Final de Tesis por Jurado Dictaminador, presentado por los Lic. Damner Chavez Tello y la Lic. Diana Lu de la Cruz Fernández;

#### CONSIDERANDO:

Que, mediante el R.F N°007A-2024-FACS/UNJBG, se designa a los jurados dictaminadores del Informe Final Titulado: PORCENTAJE DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE UCI DEL HOSPITAL GENERAL JAÉN PERIODO- 2022, presentado por los Lic. Damner Chavez Tello y la Lic. Diana Lu de la Cruz Fernández;

Que, mediante la R.C.U N°19967-2023-UNJBG, se aprueba el Reglamento General para los programas de Segundas Especialidades de la UNJBG, indica el articulado 4, inciso b. "El asesor de la tesis o trabajo académico profesional a sustentarse, puede formar parte del jurado"

Que, mediante el Informe N°103-2023-SEGUNDA ESPECIALIDAD ENFERMERIA-FACS, remitido por la Coordinadora de la Segunda Especialidad Profesional de Enfermería de la Facultad Ciencias de la Salud, se solicita la modificación del Título del informe Final de tesis por el Jurado dictaminador, presentado por los Lic. Damner Chavez Tello y la Lic. Diana Lu de la Cruz Fernández, contando con opinión favorable de su asesora, debiendo ser el título: NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS ADULTO DEL HOSPITAL GENERAL JAÉN - 2022;

De conformidad con el Art. 70° numeral 70.2 de la Ley Universitaria No 30220, Art. 169 inc. b. del Estatuto de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, y en uso de las atribuciones conferidas a la Sra. Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud;

#### SE RESUELVE:

**ART.1°:** Modificar el Título del Informe Final de Tesis, presentado por los Lic. Damner Chavez Tello y la Lic. Diana Lu de la Cruz Fernández, titulado: NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS ADULTO DEL HOSPITAL GENERAL JAÉN - 2022, alumnos de la Segunda Especialidad Profesional en Cuidado Enfermero en Paciente Crítico con Mención en Adulto, de la Facultad Ciencias de la Salud, con la asesoría de la Dra. Ruth Rosario Salinas Lunario.

**ART.2°:** Autorizar la Modificación del título del informe Final de Tesis y la Aprobación de Jurado nombrado deberá entregar el Dictamen y/u Observaciones del Informe Final de Tesis en un plazo no mayor de 05 días hábiles.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dra. Binna Myriam Pilco Velásquez  
DECANA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Distrib.: 2da Esp.Enferm, Arch.



Mtro. Vanessa Varieth Valle Cohaila  
SECRETARIA ACADÉMICA ADMINISTRATIVA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

VVVC/mpm

Av. Miraflores s/n Ciudad Universitaria-Central Telefónica 583000 Anexo2226 Casilla postal 316