

“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”



**SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL ENFERMERO
ESPECIALISTA EN CUIDADOS INTENSIVOS EN UNA INSTITUCIÓN DE
SALUD PRIVADA**

**TRABAJO ACADEMICO PARA OPTAR EL TITULO DE ESPECIALISTA EN
ENFERMERIA EN CUIDADOS INTENSIVOS**

AUTORAS:

Lic. Laura Macedo Cáceres

Lic. Ivette Vivanco Vidarte

LIMA – PERÚ

2014

Lic. Blanca Bernuy Verand
ASESORA

RESUMEN

La satisfacción laboral es una percepción subjetiva e individual producto de una valoración afectiva de las personas dentro de una organización frente a su trabajo y a las consecuencias que se derivan de este, hoy en día se ha convertido en uno de los principales objetos de estudio dentro de organizaciones públicas y privadas, siendo éste un indicador de calidad de vida del trabajador; así una mayor satisfacción laboral se verá reflejada en una mayor motivación en el trabajo y reducción de estrés (1). El nuevo modelo de gestión en hospitales obliga a buscar la calidad de procesos, por lo tanto es necesario considerar las condiciones de trabajo y los factores humanos, diversos estudios a nivel mundial realizados en Establecimientos de Salud señalan que el grado de satisfacción es un indicador de la atención que mejora la relación profesional / usuario (2).

El profesional de enfermería especializado que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos, se encuentra sometido diariamente a fuertes exigencias para conseguir una mayor calidad en la atención en salud, atravesando cada día nuevos retos profesionales, distinta rutina de trabajo y mayor estrés, reflejándose en satisfacción o no satisfacción.

El presente marco conceptual y teórico se basa en definiciones y teorías de la satisfacción laboral en el campo organizacional, como lo son la Teoría de la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow y la Teoría bifactorial de Herzberg, las cuales han repercutido en el diseño de instrumentos que permiten medir dicho constructo. La satisfacción laboral es producto de la dinámica de tres diferentes factores relacionados entre sí dentro de una organización, factores relacionados con el trabajo, factores relacionados con el desempeño de la profesión y de relaciones interpersonales. Dichos factores son empleados en el cuestionario Font- Roja, que a raíz de ellos exploran nueve sub-factores que determinan la satisfacción laboral en el contexto asistencial hospitalario. Es por ello que éste estudio hace su uso para un mejor reflejo de sus resultados.

La labor del profesional enfermero en cuidados intensivos debe ser seguida de un monitoreo de la satisfacción laboral para así brindar atención profesional de calidad. Es por ello que el presente estudio busca determinar el grado de satisfacción laboral del profesional enfermero especialista en cuidados intensivos en una institución de salud privada.

INDICE

CAPITULO I INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO II PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1.-Descripción del problema.....	6
2.2.-Formulación del problema.....	6

CAPITULO III PROPOSITO Y OBJETIVOS

3.1.-Propósito.....	8
3.2.-Objetivos.....	8
3.3.-Justificación.....	9
3.4 Factibilidad del estudio.....	9
3.5 Alcance del Estudio.....	9

CAPITULO IV MARCO TEORICO

4.1.-Antecedentes.....	10
4.2.-Base Teórica.....	11

CAPITULO V OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

5.1.-Operacionalización de variables.....	16
---	----

CAPITULO VI MATERIAL Y METODOS

6.1.-Tipo de investigación.....	19
6.2.-Área de estudio	19
6.3.-Población y muestra	19
6.4.-Técnica e instrumento de recolección de datos.....	21
6.5.-Plan de recolección de datos.....	21
6.6 Análisis de datos	22

CAPITULO VI CONSIDERACIONES ADMINISTRATIVAS Y ÉTICAS

7.1.- Consideraciones éticas.....	23
7.2.- Consideraciones administrativas.....	23

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	25
---------------------------------	----

ANEXOS

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral es una percepción subjetiva e individual producto de una valoración afectiva de las personas dentro de una organización frente a su trabajo y a las consecuencias que se derivan de este, hoy en día se ha convertido en uno de los principales objetos de estudio dentro de organizaciones públicas y privadas, siendo éste un indicador de calidad de vida del trabajador; así una mayor satisfacción laboral se verá reflejada en una mayor motivación en el trabajo y reducción de estrés (1). El nuevo modelo de gestión en hospitales obliga a buscar la calidad de procesos, por lo tanto es necesario considerar las condiciones de trabajo y los factores humanos, diversos estudios a nivel mundial realizados en Establecimientos de Salud señalan que el grado de satisfacción es un indicador de la atención que mejora la relación profesional / usuario (2).

En el Perú en el año 2002, el Ministerio de Salud realizó un estudio cuyo objetivo era recoger información sobre las percepciones que tienen los trabajadores de su ambiente de trabajo y que se traduce generalmente en la satisfacción o insatisfacción en relación a lo que espera de la organización y lo que percibe de ella, donde concluyó que los trabajadores de salud sienten mayor satisfacción personal y profesional con su trabajo cuando pueden ofrecer atención de calidad y sentir que su labor es valiosa (3). Sin embargo no han incorporado aún una evaluación permanente y/o seguimiento de los resultados obtenidos o el impacto logrado relacionado al nivel de satisfacción laboral, lo que demuestra la falta de preocupación y/o interés hacia los RRHH en el sector público.

El personal de enfermería representa el mayor capital humano en cualquier organización hospitalaria, representando entre el 50 a 60%, es por ello que la satisfacción laboral en Enfermería se ha considerado un desafío crítico para las organizaciones de salud del mundo. La American Nurses Association (ANA) mencionó que la calidad de atención de enfermería se encuentra relacionada directamente con la satisfacción laboral (1). El profesional de enfermería especializado que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos, se encuentra sometido diariamente a fuertes exigencias para conseguir una mayor calidad en la atención en salud, atravesando cada día nuevos retos profesionales, distinta rutina de trabajo y mayor estrés, reflejándose en satisfacción o no satisfacción.

El presente marco conceptual y teórico se basa en definiciones y teorías de la satisfacción laboral en el campo organizacional, como lo son la Teoría de la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow y la Teoría bifactorial de Herzberg, las cuales han repercutido en el diseño de instrumentos que permiten medir dicho constructo. La satisfacción laboral es producto de la dinámica de tres diferentes factores relacionados entre sí dentro de una organización, factores relacionados con el trabajo, factores relacionados con el desempeño de la profesión y de relaciones interpersonales. Dichos factores son empleados en el cuestionario Font- Roja, que a raíz de ellos exploran nueve sub-factores que determinan la satisfacción laboral en el contexto asistencial hospitalario. Es por ello que éste estudio hace su uso para un mejor reflejo de sus resultados.

La labor del profesional enfermero en cuidados intensivos debe ser seguida de un monitoreo de la satisfacción laboral para así brindar atención profesional de calidad. Es por ello que el presente estudio busca determinar el grado de satisfacción laboral del profesional enfermero especialista en cuidados intensivos en una institución de salud privada.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Descripción del problema.

Actualmente vivimos en continuos cambios, la globalización nos exige un desarrollo profesional y personal a lo largo de nuestra vida y una gran capacidad de flexibilidad para una mayor adaptación a dichos cambios, instituciones prestadoras de servicios de salud muestran preocupación frente a la satisfacción de los clientes externos, pero muy pocos se preocupan por la satisfacción del cliente interno, que es pieza fundamental en la calidad de la atención.

La satisfacción laboral, es una percepción individual donde la persona realiza una valoración subjetiva acerca de su trabajo dentro de una organización (4), ha sido estimada como un factor causal en la calidad de la atención, pues no es probable conseguir que una persona realice un trabajo con calidad y eficacia, si no se encuentra satisfecha durante su realización mismo (5).

Así mismo puede verse influida por diversos factores como los relacionados con el trabajo, relacionados con el desempeño de la profesión y de relaciones interpersonales. Estos factores influyen de manera significativa sobre la satisfacción laboral del enfermero y en consecuencia en la calidad de atención que presta al paciente, a la familia y a la comunidad.

En la actualidad existen diversos estudios centrados en la determinación de la satisfacción laboral, gran parte de ellos enfocados en el impacto relativo de las características personales, demográficas, y variables organizacionales, pero ningún modelo teórico ha dominado el campo en su totalidad.

Enfermería se encarga del cuidado de la vida y la salud de las personas, inmersa en una estructura institucional donde se cuentan con condiciones de carga física y emocional que necesariamente influyen en la persona que lo realiza.

Los profesionales de enfermería se encuentran sometidos diariamente a fuertes exigencias para conseguir una mayor calidad en la atención en salud, especialmente en las Unidades de Cuidados Intensivos e Intermedios (UCI y UCIN) donde los

procesos y procedimientos son de mayor complejidad, demanda y capacitación para el profesional.

Hoy se ha considerado actualmente un desafío crítico para las organizaciones de salud, ya que el personal de enfermería es el mayor capital humano en cualquier organización hospitalaria (1). Las enfermeras representamos entre el 50 y 60 % del recurso humano de salud en el mundo , es el grupo que tiene mayor contacto con el paciente, es quien refleja el compromiso institucional, por lo tanto se espera de ella una atención oportuna y de calidad, bajo principios morales y éticos. No obstante, la calidad de la atención depende de una distribución adecuada de personal capacitado, así como también de la satisfacción laboral de éste, ya que, enfermeras mas satisfechas tienden a estar más comprometidas con las organizaciones en donde se desempeñan.

2.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

Es por ello, que el presente proyecto tiene la siguiente interrogante:

¿Cuál es el grado de satisfacción laboral del profesional enfermero especialista de Cuidados Intensivos en la Clínica San Felipe en el año 2014?

CAPITULO III

PROPÓSITO Y OBJETIVOS

3.1.-PROPÓSITO

Identificar el grado de satisfacción laboral en el profesional enfermero especialista en Cuidados Intensivos, para potenciar y fortalecer los factores de satisfacción positivos y reforzar los negativos, que impidan que no haya una adecuada satisfacción laboral en el profesional, a fin de prestar un servicio de calidad al usuario y contribuir al crecimiento personal y profesional enfermero.

3.2.- OBJETIVOS

3.2.1. Objetivo General

Determinar el grado de satisfacción laboral del Profesional Enfermero especialista de Cuidados Intensivos en la Clínica San Felipe en el 2014.

3.2.2.-Objetivos Específicos

1. Identificar los factores interpersonales que determinan la satisfacción laboral del profesional enfermero especialista de Cuidados Intensivos que trabajan en una Institución privada de salud
2. Identificar los factores relacionados con el trabajo que determinan la satisfacción laboral del profesional enfermero especialista de Cuidados Intensivos que trabajan en una Institución privada de salud.
3. Identificar los factores relacionados con el desempeño de la profesión que determinan la satisfacción laboral del profesional enfermero especialista de Cuidados Intensivos que trabajan en una Institución privada de salud

3.3.-JUSTIFICACION:

La satisfacción laboral del enfermero especialista es un componente importante para la Institución y los pacientes, pues es quien brinda los cuidados críticos y realiza la mayoría de funciones administrativas y asistenciales en el servicio.

La real satisfacción del hombre con su trabajo proviene del hecho de enriquecer el puesto de trabajo, para que de esta manera pueda desarrollar una mayor responsabilidad y experimentar a su vez un crecimiento mental y psicológico (7).

El profesional enfermero no puede dar calidad ni ejercer armónicamente su profesión a menos que éste se sienta satisfecho en el ámbito profesional, personal y laboral (8).

Es fundamental investigar la satisfacción laboral del profesional de enfermería para encontrar criterios que faciliten la toma de decisiones que mostrarán como consecuencia, una mejora de la práctica cotidiana de los profesionales, en la calidad de vida, estado de salud y relaciones humanas del personal de enfermería y evidentemente en la calidad del cuidado profesional.

Un entorno laboral saludable es esencial, no sólo para lograr la salud de los trabajadores, sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, motivación laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida en general (9).

4. FACTIBILIDAD DEL ESTUDIO:

El presente estudio cuenta con el apoyo de la Dirección Médica, Jefatura de Enfermería de la Clínica San Felipe, así como el apoyo de la jefa de los servicios: UCI y UCIN de dicha Institución. Así mismo, el financiamiento es accesible cubierto por las investigadoras, lo cual facilita la realización del estudio.

3.5.-ALCANCE DEL ESTUDIO

Los resultados obtenidos permitirán determinar el grado de satisfacción laboral del profesional de enfermería de las unidades de cuidados intensivos y cuidados intermedios, para poder realizar un cambio y/o rectificar actitudes determinadas que se refleje en la labor diaria, así mismo abrir campo a una nueva perspectiva de atención.

CAPITULO IV

MARCO TEORICO

4.1.-ANTECEDENTES:

Existen diversos estudios relacionados con la satisfacción laboral en el campo de enfermería, que desarrollan información acerca del tema, y resultados que repercuten evidentemente en la calidad del cuidado profesional.

Un estudio realizado por la Universidad Nacional de la Plata, Argentina muestra que en las variables con mayores frecuencias de 88% a 80% se hallan tres situaciones posibles de generar más satisfacción que otras, entre ellas “las Relaciones con tus compañeros de trabajo”, “El trato que recibo de mi jefe”; “Recibir apoyo del jefe”; de mayor a menor frecuencia. Los factores motivacionales mostraron ser causas más poderosas de satisfacción. Por último 37% de los trabajadores se encuentran medianamente satisfechos con su puesto actual, mientras que el 28% confeso “ninguna satisfacción”, en general las respuestas fueron bastantes dispersas (10).

Otro estudio relacionado con la Satisfacción laboral de las enfermeras en salas de hospitalización de adultos muestran que la insatisfacción, es el sentimiento que primó entre ellas, además que sienten satisfacción cuando el paciente sale recuperado, dan cuidado directo o hay resultados positivos con su gestión (11).

Los resultados de una Investigación realizada por la Universidad de Murcia, en España mostró que el personal enfermero siente satisfacción en la dimensión trabajo actual, insatisfacción en la dimensión remuneración e incertidumbre en las dimensiones oportunidades de progreso, supervisión, compañeros de trabajo y trabajo en general (12).

Otra investigación en Bogotá, señala que las enfermeras son quienes presentan mayor insatisfacción en relación a los hombres. Los hombres enfermeros se hallan más satisfechos con su trabajo, pero presentan mayor presión y tensión en relación con su trabajo, los factores identificados con insatisfacción fueron la promoción y competencia profesional, los mejor calificados la relación interpersonal con los jefes y con los compañeros. Los factores extrínsecos no mostraron diferencias estadísticamente significativas(1).

Por último una investigación desarrollada en Costa Rica, señala que la comunicación se definió satisfactoria; pero se recomienda que sea breve, concisa y retroalimentada. El liderazgo, se calificó como satisfactorio; aunque a las jefaturas se les solicita mejorar el estímulo a la excelencia, el trabajo en equipo y la solución de conflictos. La motivación por el trabajo se describe como fuente de satisfacción y de realización; pero tanto las jefaturas del área, como las del Hospital, deben analizar lo concerniente a: incentivos, reconocimientos, motivación del desempeño, evaluación objetiva del desempeño y condiciones físicas del trabajo. La reciprocidad, se determinó como satisfactoria y se recomienda equidad en la asignación a cursos y ascensos (13).

4.2.-BASE TEÓRICA

4.2.1 SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral es la actitud con la que el trabajador enfrenta su propio trabajo. Esta actitud basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo es determinada, conjuntamente, por las características actuales del puesto con las percepciones que tiene el trabajador de lo que debería ser (14).

La satisfacción laboral ha sido estimada como un factor causal en la calidad de la atención, pues no es probable conseguir que una persona realice un trabajo con calidad y eficacia si no se encuentra satisfecha durante su realización y con los resultados del mismo (15).

Nadie duda en la actualidad de la importancia que tienen las personas en cualquier institución, ya sea pública o privada, para el logro y la consecución de objetivos, ya que disponer de personas motivadas y satisfechas con su trabajo y con la organización aumenta su rendimiento y la calidad del servicio que prestan.

4.2.2 TEORÍA BIFACTORIAL DE HERZBERG

El estudio de la satisfacción laboral se hizo más sofisticado con la introducción de la teoría de motivación-higiene o también llamada bifactorial de Herzberg. Esta teoría centra su atención en el trabajo en sí mismo como fuente principal de satisfacción.

Para Herzberg, el concepto de satisfacción laboral tiene dos dimensiones, la satisfacción y la insatisfacción individual, a las cuales le afectan dos grupos de factores diferentes; es decir, que los factores que generan la satisfacción son radicalmente distintos de los que originan la insatisfacción.

Los factores que generan satisfacción se conocen como intrínsecos, motivadores o satisfactores, y los que producen insatisfacción como extrínsecos, de higiene, insatisfactores, o de apoyo (14).

- **Factores higiénicos o factores extrínsecos**

Están relacionados con la insatisfacción, pues se localizan en el ambiente que rodean a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo. Como esas condiciones son administradas y decididas por la empresa, los factores higiénicos están fuera del control de las personas. Los principales factores higiénicos son: el salario, los beneficios sociales, el tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas y directrices de la empresa, el clima de relaciones entre la empresa y las personas que en ella trabajan, los reglamentos internos, el estatus y el prestigio, y la seguridad personal, entre otros.

- **Factores motivacionales o factores intrínsecos**

Están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña.

4.2.3 LA TEORÍA DE LA JERARQUÍA DE LAS NECESIDADES

Una de las teorías más conocidas sobre motivación es la desarrollada por el psicólogo Abraham Maslow, a partir de observaciones clínicas . Este autor propone que la motivación humana se basa en la voluntad de satisfacer sus necesidades (fuerza interna), identificando una jerarquía de cinco necesidades, desde las necesidades fisiológicas básicas hasta las necesidades más altas de realización personal (15).

4.2.4 Satisfacción laboral en enfermería.

El trabajo del enfermero profesional implica actividades técnicas, relacionales, de organización y administrativas, con grandes responsabilidades, en continuo contacto con la enfermedad, el sufrimiento y la muerte (16).

Dentro del campo de enfermería es indispensable poder determinar el grado de satisfacción laboral, con el fin de crear entornos y situaciones controlables para procurar prácticas que aseguren un buen desempeño y disminuir aquellos factores que interfieren para brindar un cuidado de calidad.

La satisfacción laboral es producto de la dinámica de 3 diferentes factores relacionados entre sí dentro de una organización, los relacionados con el trabajo, factores relacionados con el desempeño de la profesión y relaciones interpersonales. De estos factores se derivan nueve sub-factores que determinan la satisfacción laboral en el contexto asistencial hospitalario.

1. **Factores relacionados con el trabajo:** Elementos asociados al propio puesto de trabajo, su relación con el individuo y sus consecuencias. Los factores son los siguientes:
 - Satisfacción por el trabajo el cual es el Grado de satisfacción que experimenta el individuo condicionado por su puesto de trabajo.
 - Tensión relacionada con el trabajo: Grado de tensión que el ejercicio de su profesión le acarrea al individuo y que se refleja sobre todo en el cansancio que experimenta, la responsabilidad percibida y el estrés laboral.
 - Presión del Trabajo: Grado en que el individuo percibe una carga de trabajo para sí mismo.

2. **Factores relacionados con el desempeño de la profesión:** Elementos asociados al grado profesional, su desarrollo en el campo hospitalario y el reconocimiento laboral y económico. Los factores son los siguientes:
 - La Competencia Profesional: Grado en que cree que su preparación profesional coincide con lo que su puesto de trabajo le demanda.
 - Promoción Profesional: Grado en que el individuo cree que puede mejorar, tanto a nivel profesional, como a nivel de reconocimiento por su trabajo ya que a través de los amplios conocimientos y del desarrollo de habilidades les permitirá enfrentar el cambio y participar activamente en la identificación de necesidades y en la planeación de estrategias organizacionales.

- Características extrínsecas de estatus: Grado en que se le reconoce al individuo un estatus concreto, tanto a nivel retributivo, como a nivel de independencia en la organización y desempeño del puesto de trabajo. Siendo una herramienta estratégica para generar una atención más eficaz y eficiente en la labor diaria. Este factor en el ámbito de la salud trae consigo fuertes cambios positivos dentro de una organización hospitalaria.
 - Monotonía Laboral: Grado en que afectan al individuo la rutina de las relaciones con los compañeros y la escasa variedad del trabajo.
3. **Factores interpersonales:** Elementos o características interpersonales que se asocian a las relaciones sociales con sus jefes, con sus pares y sus expectativas con respecto a dichas relaciones.
- Relaciones Interpersonales con sus jefes/as: Vínculo que el individuo experimenta en relación con sus jefes/as.
 - Relación Interpersonal con los compañeros. Relacion que experimenta el individuo con los compañeros de trabajo.

Es indispensable el poder manejar estos factores ya que el desequilibrio de ellos puede generar un efecto que se ve reflejado en el alto índice de rotación de enfermeras entre las instituciones sanitarias, el aumento de la tasa de ausentismo del personal y un alto índice de abandono profesional, produciendo una alarmante escasez de este recurso humano.

4.2.2. CUIDADOS INTENSIVOS:

La UCI o Unidad de Cuidados Intensivos es un área crítica, altamente especializada, destinada a la atención y tratamiento de pacientes en situación grave, pero con posibilidad de recuperación. Para lo cual debe contar con el material y equipo especializado, e integrado por personal profesional médico, enfermero y técnico altamente especializado (17).

La UCIN o Unidad de Cuidados Intermedios es una unidad orgánica que brinda atención de salud especializada a pacientes críticamente enfermos en condición de estabilidad pero que su estado aun reviste gravedad.

Existen Unidades Críticas las cuales de acuerdo a su preparación tanto en recursos humanos como físicos están destinadas al manejo de pacientes graves de acuerdo al orden cíclico de la atención.

Las enfermeras de cuidados intensivos brindan un alto nivel de atención especializada para dar atención continua y total al paciente. Sus habilidades y presencia continua permiten a las enfermeras de cuidados intensivos reconocer los cambios sutiles pero importantes en las condiciones del paciente, previniendo de ese modo que empeoren las condiciones y minimizar las complicaciones que surjan por enfermedades críticas.

CAPITULO V
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES
5.1.-Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES
SATISFACCIÓN LABORAL	Respuesta afectiva o sentimental asociada con una percepción diferente entre lo esperado y lo experimentado con relación a las alternativas disponibles en una situación determinada que pueden influir de manera importante en la satisfacción laboral de un personal.	FACTORES RELACIONADOS CON EL TRABAJO	<p>Elementos asociados al propio puesto de trabajo, su relación con el individuo y sus consecuencias.</p> <p>a) Satisfacción por el trabajo Grado de satisfacción que experimenta el individuo condicionado por su puesto de trabajo.</p> <p>b) Tensión relacionada con el trabajo Grado de tensión que el ejercicio de su profesión le acarrea al individuo y que se refleja sobre todo en el cansancio que experimenta, la responsabilidad percibida y el estrés laboral</p> <p>c) Presión del Trabajo Grado en que el individuo percibe una carga de trabajo para sí mismo</p>	<p>Puntuación 24 a 120 puntos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Satisfecho • No satisfecho

		<p style="text-align: center;">FACTORES RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO DE LA PROFESION</p>	<p>Elementos asociados al grado profesional, su desarrollo en el campo hospitalario y el reconocimiento laboral y económico. Los factores son los siguientes:</p> <p>a) Competencia Profesional. Grado en que cree que su preparación profesión al coincide con lo que su puesto de trabajo le demanda.</p> <p>b) Promoción Profesional Grado en que el individuo cree que puede mejorar, tanto a nivel profesional, como a nivel de reconocimiento por su trabajo.</p> <p>c) Características extrínsecas de estatus. Grado en que se le reconoce al individuo un estatus concreto, tanto a nivel retributivo, como a nivel de independencia en la organización y desempeño del puesto de trabajo.</p> <p>d) Monotonía Laboral Grado en que afectan al individuo la rutina de las relaciones con los compañeros y la escasa variedad del trabajo.</p>	<p>Puntuación 24 a 120 puntos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Satisfecho • No satisfecho
--	--	--	---	--

		<p style="text-align: center;">FACTORES INTERPERSONALES</p>	<p>Elementos o características interpersonales que se asocian a las relaciones sociales con sus jefes, con sus pares y sus expectativas con respecto a dichas relaciones.</p> <p>a) Relaciones Interpersonales con sus jefes/as: Vínculo que el individuo experimenta en relación con sus jefes/as.</p> <p>b) Relación Interpersonal con los compañeros: Vínculo que experimenta el individuo con los compañeros de trabajo.</p>	<p>Puntuación 24 a 120 puntos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Satisfecho • No satisfecho
--	--	--	--	--

CAPITULO VI

MATERIAL Y METODOS

6.1.-TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio es de tipo descriptivo, transversal ya que no se manipulará la variable y se recolectarán los datos en un momento determinado.

6.2.-ÁREA DE ESTUDIO

El estudio se realizará en la Unidad de Cuidados Intensivos y Cuidados Intermedios de la Clínica San Felipe; la cual es una entidad prestadora de servicios de Salud..

6.3.-POBLACIÓN

El presente estudio estará conformado por una población de 30 enfermeras que laboren en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) y Unidad de Cuidados Intermedios (UCIN) de la institución mencionada. Cada servicio cuenta con 15 profesionales de enfermería, según los criterios de inclusión y exclusión:

- Criterios de inclusión:
 - Enfermeras de los servicios de Cuidados Intensivos y Cuidados Intermedios.
 - Enfermeras con más de 1 año de rotación en las Unidades Críticas.
- Criterios de exclusión:
 - Enfermeras retén.
 - Enfermeras con licencia y/o vacaciones.

6.4.-TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica es el Cuestionario, en este caso se hará el uso del **Cuestionario Font-Roja**, determina la satisfacción laboral de los profesionales en centros hospitalarios:

Distingue 3 principales factores y de estos se derivan nueve sub-factores que determinan la satisfacción laboral en el contexto asistencial hospitalario

1. Factores relacionados con el trabajo

- Sub-Factor: **Satisfacción por el trabajo:** Grado de satisfacción que experimenta el individuo condicionado por su puesto de trabajo. Ítems no. 7, 10,11, 16
- Sub-Factor: **Tensión relacionada con el trabajo:** Grado de tensión que el ejercicio de su profesión le acarrea al individuo y que se refleja sobre todo en el cansancio que experimenta, la responsabilidad percibida y el estrés laboral. Ítems no. 2, 3, 4, 5, y 6.
- Sub-Factor: **Presión del Trabajo:** Grado en que el individuo percibe una carga de trabajo para sí mismo. Ítems no. 18, 20.

2. Factores relacionados con el desempeño de la profesión.

- Sub-Factor: **Competencia Profesional:** Grado en que cree que su preparación profesional coincide con lo que su puesto de trabajo le demanda. Ítems no. 22,23 y 24.
- Sub-Factor: **Promoción Profesional:** Grado en que el individuo cree que puede mejorar, tanto a nivel profesional, como a nivel de reconocimiento por su trabajo. Ítems No. 9, 12,17.
- Sub-Factor: **Características extrínsecas de estatus:** Grado en que se le reconoce al individuo un estatus concreto, tanto a nivel retributivo, como a nivel de independencia en la organización y desempeño del puesto de trabajo. Ítems No. 8 y 15.
- Sub-Factor: **Monotonía Laboral:** Grado en que afectan al individuo la rutina de las relaciones con los compañeros y la escasa variedad del trabajo. Ítems No. 1,21.

3. Factores de relaciones interpersonales.

- Sub-Factor: **Relaciones Interpersonales con sus jefes/as:** Grado en que el individuo considera que sabe lo que se espera de él por parte de sus jefes/as. Ítems No. 13 y 19.
- Sub-Factor: **Relación Interpersonal con los compañeros.** Grado de satisfacción que provocan las relaciones con los compañeros de trabajo. Ítem No. 14

PUNTAJE:

La puntuación obtenida en cada factor equivale a la suma simple de las puntuaciones de los ítems que lo componen, dividida por el número de ítems. El punto 3 se toma como un grado medio de satisfacción. Por consiguiente, la satisfacción global o total de cada participante se obtuvo a partir de la suma de las puntuaciones de los 24 ítems del cuestionario, por lo que su recorrido teórico oscila entre 24 y 120 puntos. A mayor puntuación, más satisfacción laboral; no obstante, no existe un punto de corte para clasificar los ítems, por lo que la interpretación de los resultados no se basa en rangos de puntuación.

6.5 PLAN DE RECOLECCION DE DATOS

- **Primer momento : VALIDACIÓN.**
Se tiene la autorización del autor del instrumento Fred Manrique Abril PhD, Profesor Titular Universidad Nacional de Colombia. El cuál tiene los derechos de la utilización del instrumento en castellano.
- **Segundo momento: ADMINISTRACIÓN DEL INSTRUMENTO:**
Se solicitó permiso a la Institución privada y con el apoyo de la jefatura de Enfermería, se coordinó día y hora para la ejecución.

Al finalizar los turnos de rotación, se entregará en primera instancia el consentimiento informado a las enfermeras de Cuidados Intensivos y Cuidados

Intermedios, en el caso de aceptar se le solicitará su firma en dicho consentimiento.

Se hará entrega del cuestionario con un lapicero, en un ambiente adecuado y privado (sala de reuniones de la Unidad de Cuidados Intensivos), atendiendo las dudas que presenten con respecto a las preguntas del cuestionario. Finalizado el llenado del instrumento, se recogerán los cuestionarios después del lapso de tiempo estimado de 20 a 30 minutos.

6.6. ANÁLISIS DE LOS DATOS

Los resultados de las variables son manejadas categóricamente a través del uso de R de Pearson mas coeficiente de determinación.

Para la tabulación de datos, se creará una base de datos en el programa Excel, con frecuencias relativas y se presentaran los resultados en tablas estadísticas simples de porcentajes.

Se esquematizarán los resultados en tablas según distribución, de acuerdo a los objetivos estipulados en el estudio.

CAPITULO VII

CONSIDERACIONES ADMINISTRATIVAS Y ÉTICAS

7.1.-CONSIDERACIONES ÉTICAS

La presente investigación cumple con los principios bioéticos a lo largo de su desarrollo:

7.1.1 Principio de autonomía

La autonomía expresa la capacidad para darse normas o reglas a uno mismo sin influencia de presiones externas o internas (18). Este principio se cumple ya que se hará el uso del consentimiento informado, siendo la máxima expresión de este principio de autonomía, constituyendo un derecho del y un deber, garantizando la discreción y confidencialidad al mantener en reserva el nombre de los integrantes de la muestra y del personal que trabaja en dicho centro.

7.1.2 Principio de beneficencia

El presente trabajo respetará este principio, ya que busca el bien para las personas participantes de la investigación, con el fin de lograr los máximos beneficios y reducir al mínimo los riesgos que están expuestos los sujetos de investigación, es decir, los investigadores se comprometen a ser promotores del bienestar de las personas siendo protectores de la dignidad humana de todos los participantes, es importante resaltar el impacto que tendrá el proyecto con los resultados que se logren siendo base para mejorar la calidad en la atención especializada de enfermería.

7.1.3 Principio de no maleficencia

Este deber ético fundamental de no-causar-daño mediante los procedimientos de investigación también se cumple ya que respetará a los participantes desde lo moral y lo legal .

7.1.4 Principio de justicia

Así mismo se asegurará, la veracidad de la información otorgada y transparencia en todas las etapas del proceso de selección y publicación de resultados obtenidos., aplicándose el principio de justicia ya que no habrá discriminación de ningún tipo.

7.2.-CONSIDERACIONES ADMINISTRATIVAS

A.- Recursos humanos.

El presente trabajo se encuentra bajo la asesoría de la Lic. Blanca Bernuy, las investigadoras de este proyecto son: Lic. Laura Macedo Cáceres y Lic. Ivette Vivanco Vidarte.

B.- Presupuesto.

PARTIDAS	PARCIAL S/.	TOTAL S/.
1. BIENES	Por ciento 15.00	75.00
- 500 hojas bond	S/.50.00	50.00
- Útiles de escritorio		
2. SERVICIOS	Por alumna 100	300.00
-Movilidad diaria (ida y vuelta)	Por semana S/. 30	300.00
-Impresiones		

**Los costos son aproximados.*

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Cifuentes Rodríguez J. Satisfacción laboral en enfermería en una Institución de salud de cuarto nivel de atención. Tesis para optar el título de Magíster en Enfermería. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia Facultad de Enfermería; 2012.
2. Torres Vásquez R. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo de usuarios internos del Hospital Puente Piedra. Tesis para optar el grado de Maestro en Salud Pública. Lima : Universidad Nacional Federico Villareal; 2011.
3. Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud [en línea]. Ministerio de Salud; 2002 [fecha de acceso 2 de abril del 2012]. URL disponible en : <ftp://ftp2.minsa.gob.pe/descargas/dgsp/documentos/decs/06%20-%20Encuesta%20Usuario%20Interno.pdf>
4. Caballero K. El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyecto en la enseñanza. Revista de curriculum y formación del profesorado, Granada : 2002
5. Molina Linde J, Avalos Martínez F, Valderrama Orbegozo L, Uribe Rodríguez A. Factores relacionados con la satisfacción laboral de la enfermería de un hospital médico-quirúrgico. Invest Educ Enferm. Medellín diciembre 2009. v. 27(2):218-225.
6. Reforma del sector salud [en línea]. Perú : Ministerio de Salud del Perú; 2013 URL disponible en : www.minsa.gob.pe/portada/Especiales/2013/reforma/index.html
7. Sarella Parra I. H., Paravic k Tatiana. Satisfaccion laboral en enfermeras/os que trabajan en el sistema de atención médica de urgencia (SAMU). Cienc. Enferm. [revista en la internet]. 2002 dic [citado 2014 abr 03] ; 8(2) : 37-48. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0717-95532002000200005&lng=es
8. Jaramillo, Medina Y, Mendoza López M. Satisfacción laboral del Enfermero servicio de medicina Interna. Hospital (IVSS) Dr.Hector Nouel Joubert. Bolivar :

- Escuela de Ciencias de la Salud Dr Francisco Virgilio Battistini Casalta, Universidad de Oriente Nucleo Bolivar; 2010.
9. Barrios Casas Sara, Paravic Klijn Tatiana. Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. Rev. Latino-Am. Enfermagem [serial on the Internet]. 2006 Feb [cited 2014 Apr 03] ; 14(1): 136-141. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692006000100019&lng=en.
 10. Martín Giovannone P. La gestión de la motivación organizacional con el enfoque de la teoría de Herzberg. Tesis para optar al título de Magister. La Plata : Universidad Nacional de La Plata; 2011.
 11. Zapata M, Alcaraz GM. Job satisfaction of nursing professionals in adult hospitalization wards. An ambivalent feeling. Invest Educ Enferm 2012; 30 (2) : 178 – 187.
 12. López Montesinos M. Consecuencias psicosociales del trabajo en personal de enfermería como indicadores subjetivos de rendimiento desde el enfoque de la gestión de los recursos humanos. Tesis Doctoral. Murcia : Universidad de Murcia ; 2009.
 13. Arias M. Factores del clima organizacional influyentes en la satisfacción laboral de enfermería, concerniente del Hospital Nacional de Niños, Costa Rica : 2004.
 14. Conde Tobar A. Motivación y satisfacción laboral para el personal de la Dirección Departamental de Educación de Baja Verapaz [Tesis para optar título de licenciatura]. Zapata: Universidad Panamericana; 2010.
 15. Molina Linde j,, Avalos Martínez f., Valderrama Orbegoso I., Uribe Rodríguez a. Factores relacionados con la satisfacción laboral de enfermería en un hospital médico-quirúrgico . Invest. educ. enferm [online]. 2009, vol.27, n.2 [citado 2014-04-03], pp. 218-225 . Disponible en: <http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-53072009000200007&lng=es&nrm=iso>. ISSN 0120-5307.

16. Díaz Echenique M., Stimolo M., Caro N.. Satisfacción Laboral y Síndrome de Desgaste Laboral en Enfermeros de Hospitales Públicos Córdoba-Argentina. Med. segur. trab. [revista en la Internet]. 2010 Mar [citado 2014 Abr 03] ; 56(218): 22-38. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2010000100003&lng=es. <http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2010000100003>
17. Perdomo Cruz R. Medicina Intensiva y las Unidades De Cuidados Intensivos. Revista Medica Hondureña 1992; vol. 60, p. 49.
18. Silva Hernández C. La autonomía, la integridad y el consentimiento informado. Su Importancia En Ética Médica. Rev. Hosp. Psiquiátrico de la Habana [en línea] 2005 [fecha de acceso3 enero 2014] URL disponible en : <http://www.revistahph.sld.cu/hph0205/hph020805.htm#C1>