



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



TESIS

“NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL ANTONIO LORENA, CUSCO 2023”.

Línea de investigación: Investigación sobre el desempeño en el ejercicio profesional.

PRESENTADO POR:

Bach. Alonso López Sotomayor

CODIGO ORCID: 0009-0008-2949-8101

TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO

PROFESIONAL DE: Licenciado en
Enfermería

ASESORA: Mg. Sdenka Caballero
Aparicio.

CODIGO ORCID: 000-001-08007-1850

CUSCO, PERÚ

2023



Metadatos

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Alonso López Sotomayor
Número de documento de identidad	77428561
URL de Orcid	0009-0008-2949-8101
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Mg. Sdenka Caballero Aparicio
Número de documento de identidad	23984715
URL de Orcid	000-001-08007-1850
Datos del jurado	
Presidente del jurado (jurado 1)	
Nombres y apellidos	Dra. Elizabett Mery Cuba Ambia
Número de documento de identidad	23960911
Jurado 2	
Nombres y apellidos	Mtro. Julio Cesar Valencia García
Número de documento de identidad	23966117
Jurado 3	
Nombres y apellidos	Dr. Edo Gallegos Aparicio
Número de documento de identidad	23980069
Jurado 4	
Nombres y apellidos	Dr. Luis Alberto Chihuantito Abal
Número de documento de identidad	23997606
Datos de la investigación	
Línea de investigación de la Escuela Profesional	Investigación sobre el desempeño en el ejercicio profesional



AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Andina del Cusco mi alma mater, por acogerme en sus aulas, llenarme de experiencias y vivencias en mi formación profesional.

A los docentes por sus enseñanzas durante el tiempo de mi formación profesional.

A la asesora de tesis: Mg. Sdenka Caballero Aparicio por su apoyo, enseñanza y orientaciones para alcanzar el logro de uno de mis objetivos como un futuro profesional de salud.

A los dictaminantes Dr. Luis Alberto Chihuantito Abal y el Dr. Edo Gallegos Aparicio, por sus orientaciones y oportunas sugerencias en el presente trabajo de investigación.

A todo el profesional de Enfermería del Hospital Antonio Lorena por su colaboración en el proceso de recolección de datos, ya que sin su apoyo no hubiera sido posible mi investigación.



DEDICATORIA

A Dios por enseñarme por darme fuerzas y valor para seguir adelante, guiándome, fortaleciendo mi espíritu e iluminando mi mente y así poder completar con éxito mis formaciones profesionales.

A mi madre Mariza Sotomayor Salcedo por confiar en mí y formarme con buenos hábitos y valores dentro del camino correcto, lo cual me ayudo a seguir adelante en los momentos difíciles; a mi padre que desde el cielo supo iluminarme para seguir con mis proyectos.

A mis hermanos, Fabrizio López Sotomayor, Sebastián López Sotomayor y Diego López Sotomayor, que siempre estuvieron conmigo por brindarme su apoyo y ese ánimo de seguir adelante.

A mi enamorada Lissel Yanira quien me brindo su tiempo, apoyo y motivación para poder seguir con este logro.



RESUMEN

La investigación titulada: Nivel de satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital Antonio Lorena, Cusco 2023, tuvo como objetivo: Determinar el nivel de satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Hospital Antonio Lorena, Cusco 2023. Metodología: Fue descriptiva, no experimental, enfoque cuantitativo, corte transversal, la población 224, la muestra fue de 141, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario de Font Rojas, que permitió medir la satisfacción laboral.

Resultados: El 68,8% son de sexo femenino y el 31,2% masculinos; 45,4% tienen entre 36 a 46 años de edad; el 31,9% de 47 a más y 22,7% de 25 a 35 años; 53,2% de los profesionales laboran en calidad de nombrado; 50,4% no tiene especialidad; 46,8% tienen entre 5 a 10 años como tiempo de servicio; con respecto a las dimensiones se halló que: 54,5% satisfacción media en la dimensión satisfacción por el trabajo; 63,8 satisfacción alta en la dimensión tensión relacionada al trabajo; 82,3% satisfacción media en la dimensión competencias profesionales; 88,5% satisfacción alto en la dimensión presión del trabajo; 71,5% satisfacción media en la dimensión promoción profesional; 67,8% satisfacción media en la dimensión relación interpersonal; 91,5 % satisfacción media en la dimensión Status Profesional; 49,1% satisfacción alta en la dimensión monotonía laboral; como resultado general se obtuvo que 51,9 % nivel de satisfacción laboral baja.

PALABRAS CLAVE: Satisfacción laboral, enfermería, profesionales, hospital



ABSTRACT

The research titled: Level of job satisfaction in nursing professionals at the Antonio Lorena Hospital, Cusco 2023, had as objective: Determine the level of job satisfaction in nursing professionals at the Antonio Lorena Hospital, Cusco 2023. Methodology: It was descriptive, not experimental, quantitative approach, cross-sectional, population 224, sample was 141, the technique was the survey and the instrument was the Font Rojas questionnaire, which allowed measuring job satisfaction.

Results: 68.8% are female and 31.2% are male; 45.4% are between 36 and 46 years old; 31.9% from 47 or older and 22.7% from 25 to 35 years old; 53.2% of professionals work in an appointed capacity; 50.4% have no specialty; 46.8% have between 5 to 10 years of service time; Regarding the dimensions, it was found that: 54.5% average satisfaction in the job satisfaction dimension; 63.8 high satisfaction in the work-related tension dimension; 82.3% average satisfaction in the professional skills dimension; 88.5% high satisfaction in the work pressure dimension; 71.5% average satisfaction in the professional promotion dimension; 67.8% average satisfaction in the interpersonal relationship dimension; 91.5% average satisfaction in the Professional Status dimension; 49.1% high satisfaction in the job monotony dimension; As a general result, a 51.9% level of low job satisfaction was obtained.

KEYWORDS: Job satisfaction, nursing, professionals, hospital



NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL ANTONIO LORENA, CUSCO 2023

por ALONSO LOPEZ SOTOMAYOR

Fecha de entrega: 14-feb-2024 07:30a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2294634763

Nombre del archivo: Alonso_L_pez_Sotomayor,.docx (561.08K)

Total de palabras: 16976

Total de caracteres: 98237


Mg. Siderka Caballero Aparicio
DNI: 23984715
Asesora



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



TESIS

**“NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE
ENFERMERÍA DEL HOSPITAL ANTONIO LORENA, CUSCO 2023”.**

Línea de investigación: Investigación sobre el desempeño en el ejercicio profesional.

PRESENTADO POR:

Bach. Alonso López Sotomayor

CODIGO ORCID: 0009-0008-2949-8101

TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO

PROFESIONAL DE: Licenciado en
Enfermería

ASESORA: Mg. Sdenka Caballero
Aparicio.

CODIGO ORCID: 000-001-08007-1850

CUSCO, PERÚ

2023

Mg. Sdenka Caballero Aparicio

DNI: 23984715

Asesora



NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL ANTONIO LORENA, CUSCO 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%
INDICE DE SIMILITUD

22%
FUENTES DE INTERNET

9%
PUBLICACIONES

0%
TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	1library.co Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uch.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.utn.edu.ec Fuente de Internet	



Digital Receipt

This receipt acknowledges that Turnitin received your paper. Below you will find the receipt information regarding your submission.

The first page of your submissions is displayed below.

Submission author: ALONSO LOPEZ SOTOMAYOR
Assignment title: NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE E...
Submission title: NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE E...
File name: Alonso_L_pez_Sotomayor.docx
File size: 561.08K
Page count: 91
Word count: 16,976
Character count: 98,237
Submission date: 14-Feb-2024 07:30AM (UTC-0500)
Submission ID: 2294634763

UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



TESIS

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL ANTONIO LORENA, CUSCO 2023.

Línea de Investigación: Investigación sobre el desempeño en el ejercicio profesional.

PRESENTADO POR:
Bach. Alonso López Sotomayor
CODIGO ORCID: 0009-0008-2949-8101

TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE: Licenciado en Enfermería

ASESORA: Mg. Sdenka Caballero Aparicio.
CODIGO ORCID: 000-001-08007-1850
CUSCO, PERÚ

2023

Sdenka
Mg. Sdenka Caballero Aparicio
DNI: 23984715
ASESORA



ÍNDICE

PRESENTACIÓN

AGRADECIMIENTOS

DEDICATORIA

ÍNDICE DE GRÁFICOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. Justificación.....	4
1.3.1. Conveniencia.....	4
1.3.2. Relevancia social	4
1.3.3. Implicancias prácticas	4
1.3.4. Valor teórico	4
1.3.5 Utilidad metodológica.....	5
1.4. Objetivos	5
1.4.1. Objetivo general.....	5
1.4.2. Objetivos específicos	5
1. 5. Delimitación del estudio.....	5
1.5.1. Delimitación espacial.....	5
1.5.2. Delimitación temporal.....	6

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio	7
2.1.1. Antecedentes internacionales	7
2.1.2. Antecedentes nacionales	10
2.1.3. Antecedentes locales	13
2.2. Bases teóricas	15
2.3. Marco conceptual.....	33



2.4. Variables e Indicadores	
2.4.1. Identificación de variables	33
2.4.2. Operacionalización de variables	34
2.4.2.1. Operacionalización de variable implicada	34
2.4.2.2. Operacionalización de variables no implicadas	36

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1. Alcance del estudio	37
3.2. Diseño de investigación	37
3.3. Población.....	37
3.4. Muestra	37
3.5. Técnica e instrumento de recolección de datos	39
3.6. Validez y confiabilidad del instrumento	41
3.7. Análisis de datos	41

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos	58
5.2. Limitaciones del estudio	58
5.3. Comparación crítica con la literatura existente.....	59
5.4. Implicancias del estudio.....	61
CONCLUSIONES	63
SUGERENCIAS	64
REFERENCIAS.....	65
ANEXOS	73
a. Matriz de consistencia	74
b. Matriz del instrumento.....	75
c. Instrumento de recolección de	77



ÍNDICE DE GRÁFICOS

N° GRÁFICO	DETALLE	PÁG
N° 1.	Sexo del profesional de enfermería en el Hospital Antonio Lorena, Cusco 2023.....	42
N° 2.	Edad del profesional de enfermería en el Hospital Antonio Lorena, Cusco 2023.....	42
N° 3.	Estado civil del profesional de enfermería en el Hospital Antonio Lorena, Cusco 2023.....	44
N° 4.	Condición laboral del profesional de enfermería en el Hospital Antonio Lorena, Cusco 2023.....	45
N° 5.	Logros académicos alcanzados del profesional de enfermería en el Hospital Antonio Lorena, Cusco 2023.....	46
N° 6.	Tiempo de servicio del profesional de enfermería en el Hospital Antonio Lorena, Cusco 2023.....	47
N° 7.	Satisfacción en la dimensión satisfacción por el trabajo en profesionales de enfermería, Hospital Antonio Lorena, Cusco 2023.....	48
N° 8.	Satisfacción en la dimensión tensión relacionada al trabajo en profesionales de enfermería, Hospital Antonio Lorena, Cusco 2023.....	49
N° 9.	Satisfacción en la dimensión Competencia profesional en profesionales de enfermería, Hospital Antonio Lorena, Cusco 2023.....	50
N° 10.	Satisfacción en la dimensión presión del trabajo en profesionales de enfermería, Hospital Antonio Lorena, Cusco 2023.....	51
N° 11.	Satisfacción en la dimensión promoción profesional en profesionales de enfermería, Hospital Antonio Lorena, Cusco 2023.....	52
N° 12.	Satisfacción en la dimensión relación interpersonal en profesionales de enfermería en el Hospital Antonio Lorena, Cusco 2023.....	53
N° 13.	Satisfacción en la dimensión status profesional en profesionales de enfermería, Hospital Antonio Lorena Cusco 2023.....	54
N° 14.	Satisfacción en la dimensión monotonía laboral en profesionales de enfermería, Hospital Antonio Lorena, Cusco 2023.....	55
N° 15.	Nivel de satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Hospital Antonio Lorena, Cusco 2023.....	56



INTRODUCCIÓN

Los profesionales de enfermería conforman buena parte del personal de salud de los centros hospitalarios. En consecuencia, el nivel de satisfacción laboral en profesionales de enfermería comprende la motivación principal para ofrecer un servicio eficiente con calidez humana. La satisfacción laboral está constituida por la felicidad y conformidad que se tiene con la labor que se realiza, se relaciona con el sueldo percibido, clima laboral, interrelaciones laborales, comunicación, disponibilidad de herramientas y crecimiento personal, estos factores inciden en el estado anímico de los profesionales al momento de prestar un servicio y en sus entornos o ambientes laborales.

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo, “Determinar el Nivel de Satisfacción Laboral en Profesionales de Enfermería del Hospital Antonio Lorena, Cusco 2023”. El mismo que está estructurado de la siguiente manera:

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN: Planteamiento y formulación del problema, justificación del estudio, objetivos de la investigación, así como también la delimitación de la investigación.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO: Antecedentes de estudio a nivel internacional, nacional y local, bases teóricas, identificación de variables de estudio, operacionalización y la definición de términos.

CAPÍTULO III: MÉTODO: Alcance del estudio, diseño de investigación, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez, confiabilidad de instrumentos, plan de análisis de datos.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACION: Los resultados descriptivos de la variable y por dimensiones.



CAPÍTULO V: DISCUSIÓN: Se realizó la descripción de los hallazgos más relevantes y significativos, limitaciones del estudio, comparación crítica con la literatura existente e implicancias del estudio.

-Conclusiones.

- Recomendaciones.

-Referencias Bibliografías.

-Anexos.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La satisfacción laboral se determina como el sentimiento que experimenta un individuo cuando está en proporción entre la satisfacción de las necesidades y los objetos o metas que las reducen. Como resultado se mejoran los procesos, el trabajo en equipo y por ende la interacción armónica entre las diferentes áreas de trabajo, en definitiva, consiste en una aceptación positiva del trabajo realizado.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 2020, frente a la pandemia causada por la COVID-19 invocó a los países para que puedan invertir en profesionales de enfermería. Pues en la actualidad la satisfacción de estos profesionales ha presentado un déficit de 5,9 millones de deserciones laborales, la mayoría en países de África, Asia Sudoriental y la Región del Mediterráneo Oriental, así como en algunas partes de América Latina.¹

En Brasil, el Consejo Federal de Enfermería también llamó la atención al hecho que este país era responsable del 30% de las muertes de profesionales de enfermería por COVID-19 en el mundo, ganando la triste marca de ser el que mata a la mayor cantidad de profesionales de enfermería en el planeta. Asimismo, señalan que hubo 842 quejas por falta de equipo de protección personal y hace mención a fotografías de enfermeras durmiendo en el piso, evidenciando así la problemática de enfermería en relación a su insatisfacción laboral.²

¹ World Health Organization (WHO). La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. 7 de abril de 2020. disponible en:

<https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>

² Baldini SCPM, Viana M. Los trabajadores de enfermería en la pandemia Covid-19 y las desigualdades sociales. Revista da Escola de Enfermagem. 2020; 54: p. 1-3. Disponible en:

<https://www.scielo.br/j/reeusp/a/TkQMY6gqJnXwpRzkGQN8V6P/?format=pdf&lang=es>



En Ecuador según Padilla M. en el año 2020 en la Revista Autocrítica en la Salud: Nuevas tendencias son necesarias, el artículo: Evaluación de la satisfacción laboral en un grupo de enfermeras de cuatro ciudades del Ecuador, describe “La distribución de insatisfacción según la jornada del turno fue: (93.8%) vespertino, (93.3%) nocturno y (81.3%) matutino. Por lo que concluyó que el personal de enfermería se encuentra insatisfecho en el ámbito laboral, lo que puede afectar su productividad laboral”.³

La Revista de la Facultad de Medicina Humana. Ricardo Palma en el artículo: Clima y satisfacción laboral prepandemia del personal de enfermería en un servicio de emergencia describe “Que el 51.4% del personal de enfermería participantes eran contratados con 6 a 10 años de servicio, los cuales reflejaron la satisfacción laboral como medianamente satisfactorio con 42.86%, donde ninguno de los participantes estaban satisfechos con las condiciones físicas – materiales, respecto a las políticas administrativas el 72.86% se encontraba insatisfecho, en cuanto a las relaciones sociales el 47.14% se encontraba medianamente satisfecho, así mismo, el 65.1% se encontraba medianamente satisfecho con el desarrollo personal”.⁴

Perú presentó un estudio sobre la situación de los servicios de salud para enfrentar a la pandemia, en el cual menciona que el país cuenta con 44,790 enfermeras, las cuales representan el 16.9% de todo el recurso humano sanitario, sin embargo, la alta tasa de contagio por COVID-19 que ha conllevado el incremento de la demanda de paciente ha reflejado la falta de recurso humano, el incremento de la carga laboral y en consecuencia

³ Padilla M, Troya C, Camacho L, Benavides L. Evaluación de la satisfacción laboral en un grupo de enfermeras de cuatro ciudades del Ecuador en el mes de enero de 2020. PFR [Internet]. 1 de marzo de 2020 [citado 28 de abril de 2023];5(1). Disponible en:

<https://practicafamiliar.org/index.php/pfr/article/view/145>

⁴ Chávez, M, Placencia, M, Muñoz, M.: Clima y satisfacción laboral prepandemia del personal de enfermería en un servicio de emergencia. Revista de la facultad de medicina humana 2023;

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7616819><https://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH/articulo/view/5646/7841>



enfermeras insatisfechas al brindar sus atenciones.⁵

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática 2019 – 2020 en la ciudad del Cusco hay 01 enfermera por cada 353 habitantes, mostrando el incremento carga laboral, la infraestructura de establecimientos de salud es en 3.47% inadecuada para la labor de salud establecida en el Perú. Considerada dentro de las dificultades con la organización sanitaria.⁶

El Hospital Antonio Lorena es un órgano desconcentrado de la Dirección de Regional de Salud Cusco, con Categoría III-1, está constituido por 224 profesionales de enfermería para la atención a los usuarios según el departamento de enfermería; Es importante resaltar que la satisfacción laboral de los profesional de enfermería está seriamente afectada por diversos factores, situaciones como el esfuerzo físico, un escenario de trabajo rutinario y monótono, mala relación con los compañeros o jefes, actitudes prepotentes, infraestructura inadecuada equipos e insumos necesarios, circunstancias personales y laborales, las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales, el trabajo en sí, el reconocimiento, carga laboral y la responsabilidad, provocando posiblemente estrés laboral dañando el bienestar personal y la atención al usuario. Con lo expuesto anteriormente se formuló el siguiente problema de investigación.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Hospital Antonio Lorena, Cusco 2023?

⁵ Saldarriaga SL. Situación de los servicios de salud para enfrentar la pandemia de coronavirus en el Perú. Revista NURE investigación. 2020; 17(108): p. 1-2. Disponible en:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7616819>

⁶ INEI Compendio estadístico Peru 2019-2020.[Internet] 2020 [citado el 28 de febrero del 2023] Disponible en:

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1758/cap06/cap06.pdf



1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cuáles son las características sociodemográficas de los profesionales de enfermería del Hospital Antonio Lorena, Cusco?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en las dimensiones: Dimensión satisfacción por el trabajo, Dimensión tensión relacionada con el trabajo, Dimensión competencias profesionales, Dimensión presión del trabajo, Dimensión promoción profesional, Dimensión relación interpersonal, Dimensión status profesional y Dimensión monotonía laboral, en profesionales de enfermería del Hospital Antonio Lorena, Cusco?

1.3. JUSTIFICACIÓN

1.3.1. CONVENIENCIA

Es conveniente debido a que es un problema que ayuda a identificar y demostrar la realidad sobre satisfacción del profesional de enfermería, de esta manera poder buscar soluciones ante la problemática.

1.3.2. RELEVANCIA SOCIAL

Este estudio es relevante, debido se vio un problema que esté presente en el profesional de enfermería, por ende, si se encuentra satisfecho se reflejara en la productividad laboral y una atención de calidad al usuario, si no está satisfecho se reflejara lo contrario.

1.3.3. IMPLICANCIAS PRÁCTICAS

Los resultados sobre la satisfacción laboral permitirán manejar adecuadamente dicho problema en los profesionales de Enfermería del Hospital Antonio Lorena y de esta manera poder brindar una atención de calidad, con el propósito de evidenciar un impacto positivo en la salud y bienestar de la sociedad.

1.3.4. VALOR TEÓRICO

Los resultados y conclusiones del presente estudio permiten complementar la literatura



científica existente en el contexto sobre la importancia de la satisfacción en los profesionales de enfermería. En este sentido la información presentada sirve como antecedente para futuras investigaciones, al mismo tiempo, contribuye al conocimiento sobre la variable de estudio.

1.3.5 UTILIDAD METODOLÓGICA

En la investigación se hizo el uso del instrumento de recolección de datos previamente validados, consolidando su fiabilidad. Esta investigación no solo contribuye a definir con mayor precisión la variable satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, sino que también establece un precedente metodológico. Por otro lado, los instrumentos utilizados pueden servir como referencia o punto de partida para futuras investigaciones sobre el tema o para el desarrollo y mejora de otros instrumentos de medición relacionados.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. OBJETIVO GENERAL.

Determinar el nivel de satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Hospital Antonio Lorena, Cusco 2023.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Describir las características socio demográficas de los profesionales de enfermería del Hospital Antonio Lorena.

1. Determinar el nivel de satisfacción laboral en las dimensiones: Dimensión satisfacción por el trabajo, Dimensión tensión relacionada con el trabajo, Dimensión competencias profesionales, Dimensión presión del trabajo, Dimensión promoción profesional, Dimensión relación interpersonal, Dimensión status profesional y Dimensión monotonía laboral, en profesionales de enfermería del Hospital Antonio Lorena, Cusco?5.

DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO



1.5.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL

La presente investigación se desarrolló en el Hospital Antonio Lorena, ubicado en el distrito Santiago, provincia de Cusco, departamento del Cusco

1.5.2. DELIMITACIÓN TEMPORAL

El trabajo de investigación se realizó en el periodo de febrero a octubre del año 2023.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

MARTINEZ, S y OTROS. En el estudio “**SOBRECARGA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL PÚBLICO DE BUENOS AIRES - ARGENTINA, 2022**”

OBJETIVO: Analizar la relación entre la sobrecarga laboral y satisfacción laboral del personal de enfermería en el turno de la tarde en un hospital público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

METODOLOGÍA: Estudio de tipo descriptivo de corte transversal, la población fue de 119, la muestra 97 enfermeros, la técnica fue la encuesta, lo instrumento fue el Cuestionario Font-Roja.

RESULTADOS: El 73,2% fue de sexo femenino, mientras que el 26,8% masculino; 56,7% se encontraron satisfechos; el 43,3% medianamente satisfechos. Se destacó el hecho de que a mayor antigüedad laboral menor fue la satisfacción; sin embargo, a mayor antigüedad en la institución mayor fue la satisfacción laboral, ambos indicadores fueron estadísticamente significativos.⁷

ACEVEDO, P y OTROS. En el estudio “**SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL CENTRAL DE LA CIUDAD DE VILLAVICENCIO – COLOMBIA, 2021**”

⁷ Martinez, M y Gonzales J., Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina. Información para directivos de la Salud. 2022; 20(2). [internet]. [citado 01 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/1226>



OBJETIVO: Determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital Villavicencio.

METODOLOGÍA: Estudio de tipo no experimental, transversal y enfoque cuantitativo, el tipo de muestreo no probabilística, la población de estudio fue 235, la muestra fue de 193, la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario de satisfacción laboral S4/23 de Meliá y Peiró.

RESULTADOS: 86,7% fueron mujeres; 13,3% varones; el 50,6% solteros, 25,3% casados, 75,9% menos de 36 años de edad, 24,1% más de 37 años, en relación al nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería, el 77,6% medianamente satisfecho, 22,4% satisfechos,

CANTU, E y OTROS. En el estudio “**SATISFACCIÓN LABORAL Y AUSENTISMO EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE MONTERREY-MÉXICO, 2020**”

OBJETIVO: Determinar el nivel de satisfacción laboral y su relación con el ausentismo en el personal de enfermería en un hospital de Monterrey.

METODOLOGÍA: Estudio de tipo mixto, descriptivo, correlacional, transversal, la población fueron 604, la muestra fue de 235 enfermeros, la técnica de la encuesta, el instrumento fue el ‘ISL 66’ de Ponce, validada en español por Bellido y Salgado.

RESULTADOS: El 73% fueron de sexo femenino; 27% masculino; con respecto al estado civil el 45% fueron solteros; 40% casados, el 10% divorciados y el 5% separados; 45% sin especialidad; 60% contratado; 50% tuvieron un tiempo de servicio entre 5 años a más; como resultado general obtuvo que el 47% se encuentra satisfecho.⁸

⁸ Cantu E, Medina X. Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. Investigacion. 2020. [internet]. [citado 11 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2020/eim201e.pdf>



FONSECA, M y OTROS. En el estudio “**SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN UNA INSTITUCIÓN DE SEGUNDO NIVEL DE LA CIUDAD DE VERACRUZ – MÉXICO, 2018**”

OBJETIVO: Identificar la satisfacción laboral del personal de enfermería que trabaja en una institución de salud de segundo nivel de atención en la Ciudad de Veracruz.

METODOLOGÍA: Estudio de tipo descriptivo, de corte transversal, con una población de 109 enfermeros, la muestra fueron 59, el muestreo: probabilístico aleatorio simple, la técnica fue la encuesta y el instrumento aplicado fue el cuestionario Font-Roja.

RESULTADOS: El 76.1% fueron del sexo femenino, 83.1% reportó insatisfacción laboral; los enfermeros presentaron mayor insatisfacción en relación con las enfermeras. Los turnos donde se reportaron insatisfacción laboral fueron; 93.8% vespertinos; 93.3% nocturno y 81.3% matutino.

Conclusión: el personal de enfermería se encuentra insatisfecho en el ámbito laboral, lo que puede afectar su productividad laboral y en la calidad del cuidado del paciente.⁹

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

CASTILLO, G. En el estudio “**SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA. CENTRO QUIRÚRGICO- HOSPITAL DOCENTE BELÉN DE LAMBAYEQUE - PERÚ 2020**”

OBJETIVO: Determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Docente Belén de Lambayeque, 2020.

METODOLOGÍA: Estudio de tipo cuantitativa, descriptiva, la población y la muestra fue de 19 profesionales, la técnica de la encuesta y el instrumento el Test de satisfacción

⁹ Fonseca M, Gonzales C, Castañon E, Morales K. Satisfacción laboral del personal de enfermería en una institución de segundo nivel. 2018; 1(1). [internet]. [citado 10 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04ca201601.pdf>



laboral de Herzberg.

RESULTADOS: El 31,58% tuvo una satisfacción media en el centro quirúrgico. Los factores más afectados, producto de la disconformidad, fueron visualizadas por el porcentaje de insatisfacción que fueron: 36,84 % (intrínseco) por el factor higiénico; 42,10 % (extrínseco) en las remuneraciones. Destacándose la satisfacción en: 63,16 % por los factores motivadores en el reconocimiento, 79% desarrollo del trabajo, 84,21% responsabilidad, 89.05 % por los factores higiénicos en la supervisión, 52,63 % relaciones humanas. Concluyendo que el 68,42% del profesional de enfermería estuvo satisfecho con su labor en el centro quirúrgico.¹⁰

CIEZA, M. En el estudio “**SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR, LIMA– PERÚ, 2019**”

OBJETIVOS: Determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos.

Metodología: El estudio fue de tipo descriptivo, tuvo un enfoque cuantitativo y de corte transversal. La población y muestra fue de 35 profesionales de enfermería, la técnica de la encuesta, el instrumento fue el cuestionario basado en la escala de satisfacción laboral SL-SPC (2005) de Sonia Palma Carrillo

RESULTADOS: La satisfacción del profesional de enfermería fue de nivel medio en cada una de las dimensiones: 85,7% condiciones físicas y/o materiales; 71,4% presión en su desempeño; 62,9% satisfacción media en la dimensión promoción profesional, 68,6%

¹⁰ Castillo G. Satisfacción laboral del personal de enfermería. Centro Quirúrgico- Hospital Docente Belén Lambayeque, noviembre, 2020. [internet]. [citado 15 de agosto de 2023]. Disponible en: https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9127/Morales_Castillo_Glendy_Zoilita.PDF?sequence=1&isAllowed=y



satisfacción media en la dimensión relaciones interpersonales; 51.3% satisfacción media en la dimensión monotonía laboral; 57,1% satisfacción media en la dimensión desempeño de tareas y 82,9% satisfacción media en la dimensión relación la autoridad. Conclusión la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital de emergencias Villa el Salvador, Lima 2019 fue de nivel medio manera global en cada una de sus dimensiones.¹¹

ROLDAN, K. En el estudio “**SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SANTA ROSA DE PUERTO MALDONADO - PERÚ 2019**”

OBJETIVOS: Determinar el nivel de satisfacción con el trabajo del personal de enfermería del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado.

METODOLOGÍA: La investigación fue de tipo descriptivo y diseño no experimental de corte transversal y de enfoque cuantitativo. La población y muestra fueron 85 enfermeros, la técnica fue la encuesta, el instrumento fue la escala de satisfacción laboral elaborado por Warr, Cook y Wall (as).

RESULTADOS: Según su edad el 27,42% del personal de enfermería fue entre una edad de 35 a 40 años, como también se ve que respecto a su sexo que el 85,4% fueron mujeres, en función a los años de servicio un 90,32% de personal de enfermería que tuvo de un año a menos 20 años, 56% fueron casados, 44% convivientes, 17,74% área de medicina, 11,29% servicio de observación de emergencia, 9,68%. traumatología y cirugía. Se concluye que el 46,7% se encuentra satisfecho.¹²

¹¹ Cieza M. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital de emergencias Villa el Salvador - Noviembre 2017 Lima: USMP; 2019. [internet]. [citado 18 de octubre de 2022].

¹² Roldan K. Satisfaccion laboral del personal de enfermeria del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado. Puerto Maldonado: Universidad Nacional Amazonica de Madre de Dios; 2019. [internet]. [citado 18 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://www.google.com/search?client=firefox-b->



ROJAS, Y. En el estudio “**NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA, LIMA- PERÚ, 2019**”

OBJETIVO: Determinar el nivel de satisfacción laboral en el personal de Enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2019.

METODOLOGÍA: La investigación es de tipo descriptivo. El diseño metodológico es de corte transversal, no experimental y de enfoque cuantitativo. La población y muestra fue conformada por 100 profesionales de Enfermería, la técnica fue la encuesta y el instrumento es la escala de Likert.

RESULTADOS: El 1.53% muy insatisfecho, 8.73% insatisfecho, 18.67% moderadamente insatisfecho, 18.67% indiferente, 30.80% moderadamente satisfecho, 18.67% satisfecho; y 2.93% muy satisfecho. En el nivel de los factores extrínsecos, en general, se observa que el 1% de enfermeros están muy insatisfechos, 8% moderadamente insatisfechos, 5% indiferente, 36% moderadamente satisfecho, satisfecho en 42%; y muy satisfecho en 7%. En el nivel de los factores intrínsecos, en general, el 1% de enfermeros están muy insatisfechos e insatisfechos; moderadamente insatisfechos en 3%; indiferente en 5%; moderadamente satisfecho en 31%; satisfecho en 49%; y muy satisfecho en 10%.¹³

SOSA, S. Y OTROS. En el estudio “**FACTORES QUE INFLUYEN EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL DE APOYO DANIEL ALCIDES CARRIÓN DE HUANTA - AYACUCHO, PERU, 2018.**”

[e&q=ROLDAN%2C+K.+En+el+estudio+%E2%80%9CSATISFACCI%C3%93N+LABORAL+DEL+PERSONAL+DE+ENFERMER%C3%8DA+DEL+HOSPITAL+SANTA+ROSA+DE+PUERTO+MALDONADO++PER%C3%9A+2019%E2%80%9D](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/3115/TEISIS%20Rojas%20Yohon.pdf?squence=1)

¹³ Rojas Y. Nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima: Universidad Norbert Wiener; 2019. [internet]. [citado 18 de mayo del 2023]. Disponible en:

<https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/3115/TEISIS%20Rojas%20Yohon.pdf?squence=1>



OBJETIVO: Determinar la relación entre los factores que influyen en la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el hospital de apoyo Daniel Alcides Carrión de Huanta - Ayacucho, 2018.

METODOLOGÍA: Enfoque cuantitativo, aplicativo, descriptivo, correlacional, transversal. La población fue de 45 y la muestra por 30 profesionales de enfermería, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario de información sociolaboral y otro cuestionario tipo likert para satisfacción laboral.

RESULTADOS: 36,7% tienen entre 36 a 45 años, 83,3% son de sexo femenino, 63,3% casados, 50% tuvo un tiempo de servicio más de 10 años, 60% nombrados, 70% con especialidad, Satisfacción laboral general del profesional de enfermería: 70% satisfacción laboral media, 30% satisfacción laboral alto.¹⁴

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

NOLASCO, L. En el estudio “**SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA DE LOS SERVICIOS DE ATENCION COVID-19 DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO – PERÚ, 2021**”

OBJETIVO: Determinar el nivel de satisfacción laboral en profesionales de enfermería de los servicios de atención COVID-19, del Hospital Regional del Cusco.

METODOLOGÍA: Estudio de tipo descriptivo, transversal, de enfoque no experimental, la población fue 150, la muestra por 108 enfermeras, la técnica de la encuesta el instrumento el cuestionario el cual fue aprobado y elaborado por el Organismo de Acreditación de Calidad MINSAs-2002.

¹⁴ Sosa, s. y otros. “Factores que Influyen en la Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería en el Hospital de apoyo Daniel Alcides Carrión de Huanta - Ayacucho, Perú, 2018.” [Internet]. [citado el 20 de octubre del 2023]. Disponible en: http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/UNSCH/3457/1/TESIS%20EN757_Sos.pdf



RESULTADOS: El 98.1% son de sexo femenino, el 56.5% entre 30 a 39 años de edad, 95,4% son nombrados, 76,9% laboran de 1 a 5 años. Para la satisfacción laboral la dimensión de trabajo 80,6% satisfechos, 3,7% insatisfechos, en la dimensión satisfacción por el trabajo, 70,4% satisfechos, el 14.8% insatisfechos, tensión el 71,3% satisfechos, 7,4% insatisfechos. Sobre el nivel de satisfacción laboral el 77,8% de los profesionales en enfermería se encuentran satisfechos, 3,7% insatisfechos.¹⁵

CUTIPA, K y OTROS. En el estudio “**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LOS SERVICIOS DE EMERGENCIA, MEDICINA Y CIRUGÍA DEL HOSPITAL ANTONIO LORENA, CUSCO – PERÚ, 2021**”

OBJETIVO: Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de profesionales de enfermería.

METODOLOGÍA: Estudio tipo descriptivo, correlacional y transversal, la población y muestra fue de 40 enfermeros, se empleó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario de satisfacción laboral (EDCO).

RESULTADOS: 52.5% satisfechos, 47.5% medianamente satisfechos, 28 % nivel alto de satisfacción, 75% de trabajadores menores de 3 años se encuentran con satisfacción laboral, 81% trabajó entre 4 a 6 años están satisfechos. Se constando la existencia de una relación positiva buena con la dimensión de interacción. Por lo que se llega a la conclusión: Según el coeficiente de correlación del estadístico de Rho de Spearman se tiene un valor de 0.332 con significación = $0.036 < 0.05$ por lo que indica que existe una

¹⁵ Nolasco L. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de los servicios de atención COVID Hospital Regional del Cusco - 2021 Cusco: Universidad Andina del Cusco; 2021. [internet]. [citado 18 de noviembre de 2023]. disponible

en:
https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4715/Lizbeth_Tesis_bachiller_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y



relación significativa baja entre el clima organizacional y satisfacción laboral.¹⁶

BACA, E. En el estudio “**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES EN EL DEPARTAMENTO DE APOYO AL DIAGNÓSTICO DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO – PERÚ, 2017**”

OBJETIVO: Determinar la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral.

METODOLOGÍA: Estudio de tipo descriptivo correlacional y de enfoque cuantitativo, la población fue 215 y la muestra a 145 profesionales, la técnica de la encuesta y el instrumento fue elaborado por el investigador Baca y validados por expertos, teniendo una confiabilidad del 0,75.

RESULTADOS: El 65% insatisfecho, 35% satisfacción laboral; por ende, el desempeño laboral no es el adecuado. Existe relación significativa entre el Clima organizacional con la Satisfacción laboral del personal profesional del Departamento de Apoyo al Diagnóstico del Hospital Regional del Cusco ($p\text{-valor}=0,038<0,05$) y de la prueba tau-b de kendall la satisfacción Laboral del personal depende en un 54,2 % del clima organizacional.¹⁷

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. SATISFACCIÓN LABORAL

Según Cueva G. La satisfacción en el trabajo, se puede definir de manera muy genérica, como la actitud general de la persona hacia su trabajo. Los trabajos que las personas desempeñan son mucho más que actividades que realizan, pues además requiere

¹⁶ Cutipa K, Tintaya V. Clima organizacional y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de los servicios de emergencia, medicina y cirugía del hospital Antonio Lorena. Cusco: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco; 2022. [internet]. [citado 18 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/6587?show=full>

¹⁷ Baca E. Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales en el departamento de apoyo al diagnóstico del Hospital Regional del Cusco, 2017. Cusco: Universidad Andina del Cusco; 2019, Disponible en: <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/2735>



interacción con los colegas y con los gerentes, cumplir con los reglamentos organizacionales, así como con sus políticas, cumplir con los estándares de desempeño, sobrevivir con las condiciones de trabajo, entre muchas otras cosas.

Con esto lo que se quiere expresar es que la evaluación de la satisfacción de un empleado, es una suma complicada de un número de elementos del trabajo.

También podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores.

La satisfacción en el trabajo se define como la manera positiva hacia el trabajo y las condiciones en las que se realiza, a su vez se relacionan con los indicadores de calidad del servicio brindado, a medida que la satisfacción asciende, mejora la relación del enfermero paciente.¹⁸

Cabe señalar que la enfermería se caracteriza por considerar al ser humano y su fortaleza sanitaria como el eje de la labor, por lo que añade rasgos especiales como vocación, motivación y satisfacción, considerando los cuidados del enfermero profesional como acciones vocacionales las mismas que optimizan sus cuidados y la dicha de prestarlos. En la enfermería la satisfacción laboral se ve reflejado en el cumplimiento de metas, reconocimiento, asumir responsabilidades, gozar de independencia, tener autoridad, posibilidades de crecer en su carrera y ascender, contar con personal apropiado, mientras que la insatisfacción se ve marcado por la poca organización, deficiencias en la comunicación, calumnias a su función, exceso de labor, déficit de personal, entre otros elementos que afecten la calidad de su trabajo y su bienestar.¹⁹

¹⁸ Cueva G. Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal en el Hospital Hermilio Valdizán. [Tesis de grado]. Lima: Universidad César Vallejo; 2016. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8413>

¹⁹ Alemán J. Satisfacción Laboral del personal de enfermería de la sala de neonatología, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua. [Tesis de grado]. Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua; 2017



Witter B. menciona que las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que "deberían ser". Generalmente los aspectos del empleado que afectan las percepciones del "debería ser" (lo que desea un empleado de su puesto) son:

- Las necesidades.
- Los valores.
- Rasgos personales.

Los tres aspectos de la situación de empleo que afectan las percepciones del "debería ser" son:

- Las comparaciones sociales con otros empleados
- Las características de empleos anteriores
- Los grupos de referencia.

Además, se puede establecer dos tipos o niveles de análisis en lo que a satisfacción se refiere; Satisfacción general: indicador promedio que puede sentir el trabajador frente a las distintas facetas de su trabajo. Satisfacción por facetas: grado mayor o menor de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo: reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, supervisión recibida, compañeros del trabajo, políticas de la empresa.²⁰

2.2.2. ENFOQUE TEÓRICO DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Para Robbins, la satisfacción en el trabajo está determinada por el atractivo de la tarea, las recompensas asociadas, las relaciones con los compañeros de trabajo y las condiciones

²⁰ Witter B, Gas D, Luna R, Lucía G, Haya M, Portillo E, et al. Cuarta edición revisada McGraw-Hill Interamericana HEALTHCARE GROUP MEXICO • AUCKLAND • BOGOTA • CARACAS • LISBOA • LONDRES MADRID • MILAN • MONTREAL • NUEVA DELHI • NUEVA YORK SAN FRANCISCO • SAN JUAN • SINGAPUR • SIDNEY • TORONTO [Internet]. disponible en: <https://books.instituto-idema.org/sites/default/files/Tratado%20de%20Enfermer%C3%ADa%20Pr%C3%A1ctica%20Du-Gas.pdf>

²² Robbins P; Timothy A. Judge. Comportamiento Organizacional. EdicDécima. D.R., Pearson Educación de México. 2010. [Internet]. Disponible en: [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LaSatisfaccionLaboralYSusDeterminantesEnLasCoopera-2774951%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LaSatisfaccionLaboralYSusDeterminantesEnLasCoopera-2774951%20(1).pdf)



laborales a las que los empleados están expuestos. Relacionados a los factores de personalidad del empleado y con las características de la función que desempeña intervienen de igual manera en la percepción que el empleado tiene de su bienestar y complacencia en lo que hace, así en la medida en que la personalidad concuerde con la vocación elegida existirá una mayor posibilidad de tener unos trabajadores satisfechos, Asimismo, Robbins, define a la satisfacción laboral como la actitud general que el empleado adopta ante su trabajo. Cuando las personas hablan de sus actitudes de los empleados, la mayoría de las veces se refiere a la satisfacción laboral.²¹

Por otro lado, Zubieta y Susinos manifiestan que “La satisfacción es una función del grado en que las necesidades personales del individuo están cubiertas en la situación laboral”. (Teoría de las necesidades sociales).²²

Según Hannoun, manifiesta que las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que "deberían ser. Generalmente las tres clases de características del empleado que afectan las percepciones del "debería ser" (lo que desea un empleado de su puesto) son: Las necesidades, los valores y los rasgos personales.²³

Las características del puesto que influyen son: Retribución, condiciones de trabajo, supervisión, compañeros, contenido del puesto, seguridad en el empleo y oportunidades de progreso. La satisfacción en el trabajo en los últimos años viene siendo tema de vital importancia en todas las instituciones ya que con ello se lleva a tener buenos resultados

²³ Zubieta, J.C. y Susinos, T. Las satisfacciones e insatisfacciones de los enseñantes. Madrid: CIDE, 1992. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>

²⁴ Hannoun, G. Satisfacción Laboral [Tesis de grado], Universidad de Cuyo – Mendoza. 2011. Argentina. Disponible en: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf



tanto para la organización como para la misma persona. Para Weinert en el 1985, este interés se debe a varias razones, que tiene razón con el desarrollo histórico de las teorías de la organización; las cuales experimentaron cambios a lo largo del tiempo. Weinert propuso las siguientes razones:

- Posible relación directa entre la productividad y la satisfacción del trabajo.
- Posibilidad y demostración de la relación negativa entre la satisfacción y las pérdidas horarias.
- Relación posible entre satisfacción y clima organizativo.
- Ponderación creciente de la calidad de vida en el trabajo como parte de la vida, La satisfacción en el trabajo influye poderosamente sobre la satisfacción en la vida cotidiana de cada persona.
- Importancia creciente de la información sobre las actitudes, la idea de valor y los objetivos de los colaboradores en relación con el trabajo del personal.²⁴

La satisfacción en el trabajo como una actitud se diferencia básicamente de la motivación para trabajar y se refiere a las disposiciones de conducta, es decir a la clase y selección de conducta, así como a la fuerza e intensidad, mientras que en la satisfacción se concentra los sentimientos afectivos frente al trabajo y las consecuencias posibles que se deriven de él. La conducta que opte cada trabajador difiere uno de otro, por lo tanto, la mejor estrategia o programa de motivación del personal será aquel que utilice el conocimiento del personal, de tal manera de dar a cada uno lo que le pueda dejarlo satisfecho.

Locke fue uno de los primeros autores en considerar que “el nivel de satisfacción laboral es el sumatorio ponderado de una combinación de aspectos que el empleado valora en su trabajo; en concreto, clasifica las dimensiones específicas distinguiendo entre eventos o

²⁵ Weinert, A. Manual de psicología de la organización: La conducta humana en las organizaciones. Barcelona. 1985. Pág. 297 – 8.



condiciones y agentes de satisfacción laboral”.²⁵

Dentro de los eventos o condiciones incluye los aspectos asociados a la satisfacción con el interés intrínseco del trabajo, la variedad y la cantidad del mismo, las oportunidades de aprendizaje, su dificultad, las posibilidades de éxito, el control sobre los procedimientos, etc.; la retribución cuantitativa y la distribución de la misma en términos de equidad; las promociones a partir de las oportunidades de formación u otros aspectos en los que se apoye la promoción; el reconocimiento recibido por el desarrollo de las tareas a partir de los elogios o las críticas y el sentimiento de congruencia con la percepción propia; la retribución extra salarial como las pensiones, la seguridad, los servicios médicos, las vacaciones, etc. Las condiciones de trabajo tales como el diseño del puesto de trabajo, la luz, el horario, los ruidos, etc.²⁶

Para Gibson, la satisfacción en el trabajo es una predisposición que los sujetos proyectan acerca de sus funciones laborales y lo define como: “El resultado de sus percepciones sobre el trabajo, basadas en factores relativos al ambiente en que se desarrolla el mismo, como es el estilo de dirección, las políticas y procedimientos, la satisfacción de los grupos de trabajo, las condiciones laborales y el margen de beneficios, Aunque son muchas las dimensiones que se han asociado con la satisfacción en el trabajo, hay cinco de ellas que tienen características cruciales”. El mismo autor destaca:

- Paga: la cantidad recibida y la sensación de equidad de esa paga.
- Trabajo: el grado en el que las tareas se consideran interesantes y proporcionan

²⁵ Locke E. La naturaleza y las causas de la satisfacción laboral. Manual de Psicología Industrial y Organizacional, Chicago. Edit. Dunnette. 1986. Pág. 13, 15. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5483/Morales_cm.pdf?sequence=3&isAllowed=y#:~:text=Conclusiones%3A%20el%20nivel%20de%20satisfacci%C3%B3n,esto%20es%20preocupante%20ya%20que

²⁶ Anastasio Ovejero Bernal, García AI. Feedback laboral y satisfacción. Revista electrónica iberoamericana de psicología social: REIPS [Internet]. 2023 [citado 2023 oct 30];1(0):3. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1088519file:///D:/Topico/Downloads/Dialnet-LaSatisfaccionLaboralYSusDeterminantesEnLasCoopera-2774951.pdf>



oportunidades de aprendizaje y de asunción de responsabilidades.

- Oportunidad de ascenso: la existencia de oportunidades para ascender.
- Jefe: la capacidad de los jefes para mostrar interés por los empleados.
- Colaboradores: el grado de compañerismo, competencia y apoyo entre los colaboradores.²⁷

La teoría del autor Herzberg, conocida como la Teoría de los Dos Factores, establece que la satisfacción o insatisfacción laboral del individuo es el resultado de la relación y la actitud hacia el trabajo. Por ello se sugiere que existen dos factores: a). Motivadores o intrínsecos, incluidas las relaciones con los empleados, el trabajo, el desempeño, el reconocimiento, la promoción, el trabajo motivador y la responsabilidad. En segundo lugar, b). Extrínsecos; política y gestión de la empresa, relaciones interpersonales, compensación, supervisión y ambientes de trabajo. Por lo que la satisfacción e insatisfacción laboral pueden explicarse por distintos factores; el primero se debe a factores internos y el segundo se debe a la falta de factores externos, pero uno no es de ninguna manera el opuesto del otro.²⁸

2.2.3. SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN SONIA PALMA

Palma S. propone una definición de satisfacción laboral que “incluye una gran variedad de variables que se interrelacionan, con la finalidad de aumentar o disminuir la satisfacción que experimenta un trabajador ante el ambiente donde el mismo labora.”

Elaboro una escala denominada SL-SPC en 2005, la cual permite un diagnóstico general de la actitud hacia el trabajo, detectando cuán agradable o desagradable le resulta al trabajador su actividad laboral. Esta encuesta se encuentra sustentada básicamente con la

²⁷ Gibson, J. “Las organizaciones” (8º ed.) Mc Graw Hill (Madrid 1996). [Internet]; pág. 3. [citado 18 de octubre de 2023]. disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>

²⁸ Teoría de Herzberg: definición y concepto [Internet]. 2023 [citado 2023 Dec 1]. Disponible en: <https://cobee.io/blog/teoria-herzberg/>



teoría motivacional, además de las teorías vinculadas a la discrepancia y dinámica. A través de ella, se describe el nivel general de satisfacción hacia el trabajo y los niveles específicos de satisfacción con respecto a cuatro factores:

- Significación de la tarea.
- Condiciones de trabajo.
- Reconocimiento personal y/o social.
- Beneficios económicos.²⁹

2.2.4. MODELO DE LAS DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LAWLER

El modelo de los determinantes de la satisfacción en el trabajo”, propuesto por Lawler 1973 incide en la relación “expectativas-recompensas”, desde distintas facetas y aspectos del trabajo. La relación entre la expectativa y la recompensa obtenida produce la satisfacción o la insatisfacción laboral. En esta teoría, el término recompensa no solo se refiere a remuneración económica, sino que incluye un amplio abanico de resultados (sea reconocimientos, ascensos, valoración de superiores, etc.). Para este modelo, es importante la percepción que tiene el individuo de su situación laboral. Las variables que conducen a un grado de satisfacción e insatisfacción laboral están determinadas por: inversiones percibidas por el trabajador, las características laborales, la recompensa percibida y resultados de las personas de referencia. Por otra parte.³⁰

Por otra parte, Gómez manifiesta que “para esta teoría, el término recompensa no hace referencia solo a una retribución financiera, sino que incluye un abanico amplio de las

²⁹ Palma S. Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. Rev. Inv. Psicología [Internet]. 2000; 3(1): 12-5. [citado 18 de junio de 2023]. Disponible en: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/4909/4764>

³⁰ Lawler E. Motivation in work organizations [internet]. Monterrey: Brooks/Cole; 1973. [Citado 22 de julio de 2022]. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-221X2018000400641#:~:text=%E2%80%9CEI%20modelo%20de%20los%20determinantes,satisfacci%C3%B3n%20o%20la%20insatisfacci%C3%B3n%20laboral.



facetas y resultados del trabajo”³¹

La satisfacción laboral es el grado en qué a los trabajadores les agrada la labor que realizan, incluye procesos cognitivos y emocionales. Fisher, afirma “que la satisfacción laboral es una respuesta global emocional y/o afectiva hacia el trabajo”³²

2.2.5. CONDICIONES DE SATISFACCIÓN LABORAL

CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES: Son los elementos materiales o de infraestructura que directamente o indirectamente influyen en el ambiente de trabajo, así mismo son medios facilitadores para el desarrollo de las labores cotidianas, los empleados se preocupan por su entorno laboral tanto por su comodidad personal, como para realizar bien su trabajo con distribución de ambientes y mobiliario suficiente, privacidad, operatividad y disponibilidad de servicio y condiciones de comodidad.

Dentro de las condiciones físicas se considera el confort, está dado por las condiciones de comodidad que se ofrece en un establecimiento de salud como: la ventilación e iluminación, la limpieza y orden de los ambientes, etc.

En un área interdisciplinaria relacionada con la seguridad, “la salud y la calidad de vida en el empleo, es importante establecer buenos estándares de salud y seguridad en el lugar de trabajo”³³

2.2.6. BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS

Es el grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional

³¹ Gomez P. Factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos pediátricos en una clínica de Lima. [Tesis de segunda especialidad]. Lima: Universidad Peruana Unión.; 2020. Disponible en:

<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3266>

³² Fisher, C. Mood and emotions while working: Missing pieces of job satisfaction?. Rev Org Behavior. 2000; 21(1), 185-202.

³³ Sánchez M, García M. Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. Scientia Et Technica. [Internet]. [citado 22 de julio de 2023]. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>



como pago por la labor que se realiza.

La compensación (sueldos, salarios, prestaciones, etc.) es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor. Los sistemas de recompensas, el sueldo, así como la promoción, tienen gran importancia como factores de influencia y 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.

2.2.7 FACTORES DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

TRABAJO ACTUAL: Lugar o área donde se le ha designado para cumplir con su labor asignada, evalúa el nivel autonomía, variedad de habilidades, identificación, percepción y significado del puesto o actividad realizada, así como la retroalimentación recibida

TRABAJO EN GENERAL: Labor que demanda todos los conocimientos que tiene el trabajador y que lo involucra con todo el personal del establecimiento donde labora, también considera aspectos de carácter estructural general y de organización del trabajo en particular.

INTERACCIÓN CON EL JEFE INMEDIATO: Referida a interacciones del prestador de servicios, de los equipos en términos de líder- colaborador, direccionamiento, monitoreo y soporte a las actividades.

OPORTUNIDADES DE PROGRESO: Situaciones que puede aprovechar para superarse o acceder a otro nivel dentro de la organización, expectativas de capacitación y desarrollo de su potencialidad individual.

REMUNERACIONES E INCENTIVOS: Pago u otros reconocimientos que se recibe por tiempo durante el cual debe desarrollar sus labores asignadas.

INTERRELACIÓN CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO: Personal que labora



en el mismo establecimiento, en cualquier área. Considera las relaciones interpersonales en el desarrollo de sus labores asignadas.

AMBIENTE DE TRABAJO: Sensación de pertenencia del trabajador a la institución, mecanismos de comunicación dentro y fuera de la organización, toma de decisiones tanto a nivel individual y grupal

2.2.8. FACTORES MOTIVACIONALES O INTRÍNSECOS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y depende de las tareas que el individuo realiza en su trabajo. El efecto de los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas es mucho más profundo y estable; puesto que cuando son más óptimos provocan la satisfacción en las personas. Sin embargo, cuando estas son precarias, la evitan y por el hecho de estar ligados a la satisfacción de los individuos.

factores que favorecen la satisfacción laboral:

RESPECTO: En qué medida las relaciones interpersonales se basan en la debida atención y consideración recíproca de las opiniones, de los puntos de vista, de las actividades y de las funciones del personal.

Solidaridad y apoyo: Grado en el cual los subordinados reciben la ayuda necesaria y tienen a quien acudir ante diversos problemas para favorecer su desempeño.

CONFIANZA: Se refiere a la medida en la cual las relaciones laborales que se establecen son abiertas y consistentes.

Flexibilidad: Si bien es cierto que en las instituciones se rigen en base a normas, muchas veces se tiene que tener tolerancia, flexibilidad en el actuar.

ORIENTACIÓN: Es la orientación mínima y necesaria que se brinda a la enfermera en



los servicios para el reconocimiento de áreas físicas, ubicación de insumos, equipos y materiales para el buen desempeño de sus funciones.

SUPERVISIÓN: La supervisión aparte de su función de controlar actividades de sus supervisados también debería ayudarlos en la solución de sus problemas. A veces algunos trabajadores trabajan más arduamente cuando se les libera de tales controles, la supervisión es necesario, pero mucho va depender del tipo de apoyo que el supervisor brinde.

COMUNICACIÓN: La comunicación entre los seres humanos debe ser una comunicación de doble vía, una comunicación con preguntas y respuestas. El trabajador siempre deseará que su jefe o superior lo salude cordialmente, que lo llamen por su nombre, hasta una palmadita de aprecio cuando se ha hecho merecedor a un elogio por su dedicación al trabajo, o haber alcanzado cualquier éxito personal.

SUELDOS Y SALARIOS: Todo empleado o trabajador persigue como fin la satisfacción de las necesidades fundamentales de él y de su familia y dentro de la economía monetaria en que vivimos, esto se logra a través del monto de su compensación (sueldo o salario), una compensación cuyo monto sea “adecuado” es decir que satisfaga las necesidades básicas de él trabajador y su familia como: alimentación, vestido, habitación, salud, educación y esparcimiento. Organización Internacional del Trabajo (2003) “Declaración Universal de los Derechos Humanos”.

Horario: El horario es establecido por la institución empleadora, el mismo que puede ser de tipo rotatorio o fijo.

AMBIENTE LABORAL O CONDICIONES FÍSICAS: Es el ambiente físico donde labora el trabajador, involucra iluminación, calor, ventilación, limpieza, maquinarias, equipos, instalaciones, edificaciones, etc. El bien máspreciado del hombre es la salud, partiendo de esa premisa se puede deducir que solo cuando nos “sentimos bien”, cuando



ninguna enfermedad nos agobia, somos capaces de desarrollar el máximo de nuestro esfuerzo individual. El lugar donde se trabaja debe ser saludable.

OPORTUNIDAD DE PROMOCIÓN: Se ve influenciado según las posibilidades que el empleado cree tener para ascenso y lo que se da en la realidad, la satisfacción se logra cuando nadie regatea el crédito merecido, cuando una persona puede realizar un trabajo y sabe que este es apreciado y reconocido por los demás; un programa de promoción mejora la eficiencia, la satisfacción del empleado y atrae otros nuevos.

Oportunidad de capacitación: Es algo muy motivador en el profesional darle la oportunidad de capacitarse; la capacitación es responsabilidad de la institución, del departamento de enfermería, de las asociaciones de enfermería y del mismo profesional; es motivador y satisfactorio para el profesional cuya institución asume su responsabilidad.

PRESTIGIO DE LA ORGANIZACIÓN: Influye en sus expectativas para satisfacer sus necesidades al ingresar a ella, el prestigio se da por su estabilidad, historia y desarrollo, aporte a la comunidad, y tamaño en comparación con los demás.

2.2.9 PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Es aquel que presta un servicio a la sociedad en coordinación con los otros profesionistas del área de la salud, a través de la prevención y tratamiento de las enfermedades, así como de la rehabilitación de las personas que las padecen, basándose en la identificación y tratamiento de las respuestas humanas reales o potenciales que los sujetos sanos o enfermos presentan, con el propósito de conservar y fomentar la salud. Como profesión, la enfermería realiza acciones en tres niveles:

Primer Nivel de atención. El profesional de enfermería actúa como enlace entre los servicios de salud y la población, ayuda a la comunidad a identificar los problemas referentes a la salud y a hacer conciencia para que ellos mismos elaboren respuestas tendientes a solucionar su problemática.



Segundo y Tercer nivel de atención. Participa activamente, tanto de forma independiente, como interdependiente, con el resto del equipo de salud en las acciones de diagnóstico, tratamiento y rehabilitación.

Objetivo de la Licenciatura es formar profesionales con una base científica metodológica y humanística que favorezca su actuación como agente modificador lograr un estado óptimo de salud en el individuo y la comunidad.³⁴

CAMPOS DE ACCIÓN

-Resuelve problemas de Salud de individuos, familias y comunidades, con una visión integral.

-Participa en la restauración de la salud en instituciones de primer y segundo nivel de atención.

-Participa y diseña programas de educación formal y no formal en el área de la salud. -
Organiza departamentos de salud en el área de enfermería

-Diseña y desarrolla programas para instituciones educativas de salud y sector productivo.
Realiza investigación básica y aplicada para crear conocimientos que solucionen problemas de salud.

-Relaciones Sociales, Beneficios sociales y/o remuneraciones.

Si las condiciones laborales son saludables, desde el punto de vista material y psicosocial, se expresará como satisfacción laboral, pero si estas condiciones no son suficientes, ocasionará problemas que deberán ser resueltos. Uno de los principales problemas que enfrenta actualmente el sistema de salud es el descontento del personal de enfermería con la gestión de salud y su organización; debido a numerosos cambios sociales y económicos, la profesión se vuelve cada vez más compleja, competitiva y exigente. Por tanto, el enfermero debe mejorar sus habilidades de liderazgo para que sea apto para brindar

³⁴ Royer, R. enfermería como profesión [Internet]. prezi.com. [citado el 15 de octubre del 2023]. Disponible en: <https://prezi.com/p/xpz4mhj1sak3/enfermeria-como-profesion/>



servicios adecuados a personas y entornos profesionales cada vez más exigentes.³⁵

³⁵ Bracamonte LM, Gonzalez-Argote J. Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su relación en la satisfacción laboral. Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara [Internet]. 2022 Feb 11 [citado el 23 de agosto del 2023]. Disponible en:
<https://fundacionmenteclara.org.ar/revista/index.php/RCA/article/view/265>



2.2.10 SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE SALUD Y LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS PRESTADOS

Brayfield en 1955 menciona que “las relaciones entre las actitudes de los empleados y el desempeño del empleado, concluyendo que la satisfacción laboral no implica una fuerte motivación para un desempeño sobresaliente por parte del personal de la industria, reflejándose así poca asociación entre la satisfacción laboral y el rendimiento”.³⁶

Frente a estos resultados inconclusos, Judge et al., en el 2001 realizan una revisión cualitativa y cuantitativa de la relación de tales variables, concluyendo que “existe una asociación moderada entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral”.³⁷

Por su parte, Petty et al., en el 1984 encontraron “una correlación mayor y más consistente entre la satisfacción laboral general y el rendimiento”.³⁸

La mayoría de los estudios realizados del análisis del vínculo de las referidas variables fueron estudios correlacionales, a diferencia del realizado por Oswald³⁹ en 2009, el cual intentó evaluar el vínculo causal entre la satisfacción o la felicidad y la productividad (rendimiento), descubriendo así que la felicidad tenía un efecto positivo en la productividad, lo que sugería que la satisfacción o la felicidad con el trabajo debería tener un efecto positivo en el rendimiento.

En las organizaciones de atención médica, la entrega de atención de calidad al paciente es

³⁶ Brayfield, A. H. y Crockett, W. H. Employee attitudes and employee performance. *Psychological Bulletin*, 1955. 52(5), p. 396-424.

³⁸ Judge, T. A., Thorensen C. J., Bono, J. E. y Patton G. K. The job satisfaction-job performance relationship: a qualitative and quantitative review. *Psychol Bulletin*. May, 2001. 127(3): 376-407.

³⁸ Petty, M. M., McGee, G. W. y Cavender, J. W. A Meta-Analysis of the Relationships Between Individual Job Satisfaction and Individual Performance”. *Academy of Management Review*. 1984. 9(4), pp. 712-21

³⁹ Oswald, A. J., Proto, E. y Sgroi, D. Happiness and productivity. *Journal of Labor Economics*, 2009, 33, (4), 789-822.



un resultado del rendimiento de los trabajadores de salud. Los estudios de la satisfacción laboral de los recursos humanos en el sector salud nacieron debido a la problemática relacionada con la escasez de trabajadores de la salud a nivel mundial, ello con el fin de buscar cómo retener al personal de salud. En ese sentido, la satisfacción laboral de los trabajadores de la salud es uno de los mecanismos que puede proporcionar a los investigadores y a la comunidad internacional el poder para retener y motivar a los trabajadores de la salud.⁴⁰ Los estudios que se han realizado sobre la satisfacción e insatisfacción de los trabajadores de salud indican la importancia de esta variable para explicar el comportamiento de los trabajadores de la salud y la atención del paciente.

2.2.11. IMPORTANCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Los trabajadores pasan una considerable parte de su vida en el trabajo y esto incluye a los profesionales de enfermería, es de vital importancia interesarse en el grado de satisfacción laboral. Hoy en día es común ver a los empleados insatisfechos, incumplen sus horas de trabajo y en casos extremos renuncian. Queda comprobado que la satisfacción laboral genera que el empleado tenga mayor salud física y mental, una satisfacción laboral se ve influenciada en la productividad debido a que se reduce el ausentismo y las renunciaciones de los buenos empleados.⁴¹

2.2.12. SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Según la cruz, se observa una marcada desmotivación en enfermería por la rutina laboral,

⁴⁰Por P, Yael S, Rivera M, Asesor H, Profesor, Céspedes N. “DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL SECTOR SALUD PERUANO” Trabajo de Investigación presentado para optar al Grado Académico de Magíster en Economía [Internet]. 2018 [citado el 24 de julio del 2023]. Disponible en: https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2268/Yael_Tesis_maestria_2018.pdf?se-

⁴¹ Memenza C, Caman dIC. Reflexiones sobre la protección laboral de los trabajadores de la salud en tiempos de COVID-19. Revista actualidad Laboral. 2020. [revista en Internet]. Disponible en: <https://actualidadlaboral.com/reflexiones-sobre-la-proteccion-laboral-de-los-trabajadores-de-la-salud-en-tiempos-de-covid-19/>



cambios de programación, exceso de trabajo sobre todo en entidades públicas, bajas remuneraciones, la misma presión laboral, las condiciones de estrés del propio trabajo, así como la falta de reconocer sus habilidades y capacidades.

Generalmente en el país los niveles de satisfacción laboral del profesional de enfermería en las entidades públicas son de medio para abajo por las características propias de la administración estatal, bajos sueldos, turnos excesivos, falta de capacitación, etc. Inciden de manera que tiene mucha importancia pues está en contacto directo con los pacientes⁴².

2.2.13. CUESTIONARIO DE FONT ROJA

El Font Roja es un instrumento de medida de satisfacción laboral en el medio hospitalario creado por Aranaz y Mira en el año de 1988, consta de 25 ítems valorados a través de una escala tipo Likert en la que el 1 es el grado de mínima satisfacción y el 5 el de máxima satisfacción, siendo el rango de puntuación de la totalidad del cuestionario desde 25 (mínima satisfacción laboral) hasta 125 (máxima satisfacción laboral) teniendo la siguiente escala de Likert; (1) nunca; (2) casi nunca; (3) a veces; (4) casi siempre y (5) siempre, Para la variable satisfacción laboral se tiene lo siguientes valores:

- Satisfacción Alta de 93 - 125 puntos
- Satisfacción Media de 72 - 89 puntos
- Satisfacción Baja de 58 - 71 puntos

Para las dimensiones se consideró la siguiente expresión parcial que fueron los siguientes:

- Dimensión: satisfacción por el trabajo: alto 10-8 puntos, medio 7-5 puntos, bajo 4-2 puntos.
- Dimensión relacionada con el trabajo: alto 32-24 puntos, medio 23-14 puntos, bajo 13-6 puntos.
- Dimensión competencias profesionales: alto 16-13 puntos, medio 12-8 puntos, bajo 7-

⁴² Portero de la Cruz S, Vaquero Abellán M. Professional burnout, stress and job satisfaction of nursing staff at a university hospital. Revista Latino-Americana de Enfermagem [Internet]. 2015 (citado el 15 de agosto del 2023):543–52. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4547079/>



3 puntos.

- Dimensión presión del trabajo: alto 16-21 puntos, medio 15-10 puntos, bajo 9-4 puntos.
- Dimensión promoción profesional: alto 16-13 puntos, medio 12-8 puntos, bajo 7-3 puntos.
- Dimensión relación interpersonal: alto 16-13 puntos, medio 12-8 puntos, bajo 7-3 puntos.
- Dimensión status profesional: alto 16-13 puntos, medio 12-8 puntos, bajo 7-3 puntos.
- Dimensión monotonía laboral: alto 6-5 puntos, medio 4-3 puntos, bajo 2-1 puntos.

El cuestionario Font Roja fue validado por diversos autores como Rodríguez y colaboradores.⁴³ En un estudio realizado en España en el 2016, titulado “Estudio de la satisfacción laboral en los equipos de atención primaria en un área sanitaria de Asturias” del cual el valor de su validez de confianza fue 95% de los resultados más relevantes.

El cuestionario Font Roja fue validado por Contreras Mary;⁴⁴ En un estudio realizado en Bogotá - Colombia en el 2013, titulado “Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculados a una I.P.S de III nivel de atención Bogotá 2013”, el proceso de validez del contenido fue realizado por el Dr. Fred Manrique (validación del instrumento en Colombia), quién demostró su validez y fiabilidad con un alfa de Cronbach = 0.768, lo cual se considera como bueno. El cuestionario Font – Roja, fue validado mediante la opinión de jueces expertos, en este caso participaron: Dos médicos, dos enfermeras y un docente, luego de sacar el promedio de sus apreciaciones, el valor la validez de contenido

⁴³ Rodríguez A, Gomez P, Dios R. Estudio de la satisfacción laboral en los equipos de atención primaria en un área sanitaria de Asturias. *Enfermería Global* [revista en Internet] 2017 [citado 01 de abril de 2023];16(3):369- 383. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v16n47/1695-6141-eg-16-47-00369.pdf>

⁴⁴ Contreras M. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculados a una I.P.S de III nivel de atención Bogotá 2013 [tesis de Maestría, énfasis en gerencia en servicios de salud]. Colombia, 2013. Disponible en: <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/49627/33104241.2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



fue de 87.2 %, lo cual se interpreta como bueno.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

SATISFACCIÓN: Sentimiento de placer que experimenta una persona al lograr la armonía entre sus necesidades y el su objetivo.

SATISFACCIÓN LABORAL: Sentimiento que experimenta los trabajadores de su campo de trabajo y que experimenta generalmente en la satisfacción o insatisfacción en relación a lo que espera.

INSATISFACCIÓN: Sentimiento interno de una persona experimenta al no cumplir con sus expectativas deseadas.

DESEMPEÑO: El desempeño la acción y comportamiento observado en el trabajador que para alcanzar los objetivos deseados dentro de su campo laboral.

DESEMPEÑO LABORAL: Es el rendimiento que manifiesta el trabajador al efectuar sus funciones y tareas

2.4. VARIABLES E INDICADORES

2.4.1. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE IMPLICADA

✓ Satisfacción Laboral

VARIABLES NO IMPLICADAS.

✓ Sexo

✓ Edad

✓ Estado civil

✓ Logros académicos alcanzados

✓ Condición laboral

✓ Tiempo de servicio.



2.4.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

2.4.2.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE IMPLICADA

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	SUB DIMENSIÓN	INDICADOR	EXPRESIÓN PARCIAL	NATURALEZA	ESCALA DE MEDICIÓN	EXPRESIÓN FINAL
SATISFACCIÓN LABORAL	Es el grado de conformidad del profesional de salud respecto a su entorno de trabajo, que surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas de los enfermeros en el Hospital Antonio Lorena.	Satisfacción por el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ● Satisfacción personal ● Interés en el trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> ● Nunca =1 punto ● Casi nunca=2 puntos ● A veces=3 puntos ● Casi siempre=4 puntos ● Siempre=5 puntos 	Alto (10-8 puntos) Medio (7-5 puntos) Bajo (4-2 puntos)	Cualitativa	Ordinal	Alto (93-125 puntos) Medio (92-59puntos) Bajo (58-25 puntos)
		Tensión relacionada con el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ● Excesiva carga laboral ● Agotamiento físico al finalizar ● Pensamientos inconscientes sobre el trabajo ● Cansancio y agotamiento para mis actividades ● Perturbación en el estado de animo ● Estrés por el trabajo 		Alto (32-24 puntos) Medio(23-14puntos) Bajo (13-6 puntos)	Cualitativa	Ordinal	
		Competencias profesionales	<ul style="list-style-type: none"> ● Falta de capacitación ● Perfil profesional ● Competitividad en mi trabajo 		Alto (16-13 puntos) Medio (12-8 puntos) Bajo (7-3 puntos)	Cualitativa	Ordinal	
		Presión del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ● Falta de tiempo ● Material de trabajo ● Excesiva carga laboral ● Infraestructura 		Alto (16-21 puntos) Medio (15-10 puntos) Bajo (9-4 puntos) ⁹	Cualitativa	Ordinal	
		Promoción profesional	<ul style="list-style-type: none"> ● Oportunidades de crecimiento ● Crecimiento profesional ● Reconocimiento 		Alto (16-13 puntos) Medio (12-8 puntos) Bajo (7-3 puntos)	Cualitativa	Ordinal	



	Relación interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> ● Cordialidad ● Expectativas de sus superiores ● Relación de trabajo 		Alto (16-13 puntos)	Cualitativa	Ordinal
	Status profesional	<ul style="list-style-type: none"> ● Autonomía laboral ● Remuneración ● Beneficios laborales 		Medio (12-8 puntos)		
	Monotonía laboral	<ul style="list-style-type: none"> ● Tareas repetitivas 		Bajo (7-3 puntos)		

2.4.2.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES NO IMPLICADAS.

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	NATURALEZA	ESCALA
SEXO	Condición biológica que diferencia al varón de la mujer de los profesionales de enfermería del Hospital Antonio Lorena.	<ul style="list-style-type: none"> ● Masculino ● Femenino 	Cualitativa	Nominal
EDAD	Tiempo de vida de un individuo transcurrido a partir del nacimiento hasta el momento del estudio, enmarcado en la edad de los profesionales de enfermería del Hospital Antonio Lorena.	<ul style="list-style-type: none"> ● 26 a 35 años ● 36 a 45 años ● 46 a más años 	Cuantitativa	Intervalo
ESTADO CIVIL	Condición de la persona según el registro civil en función de si tiene o no pareja y su situación legal de los profesionales de enfermería del Hospital Antonio Lorena.	<ul style="list-style-type: none"> ● Soltero/a – conviviente ● Casado/a ● Divorciado/a ● Viudo/a 	Cualitativa	Nominal
	Conjunto de características del entorno laboral donde se	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombrado 	Cualitativa	Nominal



CONDICIÓN LABORAL	desempeña la prestación del servicio dependiente, de los profesionales de enfermería del Hospital Antonio Lorena.	<ul style="list-style-type: none">● CAS bajo el Decreto Ley1057● Contrato por terceros		
LOGROS ACADEMICOS ALCANZADOS	Distinción dada por alguna institución educativa, generalmente después de la terminación exitosa de algún programa de estudios en los profesionales de enfermería del Hospital Antonio Lorena.	<ul style="list-style-type: none">● 2da especialidad● Sin especialidad● Maestría● Doctorado	Cualitativa	Ordinal
TIEMPO DE SERVICIO	Tiempo que desarrolla el trabajo asistencial en el Hospital Antonio Lorena como profesional de enfermería.	<ul style="list-style-type: none">● Menor de 5 años● Entre 5 y 10 años● Más de 10 años	Cuantitativo	Intervalo



CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1. ALCANCE DEL ESTUDIO

La investigación fue descriptiva, porque se conocieron las características de la población en un determinado contexto.

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

- **NO EXPERIMENTAL:** Es aquel que se realiza sin manipular deliberadamente variables.
- **CUANTITATIVO:** La magnitud fue medida en términos numéricos, ya que sus valores se encuentran distribuidas a lo largo de una escala.
- **TRANSVERSAL:** Porque se recogió los datos en un determinado periodo de tiempo.

3.3. POBLACIÓN

La población estuvo conformada por 224 profesionales de Enfermería según el Departamento de Enfermería del Hospital Antonio Lorena Cusco 2023.

3.4. MUESTRA

Para determinar la muestra se aplicó la fórmula para poblaciones finitas:

$$n = \frac{(p.q)^2 Z^2 .N}{(E)^2 (N -1) + (p.q)^2 Z^2}$$

Datos:

Z = Nivel de confianza 95% (1.96)

p y q = Representan la probabilidad de la población de estar o no incluidas



en la muestra, se asume que p y q tienen el valor de 0.5 cada uno.

N = Universo o Población (224)

E = Error muestral (0.05)

N = Tamaño de muestra

Reemplazando los valores:

$$n = \frac{(1.96)^2 \times (0.50)(1 - 0.50) \times (224)}{(0.05)^2(224 - 1) + (1.96)^2(0.50)(1 - 0.50)}$$

$n = 141$ profesionales de enfermería

CRITERIOS DE INCLUSIÓN:

- Profesionales de enfermería que aceptaron participar del estudio.
- Profesionales de enfermería que laboraron más de 3 meses en el Hospital Antonio Lorena del Cusco.

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN:

- Profesionales de enfermería que se encontraron de vacaciones.

ESTRATIFICACIÓN DE LA MUESTRA

Se utilizó el muestreo no probabilístico intencional.

- Consultorios Externos: 8 licenciados y muestra 5 licenciadas.
- Medicina Varones : 6 licenciados y muestra 3 licenciadas.
- Medicina Mujeres : 5 licenciados y muestra 3 licenciadas.
- Neumología : 6 licenciados y muestra 3 licenciadas.
- Cirugía Varones : 6 licenciados y muestra 3 licenciadas.
- Cirugía Mujeres : 6 licenciados y muestra 3 licenciadas.
- Especialidad : 6 licenciados y muestra 3 licenciadas.
- Traumatología : 6 licenciados y muestra 3 licenciadas.
- Pediatría : 6 licenciados y muestra 3 licenciadas.
- Ginecología : 6 licenciados y muestra 3 licenciadas.
- Oncología Pediátrica : 8 licenciados y muestra 5 licenciadas.
- Oncología : 6 licenciados y muestra 3 licenciadas.



- Sala de Operaciones : 27 licenciados y muestra 20 licenciadas.
- URPA : 6 licenciados y muestra 3 licenciadas.
- Central de Esterilizaciones: 6 licenciados y muestra 3 licenciadas.
- Hemodiálisis : 6 licenciados y muestra 3 licenciadas.
- Neonatología : 36 licenciados y muestra 26 licenciadas.
- UCI Adultos :15 licenciados y muestra 10 licenciadas.
- Emergencias : 25 licenciados y muestra 18 licenciadas.
- Cardiología : 6 licenciados y muestra 3 licenciadas.
- Neurología : 6 licenciados y muestra 3 licenciadas.
- UCIN :11 licenciados y muestra 6 licenciadas.
- Infectología : 6 licenciados y muestra 3 licenciadas.
- Hematología : 5 licenciados y muestra 3 licenciadas.

Total 244 licenciados, muestra final 141 licenciados.

Se utilizó el muestreo no probabilístico intencional.

3.5. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS TÉCNICA:

Se utilizó la encuesta

INSTRUMENTO:

Se empleó un cuestionario el cual está estructurado en 2 partes; la primera para obtener datos sociodemográficos, la segunda parte obtener el cuestionario Font Rojas ya validado que consta de 25 ítems valorados a través de la escala de Likert y 8 dimensiones.

CUESTIONARIO DE FONT ROJA

1. Satisfacción por el trabajo
2. Tensión relacionada con el trabajo
3. Competencias profesionales
4. Presión del trabajo
5. Promoción profesional.
6. Relación interpersonal



7. Status profesional

8. Monotonía laboral

Cada pregunta o ítems tiene 5 opciones de respuesta ordinal, correspondiente a:

- Nunca = 1 punto
- Casi nunca = 2 puntos
- A veces = 3 puntos
- Casi siempre = 4 puntos
- Siempre = 5 puntos

Expresión parcial de las dimensiones:

- Satisfacción por el trabajo= alto 10-8 puntos; medio 7-5 puntos; bajo 4-2 puntos.
- Tensión relacionada con el trabajo = alto 32-24 puntos; medio 23-14 puntos; bajo 13-6 puntos
- Competencias profesionales = alto 16-13 puntos; medio 12-8 puntos; bajo 7-3 puntos.
- Presión del trabajo = alto 16-21 puntos; medio 15-10 puntos; bajo 9-4 puntos.
- Promoción profesional = alto 16-13 puntos; medio 12-8 puntos; bajo 7-3 puntos.
- Relación interpersonal = alto 16-13 puntos; medio 12-8 puntos; bajo 7-3 puntos.
- Status profesional = alto 16-13 puntos; medio 12-8 puntos; bajo 7-3 puntos
- Monotonía laboral = alto 6-5 puntos; medio 4-3 puntos; bajo 2-1 puntos.

La expresión final del nivel de satisfacción estará determinada por:

- Satisfacción Baja = 25 - 59 puntos
- Satisfacción Media = 60 - 79 puntos



- Satisfacción Alta = 80 - 125 puntos

3.6. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Para la presente investigación se hizo uso del instrumento “CUESTIONARIO FONTO ROJA”, instrumento que fue adaptado por Gonzales en el año 2021.⁴⁵ Escala de medición Likert, el cuestionario está compuesto por 25 ítems y 8 dimensiones, la confiabilidad del instrumento ya validado fue la prueba de Alfa de Cronbach con un promedio de 0,80; y en el caso de la validación del instrumento paso por juicio de expertos evaluando la pertinencia, relevancia y claridad de cada pregunta teniendo como resultado 0,93, por ende, el instrumento es confiable.

3.7. PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS

- La data obtenida, se trasladó a una hoja de cálculo en MS Excel.
- Se trasladó la información al paquete estadístico SPSS para obtener los resultados del Nivel de Satisfacción Laboral en los Profesionales de Enfermería.
- Se obtuvo los estadísticos descriptivos por medio de gráficos acorde a los objetivos planteados.

⁴⁵ Gonzales J. Habilidades directivas y satisfacción laboral del personal de salud del centro quirúrgico del Hospital de Andahuaylas, 2021. [Tesis de Maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021.p.16.

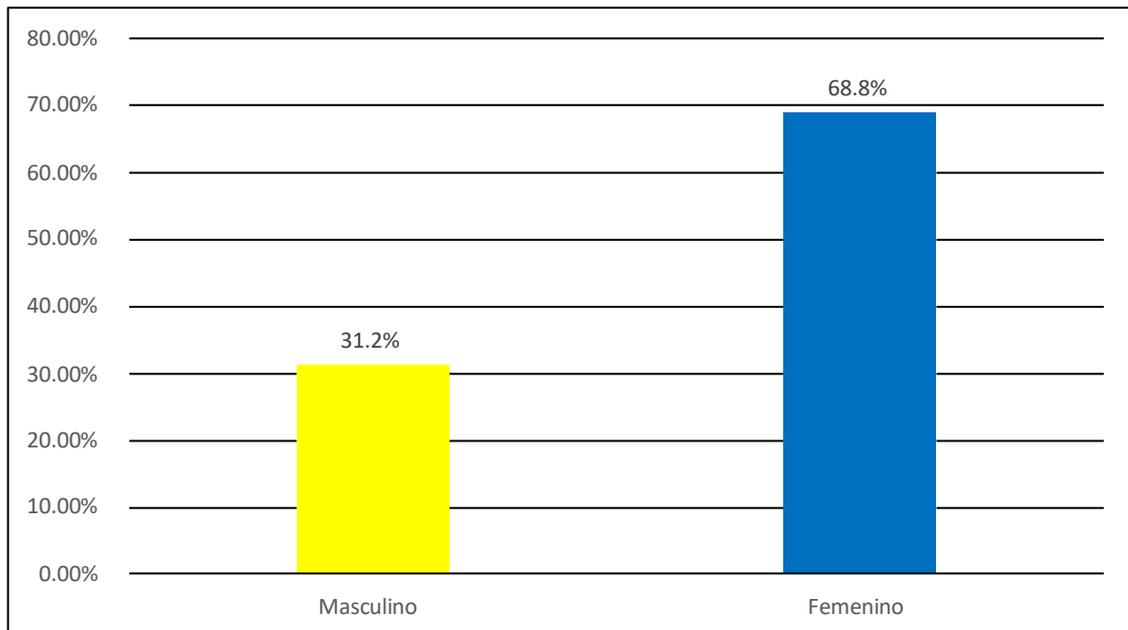


CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

GRÁFICO N° 1.

SEXO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL ANTONIO LORENA, CUSCO 2023



Fuente: cuestionario aplicado por el investigador

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

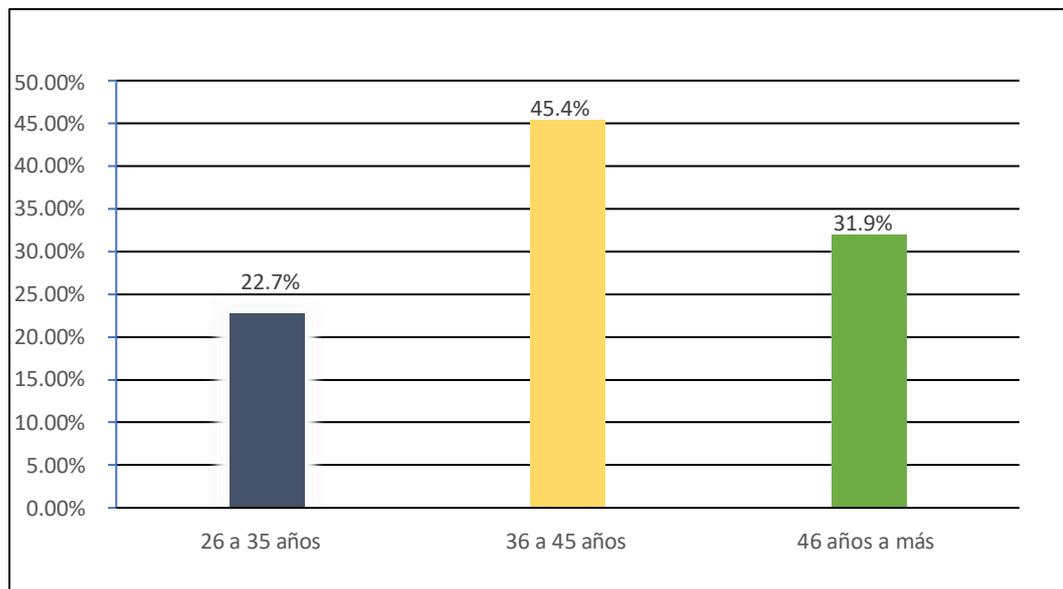
Del gráfico se observa que 68,8% de profesionales de enfermería son del sexo femenino, y 31,2%, masculino.

Los resultados son similares, a lo hallado por **MARTÍNEZ, S. Y OTROS**. En el estudio **“SOBRECARGA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL PÚBLICO DE BUENOS AIRES - ARGENTINA, 2022”**, quién obtuvo que el 73,2% son de sexo femenino, 26,8% masculino.

En el hospital Antonio Lorena del Cusco, la preferencia por la práctica de enfermería del sexo sigue siendo por el femenino, lo cual es muy frecuente.

GRÁFICO N° 2.

EDAD DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL ANTONIO LORENA, CUSCO 2023



Fuente: cuestionario aplicado por el investigador

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

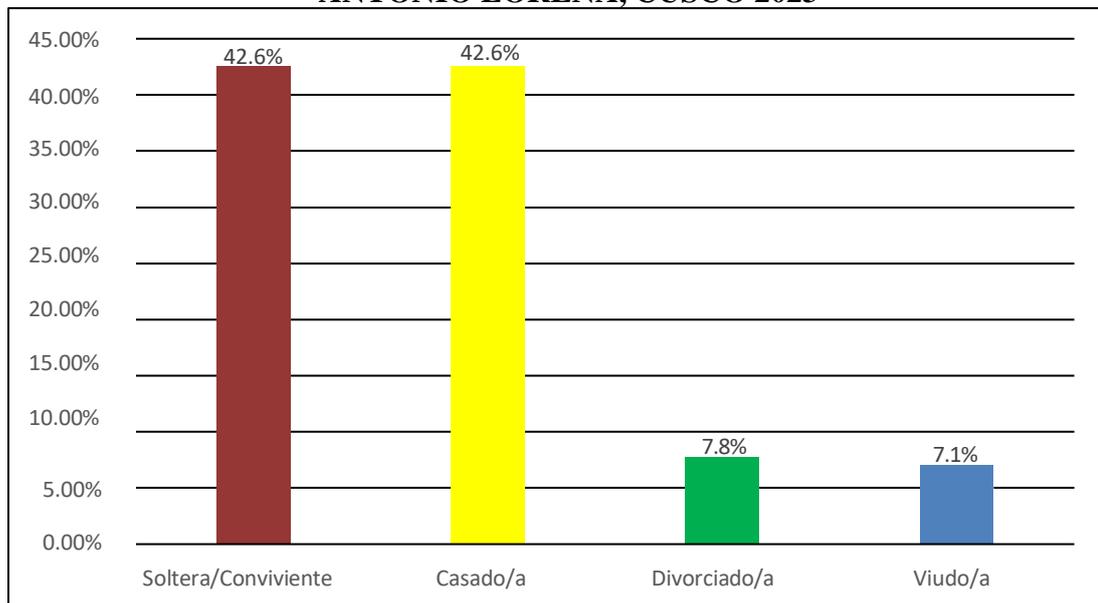
Del gráfico se observa que 45,4% tiene entre 36 a 45 años de edad; 31,9% de 46 a más y 22,7% de 26 a 35 años.

Los resultados se asemejan, a lo hallado por **SOSA, S. Y OTROS**. En el estudio **“FACTORES QUE INFLUYEN EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL DE APOYO DANIEL ALCIDES CARRIÓN DE HUANTA - AYACUCHO, PERU, 2018.”** quién obtuvo que el 36,7% tienen entre 36 a 45 años.

En cuanto a la distribución de las edades, se destaca que los profesionales son adultos de 36 a 45 años. Este hecho podría ser resultado de las preferencias de contratación, que favorecen a los profesionales de enfermería con mayor experiencia en el área laboral.

GRÁFICO N° 3.

ESTADO CIVIL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL ANTONIO LORENA, CUSCO 2023



Fuente: cuestionario aplicado por el investigador

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

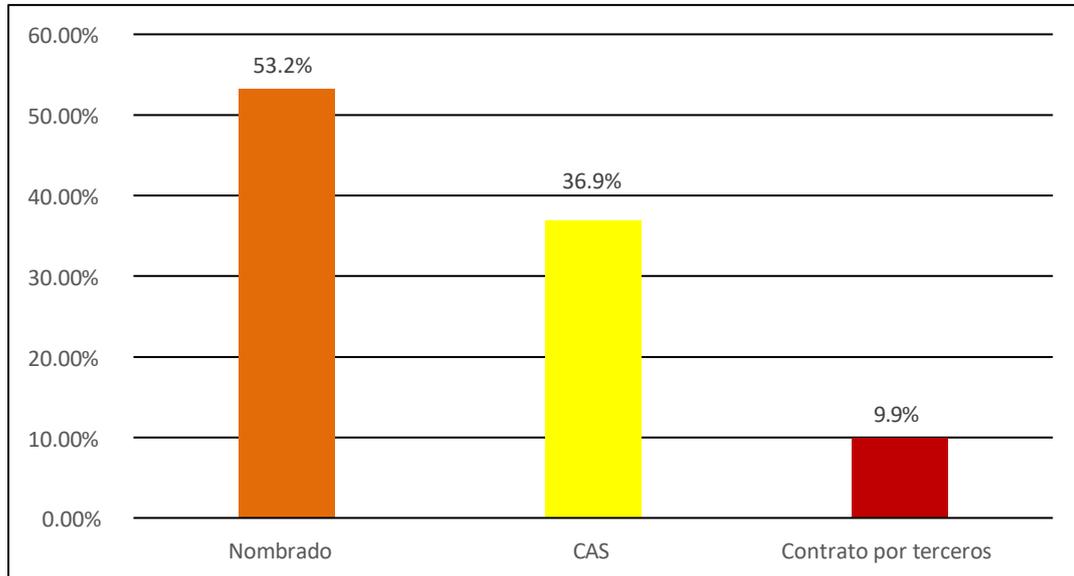
El gráfico muestra que el 42,6% tiene como estado civil solteros/conviviente y casado/a respectivamente; el 7,8% divorciado/a; 7,1% viudo/a.

Los resultados se asemejan, a lo hallado por **ROLDAN, K.** En el estudio “**SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SANTA ROSA DE PUERTO MALDONADO; 2019**”, quién obtuvo que el 56% son casados, 44% convivientes.

La situación encontrada podría deberse a patrones culturales, pensamiento personal o preferencia personales que les oriente a tener mejores oportunidades laborales y se antepone a la formación familiar.

GRÁFICO N° 4.

CONDICIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL ANTONIO LORENA, CUSCO 2023.



Fuente: Cuestionario aplicado por el investigador

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

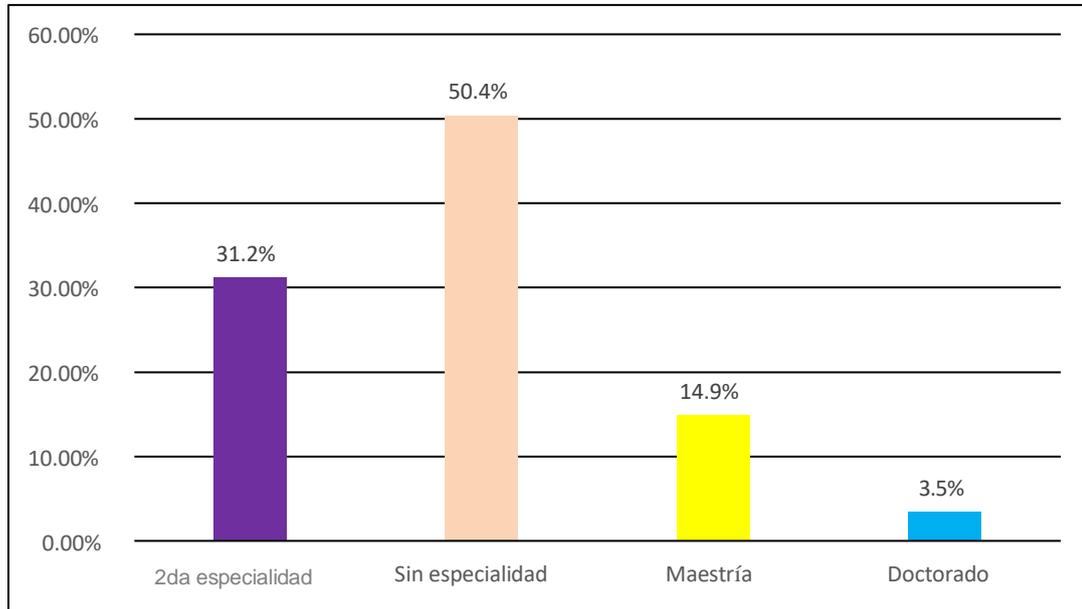
EL gráfico muestra que el 53,2% de los profesionales son nombrados; 9,9% contratado por terceros; 36,9% contrato CAS.

Los resultados no se asemejan, a lo hallado por **NOLASCO, L.** En el estudio “**NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA, LIMA 2019**”, quién obtuvo que el 95,4% son nombrados.

Los profesionales de enfermería nombrados pueden deberse a las necesidades de los sistemas de salud; políticas de empleo y a los años de servicio que brindan a su centro de labor.

GRÁFICO N° 5.

LOGROS ACADÉMICOS ALCANZADOS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL ANTONIO LORENA, CUSCO 2023



Fuente: Cuestionario aplicado por el investigador

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

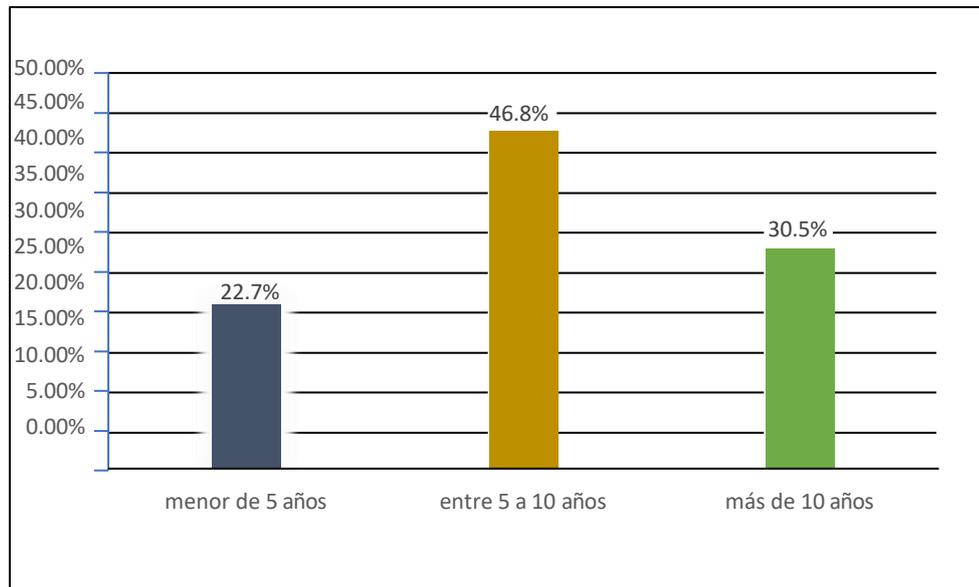
Del gráfico se observa que 50,4% de profesionales no tienen especialidad; 31,2% 2da especialidad; 14,9% maestría; 3,5% grado de Doctor.

Los resultados se asemejan, a lo hallador por **CANTÚ, E. Y OTROS**. En el estudio **“SATISFACCIÓN LABORAL Y AUSENTISMO EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE MONTERREY, 2020”**, quién obtuvo que el 45% no tienen 2da especialidad.

Los profesionales de enfermería han manifestado no contar con estudios de especialidad, que podría deberse a preferencias personales, obligaciones familiares, sociales, u otros que limitarían su orientación a incrementar sus logros académicos.

GRÁFICO N° 6.

TIEMPO DE SERVICIO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL ANTONIO LORENA, CUSCO 2023



Fuente: Cuestionario aplicado por el investigador

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

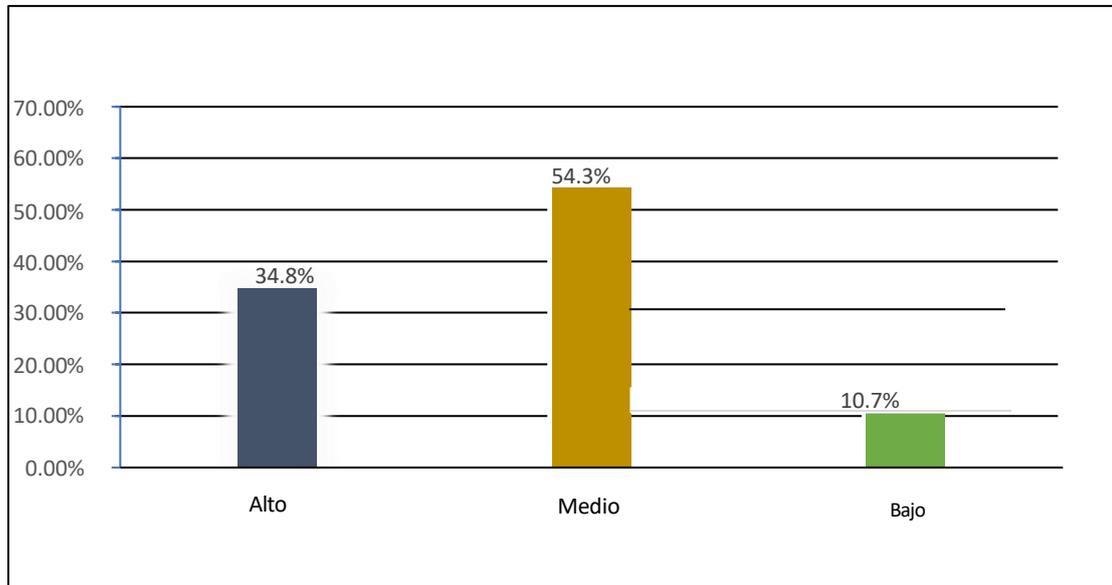
Del gráfico se observa que 46,8% tiene entre 5 a 10 años de tiempo de servicio; 30,5 % más de 10 años; 22,7% menos de 5 años.

Los resultados no se asemejan, a lo hallado por **SOSA, S. Y OTROS**. En el estudio “**FACTORES QUE INFLUYEN EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL DE APOYO DANIEL ALCIDES CARRIÓN DE HUANTA - AYACUCHO, PERU, 2018.**”, quien obtuvo que el 50% tiene un tiempo de servicio más de 10 años.

Respecto al tiempo de servicio se observa que los profesionales de salud tienen entre 5 a 10 años de servicio y otra cierta parte de 10 años a más, ello podría deberse que debido a las necesidades de atención en salud se ha incrementado el requerimiento de profesionales de atención asistencial en salud. Asimismo, debido a la pandemia de COVID que inicio en 2020 se incrementó considerablemente las necesidades de más profesionales de enfermería.

GRÁFICO N° 7.

SATISFACCIÓN EN LA DIMENSIÓN SATISFACCION POR EL TRABAJO EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA, HOSPITAL ANTONIO LORENA, CUSCO 2023



Fuente: Cuestionario aplicado por el investigador

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la dimensión satisfacción por el trabajo se observa que el 54,3% satisfacción medio; 34,8 % alto y 10,7% bajo

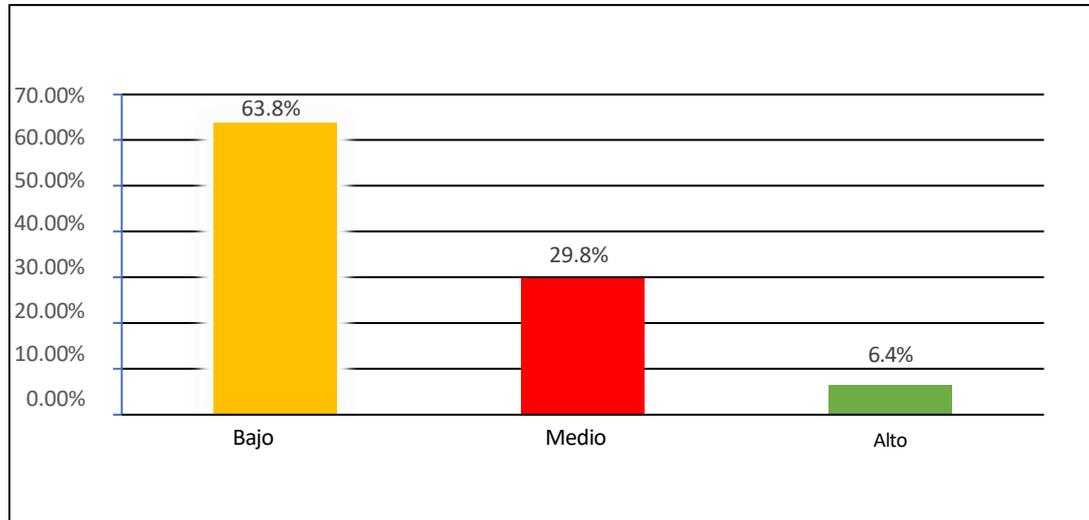
Los resultados no coinciden, a lo hallado por **NOLASCO, L.** En el estudio “**NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA, LIMA 2019**”, quién obtuvo que en la dimensión satisfacción por el trabajo el 70.4% están satisfechos.

La gran mayoría de los profesionales de enfermería se encuentran satisfechos con el trabajo que realizan, por otro lado, un menor porcentaje se encuentra insatisfecho en su trabajo, esto podría estar vinculado a la carga laboral que se presenta y al tipo de atención que se brinda, lo cual puede deberse a como se siente el profesional de enfermería ejerciendo su carrera en el Hospital Antonio Lorena del Cusco.



GRÁFICO N° 8.

SATISFACCIÓN EN LA DIMENSIÓN TENSIÓN RELACIONADA AL TRABAJO EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA, HOSPITAL ANTONIO LORENA, CUSCO 2023



Fuente: Cuestionario aplicado por el investigador

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Del gráfico se observa que el 63,8% satisfacción baja; 29,8% medio; 6,4%, alto.

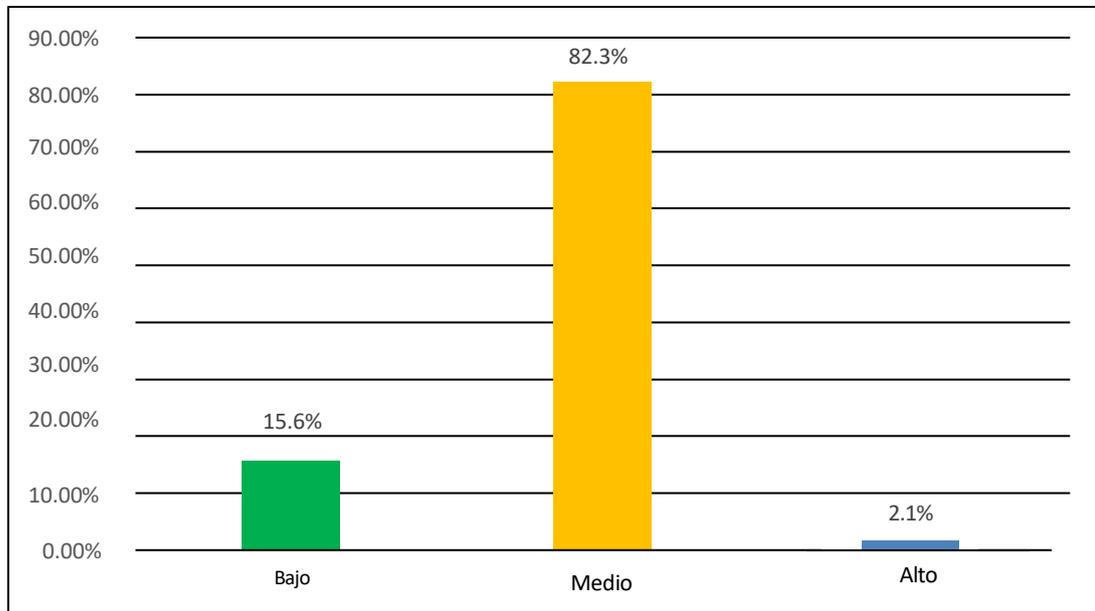
Los resultados no son similares, a lo hallado por **NOLASCO, L.** En el estudio “**NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA, LIMA 2019**”, quién obtuvo que en la dimensión tensión 71,3% están satisfechos.

Los profesionales de enfermería del hospital Antonio Lorena del Cusco consideran una carga laboral significativa, agotamiento físico y estrés laboral, debido a que encuentra un entorno laboral agotador que llega a causar problemas físicos y psicológicos, en conflicto o tiempo insuficiente para el término de las actividades en su centro de labor.



GRÁFICO N° 9.

SATISFACCIÓN EN LA DIMENSIÓN COMPETENCIA PROFESIONAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA, HOSPITAL ANTONIO LORENA, CUSCO 2023



Fuente: Cuestionario aplicado por el investigador

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

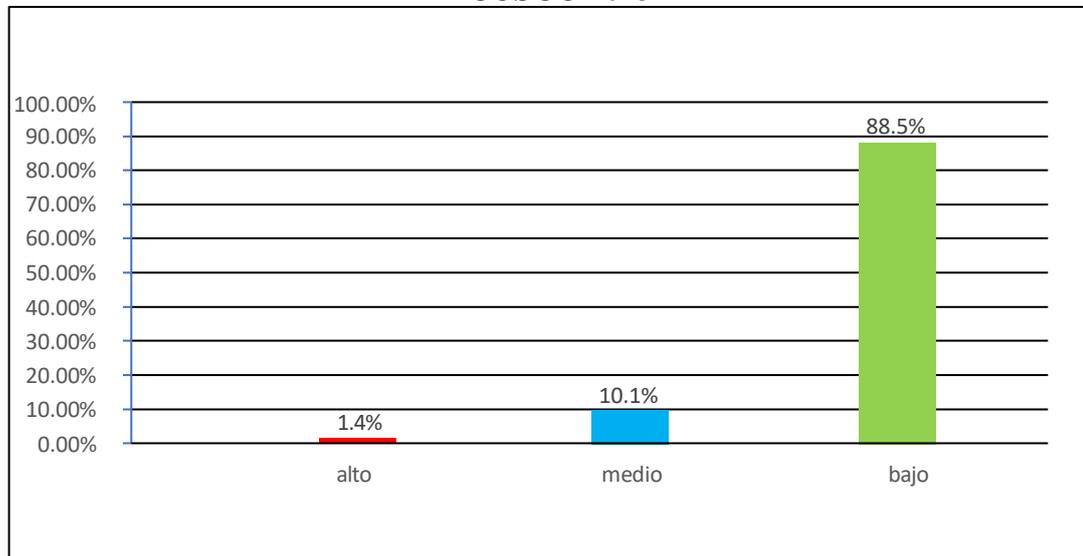
Del gráfico se observa que 2,1% satisfacción alto; 82,3% satisfacción medio; 15,6% satisfacción bajo.

Los resultados se asemejan, a lo hallado por **CIEZA, M.** En el estudio “**SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR - NOVIEMBRE 2019**”, quién obtuvo que el 85.7% tuvo competencia profesional media.

Respecto a las competencias profesionales se tiene una satisfacción medio lo cual podría deberse a la sensación que tienen los profesionales dentro de no sentirse muy capacitado en sus tareas diarias y esto genere competitividad en su centro de labor.

GRÁFICO N° 10.

SATISFACCIÓN EN LA DIMENSIÓN PRESIÓN DEL TRABAJO EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA, HOSPITAL ANTONIO LORENA, CUSCO 2023



Fuente: Cuestionario aplicado por el investigador

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

El gráfico muestra que el 88,5% satisfacción baja; 10,1% medio; 1,4% alto.

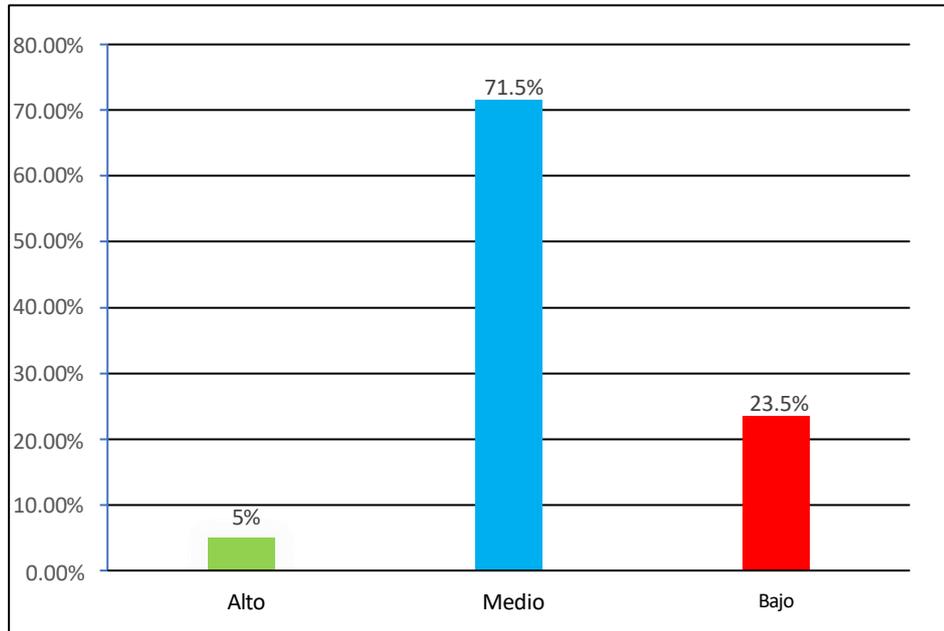
Los resultados no son similares, a lo hallado por **CIEZA, M.** En el estudio “**SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR - NOVIEMBRE 2019**”, quién obtuvo que el 71,4% nivel medio en la dimensión presión en su desempeño laboral.

La satisfacción baja en la dimensión presión del trabajo puede deberse a que los profesionales sienten que tienen sobrecarga de funciones; escasos recursos; ambiente con inadecuada infraestructura, lo cual limitaría la atención de los pacientes.



GRÁFICO N° 11.

SATISFACCIÓN EN LA DIMENSIÓN PROMOCIÓN PROFESIONAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA, HOSPITAL ANTONIO LORENA, CUSCO 2023



Fuente: Cuestionario aplicado por el investigador

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

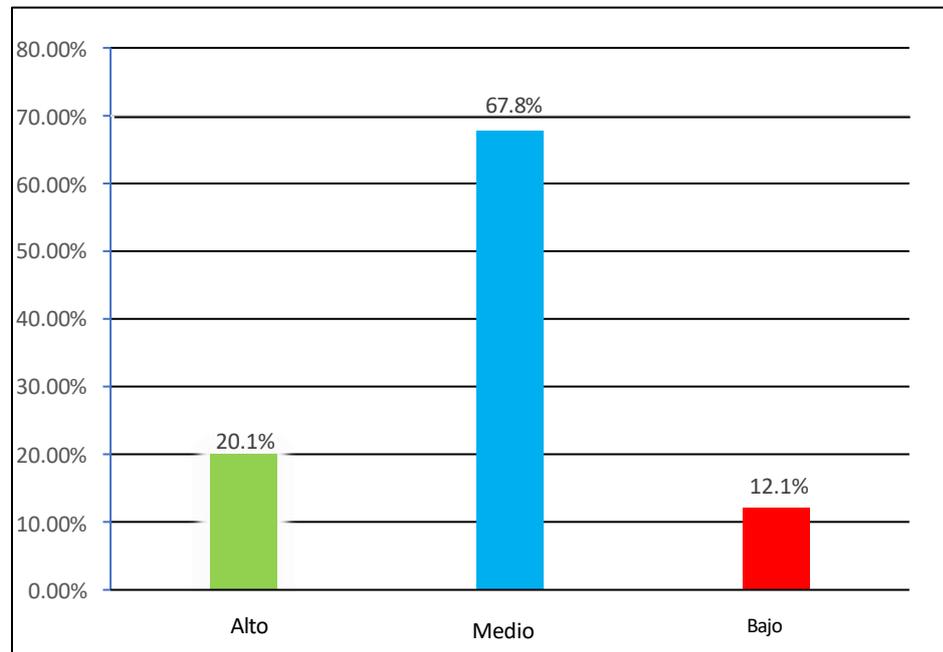
Del gráfico se observa que 71,5% satisfacción media; 5% alto; 23,5% bajo.

Los resultados no son similares, a lo hallado por **CIEZA, M.** En el estudio **“SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR - NOVIEMBRE 2019”**, quién obtuvo que el 62,9% tiene una satisfacción alta en la dimensión promoción profesional.

Los profesionales de enfermería del hospital Antonio Lorena del Cusco considera tener un nivel alto debido a oportunidades de crecimiento profesional, aprendizaje continuo y la adquisición de habilidades adicionales que permiten desenvolverse adecuadamente en su labor.

GRÁFICO N° 12.

SATISFACCIÓN EN LA DIMENSIÓN RELACIÓN INTERPERSONAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA, HOSPITAL ANTONIO LORENA, CUSCO 2023



Fuente: Cuestionario aplicado por el investigador

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

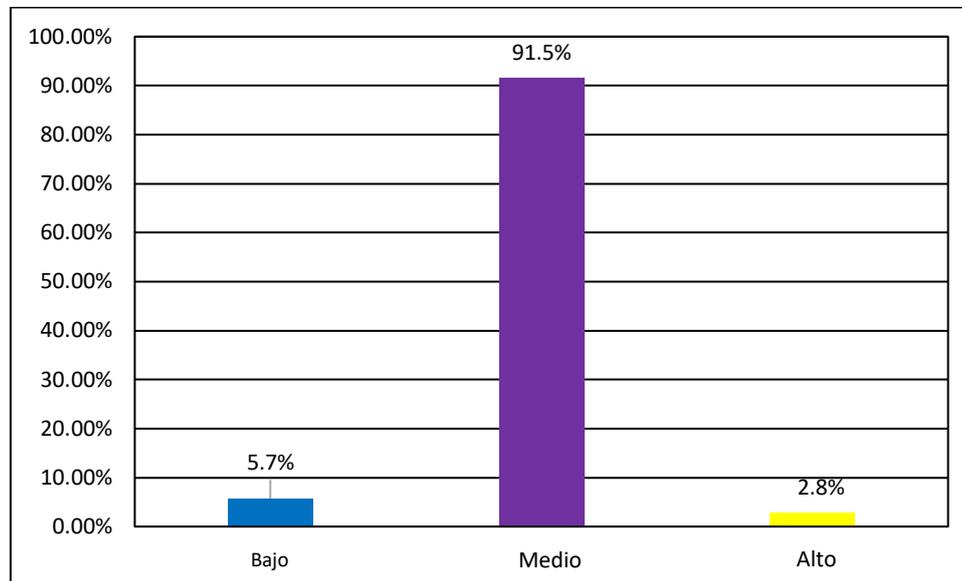
El gráfico muestra que, el 67,8% satisfacción media; 20,1% alto; 12,1% bajo.

Los resultados se asemejan, a lo hallado por **CIEZA, M.** En el estudio “**SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR - NOVIEMBRE 2019**”, quién obtuvo que el, 68.6% relaciones interpersonales de nivel medio.

Respecto a las relaciones interpersonales se observa una satisfacción media esto podría deberse a la confianza entre compañeros y jefes de servicio que estos desarrollan dentro de su ambiente laboral.

GRÁFICO N° 13.

SATISFACCIÓN, EN LA DIMENSIÓN STATUS PROFESIONAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA, HOSPITAL ANTONIO LORENA, CUSCO 2023



Fuente: Cuestionario aplicado por el investigador

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

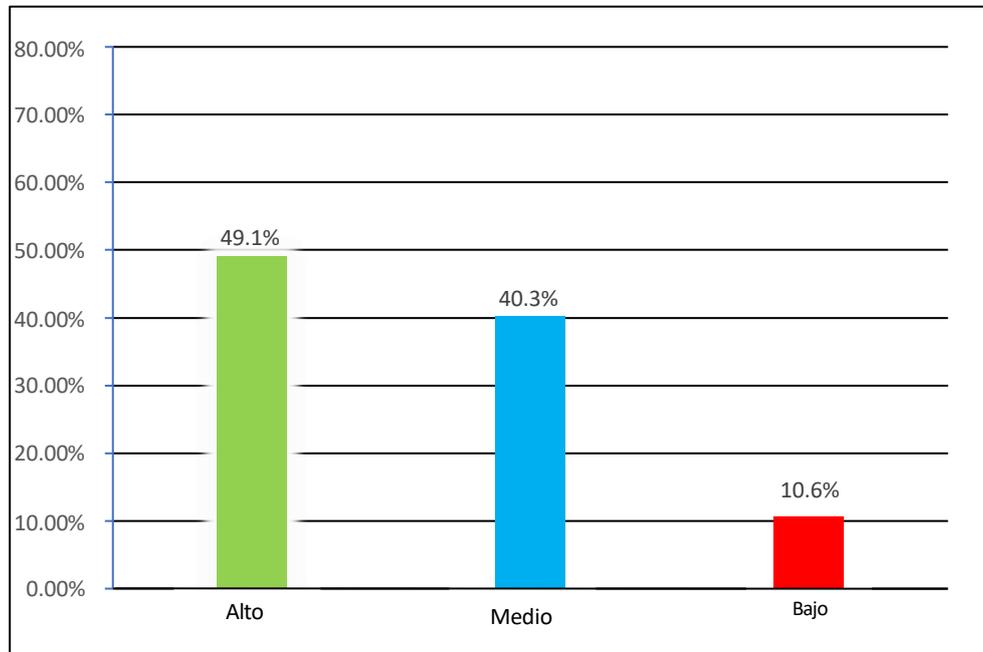
El gráfico indica que, el 91.5% satisfacción media; y el 2.8% alto; 5.7 bajo.

Los resultados no son similares, a lo hallado por **MARTÍNEZ, S. Y OTROS**. En el estudio “**SOBRECARGA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL PÚBLICO DE BUENOS AIRES - ARGENTINA, 2022**”, quién obtuvo que el 56.7% se encuentran satisfechos, el 43.3% medianamente satisfechos, concerniente a la posición laboral.

Respecto al status profesional, puede deberse ya sea por la remuneración que reciben y no contar con beneficios que pueden satisfacer sus necesidades.

GRÁFICO N° 14.

SATISFACCIÓN EN LA DIMENSIÓN MONOTONÍA LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA, HOSPITAL ANTONIO LORENA, CUSCO 2023



Fuente: Instrumento aplicado por el investigador

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

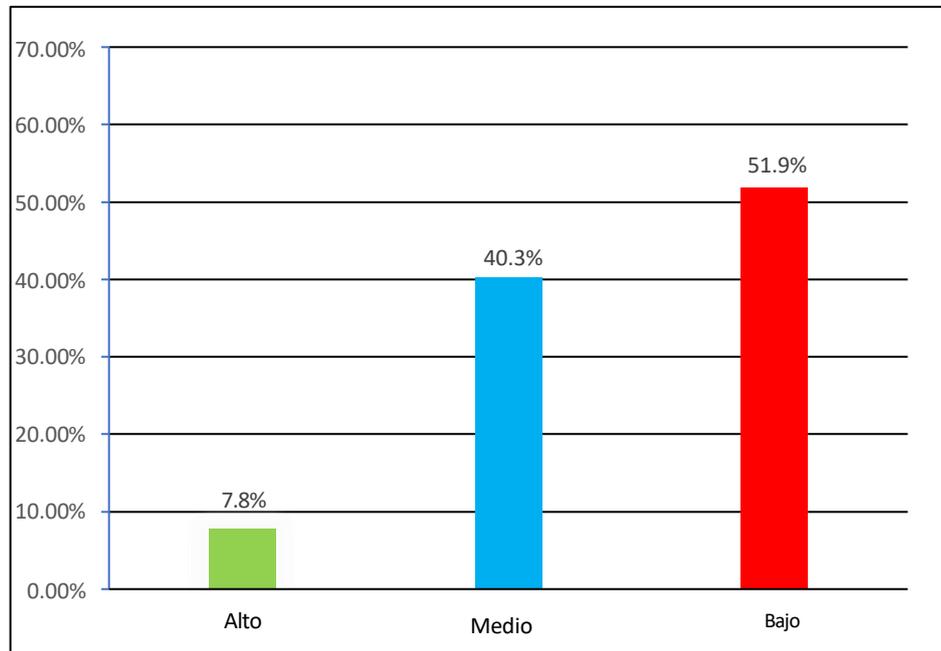
Del gráfico se observa que el 49,1% tiene una satisfacción alta en la dimensión monotonía laboral; 40,3% medio; 2,8% alto.

Los resultados son similares, a lo hallado por **CIEZA, M.** En el estudio **“SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR - NOVIEMBRE 2019”**, quién obtuvo que el, 51,3% tiene una satisfacción media en la dimensión monotonía laboral.

Respecto a la monotonía laboral esto podría deberse a que en su mayoría realizan labores de rutina durante el tiempo que vienen laborando en el centro de trabajo.

GRÁFICO N° 15.

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL ANTONIO LORENA, CUSCO 2023



Fuente: Instrumento aplicado por el investigador

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Del gráfico se observa que el 51,9% tiene un nivel bajo de satisfacción; 40,3% medio; 7,8% alto.

Los resultados son similares, a lo hallado por **BACA, E.** En el estudio **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES EN EL DEPARTAMENTO DE APOYO AL DIAGNÓSTICO DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO – PERÚ, 2017.”**, quién obtuvo que el 65% se encuentra insatisfecho.

El nivel bajo de satisfacción del profesional de enfermería puede deberse a la inadecuada infraestructura, excesiva carga laboral, compañerismo, recursos y materiales necesario para un adecuado desempeño y atención a los usuarios.

El 54,5% tienen satisfacción media en la dimensión satisfacción por el trabajo; 63,8% satisfacción baja en la dimensión tensión relacionada al trabajo; 82,3% satisfacción media



en la dimensión competencias profesionales; 88,5% satisfacción baja en la dimensión presión del trabajo; 71.5% medio en la dimensión promoción profesional; 67,8% medio en la dimensión relación interpersonal; 91.5 % satisfacción media en la dimensión Status Profesional; 49,1% satisfacción alta en la dimensión monotonía laboral.



CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. DESCRIPCIÓN DE LOS HALLAZGOS RELEVANTES Y SIGNIFICATIVOS

El presente estudio sobre el nivel de satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Antonio Lorena, Cusco, 2023, se observa una demografía predominantemente femenina, con un 68.8% de mujeres. En cuanto al estado civil el 42,6% fueron solteros/convivientes y casados respectivamente; 53,2% es nombrado; 50,4% sin especialidad; 46,8% ha tenido un tiempo de servicio entre 5 a 10 años; 30,5% más de 10 años.

Al evaluar las condiciones laborales y económicas, se destaca que el 44.6% percibe un salario inferior a 2500 soles mensuales, aunque existe una minoría significativa que supera los 4000 soles de ingreso mensual. En términos de experiencia, más de la mitad de los profesionales tienen entre 1 y 5 años de servicio, un dato que se correlaciona directamente con la reciente demanda incrementada de personal sanitario debido a la pandemia. Una considerable mayoría labora bajo contrato administrativo de servicio (CAS), que representa el 64.3% de los contratos, destacando una tendencia hacia la temporalidad y la precariedad laboral.

El estudio también se centró en evaluar la satisfacción laboral de estos profesionales, encontrando que más de la mitad se siente insatisfecho con su trabajo, una situación que se ve reflejada en la calidad de atención hacia el usuario. Por dimensión se destaca que el 54,3% medio en la dimensión satisfacción por el trabajo; 63,8% bajo en la dimensión tensión relacionada al trabajo él; 82,3% medio en la dimensión competencias profesionales; 88,5% baja en la dimensión presión del trabajo; 71,5% medio en la dimensión promoción profesional; 67,8% medio en la dimensión relación interpersonal; 91,5% medio en la dimensión status profesional; 49,1% alto en la dimensión monotonía



laboral.

5.2. LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Entre las limitaciones halladas durante la elaboración del estudio estuvieron:

- Debido a que los encuestados estaban en horario laboral, brindaron información de manera rápida, lo que resulto limitante para conocer más la situación de cada uno.
- También se presentaron dificultades al momento de ubicar a los participantes para las encuestas en vista de que atendían constantemente a los pacientes, por lo que se tuvo que recurrir a su horario laboral para su ubicación.

5.3. COMPARACIÓN CRÍTICA CON LA LITERATURA EXISTENTE

Los resultados de la investigación muestran que el nivel de satisfacción laboral en los profesionales de enfermería se encuentra en un nivel bajo, lo que guarda similitud, a los hallado por BACA, E. EN EL ESTUDIO “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES EN EL DEPARTAMENTO DE APOYO AL DIAGNÓSTICO DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO – PERÚ, 2017.”, quién obtuvo que el 65% se encuentra insatisfecho.

Tales resultados difieren, a lo hallado por MARTÍNEZ, S Y OTROS EN SU ESTUDIO ACERCA DE “SOBRECARGA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL PÚBLICO DE BUENOS AIRES – ARGENTINA, 2023” que encontró que respecto a la satisfacción laboral el 56,7% se encuentran satisfechos, el 43,3% medianamente satisfechos. Por su parte, NOLASCO, L. EN SU ESTUDIO “SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN COVID-2019, HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO – PERÚ 2021” menciona que el 77,8% del personal de enfermería se encuentra en un nivel de satisfacción laboral alto.

De los resultados acerca de las características socio demográficas de los profesionales de enfermería se asocian a la edad de 36 a 46 años entre solteros y casado preferencia de



sexo femenino, su condición laboral es de nombrados que cuentan con una especialidad, lo cuales tienen un tiempo de servicio más 10 años. Resultados que guardan similitud, a lo hallado por SOSA, S. Y OTROS. EN EL ESTUDIO “FACTORES QUE INFLUYEN EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL DE APOYO DANIEL ALCIDES CARRIÓN DE HUANTA - AYACUCHO, PERÚ, 2018.”, quien obtuvo que el 36,7% tienen entre 36 a 45 años, 50% tiempo de servicio más de 10 años.

Del mismo modo se tienen los datos sociodemográficos de ACEVEDO, P Y OTROS, EN SU INVESTIGACIÓN TITULADA “SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL CENTRAL DE LA CIUDAD DE VILLAVICENCIO- COLOMBIA 202” que evidencio un 86,7% son mujeres, 13,3% varones, y estos se asemejan a los resultados de la presente investigación, en la preferencia de la cantidad de profesionales de Enfermería del sexo femenino, al igual que en el estudio de MARTÍNEZ, S Y OTROS EN SU ESTUDIO ACERCA DE “SOBRECARGA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL PÚBLICO DE BUENOS AIRES – ARGENTINA, 2023” que encontró que el 73,2% es de sexo femenino; mientras que el 26,8% son del sexo masculino. Del mismo modo a lo hallado por CANTU, E Y OTROS, EN SU ESTUDIO ACERCA DE “SATISFACCIÓN LABORAL Y AUSENTISMO EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE MONTERREY MÉXICO 2020” encontró que el 73% de personal de Enfermería fueron del sexo femenino; el 27 % de sexo masculino. Notándose la preponderancia de las féminas en el ámbito profesional de Enfermería. Respecto al nivel de satisfacción laboral considerando sus dimensiones, se asocian la tensión al trabajo, competencias profesionales, profesión del trabajo, promoción profesional, relación interpersonal, status profesional y monotonía laboral en nivel medio,



resultados son similares a lo hallado por CASTILLO, G. EN SU INVESTIGACIÓN “SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO – HOSPITAL DOCENE BELÉN LAMBAYEQUE 2020” donde concluye que la satisfacción laboral del personal de enfermería es de 63,16 % nivel medio destacándose los factores motivadores; 79% desarrollo del trabajo; 84,21% responsabilidad; 89,05 % factores higiénicos en la supervisión; 52,63% relaciones humanas. Por su parte, CIEZA, M. EN EL ESTUDIO “SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR, LIMA–PERÚ, 2019” donde obtuvo un nivel de satisfacción laboral de nivel medio en sus dimensiones: 85,7% condiciones físicas y/o materiales; 71,4% beneficios labores y/o remunerativas; 62,9% políticas administrativas; 68,6% relaciones sociales; 51,3% desarrollo personal; 57,1% desempeño de tareas y 82,9% relación la autoridad.

Del mismo modo, el estudio DE FONSECA, M Y OTROS EN EL ESTUDIO “SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UNA INSTITUCIÓN DE SEGUNDO NIVEL DE LA CIUDAD DE MINATITLÁN – MÉXICO 2018”, contraria los resultados, en cuanto a satisfacción laboral se refiere, ya que este autor encontró que la satisfacción laboral tuvo un promedio de 84,52% puntos; 83,1% del personal de enfermería reportó insatisfacción laboral; los enfermeros presentaron mayor insatisfacción en relación con las enfermeras.

Ello semejante a lo hallado por ROLDAN, K EN SU ESTUDIO SOBRE “SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SANTA ROSA DE PUERTO MALDONADO 2019”, donde evidencia que menos de la mitad de los encuestados tienen satisfacción personal respecto a su trabajo. Al igual que con los resultados BACA, E. EN EL ESTUDIO “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES EN EL DEPARTAMENTO DE APOYO AL DIAGNÓSTICO DEL



HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO – PERÚ, 2017.”, quién obtuvo que el 65% se encuentra insatisfecho.

5.4. IMPLICANCIAS DEL ESTUDIO

Los resultados obtenidos en la presente investigación permitieron reafirmar los conceptos existentes respecto a la satisfacción laboral de los profesionales en enfermería, así como las dimensiones de la misma, las cuales tendrán un alcance significativo impactando en la comprensión de las necesidades y preocupaciones del personal, identificando áreas de mejora y diseños de estrategias efectivas para aumentar la satisfacción y el bienestar tanto de los profesionales como de los pacientes que reciben su atención.



CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos acerca del nivel de satisfacción laboral se concluye dando respuesta a los objetivos trazados:

1. Respecto a las características socio demográficas de los profesionales de enfermería del Hospital Antonio Lorena, 45,4% tenía entre 36 a 45 años de edad; el 68,8% fueron del sexo femenino; el 42,6 % fueron soltera/o y/o convive; el 53,2% calidad de nombrado; el 50,4% sin especialidad; el 46,8% tienen entre 5 a 10 años de tiempo de servicio.
2. El 54,3% satisfacción media en la dimensión satisfacción por el trabajo, 63,8% alto en la dimensión tensión relacionada al trabajo; 82,3% medio en la dimensión competencias profesionales; 88,5% alto en la dimensión presión del trabajo; 71,5% medio en la dimensión promoción profesional; 67,8% medio en la dimensión relación interpersonal; 91,5% medio en la dimensión status profesional; 49,1% alto en la dimensión monotonía laboral; por lo tanto el resultado de forma general; 51,9% tuvo un nivel bajo de satisfacción laboral.



SUGERENCIAS

En base a las conclusiones de la presente investigación se sugiere lo siguiente:

DIRIGIDO AL MINISTERIO DE SALUD

- Promover iniciativas en función a la mejora de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería a nivel nacional, a través de cuestionarios que sinceren las debilidades y fortalezas de los profesionales y sus condiciones laborales para mejorar su nivel de satisfacción en el trabajo.
- Mejorar las condiciones físicas de los centros de salud a nivel nacional, así como monitorear las condiciones laborales del profesional de salud para salvaguardar la integridad física y psicológica de los profesionales estudiados y del personal de salud.

A LOS DIRECTIVOS DEL HOSPITAL ANTONIO LORENA

- Profundizar espacios de integración y confianza, a través de actividades compartidas, para mejorar las interrelaciones de los profesionales de salud, sin importar la jerarquía del mismo, ello permitirá generar un ambiente laboral satisfactorio para el personal de salud.
- Realizar seguimiento periódico al nivel de satisfacción de los profesionales de enfermería del Hospital Antonio Lorena, para asegurar un servicio de calidad, mejorar el equipamiento e infraestructuras para brindar una adecuada atención a los usuarios, de manera que también se busquen mejorar las condiciones laborales de los profesionales de salud.

A LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL ANTONIO LORENA

- Mantener una comunicación asertiva con jefes y compañeros de trabajo, de manera constructiva puedan generar o incentivar mejoras desde su experiencia, para optimizar la mejora de la calidad en su ambiente laboral y las condiciones de prestación del servicio de salud.



REFERENCIAS

1. World Health Organization (WHO). La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. 7 de abril de 2020. disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
2. Baldini SCPM, Viana M. Los trabajadores de enfermería en la pandemia Covid-19 y las desigualdades sociales. Revista da Escola de Enfermagem. 2020; 54: p. 1-3. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/reeusp/a/TkQMY6gqJnXwpRzkGQN8V6P/?format=pdf&lang=es>
3. Padilla M, Troya C, Camacho L, Benavides L. Evaluación de la satisfacción laboral en un grupo de enfermeras de cuatro ciudades del Ecuador en el mes de enero de 2020. PFR [Internet]. 1 de marzo de 2020 [citado 28 de abril de 2023];5(1). Disponible en: <https://practicafamiliarrural.org/index.php/pfr/article/view/145>
4. Chávez, M, Placencia, M, Muñoz, M.: Clima y satisfacción laboral prepandemia del personal de enfermería en un servicio de emergencia. Revista de la facultad de medicina humana 2023; <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7616819> <https://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH/article/view/5646/7841>
5. Saldarriaga SL. Situación de los servicios de salud para enfrentar la pandemia de coronavirus en el Perú. Revista NURE investigación. 2020; 17(108): p. 1-2. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7616819>
6. INEI Compendio estadístico Peru 2019-2020.[Internet] 2020 [citado el 28 de febrero del 2023] Disponible en: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1758/cap06/cap06.pdf
7. Martínez, M y Gonzales J,. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina. Información para directivos de la Salud. 2022; 20(2). [internet]. [citado 01 de marzo de 2023].Disponible en: <https://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/1226>
8. Acevedo P, Naranjo H. Satisfacción laboral del personal de enfermería en el hospital central de la ciudad de Villavicencio Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia; 2021. [internet]. [citado 10 de junio del 2023]. Disponible en:



<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/388d4c3e-a891-40c7-8600-46018279b051/content>

9. Cantú E, Medina X. Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. Investigación. 2020. [internet]. [citado 11 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2020/eim201e.pdf>
10. Fonseca M, Gonzales C, Castañon E, Morales K. Satisfacción laboral del personal de enfermería en una institución de segundo nivel. 2018; 1(1). [internet]. [citado 10 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04ca201601.pdf>
11. Castillo G. Satisfacción laboral del personal de enfermería. Centro Quirúrgico-Hospital Docente Belén Lambayeque, noviembre, 2020. [internet]. [citado 15 de agosto de 2023]. Disponible en: https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9127/Morales_Castillo_Glendy_Zoilita.PDF?sequence=1&isAllowed=y
12. Cieza M. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital de emergencias Villa el Salvador - Noviembre 2017 Lima: USMP; 2019. [internet]. [citado 18 de octubre de 2023].
13. Roldan K. Satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado. Puerto Maldonado: Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios; 2019. [internet]. [citado 18 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://www.google.com/search?client=firefox-b-e&q=ROLDAN%2C+K.+En+el+estudio+%E2%80%99CSATISFACCI%C3%93N+LABORAL+DEL+PERSONAL+DE+ENFERMER%C3%8DA+DEL+HOSPITAL+SANTA+ROSA+DE+PUERTO+MALDONADO+-+PER%C3%9A+2019%E2%80%9D>
14. Rojas Y. Nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima: Universidad Norbert Wiener; 2019. [internet]. [citado 18 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/3115/TESIS%20Rojas%20Yohon.pdf?sequence=1>
15. Sosa, s. y otros. “Factores que Influyen en la Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería en el Hospital de apoyo Daniel Alcides Carrión de Huanta - Ayacucho, Perú, 2018.” [Internet]. [citado el 20 de octubre del 2023]. Disponible en:



http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/UNSCH/3457/1/TESIS%20EN757_Sos.pdf

16. Nolasco L. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de los servicios de atención COVID Hospital Regional del Cusco - 2021 Cusco: Universidad Andina del Cusco; 2021. [internet]. [citado 18 de noviembre de 2023]. disponible en: https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4715/Lizbeth_Tesis_bachiller_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
17. Cutipa K, Tintaya V. Clima organizacional y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de los servicios de emergencia, medicina y cirugía del hospital Antonio Lorena. Cusco: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco; 2022. [internet]. [citado 18 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/6587?show=full>
18. Baca E. Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales en el departamento de apoyo al diagnóstico del Hospital Regional del Cusco, 2017. Cusco: Universidad Andina del Cusco; 2019, Disponible en: <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/2735>
19. Cueva G. Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal en el Hospital Hermilio Valdizán. [Tesis de grado]. Lima: Universidad César Vallejo; 2016. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8413>
20. Alemán J. Satisfacción Laboral del personal de enfermería de la sala de neonatología, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua. [Tesis de grado]. Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua; 2017
21. Witter B, Gas D, Luna R, Lucía G, Haya M, Portillo E, et al. Cuarta edición revisada McGraw-Hill Interamericana HEALTHCARE GROUP MEXICO • AUCKLAND • BOGOTA • CARACAS • LISBOA • LONDRES MADRID • MILAN • MONTREAL • NUEVA DELHI • NUEVA YORK SAN FRANCISCO • SAN JUAN • SINGAPUR • SIDNEY • TORONTO [Internet]. disponible en: <https://books.instituto-idema.org/sites/default/files/Tratado%20de%20Enfermer%C3%ADa%20Pr%C3%A1ctica%20Du-Gas.pdf>
22. Robbins P; Timothy A. Judge. Comportamiento Organizacional. Edición Décima. D.R., Pearson Educación de México. 2010. [Internet]. Disponible en: [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LaSatisfaccionLaboralYSusDeterminantesEnLasCoopera-2774951%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LaSatisfaccionLaboralYSusDeterminantesEnLasCoopera-2774951%20(1).pdf)



23. Zubieta, J.C. y Susinos, T. Las satisfacciones e insatisfacciones de los enseñantes. Madrid: CIDE, 1992. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>
24. Hannoun, G. Satisfacción Laboral [Tesis de grado], Universidad de Cuyo – Mendoza. 2011. Argentina. Disponible en:
https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf
25. Weinert, A. Manual de psicología de la organización: La conducta humana en las organizaciones. Barcelona. 1985. Pág. 297 – 8.
26. Locke E. La naturaleza y las causas de la satisfacción laboral. Manual de Psicología Industrial y Organizacional, Chicago. Edit. Dunnette. 1986. Pág. 13, 15. Disponible en:
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5483/Morales_cm.pdf?sequence=3&isAllowed=y#:~:text=Conclusiones%3A%20el%20nivel%20de%20satisfacci%C3%B3n,esto%20es%20preocupante%20ya%20que
27. Anastasio Ovejero Bernal, García AI. Feedback laboral y satisfacción. Revista electrónica iberoamericana de psicología social: REIPS [Internet]. 2023 [citado 2023 oct 30];1(0):3. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1088519file:///D:/Topico/Downloads/Dialnet-LaSatisfaccionLaboralYSusDeterminantesEnLasCoopera-2774951.pdf>
28. Gibson, J. “Las organizaciones” (8° ed.) Mc Graw Hill (Madrid 1996). [Internet]; pág. 3. [citado 18 de octubre de 2022]. disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>
29. Teoría de Herzberg: definición y concepto [Internet]. 2023 [citado 1 de julio del 2023]. Disponible en: <https://cobee.io/blog/teoria-herzberg/>
30. Palma S. Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. Rev. Inv. Psicología [Internet]. 2000; 3(1): 12-5. [citado 18 de junio de 2023]. Disponible en:
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/4909/4764>
31. Lawler E. Motivation in work organizations [internet]. Monterrey: Brooks/Cole; 1973. [Citado 22 de julio de 2023]. Disponible en:
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-



[221X2018000400641#:~:text=%E2%80%9CEI%20modelo%20de%20los%20determinantes,satisfacci%C3%B3n%20o%20la%20insatisfacci%C3%B3n%20laboral.](#)

32. Gomez P. Factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos pediátricos en una clínica de Lima. [Tesis de segunda especialidad]. Lima: Universidad Peruana Unión.; 2020. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3266>
33. Fisher, C. Mood and emotions while working: Missing pieces of job satisfaction. Rev Org Behavior. 2000; 21(1), 185-202.
34. Sánchez M, García M. Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. Scientia Et Technica. [Internet]. [citado 22 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>
35. Royer, R. enfermería como profesión [Internet]. prezi.com. [citado el 15 de octubre del 2023]. Disponible en: <https://prezi.com/p/xpz4mhj1sak3/enfermeria-como-profesion/>
36. Bracamonte LM, Gonzalez-Argote J. Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su relación en la satisfacción laboral. Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara [Internet]. 2022 Feb 11 [citado el 23 de agosto del 2023]. Disponible en: <https://fundacionmenteclara.org.ar/revista/index.php/RCA/article/view/265>
37. Brayfield, A. H. y Crockett, W. H. Employee attitudes and employee performance. Psychological Bulletin, 1955. 52(5), p. 396-424.
38. Judge, T. A., Thorensen C. J., Bono, J. E. y Patton G. K. The job satisfaction-job performance relationship: a qualitative and quantitative review. Psychol Bulletin. May, 2001. 127(3): 376-407.
39. Petty, M. M., McGee, G. W. y Cavender, J. W. A Meta-Analysis of the Relationships Between Individual Job Satisfaction and Individual Performance”. Academy of Management Review. 1984. 9(4), pp. 712-21
- 40 Oswald, A. J., Proto, E. y Sgroi, D. Happiness and productivity. Journal of Labor Economics, 2009, 33, (4), 789-822.
41. Por P, Yael S, Rivera M, Asesor H, Profesor, Céspedes N. “DETERMINANTES DE



LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL SECTOR SALUD PERUANO” Trabajo de Investigación presentado para optar al Grado Académico de Magíster en Economía [Internet]. 2018 [citado el 24 de julio del 2023]. Disponible en:

https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2268/Yael_Tesis_maestria_2018.pdf?se-

42. Memenza C, Caman dIC. Reflexiones sobre la protección laboral de los trabajadores de la salud en tiempos de COVID-19. Revista actualidad Laboral. 2020. [revista en Internet]. Disponible en: <https://actualidadlaboral.com/reflexiones-sobre-la-proteccion-laboral-de-los-trabajadores-de-la-salud-en-tiempos-de-covid-19/>
43. Portero de la Cruz S, Vaquero Abellán M. Professional burnout, stress and job satisfaction of nursing staff at a university hospital. Revista Latino-Americana de Enfermagem [Internet]. 2015 (citado el 15 de agosto del 2023):543–52. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4547079/>
44. Rodriguez A, Gomez P, Dios R. Estudio de la satisfacción laboral en los equipos de atención primaria en un área sanitaria de Asturias. Enfermería Global [revista en Internet] 2017 [citado 01 de abril de 2023];16(3):369- 383. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v16n47/1695-6141-eg-16-47-00369.pdf>
45. Contreras M. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculados a una I.P.S de III nivel de atención Bogotá 2013 [tesis de Maestría, énfasis en gerencia en servicios de salud]. Colombia, 2013. Disponible en: <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/49627/33104241.2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
46. Manrique-Abril FG, Amaya GMH, Fandiño YRM. Validez Y Fiabilidad En Colombia Del Font Roja. Revista Hacia la Promoción de la Salud [Internet]. 2019 [citado el 20 de mayo del 2023];24(2):46–59. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=309162719005>
47. Gonzales J. Habilidades directivas y satisfacción laboral del personal de salud del centro quirúrgico del Hospital de Andahuaylas, 2021. [Tesis de Maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021.p.16.



ANEXOS



A. MATRIZ DE CONSISTENCIA

“NIVEL DE SATISFACCION LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL ANTONIO LORENA, CUSCO 2023.”			
PROBLEMAS	OBJETIVOS	VARIABLES/DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	VARIABLE	Alcance de investigación: Descriptivo Diseño de investigación: No experimental Enfoque de investigación: Cuantitativo Población: profesionales de enfermería del Hospital Antonio Lorena del Cusco
¿Cuál es el Nivel de Satisfacción Laboral en Profesionales de Enfermería del Hospital Antonio Lorena, Cusco 2023?	Determinar el Nivel de Satisfacción Laboral en Profesionales de Enfermería del Hospital Antonio Lorena, Cusco 2023.	Satisfacción laboral	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	DIMENSIONES	
¿Cuáles son las características socio demográficas de los profesionales de enfermería del Hospital Antonio Lorena, Cusco?	Describir las características socio demográficas de los profesionales de enfermería del Hospital Antonio Lorena.	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción por el trabajo • Tensión relacionada con el trabajo • Competencias profesionales • Presión del trabajo • Promoción profesional • Relación interpersonal • Status profesional • Monotonía laboral 	
¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral considerando cada una de sus dimensiones, en profesionales de enfermería del Hospital Antonio Lorena, Cusco?	Determinar el nivel de satisfacción laboral considerando cada una de sus dimensiones, en profesionales de enfermería del Hospital Antonio Lorena.		



B. MATRIZ DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: NIVEL DE SATISFACCION LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL ANTONIO LORENA, CUSCO 2023

DIMENSION	SUB DIMENSIÓN	PESO	NUMERO DE ÍTEMS	ÍTEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN
Satisfacción por el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Satisfacción personal Interés en el trabajo 	8%	2	<ul style="list-style-type: none"> Estoy satisfecho ejerciendo mi profesión en el Hospital Antonio Lorena. 	<ul style="list-style-type: none"> Nunca =1 punto Casi nunca=2 puntos A veces=3 puntos Casi siempre=4 puntos Siempre=5 puntos
Tensión relacionada con el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Carga laboral Agotamiento físico Estrés laboral 	24%	6	<ul style="list-style-type: none"> Considero que siento interés por las labores que realizo en el Hospital Antonio Lorena. Considero que tengo excesiva responsabilidad en mi trabajo Al final de la jornada de un día me suelo encontrar muy cansado. Con bastante frecuencia me sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo. Me he visto obligado a emplear a tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo. Me trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, mi salud y mis horas de sueño. La condición laboral que poseo me genera estrés en el trabajo. 	
Competencias profesionales	<ul style="list-style-type: none"> Capacitación Perfil profesional Competitividad 	12%	3	<ul style="list-style-type: none"> Con frecuencia tengo sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo. Con frecuencia estoy convencido de que el puesto de trabajo que ocupo, es el que me corresponde de acuerdo a mi capacitación y preparación profesional. Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura d 	



				ellos demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés y tensión.	
Presión del trabajo	<ul style="list-style-type: none">● Material de trabajo● Infraestructura	16%	4	<ul style="list-style-type: none">● Me falta tiempo para realizar mi trabajo.● Se cuenta con los materiales suficientes para realizar mi trabajo como debería ser.● Creo que mi trabajo es excesivo, se necesita más profesional de enfermería.● La infraestructura del servicio donde se realiza las labores diarias son las adecuadas.	
Promoción profesional	<ul style="list-style-type: none">● Crecimiento profesional● Reconocimiento	12%	3	<ul style="list-style-type: none">● Tengo oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas.● Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante.● Tengo muchas posibilidades de promoción profesional.	
Relación interpersonal	<ul style="list-style-type: none">● Cordialidad● Respeto	12%	3	<ul style="list-style-type: none">● La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial.● Estoy seguro de conocer lo que mi jefe/a espera de mi en el trabajo.● Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales.	
Status profesional	<ul style="list-style-type: none">● Autonomía laboral● Remuneración● Beneficios laborales	12%	3	<ul style="list-style-type: none">● Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo independencia.● La remuneración que recibo por mi trabajo es acorde con mi formación profesional.● Los beneficios que gozo por mi trabajo satisfacen mis expectativas.	
Monotonía laboral	<ul style="list-style-type: none">● Tareas repetitivas	4%	1	<ul style="list-style-type: none">● Mi actual trabajo en el hospital es el mismo de todos los días, no varía nunca.	



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

CUESTIONARIO FONT ROJA– SATISFACCION LABORAL

Estimada (o) Licenciada (o), a continuación, se le presentará una serie de preguntas para lo cual solicito su colaboración, recalcando que la encuesta es de carácter anónimo y guarda confidencialidad, la finalidad de esta encuesta es conocer el Nivel de Satisfacción Laboral de los Profesionales de Enfermería.

INSTRUCCIONES: El cuestionario Font roja contiene una serie de preguntas sobre su trabajo y sobre cómo se encuentra usted en el mismo. Marque con una (X) las siguientes características que se ajusten a su persona y complete los datos que se pide, recuerde que es de carácter totalmente anónima y confidencial. Se espera que sea honesto (a) en sus respuestas. Se le agradece anticipadamente su participación.

***Nunca:** (N) 1 punto ***Casi siempre:** (CS) 4 puntos ***Siempre:** (S) 5 puntos

***Casi nunca:** (CN) 2 puntos ***A veces:** (AV) 3 puntos

Fecha: _____ / _____ / _____

Edad: () 26 a 35 años, () 36 a 45 años, () 46 a más años.

Sexo: M () F (). Estado Civil: a) Soltero/a – Conviviente.

b) Casado/a.

c) Divorciado/a

d) Viudo/a

Condición Laboral: () Nombrado; () CAS; () Contrato por Terceros.

Logros académicos alcanzados: () 2da Especialidad, () Sin Especialidad;
() Maestría; () Doctorado.

Tiempo de servicio: () Menor de 5 años, () Entre 5 a 10 años, () Más de 10 años La puntuación se representará de la siguiente manera:



	1	2	3	4	5
N°	N	CN	AV	CS	S

Satisfacción por el trabajo

1	Estoy satisfecho ejerciendo mi profesión.				
2	Considero que siento interés por las labores que realizo.				

Tensión relacionada con el trabajo

3	Considero que tengo excesiva responsabilidad en mi trabajo.				
4	Al final de la jornada de un día me suelo encontrar muy cansado.				
5	Con bastante frecuencia me sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo.				
6	Me he visto obligado a emplear a tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.				
7	Mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, mi salud y mis horas de sueño.				
8	La condición laboral que poseo me genera estrés en el trabajo.				

Competencias profesionales

9	Con frecuencia tengo sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo.				
10	Con frecuencia estoy convencido de que el puesto de trabajo que ocupo, es el que me corresponde de acuerdo a mi capacitación y preparación profesional.				
11	Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de ellos demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés y tensión.				

presión del trabajo

12	Me falta tiempo para realizar mi trabajo.				
13	Se cuenta con los materiales suficientes para realizar mi trabajo como debería ser.				
14	Creo que mi trabajo es excesivo, se necesita más personal de enfermería.				
15	La infraestructura del servicio donde se realiza las labores diarias son las adecuadas.				

Promoción profesional

16	Tengo oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas.				
17	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante.				
18	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional.				

Relación interpersonal

--	--	--	--	--	--



19	La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial.					
20	Estoy seguro de conocer lo que mi jefe/a espera de mi en el trabajo.					
21	Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales.					
Status profesional						
22	Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo independencia.					
23	La remuneración que recibo por mi trabajo es acorde con mi formación profesional.					
24	Los beneficios que gozo por mi trabajo satisfacen mis expectativas.					
Monotonía laboral						
25	Mi actual trabajo en el hospital es el mismo de todos los días, no varía nunca.					



Consentimiento informado
UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Fecha: (----/----/----)

Estoy de acuerdo en participar en el cuestionario sobre el tema de investigación “Nivel de Satisfacción Laboral en Profesionales de Enfermería del Hospital Antonio Lorena, Cusco-2023” habiéndome informado sobre los fines de esta investigación y el anonimato de la participación.

Firma del participante

Cusco-Perú

2023

