

**FACULTAD DE OBSTETRICIA Y ENFERMERÍA**

**UNIDAD DE POSGRADO**

**NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL  
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE  
CUIDADOS CRÍTICOS DE UNA CLÍNICA PRIVADA –**

**2019**



**PRESENTADO POR  
EUNICE LUCIA ELENA MEZA CHÁVEZ**

**ASESOR  
ROCÍO DEL CARMEN ADRIAZOLA CASAS**

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

**LIMA – PERÚ**

**2022**



**Reconocimiento - No comercial - Compartir igual  
CC BY-NC-SA**

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

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



**FACULTAD DE OBSTETRICIA Y ENFERMERÍA**

**UNIDAD DE POSGRADO**

**TRABAJO ACADÉMICO**

**NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE  
ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS CRÍTICOS DE UNA  
CLÍNICA PRIVADA – 2019**

**PARA OPTAR**

**EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS  
INTENSIVOS**

**PRESENTADO POR:**

**EUNICE LUCIA ELENA MEZA CHÁVEZ**

**ASESORA**

**DRA. ROCÍO DEL CARMEN ADRIAZOLA CASAS**

**LIMA, PERÚ**

**2022**

**NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE  
ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS CRÍTICOS DE UNA  
CLÍNICA PRIVADA – 2019**

## **ASESORA Y MIEMBROS DEL JURADO**

**Asesora:**

**Dra. Rocío Del Carmen Adriazola Casas**

**Miembros del jurado:**

**Presidente: Dra. Enf. Ysabel Cristina Carhuapoma Acosta**

**Vocal: Dra. Enf. Nilda Elizabeth Salvador Esquivel**

**Secretaria: Dra. Enf. Mónica Ricardina Espinoza Narcisa**

## **DEDICATORIA**

A mi madre Eunise, quien me enseñó a perseguir mis objetivos hasta alcanzarlos para disfrutarlos junto a mi familia y amigos. Ahora desde el cielo ve que todas sus enseñanzas, rindieron fruto. Te amaré siempre.

## **AGRADECIMIENTO**

Eternamente agradecida con quienes gustosamente participaron en la realización de esta investigación, con especial mención a mi asesora, colegas y coordinadores del servicio, sin su ayuda no habría podido culminar esta etapa de mi formación profesional.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

TITULO .....	ii
ASESORA Y MIEMBROS DEL JURADO .....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MATERIAL Y MÉTODOS .....	9
2.1 Diseño metodológico.....	9
2.2 Población y muestra.....	9
2.3 Criterios de selección.....	10
2.4 Técnicas de recolección de datos.....	10
2.5 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.....	11
2.6 Aspectos éticos.....	12
III. RESULTADOS .....	14
IV. DISCUSIÓN.....	22
V. CONCLUSIONES.....	31
VI. RECOMENDACIONES .....	33
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	35
ANEXOS.....	40



## ÍNDICE DE TABLAS

		<b>Pág.</b>
Tabla 1	Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados críticos de una clínica privada de Lima, 2019.	14
Tabla 2	Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en la Unidad de cuidados críticos de una clínica privada, según la dimensión satisfacción por el trabajo.	15
Tabla 3	Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados críticos de una clínica privada, según la dimensión presión del trabajo.	16
Tabla 4	Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados críticos de una clínica privada, según dimensión competencia profesional.	17
Tabla 5	Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados críticos de una clínica privada, según dimensión promoción profesional	18
Tabla 6	Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados críticos de una clínica privada, según dimensión relación interpersonal	19
Tabla 7	Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados críticos de una clínica privada, según dimensión características extrínsecas del estatus	20
Tabla 8	Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados críticos de una clínica privada, según dimensión monotonía laboral	21

## RESUMEN

**Objetivo:** identificar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados críticos de una clínica privada - 2019. **Método:** el enfoque fue cuantitativo, de tipo básica, diseño prospectivo, no experimental – transversal, con alcance descriptivo. Participaron 25 enfermeros. **Resultados:** en la variable satisfacción laboral, se encontró que el 80% (20) de enfermeros estuvo medianamente satisfecho con el trabajo que realizan y el 20% (5) se encontró altamente satisfecho. Respecto a las tres primeras dimensiones, se halló que el 92% (23) tuvo alta satisfacción por el trabajo, el 76% (19) sintió mediana presión del trabajo y el 56% (14) estuvo medianamente satisfecho con la competencia profesional. En la dimensión promoción profesional el 56% (14) tuvo una mediana satisfacción, mientras que en la relación interpersonal el 60% (15) estuvo medianamente satisfecho. En cuanto a la dimensión características extrínsecas del estatus, se evidenció que el 72% (18) estuvo medianamente satisfecho y en la dimensión monotonía laboral el 60% (15) sintió una alta satisfacción. **Conclusiones:** en general los profesionales de enfermería están medianamente satisfechos con el trabajo que realizan.

**Palabras claves:** satisfacción laboral, enfermería, cuidados críticos.

## ABSTRACT

**Objective:** to identify the degree of job satisfaction of nursing professionals in the critical care unit of a private clinic - 2019. **Method:** the approach was quantitative, basic, prospective, non-experimental - cross-sectional design, with a descriptive scope. 25 nurses participated. **Results:** in the job satisfaction variable, it was found that 80% (20) of nurses were moderately satisfied with the work they do and 20% (5) were highly satisfied. Regarding the first three dimensions, it was found that 92% (23) had high job satisfaction, 76% (19) felt medium pressure from work and 56% (14) were moderately satisfied with professional competence. In the professional promotion dimension, 56% (14) had medium satisfaction, while in the interpersonal relationship, 60% (15) were moderately satisfied. Regarding the dimension extrinsic characteristics of the status, it was evidenced that 72% (18) were moderately satisfied and in the dimension of work monotony 60% (15) felt high satisfaction. **Conclusions:** In general, nursing professionals are moderately satisfied with the work they do.

**Keywords:** job satisfaction, nursing, critical care.

## I. INTRODUCCIÓN

En el contexto mundial, el sector salud tiene una serie de brechas que aún se deben ir subsanando, entre ellas se encuentra la insuficiente cantidad de profesionales de enfermería que hasta el año 2020 registró la cifra de 27,9 millones, situación que no permite atender la ingente cantidad de pacientes, a pesar del intenso esfuerzo que realizan<sup>1</sup>. A ello, se suma un déficit de 5,9 millones de enfermeros, situación que no hace más que complicar el panorama, generando innumerables situaciones de sobrecarga laboral, estrés, síndrome de Burnout, entre otras casuísticas que afectan la satisfacción laboral de este grupo profesional y, por ende, la calidad de los cuidados que brinda a los pacientes<sup>2</sup>.

Asimismo, es importante indicar que el 50% de la atención de salud a nivel global es realizada por profesionales de enfermería e incluso en ciertos países los servicios de enfermería alcanzan un 80% de responsabilidad; sin embargo, las acciones para promover su satisfacción dentro del entorno laboral son escasas, debido a diversos factores como la falta de presupuesto, infraestructura, insuficiente apoyo directivo, bajos niveles salariales, entre otros<sup>3</sup>.

En el caso de los profesionales de enfermería que laboran en unidades de cuidados críticos, el panorama se hace especialmente preocupante, dado el impacto que tiene la satisfacción para que los profesionales enfermeros asuman su misión de cuidados humanizados y atender de manera eficaz y eficiente a los pacientes que ahí se presentan, tal como señala la Asociación Estadounidense de Enfermeras de

Cuidados Críticos (AACN), remarcando que aún subsisten ámbitos de trabajo poco saludables para que puedan realizar su labor<sup>4</sup>.

En América Latina, hasta el año 2022 se registraron alrededor de 9 millones de profesionales de enfermería y de acuerdo a la Organización Panamericana de la Salud representan el 56% de la fuerza de trabajo dentro del ámbito sanitario<sup>5</sup>. Sin embargo, se encuentra la misma panorámica que se suscita a nivel mundial, pues no logran cubrir la alta demanda de atención de los pacientes, debido a una serie de aspectos como las condiciones laborales, el ámbito en el que se realiza el servicio enfermero, escasos materiales, insuficientes equipos y otros que reducen los niveles de satisfacción, complicando la fluida realización de sus acciones<sup>6</sup>.

En el Perú, se cuenta con un promedio de 106 mil profesionales de enfermería<sup>7</sup>, quienes atraviesan por situaciones muy complicadas debido a la crisis que atraviesa el sector sanitario, con hospitales que se encuentran en situación muy vulnerable, con poca capacidad para atender a los pacientes y una gran escasez de mobiliario, equipos e insumos que viabilicen la labor que realizan los enfermeros, provocando sensaciones de impotencia, sinsabores y poca satisfacción, pues a pesar de sus notables esfuerzos no logran cumplir de forma integral con la misión que les ha sido encomendada<sup>8</sup>.

El panorama se agudiza a nivel regional, debido a la heterogénea distribución de los profesionales enfermeros, provocando que en algunos departamentos el número sea tan reducido que la carga de trabajo se hace mucho excesiva y, aún así, no se logra alcanzar la calidad del servicio que se requiere, provocando angustia, ansiedad y cuadros de estrés que reducen la capacidad laboral y su nivel de satisfacción con el trabajo que llevan a cabo. Tal es el caso de Madre de Dios y

Amazonas, donde solo se registran 325 y 571 enfermeros para todo el departamento, a diferencia de Lima donde se cuenta con 35 mil<sup>9</sup>.

Esta problemática es sumamente grave, pues se convierte en una de las razones que profundizan la preocupante situación que atraviesan los profesionales de enfermería, pues afecta su normal desenvolvimiento dentro del ámbito hospitalario y, especialmente en las unidades de cuidados críticos, ámbito al que llegan pacientes en situaciones que involucran su bienestar e incluso la vida, razón que exige la asistencia de enfermeros debidamente capacitados y equilibrados en cada aspecto de su vida, para que puedan concentrarse y responder a las necesidades de cada uno de los pacientes<sup>10</sup>.

Esta misma problemática se ha detectado en la unidad de servicios críticos de una clínica privada de Lima, pues existe un insuficiente número de personal de enfermería que no contribuye a asumir el cuidado que se requiere para los pacientes, reflejando una realidad del servicio sumamente complicada, situación que se agudiza debido a diversas características del entorno y que dificulta lograr la satisfacción de los profesionales de enfermería.

De continuar esta problemática, centrada en los inadecuados niveles de satisfacción de los profesionales de enfermería, se pueden generar situaciones contraproducentes a nivel físico, psicológico y emocional, aspectos que a su vez puede redundar en cuadros de ansiedad, depresión, estrés, síndrome de Burnout, entre otros que reducen su capacidad y habilidades para desplegar las acciones inherentes a su labor de enfermería.

De ahí que el estudio que se desarrolla aquí se constituya en un interesante aporte para profundizar en esta problemática, de forma que se pueda detectar la realidad

respecto a la satisfacción de los profesionales de enfermería dentro del entorno de cuidados críticos, a fin de contribuir a la toma de decisiones y acciones para mejorar sus niveles, permitiendo además que ello se convierta en un medio para optimizar el cuidado de los pacientes, contribuyendo de modo efectivo a su recuperación y a buscar los mecanismos para evitar situaciones de riesgo que pongan en peligro su vida.

En este contexto, ha sido necesario considerar el marco teórico de la variable seleccionada para el estudio, con el fin de proporcionarle el sustento necesario para la posterior discusión de resultados. Desde esa perspectiva, se iniciará señalando que la satisfacción laboral es definida como la percepción que una persona tiene respecto a sus experiencias de trabajo y que reflejan de manera subjetiva lo que siente, permitiéndole asimilar el ámbito en el que se desenvuelve e ir propiciando sensación de bienestar en el contexto laboral<sup>11</sup>. También se define a la satisfacción laboral como un conjunto de emociones positivas o negativas que se suscitan en la persona acerca del trabajo que realiza y las condiciones en las que lo desenvuelve<sup>12</sup>.

Por otra parte, se considera pertinente mencionar que la satisfacción laboral es un importante pilar dentro del entorno sanitario, pues de ello depende el cariz que toman las acciones para llevar a cabo las responsabilidades inherentes a la labor enfermera, cuya misión principal es el cuidado humanizado. Desde esa perspectiva, se deben buscar las condiciones para que sus esfuerzos respondan a las necesidades que presentan los pacientes, más aún en un entorno tan delicado como es la unidad de cuidados críticos<sup>13</sup>.

En esa línea, es importante destacar que en este ámbito se requiere de profesionales de enfermería debidamente preparados, con un alto nivel de conocimientos que le permitan desarrollar una práctica eficaz y eficiente, pero considerando también que se sientan satisfechos en el contexto laboral para que puedan articular las acciones priorizando el bienestar y la salud de los pacientes<sup>14</sup>.

Algunos estudios internacionales que reflejan la situación que viven los profesionales de enfermería respecto a la satisfacción laboral se registran en trabajos como el de Fernández et al.<sup>15</sup> quienes el año 2019, en Argentina, desarrollaron su investigación con el objetivo de conocer el grado de motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad, en el que se contó con 207 enfermeros, encontrando que niveles de motivación medio (60,8%); bajo (29,6%) y alto (9,6%); mientras que la satisfacción laboral obtuvo nivel medio (56%); alto (25,2%) y bajo (18,8%), concluyendo que los niveles de motivación y satisfacción laboral están en un nivel medio.

Por su parte, García<sup>16</sup> en el año 2020, en Ecuador, realizó su estudio con el objetivo de identificar los niveles de satisfacción laboral en el personal de enfermería. Participaron 35 profesionales enfermeros, encontrándose que existe un nivel de satisfacción de 94%, mientras que la insatisfacción solo se manifestó en el 6% de la muestra, concluyendo que existe prevalencia de satisfacción laboral enfermero.

En el Perú, se puede el trabajo realizado por Cieza<sup>17</sup> llevado a cabo en el año 2019, con el objetivo de determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Emergencias de Villa El Salvador. Participaron 35 enfermeros. Los resultados evidenciaron que el



80% de la muestra está en un nivel medio; mientras que el 20% tiene un nivel bajo de satisfacción.

Por su parte, Cárdenas et al.<sup>18</sup> realizaron su estudio con el objetivo de identificar la satisfacción laboral de los enfermeros en área crítica del Hospital María Auxiliadora. Se contó con una muestra de 104 profesionales de enfermería. Se encontró que el 52% siente insatisfacción laboral, mientras que el 48% refirió sentirse satisfecho, concluyendo que la prevalencia es de insatisfacción laboral en los enfermeros.

Cabe mencionar aquí, el trabajo desarrollado por Tello et al.<sup>19</sup> quienes efectuaron su investigación con el objetivo de determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral durante la pandemia en el personal de enfermería. La muestra fue de 150 profesionales del campo en mención. Se halló que el 79,3% tiene nivel medio de síndrome de Burnout y 54,7% tuvo satisfacción regular; entre los datos más resaltantes se obtuvo que las competencias profesionales alcanzaron 42,7%, la presión del trabajo obtuvo 42%, relación interpersonal fue de 41,3%.

Tomando en consideración todo lo referido en los párrafos previos cabe indicar que la importancia de esta investigación para profundizar en la problemática referida a la satisfacción de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados críticos, pues los hallazgos realizados se constituyen en un valioso referente para tomar las acciones correctivas que se requieran, aspecto que no solo permitirá optimizar los niveles de satisfacción laboral sino que redundará en una mejor calidad de atención a los pacientes. Todo ello en función a siete dimensiones de la variable satisfacción laboral, las cuales fueron adaptadas por Martínez<sup>20</sup> en función al cuestionario Font Roja.

Por tanto, la justificación radica en tres aspectos primordiales. El primero es desde el punto de vista teórico, dado que los resultados contribuyen a llenar los vacíos que existen respecto al conocimiento de la variable satisfacción laboral, específicamente dentro del área de cuidados críticos; mientras que la justificación práctica radica en los cambios que se pueden realizar, con base en los hallazgos, para mejorar las condiciones laborales de los profesionales de enfermería, aspectos que contribuirán a elevar la calidad de atención y los cuidados humanizados que se brindan a los pacientes. La justificación metodológica radica en el método utilizado para realizar la investigación y en el instrumento seleccionado para la indagación, ya que permitió recoger los datos de forma precisa y acorde a la realidad que se vive actualmente en la clínica privada.

Para realizar la investigación se utilizó como guía la siguiente interrogante: ¿cuál es el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería de la unidad de cuidados críticos de una clínica privada - 2019? y el objetivo general se centró en determinar cuál es el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería de la unidad de cuidados críticos de una clínica privada - 2019. En línea con ello, los objetivos específicos fueron:

- (1) identificar el nivel de satisfacción laboral en la dimensión trabajo del profesional de enfermería en la unidad de cuidados críticos de una clínica privada – 2019;
- (2) identificar el nivel de satisfacción en la dimensión presión del trabajo del profesional de enfermería en la unidad de cuidados críticos de una clínica privada – 2019;
- (3) identificar el nivel de satisfacción en la dimensión competencia profesional del profesional de enfermería en la unidad de cuidados críticos de una clínica privada – 2019;
- (4) identificar el nivel de satisfacción en la dimensión promoción profesional de enfermería en la unidad de cuidados críticos de una clínica privada – 2019;
- (5)

identificar el nivel de satisfacción en la dimensión relaciones interpersonales del profesional de enfermería en la unidad de cuidados críticos de una clínica privada – 2019; (6) identificar el nivel de satisfacción en la dimensión características extrínsecas del estatus del profesional de enfermería en la unidad de cuidados críticos de una clínica privada – 2019 y (7) identificar el nivel de satisfacción en la dimensión monotonía del profesional de enfermería en la unidad de cuidados críticos de una clínica privada – 2019.

## II. MATERIAL Y MÉTODOS

### 2.1 Diseño metodológico.

El marco metodológico del estudio se basa en el enfoque cuantitativo, dado que se han utilizados procedimientos estadísticos para cuantificar los resultados y responder a los objetivos establecidos para la indagación. Así también, se siguió el tipo de investigación básica, ya que los resultados contribuyen a llenar vacíos del conocimiento respecto a la satisfacción laboral<sup>21</sup>.

El diseño es no experimental, considerando que el fenómeno de estudio se estudiará tal cual se encuentra, sin manipulación alguna y transversal porque los datos se han recolectado en un momento dado del tiempo; en cuanto al alcance o nivel es descriptivo, pues se han caracterizado la variable y dimensiones en función a los hallazgos y prospectivo porque se aporta a la búsqueda de propuestas y recomendaciones para mejorar la realidad que viven los profesionales de enfermería en la clínica donde se ha llevado a cabo la investigación<sup>22</sup>.

### 2.2 Población y muestra.

**2.2.1 Población muestral:** La población de estudio estuvo conformada por el total de enfermeros que laboran en la unidad de cuidados críticos de una clínica privada y que suman un total de 25 profesionales.

### **2.3 Criterios de selección.**

Criterios de inclusión:

- Profesionales de enfermería con más de 1 año de rotación en las unidades críticas.

Criterios de exclusión:

- Profesionales de enfermería en retén.
- Profesionales de enfermería con permiso y/o descanso vacacional.

### **2.4 Técnicas de recolección de datos.**

La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario para medir la variable satisfacción laboral, adaptado por Martínez del documento de recojo de datos Font- Roja. El cuestionario cuenta con 21 preguntas, organizadas en 7 dimensiones seleccionadas mediante un procedimiento de análisis factorial: satisfacción por el trabajo (4 ítems); presión del trabajo (5 ítems); competencia profesional (3 ítems); promoción profesional (3 ítem); relaciones interpersonales (2 ítem); características extrínsecas del estatus (2 ítem) y monotonía laboral (2 ítem).

La escala de medición del instrumento cuenta con una escala tipo Likert con tres alternativas: siempre (3), a veces (2), nunca (1).

En cuanto a los baremos de cada dimensión, se consideran los siguientes puntajes:

Satisfacción por el trabajo: alto (10 – 12); medio (7-9) y bajo (4-6)

Presión por el trabajo: alto (13 – 15); medio (9-12) y bajo (5-8)

Competencia profesional: alto (7-9); medio (5-6) y bajo (3-4)

Promoción profesional: alto (7-9); medio (5-6) y bajo (3-4)

Relaciones interpersonales: alto (6); medio (4-5) y bajo (2-3)

Características extrínsecas: alto (6); medio (4-5) y bajo (2-3)

Monotonía laboral: alto (6); medio (4-5) y bajo (2-3)

Puntaje global: alto (50-63); medio (35 – 49) y bajo (21-34)

La calificación alcanzada para los factores corresponde a la sumatoria de puntajes de las preguntas que lo integran, distribuidos por la cantidad de ítems. El puesto tres, es considerado el nivel medio de satisfacción. Por lo tanto, la satisfacción general de cada colaborador se elaboró desde la sumatoria de los puntajes alcanzados en las 21 preguntas que componen el instrumento de medición, por lo que su trayecto fluctúa en rangos de 21 y 63 en cuanto al puntaje alcanzado. De esta forma se establece que a un mejor puntaje se podrá encontrar una mayor satisfacción laboral, con una confiabilidad de 0.72, lo que sitúa al cuestionario como confiable en un rango medio.

## **2.5 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.**

La información obtenida se procesó mediante la utilización de un software estadístico conocido como paquete estadístico para ciencias sociales (SPSS) y se realizaron los siguientes pasos:

- Se hizo una verificación del correcto llenado de cada ítem del instrumento.
- Se codificó en orden correlativo cada una de los cuestionarios respondidos

- Se ingresaron en el orden correlativo asignado a cada ficha de cada una de los instrumentos a una base de datos creada especialmente para la investigación con el software SPSS.
- Se calcularon frecuencias absolutas y relativas y se organizaron estos en tablas de entrada única de acuerdo con los objetivos de la investigación.

## **2.6 Aspectos éticos.**

Los principios bioéticos que se aplicaron en el estudio fueron:

### **Autonomía**

Se aplicó desde el momento que se estableció contacto con los profesionales de enfermería, con el objeto de brindar detalles de los estudios e invitarlos a conformar parte de la muestra de investigación, respetando su deseo de participar o no. En aquellas situaciones de aceptación se firmará el consentimiento informado (Ver anexo 1).

### **Beneficencia**

Se centra en los beneficios que aportará el estudio para los profesionales de enfermería que laboran en contextos de cuidados críticos, fomentado su bienestar e integridad. De esta forma se podrá brindar un servicio de calidad que tenga como fin supremo el cuidado del ser humano.

### **No maleficencia**

Se cuidará en todo momento que no exista daño alguno para los profesionales de enfermería que participen y se preservará su seguridad, aspectos que serán comunicados en todo momento a los participantes.

**Justicia**

Durante el proceso de indagación se mantendrá el respeto y el trato homogéneo para todos los profesionales que participen, evitando que sientan algún trato discriminatorio.



### III. RESULTADOS

**Tabla 1.** Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados críticos de una clínica privada de Lima, 2019.

<b>Categorías</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Alto	5	20
Medio	20	80
Bajo	-	-
Total	25	100

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 1, se puede observar que del 100% de profesionales de enfermería que laboran en la unidad de cuidados críticos, el 80% (20) piensa que existe un nivel medio de satisfacción laboral; mientras que el 20% (5) evidenció un nivel alto; no se encontraron resultados de un nivel bajo.

**Tabla 2.** Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados críticos de una clínica privada, según la dimensión satisfacción por el trabajo.

<b>Categorías</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Alto	23	92
Bajo	2	8
Total	25	100

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 2, se observan los resultados de la dimensión satisfacción por el trabajo, donde se pudo encontrar que el 92% (23) de la muestra, expresó que existe un nivel alto de satisfacción por el trabajo y el 8% (2) consideró que el nivel es bajo.

**Tabla 3.** Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados críticos de una clínica privada, según la dimensión presión del trabajo.

<b>Categorías</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Medio	19	76
Bajo	6	24
Total	25	100

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 3, se observa que del 100% de profesionales de enfermería que laboran en la unidad de cuidados críticos, el 76% (19) señaló que existe un nivel medio de presión en el trabajo y el 24% (6) un nivel bajo.

**Tabla 4.** Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados críticos de una clínica privada, según dimensión competencia profesional.

<b>Categorías</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Alto	9	36
Medio	14	56
Bajo	2	8
Total	25	100

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 4, se observa que del 100% de profesionales de enfermería que laboran en la unidad de cuidados críticos, el 56% (14) manifestó que existe un nivel medio en la competencia profesional, el 36% (9) señaló que tiene un nivel alto y solo un 8% (2) pensó que el nivel es bajo.

**Tabla 5.** Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados críticos de una clínica privada, según dimensión promoción profesional

<b>Categorías</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Alto	5	20
Medio	14	56
Bajo	6	24
Total	25	100

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 5, se observa que del 100% de profesionales de enfermería que laboran en la unidad de cuidados críticos, el 56% (14) señaló que existe un nivel medio de promoción profesional, el 24% (6) un nivel bajo y el 20% (5) un nivel alto.

**Tabla 6.** Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados críticos de una clínica privada, según dimensión relación interpersonal

<b>Categorías</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Medio	15	60
Bajo	10	40
Total	25	100

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 6, se observan que del 100% de profesionales de enfermería que laboran en la unidad de cuidados críticos el 60% (15) expresó que existe un nivel medio en las relaciones interpersonales y el 40% (10) un nivel bajo.

**Tabla 7.** Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados críticos de una clínica privada, según dimensión características extrínsecas del estatus

<b>Categorías</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Alto	7	28
Medio	18	72
Total	25	100

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 7, se observa que del 100% de profesionales de enfermería que laboran en la unidad de cuidados críticos el 72% (18) manifestó que existe un nivel medio de las características extrínsecas del estatus y un 28% (7) consideró que el nivel es bajo.

**Tabla 8.** Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados críticos de una clínica privada, según dimensión monotonía laboral

<b>Categorías</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Alto	15	60
Medio	7	28
Bajo	3	12
Total	25	100

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 8, se observa que del 100% de profesionales de enfermería que laboran en la unidad de cuidados críticos, el 60% (15) manifestó que existe un nivel alto en la monotonía laboral, el 28% (7) nivel medio y el 12% (3) nivel bajo.



#### IV. DISCUSIÓN

Al analizar los resultados de esta investigación según el objetivo principal, se identificó que el 80% (20) de los profesionales de enfermería que laboran en la unidad de cuidados críticos tiene un nivel de satisfacción laboral media; así mismo, el 20% (5) muestra una alta satisfacción laboral.

Dichos resultados no tienen similitud con el estudio realizado Fernández et al<sup>15</sup>, quien tuvo el objetivo de conocer del grado de motivación y satisfacción laboral, hallando que en la variable satisfacción laboral, el 56% del personal enfermero solo alcanzó un nivel medio, el 25,2% nivel alto y 18,8% nivel bajo, resultados que mostraron la prevalencia del nivel medio, aunque en menor nivel que el porcentaje encontrado mediante esta investigación.

Estos datos reflejan distintas realidades a las que los profesionales de enfermería se enfrentan día a día, especialmente en servicios de alta exigencia, donde su rendimiento podría estar condicionado a distintos factores que no permiten la completa y satisfactoria realización de sus actividades. Fomentar un entorno saludable de trabajo es de vital importancia, pues no solo se necesita contar con los recursos necesarios sino también actitudes y competencias, que aseguren el beneficio del equipo y los pacientes.

La satisfacción laboral es resultado del funcionamiento de tres diversas cualidades que se relacionan entre sí en el interior de una institución, los relacionados con el trabajo, con el desempeño de la profesión y relaciones interpersonales. Esto

necesita interrelación con los sujetos y su entorno laboral, respetar las normas de la organización, la reglamentación, seguir con el estándar rendimiento y supervivir con las situaciones laborales <sup>11</sup>.

En relación a los objetivos específicos, identificar la satisfacción laboral según la dimensión satisfacción por el trabajo, se encontró que el 92% es decir 23 de los enfermeros que laboran en la unidad de cuidados críticos mostraron tener un nivel alto de satisfacción por el trabajo, así como el 8% es decir 2 de los encuestados tuvieron un nivel bajo de satisfacción por el trabajo que desempeñan. Dentro de esta dimensión el 99% (22) de los enfermeros aseguraron siempre estar satisfechos con su trabajo y tener mucho interés por las cosas que realizan.

Estos resultados no tienen similitud con el estudio realizado por Cieza<sup>17</sup> en el año 2019, con el objetivo de determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional enfermero de cuidados intensivos, en el que el 80% de los 35 enfermeros participantes evidenció un 80% de satisfacción en un nivel medio, mientras que el 20% evidenció nivel bajo de satisfacción.

Reflejando que, en ambos estudios, la población en cuestión presenta distintos niveles de satisfacción con lo que realiza de forma cotidiana. La seguridad laboral reflejado en satisfacción es lo que examina el sujeto supeditado por su lugar laboral, debido a lo cual primeramente para incrementar la satisfacción laboral es identificar los causales para luego compensar exigencias promoviendo que el trabajador perciba, examine y disfrute aquella satisfacción laboral.

La satisfacción de los profesionales de la salud es un factor indispensable del desarrollo laboral asociado estrechamente con la excelencia de la atención de

salud; el incremento de la seguridad profesional al mejorar la interrelación con el cliente, y con ello se aumenta la excelencia de la atención brindada <sup>12</sup>.

Según el segundo objetivo específico, identificar el nivel de satisfacción laboral según la dimensión presión del trabajo, donde se evidencia que los enfermeros que laboran en la unidad de cuidados críticos el 76% (19) sienten una mediana presión en el trabajo y el 24% (6) sintió una baja presión. Dentro de esta dimensión el 96% (24) encuestados respondieron que siempre tienen mucha responsabilidad en el trabajo.

El estudio realizado por Tello y Pereyra<sup>19</sup> en el año 2021, sobre “Síndrome de Burnout y satisfacción personal de enfermería, hospital Iquitos 2021” demuestra similitud con los resultados, pues el 69% de 150 enfermeros siente presión laboral parcial y regular; asimismo, se señaló que los lineamientos establecidos para la realización de actividades se encuentran organizadas en un nivel regular. Lo que significa que ambos grupos de profesionales sienten que la presión en el trabajo es de nivel medio y regular, debido a la falta de optimización en la distribución de actividades dentro de las respectivas instituciones.

Trabajar bajo presión es una capacidad que necesitan los profesionales de enfermería en cuidados intensivos, ya que incluye adoptar decisiones, designar antelaciones, desenvolverse con celeridad, mantener la tranquilidad, obrar con cordialidad, tolerar las presiones, planificar objetivamente las modificaciones bruscas, aprendizaje y desempeño de manera distinta y óptima en los siguientes sucesos. Se requiere un autocontrol de las reacciones emotivas en la toma de decisiones aceleradas y congruentes, se considera que los profesionales enfermeros son un colectivo que está expuesto a un alto nivel de estrés laboral, a

ello se suma la falta de satisfacción profesional y la inestabilidad laboral, por ende, es prioritario precisar la causalidad de ello para tomar acciones correctivas y preventivas con la finalidad de mejorar el perfil laboral del profesional de enfermería.

De acuerdo al tercer objetivo específico, identificar el nivel de satisfacción laboral según la dimensión competencia profesional, donde se evidencia que el 56% (14) de los enfermeros que laboran en la unidad de cuidados críticos estuvieron medianamente satisfechos con su competencia profesional, el 36% (9) tiene una alta satisfacción en relación a su competencia profesional y solo un 8% (2) tuvo una baja satisfacción en cuanto a su competencia profesional. Dentro del mismo el 56% (14) de los encuestados respondieron que la competencia o mantenerse al mismo nivel de los otros colegas genera zozobra.

Estos resultados no tienen similitud con el estudio realizado en Ecuador el año 2020 por García<sup>16</sup> con el objetivo de identificar los niveles de satisfacción laboral en el personal de enfermería <sup>13</sup> donde dicha dimensión obtuvo el menor porcentaje con el 6%.

El profesional de enfermería en cuidados intensivos debe convertirse en un potencial humano idóneo, calificado para poner en práctica los conocimientos adquiridos sobre los cuidados especializados de los pacientes críticos. Así mismo el grado de competencia de los enfermeros está supeditado a múltiples factores de índole personal y entorno. Las particularidades personales que forma parte de la competencia son conocidas como dimensiones competenciales e implica un grupo de conceptos, destrezas y conductas que se entrelazan en 06 aspectos<sup>14</sup>.

Las competencias laborales son considerados como un instrumento calificado que brinda un concepto de comunicación social que permite la mejora del potencial humano, de manera que los logros reflejan desde el punto de vista de la atención de salud, así mismo las competencias laborales engloba situaciones cognitivas útiles para el ejercicio profesional, que incluye la interrelación enfermero – cliente, asociado a los pilares de desempeño en las áreas asistenciales, administrativo, docencia e investigación<sup>15</sup>.

Según el cuarto objetivo específico, identificar el nivel de satisfacción laboral según la dimensión promoción profesional, se evidenció que el 56% (14) de los enfermeros que laboran en la unidad de cuidados críticos tuvieron una mediana satisfacción en el ámbito de la Promoción profesional, el 24% (6) tuvo baja satisfacción y el 20% (5) percibió una satisfacción alta. Dentro de esta dimensión el 56% (14) de los encuestados refirieron que a veces tienen ocasiones de autocapacitación, igualmente el reconocimiento laboral que reciben es motivador.

Dichos resultados no tienen similitud con el estudio realizado en Argentina por Fernández et al.<sup>15</sup> con el objetivo de conocer el grado de motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería, donde se evidenció que existen niveles bajos de satisfacción con un 18,8%.

En ambos estudios se hace notar distintas realidades en relación a aspectos que marcan su desarrollo profesional o que podrían no sentirse a gusto con el desempeño de sí mismos en su puesto de trabajo. Los resultados anteriormente expuestos pueden tener relación con la carencia de consideración a la labor que realizan los profesionales de enfermería, la excelencia de las organizaciones y las fortalezas y debilidades del mismo. El progreso de las cualidades y destrezas

laborales brinda mejor seguridad al trabajador asignándole un cargo de mejor obligación que implica innovadores desafíos y perspectivas.

El enfermero tiene expectativas de mejora en lo profesional y lograr el reconocimiento laboral, por lo que sus cogniciones, habilidades y destrezas le favorecen desafiar la transformación y contribuir efectivamente en el reconocimiento de los problemas para luego planificarlas estratégicamente para su posterior ejecución.

Según el quinto objetivo específico, identificar el nivel de satisfacción laboral según la dimensión relación interpersonal, se encontró que el 60% (15) de los enfermeros que laboran en la unidad de cuidados críticos estuvieron medianamente satisfechos y el 40% (10) manifestó tener una baja satisfacción en relación a este ámbito. Dentro de esta dimensión el 76% (19) refirió que a veces la relación con sus jefes es muy cordial, y el 40% (10) contestó que a veces la relación interpersonal con sus compañeros es muy cordial.

No teniendo similitud con el estudio realizado por Cárdenas y Feliciano<sup>18</sup> con el objetivo de identificar el nivel de satisfacción laboral de los enfermeros en área crítica del Hospital María Auxiliadora donde 104 enfermeros fueron encuestados, obteniendo que el 52% (15) tienen insatisfacción laboral en todas sus dimensiones y un 48% de satisfacción.

Se muestran distintos resultados evidenciando que, en la investigación realizada, los enfermeros no cuentan con un óptimo nivel de satisfacción en cuanto a la relación interpersonal, el mismo que podría estar sujeto a falencias en la interacción del equipo en sí, lo cual no lleva a la realización satisfactoria del trabajo cotidiano.

Tener una buena relación interpersonal en el trabajo es un elemento clave para el bienestar en el entorno laboral. Actualmente, es habitual percibir en los profesionales de enfermería un incremento de la problemática de falta de satisfacción profesional, este problema está relacionado a las deficiencias en la gestión de las organizaciones laborales, falla en las comunicaciones que no permite el desarrollo de la escucha activa, la identificación y validación; al mejorar aquellas cualidades se modifica la problemática laboral de los enfermeros por ende un mejor reconocimiento profesional, por lo que el lenguaje enfermero y la interrelación profesional y laboral son situaciones claves para el desarrollo y motivación profesional.

Según el sexto objetivo específico, identificar el nivel de satisfacción laboral según la dimensión características extrínsecas del estatus, se encontró que el 72% (18) de los enfermeros que laboraban en la unidad de cuidados críticos estuvieron medianamente satisfechos con las características extrínsecas del estatus y un 28% (7) tuvo una baja satisfacción. Dentro de esta dimensión el 72% (18) de los encuestados refirió siempre tener independencia para organizar el trabajo, así como el 52% (13) refirió siempre sentir que el sueldo percibido es el adecuado.

Al contrastar estos resultados se encontró similitud con la investigación realizada en el año 2019 por Cieza<sup>17</sup> quien tuvo el objetivo de determinar el nivel de satisfacción del personal de enfermería, estableciendo que el 80% de la muestra tuvo un nivel medio de satisfacción y el nivel bajo solo se encontró en el 20% de enfermeros.

En ambas investigaciones se hace notar el desacuerdo en cuanto a los estímulos de incentivos salariales, ventajas de promoción profesional, ser apreciado por la

institución, agradecimientos de los triunfos y ganancias. Este conjunto de aspectos es vital para la plenitud del enfermero mientras realiza sus actividades, el cual podría reflejarse en los resultados.

Está evidenciado que los profesionales de enfermería mejor motivados tienen mejor compromiso laboral con la organización. Las causas de tipo externo están relacionadas con las cualidades que ocasiona la falta de satisfacción laboral como son los lineamientos de la organización, la gestión, el control, las remuneraciones, las interacciones sociales y los aspectos laborales.

Según el séptimo objetivo específico, identificar el nivel de satisfacción laboral según la dimensión monotonía laboral, se encontró que el 60% (15) de los enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Críticos sintieron una alta satisfacción laboral, el 28% (7) mediana satisfacción y el 12% (3) manifestaron tener una baja satisfacción en esta dimensión. Dentro de esta dimensión el 68% (17) de los encuestados refirió que el trabajo que realizan todos los días es el mismo siempre.

Dichos resultados no tienen similitud con el estudio realizado Martínez<sup>20</sup> en el año 2017, titulado “Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería de Áreas Críticas del Hospital Santa María del Socorro Ica” donde de 40 enfermeros, solo el 5% (2) presentaron un alto grado de satisfacción laboral, seguido de 45% (18) con grado medio de satisfacción y la mayoría evidencio una satisfacción laboral de grado medio con un 50% (20), relacionado a la dimensión monotonía laboral.

En estos resultados se puede observar que, en el estudio de contraste, el grupo de profesionales presenta mayor desgaste profesional el mismo que podría afectar su desarrollo cotidiano, haciendo referencia a las tareas cotidianas y repetitivas que



desarrolla el trabajador los cuales conllevan a la falta de motivación durante el mismo. Esta situación deteriora a los empleados por ende el subdesarrollo de la organización con efectos perjudiciales en su productividad.

La monotonía laboral aqueja a la persona; el hábito, los vínculos con los colegas y la insuficiente complejidad laboral, pueden dirigir a un mal clima de trabajo. En consecuencia, es indispensable establecer lugares que favorece a los empleados mejorar y diseñar metas alcanzables, con ello se lograría empleados motivados laboralmente, como en las unidades de cuidados intensivos motivados a elaborar mejores proyectos de mejora con salarios justos y acciones recreacionales.

## **V. CONCLUSIONES**

1. Se identificó que existe un nivel medio de satisfacción laboral en los profesionales de enfermería que laboran en la unidad de cuidados críticos de una clínica privada.
2. La satisfacción laboral en la dimensión satisfacción por el trabajo predomina el nivel alto en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados críticos de una clínica privada – 2019.
3. La satisfacción laboral en la dimensión presión por el trabajo predomina el nivel medio en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados críticos de una clínica privada – 2019.
4. La satisfacción laboral en la dimensión competencia profesional predomina el nivel medio en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados críticos de una clínica privada – 2019.
5. La satisfacción laboral en la dimensión promoción profesional predomina el nivel medio en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados críticos de una clínica privada – 2019.
6. La satisfacción laboral en la dimensión relación interpersonal predomina el nivel medio en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados críticos de una clínica privada – 2019.

7. La satisfacción laboral en la dimensión características extrínsecas del estatus predomina el nivel medio en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados críticos de una clínica privada – 2019.
8. La satisfacción laboral en la dimensión monotonía laboral predomina el nivel alto en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados críticos de una clínica privada – 2019.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Considerando que a nivel general aún no se logra que todos los profesionales de enfermería alcance un nivel de satisfacción alto, se recomienda a la Jefatura de Enfermería del servicio de unidades críticas de la clínica privada donde se realizó el estudio, tomar en cuenta los resultados obtenidos aquí, de forma que puedan servir como base para tomar acciones de mejora a corto, mediano y largo plazo en búsqueda de la transformación de los aspectos críticos que no contribuyen a lograr las condiciones de trabajo que permitan a estos profesionales sentirse satisfechos con su ámbito de trabajo y así optimizar la calidad de los cuidados humanizados que brindan a los pacientes que se encuentran en estado crítico.
2. Dado que los resultados obtenidos reflejan un nivel medio de satisfacción en casi todas las dimensiones abordadas en el estudio, se sugiere a las autoridades institucionales profundizar en el diagnóstico de cada uno de estos aspectos, de forma que se pueda conocer con detalle las barreras que no permiten alcanzar un nivel alto de satisfacción y, con esa base, elaborar un plan de acción que contribuya a optimizar las acciones que se llevan a cabo dentro de la clínica, respecto a la unidad de cuidados críticos.
3. Valiéndose de esta investigación como un referente y del diagnóstico que se realice dentro de la clínica, se recomienda fomentar actividades de investigación

que permitan contrastar los resultados actuales con un próximo estudio, para así obtener información fehaciente que indique si las medidas repercutieron efectivamente en la satisfacción del quehacer de los enfermeros que prestan sus servicios en las instituciones privadas de salud.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. [Internet]. Suiza; 2020. [Citado el 7 de junio de 2022]. Disponible de: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
2. Molina Chailan P, Muñoz Coloma M, Schlegel San Martín G. Estrés laboral del profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Med. segur. Trab., [Internet]. 2021 [Citado el 11 de junio de 2022]; 65(256): 177-185. Disponible de: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2019000300177](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177)
3. Mousazadeh S, Yektatalab S, Momennasab M, Parvizy S. Job Satisfaction Challenges Of Nurses In TheIntensive Care Unit: A Qualitative Study. Risk Management and Healthcare Policy. [Internet]. 2019 [Citado el 18 de junio de 2022]; 12: 233-242. Disponible de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6859118/>
4. Ulrich B, Barden C, Cassidy L, Varn Davis N. Job Critical Care Nurse Work Environments 2018: Findings and Implications. Crit Care Nurse. [Internet]. 2019 [Citado el 25 de junio de 2022]; 39(2): 67-84. Disponible de: <https://doi.org/10.4037/ccn2019605>

5. Organización Panamericana de la Salud. OPS llama a los países a fortalecer colectivamente la fuerza laboral de enfermería. [Internet]. Washington; 2022. [Citado el 17 de junio de 2021]. Disponible de: <https://www.paho.org/es/noticias/6-5-2022-ops-llama-paises-fortalecer-colectivamente-fuerza-laboral-enfermeria>
6. Vizcaíno Y, Vizcaíno M, Montero Y. Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de enfermería. Rev Cub de Medicina Militar. [Internet]. 2020 [Citado el 18 de junio de 2022]; 49(2): 364-374. Disponible de: <http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/369>
7. Colegio de Enfermeros del Perú. Transparencia. [Internet]. Lima; 2022. [Citado el 23 de junio de 2022]. Disponible de: <https://www.cep.org.pe/>
8. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Arch Med. [Internet]. 2019 [Citado el 29 de junio de 2022]; 20(1). Disponible de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/2738/273862538013/html/index.html>
9. Instituto Nacional de Estadística e Informática. Recursos Humano de Salud. [Internet]. Lima; 2020 [Consultado el 27 de junio de 2022]. Disponible de: <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/health-human-resources/>
10. Valls, J, Salamero M, Roldán C. Analysis of the workload and the use of the nursing resources in an intensive care unit. Trans Research Procedia. [Internet]. 2015 [Citado el 22 de junio de 2022]; 26(2) 72-81. Disponible de: <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-intensiva-142-articulo-analisis-carga-trabajo-uso-recursos-S1130239915000322>
11. Donaire M Satisfacción laboral del personal de enfermería de servicios especiales en una Institución de salud privada. Córdoba, República Argentina.

- Informe e Conhecimento para a Saúde. [Internet]. 2016 [Citado el 20 de junio de 2022]; 79. Disponible de: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-983063>
12. García Y, Martínez M, Rivera M, Gutiérrez G. Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud públicas: caso Hidalgo, México. [Internet]. 2016. [Citado el 10 de junio de 2022]; (1): 26-42. Disponible de: <https://cienciadministrativa.uv.mx/index.php/cadmiva/article/view/2325>
13. Huamaní, A.E. Estrés y satisfacción laboral en enfermeros de servicios críticos en una clínica de Lima. Rev. Cienc. y Arte Enferm. [Internet]. 2018 [Citado el 14 de junio de 2022]; 3 (1-2): 38-43. Disponible de: 10.24314/rcae. 2018.v3n1.08
14. Abarca Y, Apaza Y, Carrillo G, Espinoza T. Inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital Regional en Arequipa. Rev. Cub. de Enfermer. [Internet]. 2021 [Citado el 11 de junio de 2022]; 37(1): 1-14. Disponible de: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3531/688>
15. Fernández M, Raybaud L, Racedo M, Roberts C, Sabatini C, Moraes D. Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad. Nure. [Internet]. 2019 [Citado el 28 de junio de 2022]; 16(103): 1-8. Disponible de: <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/1722/893>
16. García Narvaez M. Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en el área de emergencia en el hospital general San Vicente de Paúl. [Tesis de Licenciatura en Internet]. Ecuador: Universidad Técnica del Norte; 2020 [Citado el 28 de junio de 2022] 119p. Disponible de: <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/11260/2/06%20ENF%201180%20TRABAJO%20GRADO.pdf>



17. Cieza Herrera M. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Emergencias Villa El Salvador – noviembre. [Tesis de Licenciatura en Internet]. Perú: Universidad de San Martín de Porres, 2019. [Citado el 29 de junio de 2022] 60 p. Disponible de: [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5527/Cieza\\_%20HMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5527/Cieza_%20HMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
18. Cárdenas-López A, Feliciano-Sánchez C. Satisfacción laboral del enfermero en áreas críticas de un hospital público junio-julio 2017. [Tesis de Licenciatura en Internet]. Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia, 2018. [Citado el 29 de julio de 2022] 34p. Disponible de internet: [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3711/Satisfaccion\\_CardenasL%c3%b3pez\\_Angela.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3711/Satisfaccion_CardenasL%c3%b3pez_Angela.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
19. Tello L, Pereyra J. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral durante la pandemia en el personal de enfermería, hospital Iquitos 2021. [Tesis de Licenciatura en Internet]. Perú. Universidad Científica del Perú, 2021. [Citado el 30 de julio de 2022] 89p. Disponible de: <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1531/LOURDES%20DEL%20PILAR%20TELLO%20CALAMPA%20Y%20JUDITH%20ESTHER%20PEREYRA%20SANGAMA%20-%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
20. Martínez E. Factores de Satisfacción laboral del profesional de enfermería de áreas críticas del Hospital Santa María del Socorro, Ica. 2016 [Tesis de Licenciatura en Internet]. Perú: Universidad San Juan Bautista. [Citado el 30 de julio de 2022] 77p. Disponible de:

<http://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/upsjb/1656/T-TPLE-Erika%20Martinez%20Alvarado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

21. Hernández R, Fernández C, Baptista MP. Metodología de la Investigación. [Internet]. 6ª ed. México: McGraw Hill; 2014. [Citado el 30 de julio de 2022] 634p. Disponible de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
22. Sánchez H., Reyes C., Mejía K. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. [Internet] Perú 1ª ed Universidad Ricardo Palma; 2018. [Citado el 30 de julio de 2022] 146p. Disponible de: <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

## VII. ANEXOS

### ANEXO 1: INSTRUMENTO



#### FACULTAD DE OBSTETRICIA Y ENFERMERÍA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

### SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS CRITICOS DE UNA CLINICA PRIVADA – 2019

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimados colegas, estoy realizando un proyecto de investigación sobre la Satisfacción Laboral en el personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Críticos, con el objetivo de determinar el grado de Satisfacción durante la realización de sus actividades habituales. Para ello deseo contar con su colaboración, por lo que a continuación detallo la actividad a realizar. El presente estudio está dirigido a todo el personal de enfermería que labore en la Unidad de Cuidados Críticos de la institución, que deseen participar voluntariamente, los mismos que responderán los 21 ítems que conforman el instrumento Font Roja, en un tiempo promedio de 20 minutos.

Se le solicitará responder con veracidad a cada uno de los ítems, ya que se trata de una calificación anónima por lo que los resultados no afectarán su puesto laboral. Toda la información obtenida se tratará de forma totalmente confidencial. Solo el investigador tendrá acceso a los datos que se tomen y en ningún caso conocerán su identidad. Los datos serán tratados de forma agregada no pudiéndose identificar los casos individuales y por lo tanto la identidad de los participantes.

Dicho esto, le solicito que voluntariamente acepte firmar este documento como señal de haber sido informada/o sobre el estudio y que consiente su participación. Agradezco su inestimable colaboración, pues esta investigación busca mejorar aspectos relacionados a su entorno laboral.

Lima..... de .....del año 2019

---

FIRMA DEL PARTICIPANTE.

**SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS CRITICOS DE UNA CLINICA PRIVADA - 2019**

**FACTORES DE SATISFACCIÓN LABORAL (FONT ROJA - Modificado)**

I. INTRUCTIVO:

Teniendo en cuenta la respuesta que más se ajusta a su opinión sobre lo que se le pregunta, marque con una X el número de la respuesta de cada frase basándose en la escala siguiente:

Recuerde: No hay respuestas buenas ni malas. No emplee demasiado tiempo en cada Ítem. Duración: 20 minutos.

N°	ITEMS	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
<b>SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO</b>				
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.			
2	Tengo mucho interés por las cosas que realizo en mi trabajo.			
3	Tengo la sensación que lo que estoy haciendo es de mucha importancia			
4	Estoy convencido que el puesto. de trabajo que ocupo es el que me corresponde por mi capacidad y preparación			
<b>PRESION DEL TRABAJO</b>				
5	Creo que tengo mucha responsabilidad en mi trabajo.			
6	Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal, me suelo encontrar tranquilo.			
7	Pocas veces me he sorprendido fuera del trabajo pensando en cuestiones relacionadas en mi trabajo			
8	Muy pocas veces me he visto obligado a emplear "a tope" toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.			
9	Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo.			

<b>COMPETENCIA PROFESIONAL</b>				
10	Siento que mi desempeño es eficiente y responsable.			
11	Con frecuencia siento que tengo recursos pocos recursos para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.			
12	Con frecuencia la competitividad o el estar a la altura de los demás en mi puesto de trabajo, me causa tensión.			
<b>PROMOCION PROFESIONAL</b>				
13	Tengo muchas oportunidades de capacitación.			
14	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante.			
15	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional.			
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>				
16	La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial			
17	La relación interpersonal con mis compañeros de trabajo es muy cordial.			
<b>CARACTERÍSTICAS EXTRÍNECAS DEL ESTATUS</b>				
18	Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto profesional, tengo independencia para realizarlo.			
19	El sueldo que percibo es adecuado.			
<b>MONOTONIA LABORAL</b>				
20	Mi actual trabajo es el mismo todos los días.			
21	Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo habitualmente suelen afectarme.			

*¡Gracias por su participación!*

## ANEXO 2: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

De acuerdo a la naturaleza de la investigación, las variables e indicadores son las siguientes.

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Satisfacción laboral	Satisfacción por el trabajo:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.</li> <li>- Tengo mucho interés por las cosas que realizo en mi trabajo.</li> <li>- Tengo la sensación que lo que estoy haciendo es de mucha importancia</li> <li>- Estoy convencido que el puesto. de trabajo que ocupo es el que me corresponde por mi capacidad y preparación.</li> </ul>	Likert
	Presión del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creo que tengo mucha responsabilidad en mi trabajo.</li> <li>- Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal, me suelo encontrar tranquilo.</li> <li>- Pocas veces me he sorprendido fuera del trabajo pensando en cuestiones relacionadas en mi trabajo</li> <li>- Muy pocas veces me he visto obligado a emplear “a tope” toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.</li> <li>- Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo.</li> </ul>	Likert

	Competencia profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Siento que mi desempeño es eficiente y responsable.</li> <li>- Con frecuencia siento que tengo pocos recursos para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.</li> <li>- Con frecuencia la competitividad o el estar a la altura de los demás en mi puesto de trabajo, me causa tensión.</li> </ul>	Likert
	Promoción profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tengo muchas oportunidades de capacitación.</li> <li>- Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante.</li> <li>- Tengo muchas posibilidades de promoción profesional.</li> </ul>	Likert
	Relación interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial</li> <li>- La relación interpersonal con mis compañeros de trabajo es muy cordial.</li> </ul>	Likert
	Características extrínsecas de estatus	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto profesional, tengo independencia para realizarlo.</li> <li>- El sueldo que percibo es adecuado.</li> </ul>	Likert
	Monotonía laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mi actual trabajo es el mismo todos los días.</li> <li>- Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo habitualmente suelen afectarme.</li> </ul>	Likert

### ANEXO 3

#### LISTADO DE TABLAS SEGÚN PREGUNTAS ESPECIFICAS POR DIMENSIONES PRESENTADAS EN CUESTIONARIO FONT ROJA

**Tabla 9.** Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados críticos según preguntas de la dimensión satisfacción por el trabajo en una clínica privada, agosto 2019.

SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
	N°	%	N°	%	N°	%
En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.	14	56	9	36	2	8
Tengo mucho interés por las cosas que realizo en mi trabajo.	22	88	1	4	2	8
Tengo la sensación que lo que estoy haciendo es de mucha importancia.	22	88	1	4	2	8
Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por mi capacidad y preparación.	19	76	5	20	1	4

La Tabla 9, muestra los resultados según las preguntas de la dimensión satisfacción por el trabajo, donde:

- En mi trabajo me encuentro muy satisfecho el 56% (14) respondieron siempre, el 36% (9) a veces y el 8% respondió nunca.
- Tengo mucho interés por las cosas que realizo en mi trabajo el 88% (22) respondió siempre, el 8% (2) nunca y el 4% (1) respondió a veces.
- Tengo la sensación que lo que estoy haciendo es de mucha importancia el 88% (22) respondió siempre, el 8% (2) nunca y el 4% (1) respondió a veces.
- Estoy convencido que el puesto. de trabajo que ocupo es el que me corresponde por mi capacidad y preparación el 76% (19) respondió siempre, el 20% (5) respondió a veces y el 4% (1) respondió nunca.



**Tabla 10.** Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados críticos según preguntas de la dimensión presión del trabajo en una clínica privada, agosto 2019

PRESION DEL TRABAJO	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
	N°	%	N°	%	N°	%
Creo que tengo mucha responsabilidad en mi trabajo.	24	96	1	4	-	-
Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal, me suelo encontrar tranquilo.	5	20	10	40	10	40
Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal, me suelo encontrar tranquilo.	1	4	7	28	17	68
Muy pocas veces me he visto obligado a emplear “a tope” toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.	7	28	6	24	12	48
Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo.	7	28	9	36	9	36

La Tabla 10, muestra los resultados según las preguntas de la dimensión Presión por el trabajo, donde:

- Creo que tengo mucha responsabilidad en mi trabajo el 96% (24) respondió siempre y el 4% (1) respondió a veces.
- Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal, me suelo encontrar tranquilo el 40% (10) respondió a veces, el 40% (10) respondió a veces y el 20% (5) respondió siempre.
- Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal, me suelo encontrar tranquilo 68% (17) respondió nunca, el 28% a veces y el 4% (1) respondió siempre.
- Muy pocas veces me he visto obligado a emplear “a tope” toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo el 48% (12) respondió nunca, el 28% (7) siempre y el 24% (6) respondió a veces.
- Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo el 36% (9) respondieron nunca y a veces, así como el 28% (7) respondió siempre.

**Tabla 11.** Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados críticos según preguntas de la dimensión competencia profesional en una clínica privada, agosto 2019

COMPETENCIA PROFESIONAL	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
	N°	%	N°	%	N°	%
Siento que mi desempeño es eficiente y responsable.	18	72	5	20	2	8
Con frecuencia siento que tengo recursos pocos recursos para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.	1	4	7	28	17	68
Con frecuencia la competitividad o el estar a la altura de los demás en mi puesto de trabajo, me causa tensión.	6	24	14	56	5	20

La Tabla 11, muestra los resultados según las preguntas de la dimensión competencia profesional, donde:

- Siento que mi desempeño es eficiente y responsable, el 72% (18) respondió siempre, el 20% (5) respondió a veces y el 8% (2) respondió nunca.
- Con frecuencia siento que tengo recursos pocos recursos para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable, el 68% (17) respondió nunca, el 28% (7) a veces y el 4% (1) respondió siempre.
- Con frecuencia la competitividad o el estar a la altura de los demás en mi puesto de trabajo, me causa tensión el 56% (14) respondió a veces, el 24% (6) respondió siempre y el 20% (5) respondió nunca.

**Tabla 12.** Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados críticos según preguntas de la dimensión promoción profesional en una clínica privada, agosto 2019

PROMOCIÓN PROFESIONAL	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
	N°	%	N°	%	N°	%
Tengo muchas oportunidades de capacitación.	-	-	14	56	11	44
Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante.	7	28	14	56	4	16
Tengo muchas posibilidades de promoción profesional.	3	12	13	52	9	36

La Tabla 12, muestra los resultados según las preguntas de la dimensión promoción profesional, donde:

- Tengo muchas oportunidades de capacitación, el 56% (14) respondió a veces y el 44% (11) respondió nunca.
- Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante, el 56% (14) respondió a veces, el 28% (7) respondió siempre y el 16% (4) respondió nunca.
- Tengo muchas posibilidades de promoción profesional, el 52% (13) respondió a veces, el 36% (9) respondió nunca y el 12% (3) respondió siempre.

**Tabla 13.** Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados críticos según preguntas de la dimensión relación interpersonal en una clínica privada, agosto 2019

RELACIÓN INTERPERSONAL	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
	N°	%	N°	%	N°	%
La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial	-	-	19	76	6	24
La relación interpersonal con mis compañeros de trabajo es muy cordial.	9	36	10	40	6	24

La Tabla 13, muestra los resultados según las preguntas de la dimensión relación interpersonal, donde:

- La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial, el 76% (19) respondió a veces y el 24% (6) respondió nunca.
- La relación interpersonal con mis compañeros de trabajo es muy cordial, el 40% (10) respondió a veces, el 36% (9) respondió siempre y el 24% (6) respondió nunca.

**Tabla 14.** Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados críticos según preguntas de la dimensión características extrínsecas de estatus en una clínica privada, agosto 2019

CARACTERÍSTICAS EXTRINSECAS DE ESTATUS	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
	N°	%	N°	%	N°	%
Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto profesional, tengo independencia para realizarlo.	18	72	2	8	5	20
El sueldo que percibo es adecuado.	13	52	8	32	4	16

La Tabla 14, muestra los resultados según las preguntas de la dimensión características extrínsecas de estatus, donde:

- Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto profesional, tengo independencia para realizarlo, el 72% (18) respondió siempre, el 20% (5) respondió nunca y el 8% (2) respondió a veces.
- El sueldo que percibo es adecuado, el 52% (13) respondió siempre, el 32% (8) respondió a veces y el 16% (4) respondió nunca.

**Tabla 15.** Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados críticos según preguntas de la dimensión monotonía laboral en una clínica privada, agosto 2019

MONOTONA LABORAL	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
	N°	%	N°	%	N°	%
<b>Mi actual trabajo es el mismo todos los días.</b>	17	68	5	20	3	12
<b>Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo habitualmente suelen afectarme.</b>	20	80	3	12	2	8

La Tabla 15, muestra los resultados según las preguntas de la dimensión monotonía laboral, donde:

- Mi actual trabajo es el mismo todos los días, 68% (17) respondió siempre, el 20% (5) respondió a veces y el 12% (3) respondió nunca.
- Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo habitualmente suelen afectarme, el 80% (20) respondió siempre, el 12% (3) respondió a veces y el 8% (2) respondió nunca.

## ANEXO 4: PERMISO DE LA INSTITUCION PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN

