



FACULTAD DE OBSTETRICIA Y ENFERMERÍA  
UNIDAD DE POSGRADO

TRABAJO ACADÉMICO  
SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE  
ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL  
HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR -  
NOVIEMBRE 2017

PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA  
EN CUIDADOS INTENSIVOS

PRESENTADO POR  
MÓNICA ISABEL CIEZA HERRERA

ASESOR  
MG. ENF. FLOR ARCILA RAMÍREZ AVALOS

LIMA – PERÚ

2019



**Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada  
CC BY-NC-ND**

La autora solo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**USMP**  
UNIVERSIDAD DE  
SAN MARTÍN DE PORRES

FACULTAD DE  
OBSTETRICIA Y ENFERMERÍA

**UNIDAD DE POSGRADO**

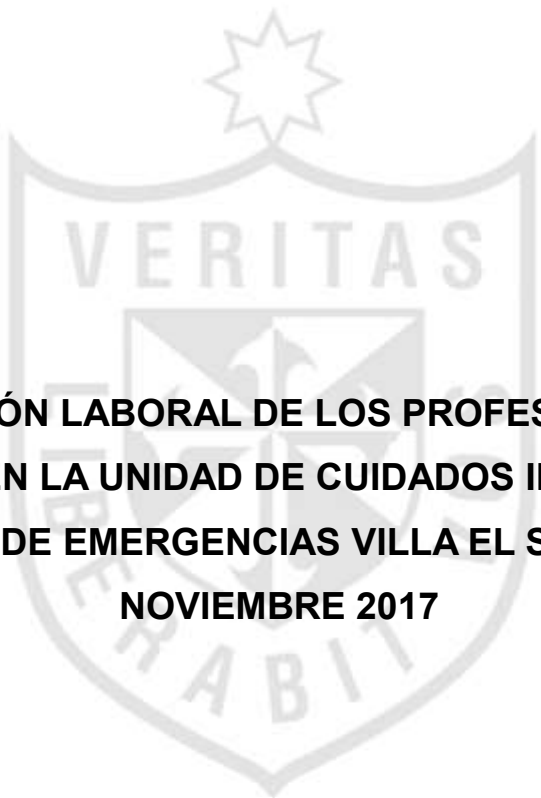
**SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE  
ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL  
HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR -  
NOVIEMBRE 2017**

**PRESENTADO POR  
MÓNICA ISABEL CIEZA HERRERA**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA  
ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS**

**LIMA – PERÚ**

**2019**



**SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE  
ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL  
HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR -  
NOVIEMBRE 2017**

## **ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO**

### **Asesor (a):**

MG. ENF. FLOR ARCILA RAMÍREZ AVALOS

### **Miembros del jurado**

Presidente	:	DRA. SILVIA SALAZAR VÍLCHEZ
Vocal	:	DRA. ROCÍO DEL CARMEN ADRIAZOLA CASAS
Secretaria	:	DRA. NILDA ELIZABETH SALVADOR ESQUIVEL

## DEDICATORIA

A cada uno de los miembros de mi familia, que de una u otra forma me apoyan siempre que los necesito, mi eterno agradecimiento por su cariño y consejos.



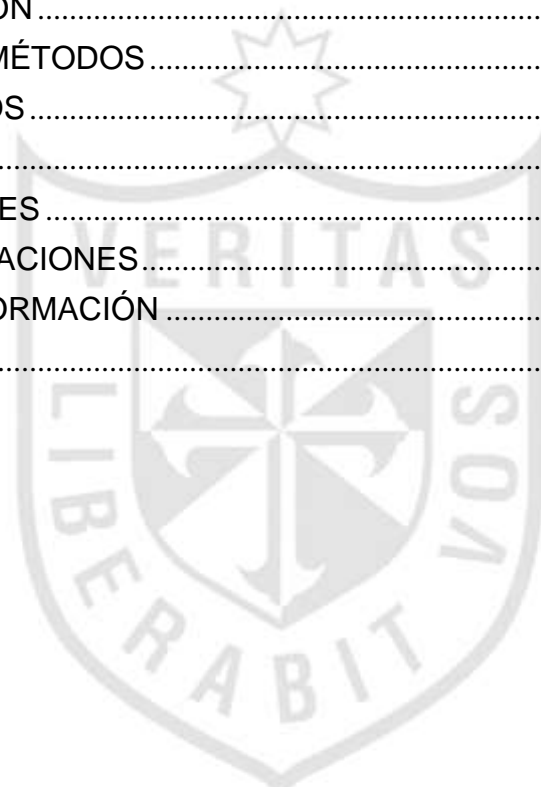
## AGRADECIMIENTOS

Al hospital de Emergencias Villa El Salvador y a sus autoridades por permitirme realizar mi trabajo de investigación, así mismo a la Mg. Flor Ramírez Avalos por su valioso apoyo y motivación durante la realización del presente estudio.



## ÍNDICE DE CONTENIDO

TITULO.....	ii
ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO .....	iii
DEDICATORIA.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MATERIAL Y MÉTODOS .....	7
III. RESULTADOS .....	12
IV. DISCUSIÓN.....	27
V. CONCLUSIONES .....	34
VI. RECOMENDACIONES.....	36
FUENTES DE INFORMACIÓN .....	37
VII. ANEXOS .....	41





## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Nº de la tabla</b>	<b>Nombre de la tabla</b>	<b>Nº de pagina</b>
01	Satisfacción laboral global	12
02	Satisfacción laboral según condiciones físicas	13
03	Satisfacción laboral según indicadores de condiciones físicas	14
04	Satisfacción laboral según beneficios laborales	15
05	Satisfacción laboral según indicadores de beneficios laborales	16
06	Satisfacción laboral según políticas administrativas	17
07	Satisfacción laboral según indicadores de políticas administrativas	18
08	Satisfacción laboral según relaciones sociales	19
09	Satisfacción laboral según indicadores de relaciones sociales	20
10	Satisfacción laboral según desarrollo personal	21
11	Satisfacción laboral según indicadores de desarrollo personal	22
12	Satisfacción laboral según desempeño de tareas	23
13	Satisfacción laboral según indicadores de desempeño de tareas	24
14	Satisfacción laboral según relación con la autoridad	25
15	Satisfacción laboral según indicadores de relación con la autoridad	26

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador, Lima 2017. **Metodología:** Investigación de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y de corte transversal. Se trabajó con 35 profesionales de enfermería que conformaron la población, tomando en cuenta criterios de inclusión y exclusión. Para la recolección de datos se utilizó como técnica una encuesta y como instrumento la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC, Sonia Palma Carrillo (2003). Para determinar la validez del instrumento se empleó el Método Alfa de Cronbach con un valor de 0.829. **Resultados:** La satisfacción del profesional de enfermería fue de nivel medio en cada una de las dimensiones: condiciones físicas y/o materiales 85.7%; beneficios laborales y/o remunerativos 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%. **Conclusiones:** La satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en la Unidad de Cuidados intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador, Lima 2017 fue de nivel medio de manera global en cada una de sus dimensiones.

**Palabras clave:** Satisfacción laboral, enfermería, unidad de cuidados intensivos.

## ABSTRACT

**Objective:** To determine the level of job satisfaction of nursing professionals in the Intensive Care Unit of the Hospital of Emergency Villa El Salvador, Lima 2017.

**Methodology:** Quantitative research, descriptive and cross-sectional. We worked with 35 nursing professionals who made up the population, taking into account inclusion and exclusion criteria. For data collection, the survey technique was used and the SL-SPC Labor Satisfaction Scale, Sonia Palma Carrillo (2003),

whose validity was demonstrated through the Cronbach's Alpha Method with a value of 0.829. **Results:** The satisfaction of the nursing professional was of

average level in each of the dimensions: physical and / or material conditions

85.7%; Occupational and / or remunerative benefits 71.4%; Administrative

policies 62.9%; Social relations 68.6%; Personal development 54.3%;

Performance of tasks 57.1% and relation with authority 82.9%. **Conclusions:**

The job satisfaction of nursing professionals in the Intensive Care Unit of the

Hospital the Emergency Villa El Salvador, Lima 2017 obtained in a global way an

intermediate level of satisfaction in each of its dimensions.

**Key words:** Job satisfaction, nursing, intensive care unit

## I. INTRODUCCIÓN

La satisfacción de los trabajadores de una institución de salud constituye hoy en día un indicador de la calidad de la atención, así como un indicador de desempeño, puesto que influye en la calidad de servicio que se brinda. Esta ha sido objeto de estudio desde hace varias décadas de tal forma que se reporta que mientras el trabajador perciba mayor satisfacción con el trabajo desarrollará éste de forma más eficiente. Lo contrario se traduce en consecuencias negativas en la salud del trabajador en el aspecto físico, psicológico y social, así como en problemas para la institución pues esto genera altas tasas de ausentismo laboral y elevados gastos de bolsillo para el personal de salud; de otra parte, los costos para la organización también son altos.

En este sentido se corrobora lo dicho anteriormente con estudios como el de Díaz y Farro del año 2016 en Perú, quien realizó una investigación titulada: Estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Lambayeque, concluyó que sí existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral<sup>1</sup>.

La Organización Mundial de la Salud (OMS)<sup>2</sup>, define al entorno de trabajo saludable como “aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo” de otra parte, un ambiente de trabajo saludable es un elemento vital que influye en el bienestar del trabajador, por tanto evitaría licencias por enfermedad y discapacidad innecesarias, los costos médicos y los costos asociados con la

rotación del personal también se reducirían considerablemente. En consecuencia, se favorece la productividad y la calidad de los productos y servicios.

Esta problemática se evidencia mediante estudios como el realizado en Perú por Morales E. en el año 2016, Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren Essalud, cuyos resultados mostraron que el nivel de satisfacción laboral fue baja en un 35.8% en cuanto a las condiciones físicas y materiales, referida a la distribución física inadecuada del ambiente para la realización de las actividades laborales<sup>3</sup>.

Para Garmendia y Parra<sup>4</sup>, la satisfacción laboral está en función de que las necesidades de remuneración, afiliación, logro, y autorrealización sean cubiertas. Los autores referidos consideran que un trabajador está satisfecho con su trabajo si “como consecuencia del mismo, experimenta sentimientos de bienestar, ve cubiertas adecuadamente las necesidades de cierto nivel sobre la base de resultados objetivos considerados como recompensa aceptable a la ejecución de la tarea”.

Lo que se confirma en el estudio de Jurado R. en el año 2016, titulado: Servicios críticos y satisfacción laboral del personal de enfermería Hospital Augusto Hernández Mendoza, concluyendo que la satisfacción laboral es regular en un 62.2%, destacándose que un 41.1 % tienen como condición laboral ser contratadas a pesar de tener entre 10 a 17 años de antigüedad laboral<sup>5</sup>.

El recurso humano es el principal activo de toda organización y su gestión representa un pilar importante dentro de ella. Para Chiavenato<sup>6</sup> las necesidades del trabajador deben armonizar con las necesidades de la

organización; en la medida que los individuos se encuentren satisfechos con su trabajo, el comportamiento organizacional será positivo y mejorará la calidad de vida. En muchas ocasiones la naturaleza de la insatisfacción procede de los propios procedimientos de trabajo a los que se enfrenta el recurso humano, del trabajo en sí, de su grupo y la autoridad de los directivos, elementos éstos que son poco tomados en cuenta en muchas organizaciones.

Al respecto se corrobora que la satisfacción laboral está influenciada por cómo el trabajador percibe que es tratado en su institución, pues en el estudio de Castro C. en el año 2013, quien evaluó la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Pablo Arturo Suárez, encontró una satisfacción moderada de manera global y una satisfacción baja en las condiciones de trabajo y supervisión<sup>7</sup>, así como en el estudio de Díaz y Farro<sup>1</sup> las dimensiones con mayor insatisfacción fueron remuneraciones e incentivos e interacción con el jefe inmediato.

La Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) es un servicio de alta complejidad cuyo objetivo es brindar un cuidado integral a aquellas personas en condiciones críticas de salud. La enfermera intensivista brinda atención especializada integral y continua al paciente durante su permanencia en cuidados intensivos o intermedios; aplica para ello el método científico en base al proceso de atención de enfermería, para desempeñar su trabajo con efectividad y eficiencia no solo debe disponer de un amplio bagaje de conocimientos actualizados sino también la percepción de bienestar por el trabajo que realiza debe llenar sus expectativas<sup>8</sup>.

El profesional de enfermería especialista en Cuidados Intensivos, por la naturaleza de su trabajo está sujeto a condiciones estresantes requiriendo

además un estado emocional de equilibrio y ecuanimidad permanente, lo que conlleva a una exigencia adicional, pues el medio y fin de la profesión de enfermería es el cuidado y bienestar del paciente que atiende. En este sentido, en el estudio de Fuentelsaz C. et al del año 2013 titulado Entorno laboral, Satisfacción y Burnout de las enfermeras de Unidades de Cuidados Críticos y unidades de hospitalización, estudio de corte transversal, enfoque cuantitativo realizado con 6417 enfermeras de 59 hospitales de las cuales 1122 trabajaban en UCI, revela que las menos satisfechas fueron las enfermeras de las UCI<sup>9</sup>. Del mismo modo Calcina M. en el año 2012, en su estudio cuyo objetivo fue determinar el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas; encontró que la satisfacción laboral de enfermeros de unidades críticas fue media en un 85.7%<sup>10</sup>.

El ingreso de un paciente en la unidad de cuidados intensivos supone una crisis para la familia y para el propio paciente. Este proceso ocasiona una ruptura de la unidad paciente-familia la misma que se agrava dada la incapacidad del paciente para recibir información y expresar sus propios deseos e inquietudes. Si a esto se le agrega el potencial déficit de comunicación con el personal asistencial, se pueden crear situaciones inquietantes para el usuario-paciente y/o familia, que podrían ocasionar conflictos interpersonales que afectan de manera negativa la calidad percibida en la asistencia por la familia del paciente crítico<sup>11</sup>.

En la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador, se evidencia ausentismo por descansos médicos recurrentes, y faltas injustificadas, así como también los indicadores de calidad de atención de enfermería se han incrementado negativamente. La mayoría de profesionales

refiere tener aún inestabilidad laboral, traducida en contratos temporales, demora en el pago o remuneración mensual, carencia de insumos para realizar el trabajo diario, sobrecarga de trabajo; dicha problemática lleva a pensar que los profesionales de enfermería tienen cierto grado de insatisfacción con su trabajo. De allí el interés de conocer la satisfacción laboral del profesional de enfermería, a través de este trabajo de investigación.

En el ámbito laboral hay necesidad de investigar la diversidad de fenómenos que ocurren a diario dentro de una organización; a través de este estudio descriptivo y transversal se pretende profundizar en aquellos factores que podrían condicionar la satisfacción en los profesionales de enfermería enfocado en el ambiente de cuidados intensivos de un hospital público ya que dichos hospitales son la principal fuente de servicios de salud a nivel nacional y por las características propias de éstos para un mejor entendimiento de la problemática.

Los resultados de este estudio empoderan a quienes tienen capacidad de tomar decisiones para lograr cambios en las instituciones públicas de salud, orientados a mejorar las condiciones laborales y del cuidado con calidad a la colectividad. Es así que se espera que los resultados de la presente investigación sean tomados en consideración para que las autoridades hospitalarias realicen las acciones de mejora correspondientes.

Frente a la problemática planteada se formuló la siguiente interrogante: ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador, Lima 2017? Teniendo como objetivo general determinar el nivel de satisfacción



laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2017.



## **II. MATERIAL Y MÉTODOS**

### **2.1 Diseño metodológico**

La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo y de corte transversal.

### **2.2 Población y muestra**

La población y muestra estuvo constituida por 35 profesionales de enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador.

### **2.3 Criterios de selección**

Criterios de inclusión:

Profesionales de enfermería que desarrollen trabajo asistencial en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador, profesionales de enfermería que acepten participar en el estudio.

Criterios de Exclusión:

Profesionales de enfermería que laboran en otras áreas del Hospital de Emergencias Villa el Salvador, profesionales de enfermería que no acepten participar en el estudio.

### **2.4 Técnica de recolección de datos**

La técnica usada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario basado en la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (2005) de Sonia Palma

Carrillo<sup>12</sup>. La escala tiene 36 ítems distribuidos en 7 dimensiones: condiciones Físicas y/o Materiales, Beneficios Laborales y/o Remunerativos, Políticas Administrativas, Relaciones Sociales, Desarrollo personal, Desempeño de tareas, Relación con la Autoridad. Las respuestas tienen formato en escala de Lickert de 5 categorías según sea el ítem o pregunta positiva

(1,3,4,5,6,9,10,11,12,13,14,18,20,21,22,24,25,27,29,30,32,34,35,36) o negativa (2,7,8,15,16,17,19,23,26,28,31,33); dicha escala otorga la siguiente puntuación según el tipo de afirmación:

<b>Escala de medición</b>	<b>Positivo</b>	<b>Negativo</b>
Totalmente de acuerdo	5	1
De acuerdo	4	2
Indeciso	3	3
En desacuerdo	2	4
Totalmente en desacuerdo	1	5

La escala SL-SPC permite un diagnóstico general de la actitud hacia el trabajo, detectando cuán agradable o desagradable le resulta al trabajador su actividad laboral. El sustento teórico de la escala es la teoría motivacional, además de las teorías vinculadas a la discrepancia y dinámica; Para determinar la consistencia interna del instrumento se calculó el Alfa de Cronbach con un valor de 0.829.

<b>DIMENSIONES</b>	<b>PREGUNTA</b>
Condiciones físicas y/o Materiales	1, 13, 21,28, 32
Beneficios Laborales y/o Remunerativos	2,7, 14, 22
Políticas Administrativas	8,15, 17,23, 33
Relaciones Sociales	3,9, 16, 24
Desarrollo Personal	4,10, 18,25, 29, 34
Desempeño de Tareas	5,11, 19,26, 30, 35
Relación con la Autoridad	6,12, 20, 27, 31, 36

En cuanto a las dimensiones de la Satisfacción Laboral se tendrán en cuenta la siguiente puntuación:

<b>Satisfacción personal Global</b>	
Satisfacción Alta	133- 180
Satisfacción Media	85 - 132
Satisfacción Baja	36 – 84
<b>Condiciones Físicas y/o Materiales</b>	
Satisfacción Alta	20 - 25
Satisfacción Media	12 - 19
Satisfacción Baja	5 – 11
<b>Beneficios Laborales y/o Remunerativos</b>	
Satisfacción Alta	15 – 20
Satisfacción Media	9 – 14
Satisfacción Baja	4 – 8
<b>Políticas Administrativas</b>	
Satisfacción Alta	18 – 25
Satisfacción Media	11 – 17
Satisfacción Baja	5 – 10
<b>Relaciones Sociales</b>	
Satisfacción Alta	19 – 20
Satisfacción Media	12 - 18

Satisfacción Baja	4 – 11
Desarrollo Personal	
Satisfacción Alta	24 - 30
Satisfacción Media	15 - 23
Satisfacción Baja	6 – 14
Desempeño de Tarea	
Satisfacción Alta	24 - 30
Satisfacción Media	15 - 23
Satisfacción Baja	6 – 14
Relación con la Autoridad	
Satisfacción Alta	24 - 30
Satisfacción Media	15 – 23
Satisfacción Baja	6 – 14

La recolección de datos se realizó durante el mes de noviembre del año 2017 en los diferentes turnos del personal durante el tiempo de descanso o refrigerio, así como el día 24 que se llevó a cabo la reunión mensual del servicio, el tiempo estimado para cada encuesta fue de veinte minutos.

## 2.5 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

El procesamiento de la información fue realizado mediante la estadística descriptiva, empleando el programa SPSS versión 23 en español, se realizó una base de datos de la aplicación del cuestionario SL-SPC, luego se determinaron las tablas de distribución de frecuencia, de acuerdo a los puntajes del instrumento, se determinaron los niveles alto, medio y bajo en forma general y por cada dimensión, según los baremos determinados por la autora del instrumento, ya que es un instrumento validado, se elaboró las tablas según frecuencia absoluta (cantidades) y frecuencia relativa

(porcentajes) para determinar el nivel que predomina, se elaboró tablas por cada dimensión con sus indicadores para determinar la mayor frecuencia de éstos de acuerdo a sus categorías (TA, A, I, D, TD).

## **2.6 Aspectos éticos**

Se respetó los principios de autonomía, beneficencia, no maleficencia y confidencialidad de los encuestados, así como las autorizaciones respectivas tanto de los encuestados, autoridades del Hospital y de la autora del instrumento.



### III. RESULTADOS

**Tabla 1.** Satisfacción Laboral Global de los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador – noviembre, 2017

Satisfacción laboral	Frecuencia	Porcentaje
	F	%
Alta	-	-
Media	28	80,0
Baja	7	20,0
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia

La satisfacción laboral del profesional de enfermería de manera global fue de nivel media alcanzando el 80,0% (28), seguido de un 20,0% (7) que presentan satisfacción baja.

**Tabla 2.** Satisfacción laboral según dimensión condiciones físicas y/o materiales de los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador - noviembre, 2017

<b>Satisfacción laboral según condiciones físicas y/o materiales</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
	<b>F</b>	<b>%</b>
Alta	2	5,7
Media	30	85,7
Baja	3	8,6
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia

Los resultados mostrados en la Tabla 2, el 85,7% (30) de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de UCI, presentaron un nivel medio de satisfacción laboral en la dimensión condiciones físicas y/o materiales, el 8,6% (3) satisfacción baja y el 5.7% (2) satisfacción alta.



**Tabla 3.** Satisfacción laboral según indicadores de la dimensión condiciones físicas y/o materiales de los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador – noviembre, 2017

Indicadores de Satisfacción Laboral en la dimensión condiciones físicas y/o materiales	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indecisión		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
La Distribución física del ambiente facilita la realización de mis labores.	-	-	11	31,4%	2	5,7%	18	51,4%	4	11,4%
El ambiente donde trabajo es confortable.	1	2,9%	9	25,7%	3	8,6%	18	51,4%	4	11,4%
La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	1	2,9%	12	34,3%	11	31,4%	11	31,4%	-	-
En el ambiente físico donde me ubico trabajo incómodamente.	5	14,3%	12	34,3%	2	5,7%	11	31,4%	5	14,3%
Existen las comodidades para un buen desempeño de mis labores diarias.	5	14,3%	7	20,0%	3	8,6%	18	51,4%	2	5,7%

Fuente: Elaboración propia

Según Tabla 3, el 51,4% (18) de los profesionales de enfermería están de acuerdo que la distribución física facilita la realización de las labores; el ambiente es confortable y existen comodidades para un buen desempeño de las labores; el 34,3% (12) están en desacuerdo que la comodidad que ofrece el ambiente de trabajo es inigualable, el 34,3% (12) están en desacuerdo que el ambiente donde se ubica es incómodo.

**Tabla 4.** Satisfacción laboral según dimensión beneficios laborales y/o remunerativos de los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador – noviembre, 2017

<b>Satisfacción laboral según beneficios laborales y/o remunerativos</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
	<b>F</b>	<b>%</b>
Alta	5	14,3
Media	25	71,4
Baja	5	14,3
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia

Según Tabla 4, el 71,4% (25) de los profesionales de enfermería presentan nivel medio de satisfacción laboral en la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos en la UCI; el 14,3% (5) presentan satisfacción alta y baja.

**Tabla 5.** Satisfacción laboral según Indicadores de la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos de los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador – noviembre, 2017

Indicadores de Satisfacción Laboral en la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indecisión		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	3	8,6%	8	22,9%	4	11,4%	20	57,1%	-	-
Me siento mal con lo que gano.	-	-	14	40,0%	11	31,4%	8	22,9%	2	5,7%
Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	1	2,9%	11	31,4%	12	34,3%	11	31,4%	-	-
Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	-	-	9	25,7%	14	40,0%	12	34,3%	-	-

Fuente: Elaboración propia

Según Tabla 5, el 57,1% (20) de los profesionales de enfermería están de acuerdo que su sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizan; el 40,0% (14) están en desacuerdo de sentirse mal con lo que ganan; el 40,0% (14) presentan indecisión en que su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas y el 34,3% (12) presentan indecisión al señalar que su sueldo es bastante aceptable.

**Tabla 6.** Satisfacción laboral según dimensión políticas administrativas de los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador – noviembre, 2017

<b>Satisfacción laboral según políticas administrativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
	<b>F</b>	<b>%</b>
Alta	6	17,1
Media	22	62,9
Baja	7	20,0
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia

Según Tabla 6, el 62,9% (22) de los profesionales de enfermería presentan nivel medio de satisfacción laboral en la dimensión políticas administrativas en la UCI; el 20,0% (7) presentan satisfacción baja y el 17,1% (6) satisfacción alta.

**Tabla 7.** Satisfacción laboral según Indicadores de la dimensión políticas administrativas de los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador – noviembre, 2017

Indicadores de Satisfacción Laboral de la dimensión políticas administrativas	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indecisión		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	Siento que recibo de parte de la empresa maltrato.	4	11,4%	12	34,3%	8	22,9%	10	28,6%	1
La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	5	14,3%	12	34,3%	6	17,1%	11	31,4%	1	2,9%
Me disgusta mi horario.	8	22,9%	15	42,9%	4	11,4%	5	14,3%	3	8,6%
El horario de trabajo me resulta incómodo.	-	-	15	42,9%	11	31,4%	9	25,7%	-	-
No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	5	14,3%	9	25,7%	6	17,1%	14	40,0%	1	2,9%

Fuente: Elaboración propia

Según Tabla 7, el 34,3% (12) están en desacuerdo con sentir que reciben maltrato de parte de la institución y sensación que en su trabajo lo están explotando, el 42,9% (15) en desacuerdo que le disgusta su horario y les es incómodo; y el 40,0% están de acuerdo que, no le reconocen el esfuerzo si trabaja más de las horas reglamentarias.

**Tabla 8.** Satisfacción laboral según dimensión relaciones sociales de los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador – noviembre, 2017

<b>Satisfacción laboral según relaciones sociales</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
	<b>F</b>	<b>%</b>
Alta	-	-
Media	24	68,6
Baja	11	31,4
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia

Según Tabla 8, el 68,6% (24) de los profesionales de enfermería presentan nivel medio de satisfacción laboral en la dimensión relaciones sociales en la UCI y el 31,4 (11) presentan una satisfacción baja.

**Tabla 9.** Satisfacción laboral según indicadores de la dimensión relaciones sociales de los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador – noviembre, 2017

Indicadores de Satisfacción Laboral en la dimensión relaciones sociales	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indecisión		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.	-	-	8	22,9%	7	20,0%	20	57,1%	-
Me agrada trabajar con mis compañeros.	2	5,7%	6	17,1%	6	17,1%	17	48,6%	4	11,4%
Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.	8	22,9%	19	54,3%	5	14,3%	1	2,9%	2	5,7%
La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	1	2,9%	13	37,1%	7	20,0%	11	31,4%	3	8,6%

Fuente: Elaboración propia

Según Tabla 9, el 57,1% (20) de los profesionales de enfermería están de acuerdo que el ambiente creado por sus compañeros es ideal para desempeñar sus funciones; el 48,6% (17) están de acuerdo que les agrada trabajar con sus compañeros; el 54,3% (19) están en desacuerdo con preferir tomar distancia con los compañeros de trabajo; y el 37,1% (13) están en desacuerdo que la solidaridad es característica en su grupo de trabajo.

**Tabla 10.** Satisfacción laboral según dimensión desarrollo personal de los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador – noviembre, 2017

<b>Satisfacción laboral según desarrollo personal</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
	<b>F</b>	<b>%</b>
Alta	12	34,3
Media	19	54,3
Baja	4	11,4
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia

Según Tabla 10, el 54,3% (19) de los profesionales de enfermería tienen nivel medio de satisfacción laboral en la dimensión desarrollo personal en la UCI, el 34,3% (12) presentan una satisfacción alta y el 11,4% (4) una satisfacción baja.



**Tabla 11.** Satisfacción laboral según indicadores de la dimensión desarrollo personal de los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador – noviembre, 2017

Indicadores de Satisfacción Laboral en la dimensión desarrollo personal	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indecisión		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser.	-	-	8	22,9%	3	8,6%	19	54,3%	5	14,3%
Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	2	5,7%	4	11,4%	2	5,7%	18	51,4%	9	25,7%
Disfruto en cada labor que realizo en mi trabajo.	10	28,6%	6	17,1%	5	14,3%	14	40,0%	-	-
Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	1	2,9%	9	25,7%	3	8,6%	21	60,0%	1	2,9%
Mi trabajo me hace sentir realizada.	3	8,6%	11	31,4%	4	11,4%	10	28,6%	7	20,0%
Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).	4	11,4%	7	20,0%	4	11,4%	16	45,7%	4	11,4%

Fuente: Elaboración propia

Según Tabla 11, 54,3% (19) de los profesionales de enfermería están de acuerdo que el trabajo es justo para su manera de ser; el 51,4% (18) están de acuerdo que su trabajo le permite desarrollarse personalmente; el 40,0% (14) están de acuerdo con que disfrutan con cada labor que realizan; el 60,0% (21) están de acuerdo en sentirse feliz por los resultados que logran en su trabajo; el 31,4% (11) están en desacuerdo que su trabajo le hace sentir realizada; y el 45,7% (16) están de acuerdo que haciendo su trabajo se sienten bien consigo mismo.

**Tabla 12.** Satisfacción laboral según dimensión desempeño de tareas de los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador – noviembre, 2017

<b>Satisfacción laboral según desempeño de tareas</b>	<b>Frecuencia F</b>	<b>Porcentaje %</b>
Alta	8	22,9
Media	20	57,1
Baja	7	20,0
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia

Según tabla 12, el 57,1% (20) de los profesionales de enfermería presentan nivel medio de satisfacción laboral en la dimensión desempeño de tareas en la UCI; el 22,9% (8) presentan satisfacción alta y el 20,0% (7) satisfacción baja.

**Tabla 13.** Satisfacción laboral según indicadores de la dimensión desempeño de tareas de los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador – noviembre, 2017

Indicadores de Satisfacción Laboral en la dimensión desempeño de tareas	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indecisión		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	5	14,3%	3	8,6%	-	-	9	25,7%	18	51,4%
Me siento realmente útil con la labor que realizo.	2	5,7%	6	17,1%	-	-	14	40,0%	13	37,1%
Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.	8	22,9%	11	31,4%	1	2,9%	11	31,4%	4	11,4%
Mi trabajo me aburre.	10	28,6%	9	25,7%	1	2,9%	14	40,0%	1	2,9%
Me gusta el trabajo que realizo	4	11,4%	7	20,0%	1	2,9%	15	42,9%	8	22,9%
Me siento complacido con la actividad que realizo.	4	11,4%	7	20,0%	1	2,9%	15	42,9%	8	22,9%

Fuente: Elaboración propia

Según Tabla 13, el 51,4% (18) de los profesionales de enfermería están totalmente de acuerdo que la tarea que realizan es tan valiosa como cualquier otra; el 40,0% (14) están de acuerdo en que se sienten útiles con la labor que realizan; el 31,4% (11) están de acuerdo y en desacuerdo que las tareas que realizan las perciben como algo sin importancia; el 40,0% (14) señalan estar de acuerdo que su trabajo les aburre; el 42,9% (15) refieren estar de acuerdo que le gusta el trabajo que realizan; y el 42,9% (15) están de acuerdo que se sienten complacidos con la actividad que realizan.

**Tabla 14.** Satisfacción laboral según dimensión relación con la autoridad de los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador – noviembre, 2017

<b>Satisfacción laboral según relación con la autoridad</b>	<b>Frecuencia F</b>	<b>Porcentaje %</b>
Alta	1	2,9
Media	29	82,9
Baja	5	14,3
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia

Según Tabla 14, el 82,9% (29) de los profesionales de enfermería presentan nivel medio de satisfacción laboral en la dimensión relación con la autoridad en la UCI; el 14,3% (5) presentan satisfacción baja y el 2,9% (1) satisfacción alta.

**Tabla 15.** Satisfacción laboral según Indicadores de la dimensión relación con la autoridad de los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador – noviembre, 2017

Indicadores de Satisfacción Laboral de la dimensión relación con la autoridad	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indecisión		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Mi jefe es comprensivo.	-	-	9	25,7%	-	-	23	65,7%	3	8,6%
Es grata la disposición de mi(s) jefe(s) cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.	-	-	11	31,4%	2	5,7%	18	51,4%	4	11,4%
Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	8	22,9%	9	25,7%	5	14,3%	12	34,3%	1	2,9%
La relación que tengo con mis superiores es cordial.	7	20,0%	6	17,1%	5	14,3%	16	45,7%	1	2,9%
No me siento a gusto con mi(s) jefe(s).	4	11,4%	12	34,3%	3	8,6%	8	22,9%	8	22,9%
Mi(s) jefe(s) valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	3	8,6%	13	37,1%	7	20,0%	10	28,6%	2	5,7%

Fuente: Elaboración propia

Según Tabla 15, el 65,7% (23) de los profesionales de enfermería están de acuerdo que su jefe es comprensivo; el 51,4% (18) refiere estar de acuerdo que la disposición de sus jefes es grata cuando consultan sobre su trabajo; el 34,3% (12) sostienen estar de acuerdo que llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo; el 45,7% (16) refieren estar de acuerdo que la relación que tienen con sus superiores es cordial; el 34,3% (12) están en desacuerdo de no sentirse a gusto con sus jefes; y el 37,1% (13) están en desacuerdo que sus jefes valoran el esfuerzo que hacen en su trabajo.

#### IV. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general de la investigación la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería evaluada de manera global fue media alcanzando el 80,0%, seguido de un 20,0% que tiene satisfacción baja y no se presentó satisfacción alta. Resultados similares a los de Calcina M.<sup>10</sup>, quien concluyó que la satisfacción laboral de enfermeros de unidades críticas fue media en un 85.7% y a los de Morales E.<sup>3</sup> donde concluye que el personal manifiesta estar medianamente satisfecho en un 77.6%.

La satisfacción es el logro de las expectativas que se tiene respecto a la profesión y la consolidación de la realización personal siempre y cuando el entorno laboral sea favorable a ello y hace posible no solo el logro de objetivos y metas de la institución, sino que el profesional se sienta realizado y con dignidad.

En relación al objetivo específico número 1, la satisfacción laboral según dimensión condiciones físicas y/o materiales en la UCI fue media en el 85.7% de las enfermeras, satisfacción baja 8.6% y alta en 5.7%. Resultados similares a los de Morales<sup>3</sup> en cuyos resultados revela que de acuerdo a las condiciones físicas y materiales la satisfacción laboral es de nivel medio en un 47.8%, seguido de un 35.8% considerado como bajo y solo el 16.4% como alto.

Además podemos apreciar que el mayor porcentaje 51,4% (18) de profesionales respondió que están de acuerdo que la distribución física del ambiente facilita realizar sus labores, que el ambiente de trabajo es confortable y que existen las comodidades para un buen desempeño de sus labores diarias; aunque se evidencia un porcentaje menor pero no menos importante 34.3% (12), que afirman estar en desacuerdo que la comodidad que ofrece el ambiente de

trabajo es inigualable, evidenciando una satisfacción de nivel medio en cuanto a las comodidades que ofrece el ambiente de trabajo.

Los elementos materiales o de infraestructura son definidos como medios facilitadores para el desarrollo de las labores cotidianas y como un indicador de la eficiencia y el desempeño.<sup>13</sup>

Las adecuadas condiciones físicas disminuyen el riesgo físico y ergonómico para el profesional de enfermería, así como los materiales y equipos que se requiere sean de fácil acceso y sean útiles para las necesidades del paciente crítico y al mismo tiempo favorezca el menor gasto de energía del profesional de enfermería.

En relación al objetivo específico número 2, satisfacción laboral según dimensión beneficios laborales y/o remunerativos la satisfacción laboral fue media alcanzando 71,4% de los profesionales de enfermería y el 14,3% presentan satisfacción baja y alta, resultados medianamente similares a los de Calcina<sup>10</sup>, quien en su estudio en cuanto a beneficios laborales obtuvo un 57.1% como nivel medio y un 42.9% como nivel alto.

Un mayor porcentaje 57,1% (20), respondió estar de acuerdo que su sueldo es muy bajo en relación a la labor que realiza, un 34.3% (12) y 40.0% (14) manifestó indecisión con sentir que el sueldo que tiene es bastante aceptable y felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas respectivamente, un 40% (14) que afirmó estar en desacuerdo que se siente mal con lo que gana lo que reflejaría cierto grado de insatisfacción con la remuneración que percibe; es una realidad que la labor en una unidad crítica exige un desgaste adicional y esta normado que el profesional reciba un beneficio económico adicional por su labor, lo cual no se cumple porque en la

actualidad la mayoría de los profesionales tienen contrato temporal sin beneficios laborales.

De acuerdo a la literatura el sueldo, así como la promoción, tienen gran importancia como factores de influencia y de determinación de la satisfacción laboral, ya que satisfacen una serie de necesidades fisiológicas del individuo; son símbolos del "status", significan reconocimiento y seguridad; proporcionan mayor libertad en la vida humana; y, por medio de ellos se pueden adquirir otros valores.<sup>6</sup>

Cabe destacar que el profesional de enfermería especialista debe capacitarse constantemente lo cual le permite estar a la vanguardia de los avances científicos y tecnológicos, además de cubrir necesidades propias y de su familia, la presencia de carga familiar implica tener la solvencia que cubra las necesidades básicas; en la actualidad la mujer ocupa campos laborales y aporta en la canasta familiar, en tal sentido, esta situación condiciona a la vez su satisfacción con el trabajo.

En relación al objetivo específico número 3, satisfacción laboral según dimensión políticas administrativas fue media alcanzando el 62,9% de los profesionales de enfermería, baja un 20,0% y alta en 17,1%, resultados similares a los de Morales E.<sup>3</sup> cuyo nivel de satisfacción fue medio en un 70.1% y al estudio de Castro C.<sup>7</sup> quien realizó una investigación cuyos resultados arrojaron un nivel moderado, destacándose que la seguridad laboral, promociones y capacitaciones fueron predictores de gran insatisfacción y satisfacción baja según condiciones de trabajo y supervisión.

Los resultados en cuanto a indicadores de políticas administrativas reflejan que en su mayoría 40,0% (14) están de acuerdo que no le reconocen el



esfuerzo si trabaja más de las horas reglamentarias, aunque el 34.3% (12) están en desacuerdo con sentir que reciben maltrato o explotación por parte de la institución, y un 42.9% (15) manifiestan estar en desacuerdo con que les disguste o les resulte incómodo el horario de trabajo lo que evidencia un nivel de insatisfacción con respecto a las políticas institucionales referidas a reconocimiento por trabajar horas extras, pero no así con el tipo de horario (diurno-noche) de la institución, puesto que éste les permite contar con más días libres para el descanso.

Las políticas son el grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador y constituyen medios para alcanzar las metas u objetivos.<sup>13</sup>

En relación al objetivo específico número 4, satisfacción laboral según dimensión relaciones sociales fue media alcanzando el 68,6% de los profesionales de enfermería y baja en 31,4%. Resultados que difieren a los de Morales<sup>3</sup> en cuyo estudio revela que la satisfacción laboral respecto a las relaciones sociales en el trabajo, para la mayoría (52.2%) fue calificada como alta, un 31.3% calificada como media y 16.4% como baja.

El 57.1% (20) de los profesionales de enfermería respondieron estar de acuerdo que el ambiente creado por sus compañeros es ideal para desempeñar sus funciones, el 48.6% (17) están de acuerdo con que les agrada trabajar con sus compañeros, un 54.3% (19) está en desacuerdo con la afirmación de preferir tomar distancia con las personas que trabaja, aunque un porcentaje importante 37.1% (13) refiere que la solidaridad no es una característica del grupo de trabajo, esto podría deberse a que la unidad tiene poco tiempo de haber sido

conformada, y el grupo humano es variado, de reciente ingreso y se encuentra en el proceso de adaptación y vincularse como grupo de trabajo,

Es necesario destacar que dentro de la bibliografía se menciona que las relaciones sociales son aquellas interacciones entre seres humanos que suponen una instancia de comunicación, de cualquier tipo, en la cual los individuos que intervienen interactúan en el marco de normas sociales o de conducta.<sup>14</sup>

En relación al objetivo específico número 5, satisfacción laboral según dimensión desarrollo personal fue media alcanzando el 54,3% de los profesionales de enfermería; alta 34,3% y baja 11,4%. Resultados similares a los de Calcina M.<sup>10</sup>, en cuyo estudio concluye que el desarrollo personal fue de nivel medio en un 68.6%; pero difiere con los resultados de Morales E.<sup>3</sup>, que concluye un nivel alto (74.6%) de satisfacción laboral respecto al desarrollo personal, destacándose el aspecto de identificación con el trabajo, manera de ser y satisfacción por las actividades que realiza en el trabajo.

El 54.3% (19) está de acuerdo con la sensación de que su trabajo es justo para su manera de ser, el 51.4% (18) está de acuerdo que su trabajo le permite desarrollarse personalmente, el 40% (14) disfruta en cada labor que realiza, el 60% (21) está de acuerdo con sentirse feliz por los resultados que logra en su trabajo, el 45.7% (16) está de acuerdo con la afirmación: de que haciendo mi trabajo me siento bien conmigo, aunque un 31.4% (11) afirmaron estar en desacuerdo con la afirmación de que su trabajo le hace sentir realizada; esto puede deberse al hecho que la realización en el trabajo implica llegar a conseguir objetivos no solo profesionales sino laborales y es en este aspecto que aún hay camino por recorrer en nuestra unidad.

La realización indica el cumplimiento de objetivo personal, la plenitud de sus capacidades como el ser vivo que es, hacer reales sus posibilidades como ser humano. También tiene que ver con el hallazgo del sentido de su existencia, de forma que su sistema emocional considere con satisfacción su vida. Para todo ello el trabajo es imprescindible al hombre. El trabajo hace real el para qué del hombre.<sup>15</sup>

En relación al objetivo número 6, satisfacción laboral según dimensión desempeño de tareas fue media alcanzando el 57,1% de los profesionales de enfermería; alta 22,9% y baja 20,0%. Resultado que difieren a los de Morales E.<sup>3</sup>, quien en su investigación concluyó que la satisfacción laboral en cuanto a desarrollo de tareas es alta para el 71.6% referidas al conocimiento de los objetivos y participación en el trabajo; del mismo modo difiere al estudio de Díaz y Farro<sup>1</sup>, quien concluye que las dimensiones con mayor satisfacción son el trabajo actual (84.8%) y el trabajo en general (72.7%).

El 51.4% (18) manifiesta estar totalmente de acuerdo que la tarea que realizan es tan valiosa como cualquier otra, el 40% (14) está de acuerdo con sentirse realmente útil con la labor que realiza, un 42.9% (15) refiere estar de acuerdo con que le gusta el trabajo que realiza, y se siente complacido con la actividad que realiza, aunque un 40% (14) afirmaron estar de acuerdo que su trabajo les aburre, esto podría deberse al hecho que no todos los profesionales cuentan con la especialidad y experiencia en cuidados críticos, lo que influiría en su compromiso de trabajo y desempeño.

El desempeño en el ámbito laboral es la aplicación de habilidades y capacidades que el puesto requiere del ocupante para el manejo eficiente de sus funciones.<sup>27</sup> El presente estudio revela una insatisfacción laboral en cuanto al

desempeño de tareas lo cual puede repercutir en la atención de salud que ofrece el profesional en la unidad de cuidados intensivos donde la responsabilidad exige respuestas inmediatas frente al estado crítico del paciente.

En relación al objetivo número 7, satisfacción laboral según dimensión relación con la autoridad fue media alcanzando el 82,9% de los profesionales de enfermería; alta 2,9% y baja 14,3%. Resultados similares al estudio de Díaz y Farro<sup>1</sup>, quien concluye que los profesionales de enfermería en cuanto a la dimensión interacción con el jefe inmediato ocupa 12.10% de insatisfacción y un 63.6% de satisfacción moderada.

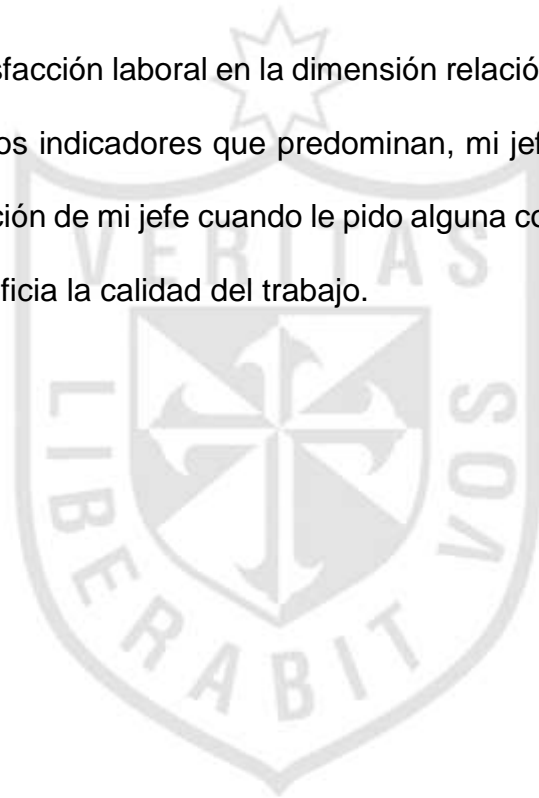
El 65.7% (23) afirmó estar de acuerdo con que su jefe es comprensivo, el 51.4% (18) está de acuerdo con la afirmación de que es grata la disposición de sus jefes cuando le pide alguna consulta sobre su trabajo, el 34,3% (12) está de acuerdo que llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo, el 45.7% (16) está de acuerdo que la relación que tiene con sus superiores es cordial, un 34.3% (12) está en desacuerdo con la afirmación de que no se siente a gusto con sus jefes, y un 37.1% (13) está en desacuerdo con que su jefe valora el esfuerzo que hace en su trabajo, esto puede deberse a la falta de incentivos y reconocimiento cuando con respecto a la gran demanda deben asumir más pacientes y por consiguiente tienen sobrecarga de trabajo.

La relación con la autoridad, es la apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas, siendo otro determinante importante de la satisfacción del empleado en el puesto. Se considera que el éxito laboral está condicionado por el grado de aceptación y/o rechazo al jefe<sup>18</sup>.

## V. CONCLUSIONES

- El nivel de satisfacción laboral global del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador Lima 2017, es medio.
- El nivel de satisfacción laboral en la dimensión condiciones físicas y/o materiales fue medio, siendo los indicadores que predominan la distribución física del ambiente que facilita realizar las labores, el ambiente donde se trabaja es confortable y que existen las comodidades para un buen desempeño de sus labores diarias.
- El nivel de satisfacción laboral en la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos fue medio, siendo el indicador que predomina: mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.
- El nivel de satisfacción laboral en la dimensión políticas administrativas fue medio, siendo el indicador que predomina que no se reconoce el esfuerzo si se trabaja más de las horas reglamentarias.
- El nivel de satisfacción laboral en la dimensión relaciones sociales, fue medio, siendo los indicadores que predominan: el ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones y me agrada trabajar con mis compañeros.

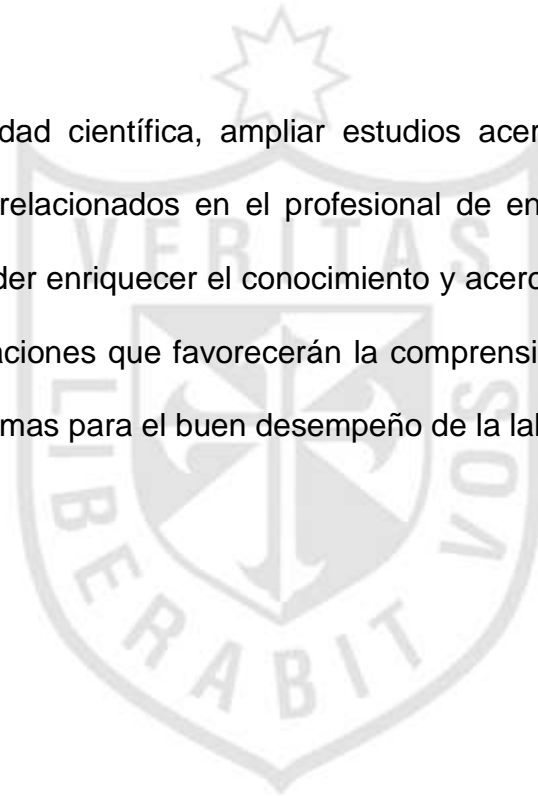
- El nivel de satisfacción laboral en la dimensión desarrollo personal, fue medio, siendo los indicadores que predominan, me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo, y siento que el trabajo es justo para mi manera de ser.
- El nivel de satisfacción laboral en la dimensión desempeño de tareas fue medio, siendo los indicadores que predominan, me siento complacido con la actividad que realizo y me gusta el trabajo que realizo.
- El nivel de satisfacción laboral en la dimensión relación con la autoridad, fue medio, siendo los indicadores que predominan, mi jefe es comprensivo, es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta, y llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.



## **VI. RECOMENDACIONES**

A las autoridades del Hospital de Emergencias Villa el Salvador, 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.

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.



## FUENTES DE INFORMACIÓN

1. Díaz L. Farro L. Estrés y Satisfacción Laboral del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital regional Lambayeque [Internet] Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2016 [citado el 11 de marzo 2019]. Disponible en: <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/1437>
2. Organización Mundial de la salud. Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo. Joan Burton, BSc, RN, MEd. [internet] Ginebra; 2010 [citado 10 marzo 2019]. Disponible en: [https://www.who.int/occupational\\_health/evelyn\\_hwp\\_spanish.pdf](https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf).
3. Morales E. Nivel de Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. Essalud [Internet]. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2016 [citado el 12 de marzo 2019]. Disponible en: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/5483>.
4. Garmendia, JA, Parra Luna F. Sociología industrial y de los recursos humanos. Madrid: Editorial Taurus Universitaria; 1993.
5. Jurado R. Servicios críticos y Satisfacción laboral personal de enfermería Hospital Augusto Hernández Mendoza [Internet]. Perú: Universidad Nacional de San Agustín-UNSA; 2017 [citado el 10 de marzo 2019]. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5492>
6. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos. 8ª ed. México. Editorial McGraw Hill.2007.



7. Castro C. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del hospital Pablo Arturo Suárez. 2013. [Internet]. Ecuador: Pontificia Universidad Católica; 2014 [citado el 10 de marzo 2019]. Disponible en: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/7226/8.14.001697.pdf?sequence=4&isAllowed=y>.
8. Ministerio de Sanidad y Política Social. UCI: Estándares y recomendaciones. [Internet]. España; 2010. [Citado el 5 de marzo 2019]. Disponible en: <http://www.msssi.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/docs/UCI.pdf>
9. Fuentelsaz C, Moreno T., Gómez T, Gonzales M. Entorno laboral, Satisfacción y Burnout de las enfermeras de unidades de cuidados críticos y unidades de hospitalización. [Internet] 2013 [citado el 10 de abril 2019]; 24(3):104-112. Disponible en: URL: <http://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-intensiva-142-articulo-entorno-laboral-satisfaccion-burnout-las-S1130239913000473?redirectNew=true>.
10. Calcina M. Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo”. [Internet] Lima, Perú Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2012. [citado el 10 de junio del 2019]. Disponible en: <http://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-782318>
11. National Quality Forum (NQF). Safe Practices for Better Healthcare—2009 Update: A Consensus Report. Washington, DC: NQF; 2009.
12. Palma S. Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima: Editora y Comercializadora Cartolan EIRL; 2005.
13. Gonzales M. Comportamiento Organizacional un Enfoque Latinoamericano. México. CECSA; 2010.

14. Robbins P. Comportamiento Organizacional Conceptos, Controversias y Aplicaciones. 6ª ed. México: Editorial Prentice Hall Hispanoamericana; 2003.
15. Esquivias A. El trabajo como elemento de realización personal. Antropología Emocional [Internet]. España. 2014 [citado el 10 de junio 2019]; [2 pantallas]. Disponible en: <https://antoniovillalobos.wordpress.com/author/antonioesquivias/>.
16. Werther W. Administración de Personal y Recursos Humanos 5ª ed. México: Editorial Mc. Graw Hill Interamericana; 2010.
17. López J. Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos en la Teoría de Frederick Herzerbg. Gestión en el Tercer Milenio. 2005 Rev. De Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, UNMSM. No. 15. Vol. (8), pp.26.
18. Davis K, Newstrom J. Comportamiento humano en el trabajo. 11ª ed. México D.F: Mc Graw-Hill; 2003.
19. Ríos I, Godoy C. Satisfacción laboral en un colectivo de enfermería de Urgencias del Hospital Universitario Morales Meseguer de Murcia [Internet]. España: 2008 [citado el 3 de junio de 2019]. Disponible en: [www.enfermeriadeurgencias](http://www.enfermeriadeurgencias).
20. Torres S. El grado de satisfacción de las enfermeras de la unidad hospitalaria de la comuna dos de la ciudad de Medellín. [Internet]. Colombia: Universidad Ces Facultad de Medicina Salud pública Medellín; 2012 [citado el 10 de marzo 2019]. Disponible en: <http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/handle/10946/1667?mode=full>.
21. Fernández B, Paravic T. Nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la provincia de Concepción [Internet]. Chile:

- Universidad de Concepción; 2003 [citado el 05 de marzo 2019]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532003000200006>.
22. Cifuentes J. Satisfacción laboral en enfermería en una Institución de salud de cuarto nivel de atención. [Tesis de maestría]. Colombia: Universidad Nacional de Colombia; 2012 [citado el 10 de marzo 2019]. Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/46207/60857>.
23. Grupo Paradigma. Enfermería en EEUU: Encuesta a los profesionales de enfermería [Internet]. 2015 [consultado el 12 de marzo del 2019]. Disponible en: <http://www.diariodicen.es/201512/enfermeria-en-eeuu-los-profesionales-menos-satisfechos-con-su-trabajo-se-encuentran-en-residencias-y-ejercito/>
24. Guardamino P. Estrés laboral y clima organizacional en el personal del Hospital Distrital de Chancay [Internet] Perú: Universidad César Vallejo; 2017 [citado el 12 de marzo 2019]. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3270>.
25. Broncano Y. Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en enfermeras del servicio de emergencia y cuidados críticos del Hospital San Bartolomé [Internet]. Perú: Universidad San Martín de Porres; 2010 [citado el 10 de abril 2019]. Disponible en: <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/2141>.
26. Herrera G, Manrique F. Condiciones laborales y grado de satisfacción de profesionales de enfermería. Revista Aquichan. 2011; 8(2): 243-256.

## VII. ANEXOS

### ANEXO 1

#### OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Satisfacción laboral	Actitud del trabajador frente a su propio trabajo, basándose ésta en las creencias y valores que el Trabajador desarrolla de su propio trabajo.	Es la actitud frente al trabajo que tienen los profesionales de enfermería de la UCI del Hospital de Emergencias Villa el Salvador.	Condiciones físicas y/o materiales	Distribución física Ambiente Comodidad
			Beneficios laborales y/o remunerativos	Sueldo Expectativas económicas
			Políticas administrativas	Normas institucionales Horario de trabajo
			Relaciones sociales	Compañerismo Solidaridad
			Desarrollo personal	Disfrute personal Realización personal Satisfacción personal
			Desempeño de tareas	Valor del trabajo Satisfacción con el trabajo.
			Relación con la autoridad	Relaciones efectivas con el jefe.

## ANEXO 2

### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC

#### I. INTRODUCCIÓN

El presente cuestionario se realiza con el objetivo de determinar la satisfacción laboral de los enfermeros de la UCI del Hospital de Emergencias Villa el Salvador, agradeceré su colaboración ya que contribuirá a la investigación y los resultados obtenidos al desarrollo de la profesión de enfermería; el cuestionario es anónimo por lo que se le solicita la mayor sinceridad.

#### II. DATOS GENERALES

1. Edad:.....
2. Sexo:.....
3. Tiempo de experiencia profesional:.....
4. Tiempo que labora en la UCI -----
5. Cuenta con segunda especialidad en Cuidados Intensivos:
  - a. Si
  - b. No

#### III. INSTRUCCIONES

A continuación se presentan preguntas, las cuales debe marcar con un aspa, según considere su respuesta de acuerdo a la siguiente escala:

- Totalmente en desacuerdo (TD) -----  
En desacuerdo (D) -----  
Indeciso (I) -----  
De acuerdo (A) -----  
Totalmente de acuerdo (TA) -----

AFIRMACIONES	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUER- DO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1.- La Distribución física del ambiente facilita la realización de mis labores					
2.- Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3.- El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.					
4.- Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser.					
5.- La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6.- Mi jefe es comprensivo.					
7.- Me siento mal con lo que gano.					
8.- Siento que recibo de parte de la empresa maltrato.					
9.- Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10.- Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11.- Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12.- Es grata la disposición de mi(s) jefe(s) cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo					
13.- El ambiente donde trabajo es confortable.					
14.- Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15.- La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16.- Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.					
17.- Me disgusta mi horario.					
18.- Disfruto en cada labor que realizo en mi trabajo.					
19.- Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.					
20.- Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
21.- La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22.- Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23.- El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24.- La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					

AFIRMACIONES	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUER- DO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
25.- Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26.- Mi trabajo me aburre.					
27.- La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28.- En el ambiente físico donde me ubico trabajo incómodamente.					
29.- Mi trabajo me hace sentir realizada.					
30.- Me gusta el trabajo que realizo.					
31.- No me siento a gusto con mi(s) jefe(s).					
32.- Existen las comodidades para un buen desempeño de mis labores diarias.					
33.- No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34.- Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
35.- Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36.- Mi(s) jefe(s) valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					



**ANEXO 3**  
**BASE DE DATOS**

Nº	Edad	Se-xo	Exp. Prof.	Tiempo que labora	Esp	ÍTEMS																															PT							
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		32	33	34	35	36		
1	30	1	6	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	1	4	4	4	2	4	4	1	4	1	4	4	1	4	3	4	4	121				
2	32	1	4	1	1	4	4	3	4	5	4	2	1	3	4	4	4	4	2	2	3	2	4	2	4	3	3	2	4	4	2	3	2	4	4	2	4	4	4	2	116			
3	30	1	8	4	1	5	2	3	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	1	1	1	5	1	4	3	4	1	4	4	1	5	1	5	5	1	4	1	5	5	126		
4	29	1	5	2	1	2	3	2	2	1	2	3	3	1	1	1	2	2	3	5	5	5	1	5	2	3	3	4	2	2	4	2	4	2	4	2	1	5	2	3	1	1	2	92
5	29	1	4	3	1	4	3	4	5	5	4	3	2	5	5	5	4	4	4	2	2	1	4	2	4	4	4	2	5	4	1	4	1	5	5	1	4	3	4	5	2	126		
6	30	1	7	3	1	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	5	5	4	4	4	1	1	2	5	1	4	4	2	2	4	4	2	3	5	5	4	4	1	5	5	4	126		
7	48	1	11	5	1	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	122		
8	30	1	7	3	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	2	3	3	4	2	2	3	3	3	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2	84		
9	30	1	7	3	1	4	2	4	5	5	4	2	2	4	5	5	4	4	3	4	2	2	1	4	1	3	4	4	2	3	4	1	4	2	5	5	3	4	1	5	5	122		
10	45	1	25	23	2	5	4	4	4	5	4	2	1	4	5	5	4	3	3	1	1	1	4	1	1	3	2	3	4	4	1	3	1	4	4	1	4	3	4	4	3	110		
11	36	1	8	4	1	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	84		
12	33	1	5	5	1	2	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	3	3	3	2	4	4	1	4	3	4	5	4	4	4	4	3	125		
13	27	2	5	3	1	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	3	4	3	3	1	2	4	1	3	2	3	2	3	4	1	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	3	118	
14	30	1	7	3	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	84		
15	30	1	7	3	1	4	2	4	5	5	4	2	2	4	5	5	4	4	3	3	2	2	1	1	3	4	4	2	3	4	1	4	2	5	5	3	4	1	5	5	4	121		
16	45	1	22	20	2	5	4	4	4	4	4	2	1	4	4	5	4	3	3	1	1	1	1	4	1	3	2	3	4	4	1	4	1	4	4	1	4	3	4	4	4	110		
17	37	1	7	4	1	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	84		
18	33	1	5	2	1	2	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	3	3	2	4	4	1	4	3	4	5	4	4	4	4	3	126		



19	26	2	4	3	1	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	3	4	3	3	1	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	118
20	44	1	11	4	1	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	3	1	2	5	3	1	4	2	2	2	2	3	5	1	5	4	4	5	2	2	2	5	1	114		
21	30	14	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	2	3	4	1	4	4	4	4	2	4	4	1	4	1	4	4	1	4	3	4	120		
22	31	1	7	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	1	1	4	4	4	2	4	4	2	4	1	4	4	1	4	3	4	4	119		
23	32	1	4	1	1	4	4	3	4	5	4	2	1	3	4	4	4	4	2	2	3	2	4	2	4	3	3	2	4	4	2	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	116	
24	30	1	8	4	1	5	2	3	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	4	1	1	1	5	5	1	4	3	4	4	1	4	4	5	1	5	5	1	4	1	4	128		
25	29	1	6	2	1	2	3	2	2	1	2	3	3	1	1	1	2	2	3	4	5	3	1	3	2	3	3	4	2	2	2	2	5	2	1	3	2	3	1	1	2	84		
26	28	1	3	3	1	4	3	4	5	5	4	3	2	5	5	5	4	4	4	2	2	1	4	2	4	4	4	2	5	4	1	4	1	5	5	1	4	3	4	5	2	126		
27	30	1	7	3	1	3	4	4	4	4	2	3	4	5	5	4	4	4	1	1	2	5	1	4	4	2	2	4	4	2	4	3	5	5	4	4	1	5	5	4	3	125		
28	47	1	9	5	1	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	122	
29	43	1	8	3	1	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	3	1	2	4	1	4	2	2	2	3	5	1	5	4	4	5	2	2	2	3	4	1	115	
30	40	1	6	3	1	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	3	1	2	4	1	4	2	2	2	3	5	1	4	4	5	2	2	2	5	4	4	1	1	112		
31	36	1	8	4	1	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	84	
32	33	1	5	5	1	2	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	3	3	2	4	4	1	4	3	4	5	4	4	4	4	3	125			
33	27	25	5	3	1	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	3	4	3	3	1	2	4	1	3	2	3	2	3	4	1	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	118		
34	30	1	7	3	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	84	
35	30	1	7	3	1	4	2	4	5	5	4	2	2	4	5	5	4	4	3	3	2	2	1	1	3	4	4	2	3	4	1	4	2	5	5	3	4	1	5	5	4	121		

ANEXO 4



PERÚ

Ministerio de Salud

Hospital de Emergencias Villa El Salvador

"Año del buen servicio al ciudadano"

**CARGO**

Villa el Salvador, 24 de Octubre del 2017.

**OFICIO N° 1040-2017-DE-HEVES**

Señora:  
**Dra. Hilda BACA NEGLIA**  
Decana de la Facultad de Obstetricia y Enfermería  
Universidad San Martín de Porres  
Presente.



Asunto : Autorización para realizar ~~Investigación de Maestría~~  
Ref. : OFC. N° 976-2017-SPG-FOE-USMP

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, en atención al documento de la referencia, el mismo que deriva de la solicitud presentada por la Lic.Enf. Mónica Isabel CIEZA HERRERA, pidiendo autorización para realizar un trabajo académico para optar el Título de Segunda Especialidad en Enfermería en Cuidados Intensivos.

Al respecto, hago de su conocimiento que esta Dirección, considerando la opinión favorable de la Unidad de Docencia e Investigación-HEVES, AUTORIZA a la mencionada Licenciada, para que realice su trabajo titulado "Satisfacción Laboral de los Profesionales de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de nuestra Institución, debiendo realizar las coordinaciones pertinentes con la Unidad de Docencia.

Lo que comunico a Ud., para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR  
  
M.C. Carlos I. León Gómez  
DIRECCIÓN EJECUTIVA

CILG/RMA/cca/gesaz

## ANEXO 5

### Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por la Lic. Mónica I. Cieza Herrera, de la Universidad San Martín de Porres. La meta de este estudio es Determinar el nivel de Satisfacción Laboral de los Profesionales de Enfermería en una Unidad de Cuidados Intensivos del Ministerio de Salud del Perú, Lima 2017.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas y completar un cuestionario. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma.

Desde ya le agradecemos su participación.

---

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por la Lic. Mónica I. Cieza Herrera. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es Determinar el nivel de Satisfacción Laboral de los Profesionales de Enfermería en una Unidad de Cuidados Intensivos del Ministerio de Salud del Perú, Lima 2017

Me han indicado también que tendré que responder preguntas de un cuestionario, lo cual tomará aproximadamente 15 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

---

Nombre del Participante  
(en letras de imprenta)

Firma del Participante

Fecha

Hospital de Emergencias  
VILLA EL SALVADOR  
Lic. Pilar Rodríguez Chávez  
Coordinadora Enfermería General  
30384

25/10/17  
P. C. A.



## ANEXO 6

SONIA PALMA CARRILLO  
C.Ps.P. 106  
[spalma50@hotmail.com](mailto:spalma50@hotmail.com)

### CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización otorgada a: Srta. Mónica Isabel Cieza Herrera – DNI 26687329

Institución: Universidad San Martín de Porres

Motivo: Desarrollo de la Tesis "Satisfacción Laboral de los Profesionales de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias Villa El Salvador"  
Asesorado por Mag. Enf. Flor Ramírez Avalos.

Instrumento(s) autorizado(s): Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC

Muestra de investigación: 35 enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias Villa El Salvador.

La autorización se extiende por única vez para los propósitos indicados para lo cual la solicitante ha efectuado el pago por derechos de autor respectivo. Es de conocimiento de la solicitante que es de su entera responsabilidad la calificación, análisis y posterior interpretación de los datos.

Junio 6, 2018

  
Sonia Palma Carrillo, PhD