

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA SALUD



**“FACTORES SOCIODEMOGRAFICOS Y LA SATISFACCION
LABORAL DE LAS ENFERMERAS (OS) DEL HOSPITAL
REZOLA DE CAÑETE”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO
EN GERENCIA EN SALUD**

AUTORA: ELIZETH DEL PILAR GUIVIN MUNAYCO

A handwritten signature in blue ink, appearing to be the author's name, Elizeth del Pilar Guivin Munayco.

Callao, 2022

PERÚ

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:

- | | |
|------------------------------------|------------|
| • DRA. ANA LUCY SICCHA MACASSI | PRESIDENTA |
| • DRA. ANA MARIA YAMUNAQUE MORALES | SECRETARIA |
| • DRA. MARIA ELENA TEODOSIO YDRUGO | MIEMBRO |
| • DR. CESAR MIGUEL GUEVARA LLACZA | MIEMBRO |

ASESORA: DRA. ANA ELVIRA LOPEZ Y ROJAS

N° de libro: 02

N° de Acta: 03 - 2022

Fecha de aprobación de tesis:

20 de Julio del 2022

Resolución del Comité Directivo de la Unidad de Posgrado N° 112 - 2022 –
CDUPG – FCS.

Dedicatoria:

A mi primera maestra; mi madre.

ÍNDICE

TABLAS DE CONTENIDO	3
TABLAS DE GRÁFICOS	5
RESUMEN	6
ABSTRACT	6
INTRODUCCIÓN	8
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
1.1. Descripción de la realidad problemática	9
1.2. Formulación del problema	12
1.3. Objetivos de la investigación	12
1.4. Limitantes de la investigación	12
II. MARCO TEÓRICO	14
2.1. Antecedentes: Internacionales y nacionales	14
2.2. Bases teóricas	19
2.3. Conceptual	23
2.4. Definición de términos básicos	32
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	34
3.1. Hipótesis (general y específicas)	34
3.2. Definición conceptual de variables.	34
3.2.1. Operacionalización de variable	35
IV. DISEÑO METODOLÓGICO	36
4.1. Tipo y diseño	36
4.2. Método de investigación	36
4.3. Población y muestra	36
4.4. Lugar de estudio y período de desarrollo	38
4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información	38
4.6. Análisis y procesamiento de datos	40

V. RESULTADOS	41
5.1. Resultados descriptivos	38
5.2. Resultados Inferenciales	51
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	57
6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.	57
6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.	59
6.3. Responsabilidad ética	61
CONCLUSIONES	63
RECOMENDACIONES	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	65
ANEXOS	72
Anexo 1: Matriz de consistencia	73
Anexo 2: Cuestionario	74
Anexo 3: Consentimiento informado	78
Anexo 4: Base de datos	79

TABLAS DE CONTENIDO

Tabla N ^a 5. 1	Grado académico de las enfermeras (os) del hospital Rezola de Cañete-2020.....	41
Tabla N ^a 5. 2	Especialidades de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete-2020.....	42
Tabla N ^a 5. 3	Condición laboral de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete-2020.....	43
Tabla N ^a 5. 4	Ejercicio profesional de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete-2020.....	44
Tabla N ^a 5. 5	Cargos de confianza de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete-2020.....	45
Tabla N ^a 5. 6	Trabajo adicional de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete-2020.....	46
Tabla N ^a 5. 7	números de hijos de las enfermeras (os) del hospital Rezola de Cañete-2020.....	47
Tabla N ^a 5. 8	Personas dependientes de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete.....	48
Tabla N ^a 5. 9	Sexo de las enfermeras (os) del hospital Rezola de Cañete-2020.....	49
Tabla N ^a 5. 10	Factores demográficos de las enfermeras (os) del hospital Rezola de Cañete-2020.	50
Tabla N ^a 5. 11	Estado civil de las enfermeras (os) del hospital Rezola de Cañete-2020.....	51
Tabla N ^a 5. 12	Residencia de las enfermeras (os) del hospital Rezola de Cañete-2020.....	52

Tabla N ^a 5. 13	Satisfacción laboral de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete-2020.....	53
Tabla N ^a 5. 14	Dimensiones de la satisfacción laboral de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete-2020.....	54
Tabla N ^a 5. 15	Relación entre los factores sociales y la satisfacción laboral de las enfermeras (os) del hospital Rezola de Cañete.....	55
Tabla N ^a 5. 16	Relación entre los factores demográficos y la satisfacción laboral de las enfermeras (os) del hospital Rezola de Cañete.....	56

TABLAS DE GRÁFICOS

Gráfico N°5.1	Grado académico de las enfermeras (os) del hospital Rezola de Cañete-2020.....	41
Gráfico N°5.2	Especialidades de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete-2020.....	42
Gráfico N°5.3	Condición laboral de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete-2020.....	43
Gráfico N°5.4	Ejercicio profesional de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete-2020.....	44
Gráfico N°5.5	Cargos de confianza de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete-2020.....	45
Gráfico N°5.6	Trabajo adicional de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete-2020.....	46
Gráfico N°5.7	números de hijos de las enfermeras (os) del hospital Rezola de Cañete-2020.....	47
Gráfico N°5.8	Personas dependientes de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete.....	48
Gráfico N°5.9	Sexo de las enfermeras (os) del hospital Rezola de Cañete-2020.....	49
Gráfico N°5.10	Edad de las enfermeras (os) del hospital Rezola de Cañete-2020.....	50
Gráfico N°5.11	Estado civil de las enfermeras (os) del hospital Rezola de Cañete-2020.....	51
Gráfico N°5.12	Residencia de las enfermeras (os) del hospital Rezola de Cañete-2020.....	52
Gráfico N°5.13	Satisfacción laboral de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete-2020.....	53

RESUMEN

Objetivo: Determinar los factores sociodemográficos relacionados con la satisfacción laboral de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete-2020.

Metodología: Cuantitativa de diseño no experimental, tipo correlacional, de corte transversal y prospectivo. Se aplicó en una población de 71 profesionales de enfermería, con una muestra probabilística de 61. **Resultados:** El 73.8%

estuvo medianamente satisfecho, el 24.6% satisfecho y el 1.6% insatisfecho.

Sobre los factores sociales: el 77% obtuvo el grado académico de bachiller, el 19.7% hizo una maestría y el 3.3% doctorado; el 75.4% es especialista en el área de trabajo, el 9.8% en otra área y un 4.9% no se ha especializado; el 68%

es nombrado y el 31.3% tiene contrato CAS; el 31.3% labora más de 10 años, el 27.9% más de 5 años, el 23% más de 14 años y el 18% menos de 5 años; el

21.3% ha sido jefe, el 3.3% supervisor, el 3.3% ha coordinado programas y el 72.1% no asumió cargos; el 36.1% labora en otro hospital/clínica, el 26.2% tiene un negocio, el 4.9% es docente y el 32.8% no tiene otro ingreso.

Respecto a los factores demográficos: el 90.2% es de sexo femenino; el 39.3% tiene entre 31 y 40 años de edad, el 26.2% fue mayor de 50 años, el 23.2% tuvo entre 41 y 50 años y el 6.6% tenía entre 25 y 30 años; el 57.4% están en pareja, el 26.2% son solteras y el 14.8% están separadas; el 65.6% vive en la

provincia de cañete y el 34.4% no; el 13.1% no tuvo hijos; un 45.9% se encarga de una persona adulta mayor, el 8.2% de alguien con discapacidad, y el 45.9%

no. **Conclusiones:** los factores sociodemográficos que tuvieron relaciones significativas con la satisfacción laboral fueron la especialidad ($p=0.026$), los años de ejercicio profesional ($p=0.034$) y el cargo de confianza ($p=0.041$) en las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete-2020.

Palabras Clave: factores sociodemográficos, satisfacción laboral, satisfacción en el trabajo, enfermería.

RIPRENDERE

Obiettivo: determinare i fattori sociodemografici relativi alla soddisfazione lavorativa degli infermieri dell'ospedale Rezola de Cañete-2020. Metodologia: Disegno quantitativo non sperimentale, correlazionale, trasversale e prospettico. È stato applicato a una popolazione di 71 professionisti infermieristici, con un campione probabilistico di 61. Risultati: il 73,8% era moderatamente soddisfatto, il 24,6% soddisfatto e l'1,6% insoddisfatto. Per quanto riguarda i fattori sociali: il 77% ha conseguito la laurea, il 19,7% la laurea magistrale e il 3,3% il dottorato; Il 75,4% è specializzato nell'area di lavoro, il 9,8% in un altro settore e il 4,9% non si è specializzato; Il 68% è nominato e il 31,3% ha un contratto CAS; Il 31,3% lavora da più di 10 anni, il 27,9% da più di 5 anni, il 23% da più di 14 anni e il 18% da meno di 5 anni; Il 21,3% è stato capo, il 3,3% supervisore, il 3,3% ha coordinato programmi e il 72,1% non ha assunto incarichi; Il 36,1% lavora in un altro ospedale/clinica, il 26,2% ha un'impresa, il 4,9% è insegnante e il 32,8% non ha altro reddito. Per quanto riguarda i fattori demografici: il 90,2% sono donne; Il 39,3% aveva tra i 31 ei 40 anni, il 26,2% aveva più di 50 anni, il 23,2% aveva tra i 41 ei 50 anni e il 6,6% aveva tra i 25 ei 30 anni; Il 57,4% ha una relazione, il 26,2% è single e il 14,8% è separato; Il 65,6% vive nella provincia di Cañete e il 34,4% no; il 13,1% non aveva figli; Il 45,9% si prende cura di una persona anziana, l'8,2% di una persona con disabilità e il 45,9% no. Conclusioni: i fattori sociodemografici che hanno avuto rapporti significativi con la soddisfazione sul lavoro sono stati la specialità ($p = 0,026$), gli anni di pratica professionale ($p = 0,034$) e la posizione di fiducia ($p = 0,041$) negli infermieri dell'ospedale Rezola de Cañete-2020.

Parole chiave: fattori sociodemografici, soddisfazione lavorativa, soddisfazione lavorativa, assistenza infermieristica.

INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral, según las nuevas tendencias administrativas, comienza a ser un tema importante de estudiar, ya que asegura un mejor desempeño en la actividad laboral y tiene repercusiones en el desempeño laboral, la satisfacción del usuario, el ausentismo y deserción laboral, la producción y la disminución de costos hospitalarios.

En nuestro país, la mayoría de las investigaciones estudian la satisfacción laboral enfocándose en profesionales que desempeñan labores en un área específica de un hospital; sin embargo, para implementar mejoras laborales en el personal de enfermería, se debe brindar evidencia científica del problema que atraviesa el personal a nivel institucional, mediante estadísticas que favorezcan la toma de decisiones a nivel gerencial.

El profesional de enfermería es el personal de salud de mayor fuerza laboral en las instituciones de salud, por lo tanto, el cuidar de ellos es garantizar una atención de salud óptima al paciente. En el hospital Rezola de cañete, como otras instituciones de salud del MINSA, las condiciones de trabajo no son las mejores y, aún existe una amplia brecha entre la oferta laboral del sector y el trabajo decente y digno para este grupo profesional.

Esta investigación pretende proporcionar información actualizada y real sobre la satisfacción laboral de los enfermeros y enfermeras que trabajan en el Hospital Rezola, así mismo determinar relaciones con factores sociodemográficos y laborales que podrían ser motivo de su nivel de satisfacción, con la finalidad de impulsar al equipo de gestión del hospital en la implementación de medidas que fortalezcan y mejoren los niveles de satisfacción del personal de enfermería, la principal fuerza del sistema de salud; lo que tendrá un impacto positivo directo en los usuarios y la calidad de cuidado que reciben.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El sector de la salud en constante cambio requiere que los recursos humanos y el contexto laboral sean una prioridad para los administradores de salud. Al promover la satisfacción y la eficacia de las enfermeras, se espera una mejora en la calidad del servicio (1).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) existe una escasez de personal sanitario, lo que es representa un obstáculo para lograr Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) relacionados con la salud. Según se estima, para el año 2035 habrá un déficit mundial de 12,9 millones de trabajadores de salud, y de un déficit actual de 7,2 millones, y 4,3 millones corresponden a médicos y enfermeras (2).

Sin embargo, según la Comisión Europea (2014) el 77% de los trabajadores se sienten satisfechos con su empleo, aunque el 57% considera que se han deteriorado sus condiciones de trabajo; así mismo, existen disparidades en el grado de satisfacción de los trabajadores (38%-94%). Los países con una satisfacción baja fueron Grecia (16%), Croacia (18%), España (20%), Italia (25%) y Bulgaria (31%), debiendo mejorar respecto a la intensidad del trabajo, el estrés laboral, las largas jornadas y cargas laborales (3).

A pesar, que el profesional de enfermería es el responsable del 80% de la atención y representa el 60% de la fuerza laboral (4), el déficit de este grupo profesional permite cuestionar la satisfacción que tiene respecto a su trabajo y por ende la calidad de atención.

Según una investigación desarrollada en la Universidad de Warwick (Reino Unido, 2015) sobre felicidad y productividad, la satisfacción en el trabajo incrementa la productividad en un 12% aproximadamente (5).

Un estudio en enfermeras de China demostró la existencia de asociación entre la situación demográfica de las enfermeras y su satisfacción laboral,

encontrándose asociaciones positivas de la satisfacción con la edad, el ingreso mensual, y el promedio de horas diarias dedicadas al cónyuge (6).

Además, existen factores que determinan la insatisfacción laboral como la disminución de los derechos laborales y oportunidades de promoción, la sobrecarga de trabajo, los conflictos en el equipo de trabajo y falta de recursos; y se incrementa la satisfacción con una adecuada remuneración económica, reconocimiento profesional, el tiempo laboral para la investigación, la definición de funciones (rol) y el establecimiento de un mejor horario laboral, siendo lo que más satisface es la relación interpersonal con el usuario y con resto del equipo de trabajo (7, 8).

Un estudio en Indonesia demostró que existe una relación entre la competencia gerencial de la enfermera jefe y la satisfacción laboral de sus enfermeras ($p = 0.001$; $OR = 0.193$), lo que incluyen la capacidad de la de organizarse, ser modesta y eficiente (9).

A nivel latinoamericano, un estudio realizado en México demostró que se tuvo mayor satisfacción por sanar y apoyar a los pacientes, y la insatisfacción es producida por el bajo salario. En Argentina, el 90% de los enfermeros se encuentran insatisfechos, y solo un 10% manifiestan estar bastante satisfechos, la insatisfacción es mayor en las mujeres y en profesionales de mayor capacidad profesional, además el grado de satisfacción varía en función de los aspectos de la actividad laboral.

En el Perú, un estudio determina que en diversos lugares del mundo el 37% de las enfermeras se encuentran satisfechas desde el punto de vista laboral de su trabajo en sí y oportunidades de perfeccionamiento y menos satisfechos con los ascensos y las remuneraciones. (10)

El Colegio de Enfermeros del Perú, en una entrevista a su decana Liliana La Rosa, afirmó que se necesita 250 mil enfermeras, puesto que solo se cuenta con 12 enfermeras por cada 10000 habitantes, muy por debajo de las 111 enfermeras por cada 10000 habitantes en Estados Unidos (11).

A nivel local, en el Hospital Rezola de Cañete, existen problemas a nivel de gestión; se aprecia que las enfermeras responsables de esta actividad desarrollan en muchos de los casos una doble función ya que una sola enfermera administra tratamiento y también confecciona los roles de trabajo; al preguntar a otras enfermeras también refieren que desarrollan doble función en su turno, puesto que las jefas de servicio deben realizar labor asistencial, tan igual como las demás enfermeras y de forma paralela realizar labor administrativa que corresponde al cargo, dificultando así el adecuado desempeño en ambos aspectos; sumado a esto, existe una alta demanda de atención y no hay una remuneración adecuada al doble trabajo desarrollado, lo que ha generado un desinterés por la gestión y la mejora de los servicios del Hospital desde las jefaturas de enfermería en las diversas áreas, repercutiendo incluso en la insuficiente gestión de los servicios de enfermería. Así mismo, no se cuenta con enfermeras supervisoras; adicionando esta labor a la enfermera de turno en trabajo asistencial, la elección se realiza de acuerdo al perfil (cualidades de liderazgo) lo que hace más difícil el control y sobrecarga laboral a la enfermera responsable de la guardia.

Esta carencia en la gestión ha generado problemas adicionales en los enfermeros y enfermeras, tales como: faltas y tardanzas constantes en el personal, desinterés en el trabajo, ausencia de reuniones de trabajo en los servicios, ausencia de registros estandarizados para el registro de los cuidados de enfermería (solo la UCI emplea el proceso de atención de enfermería en su labor), fastidio en el personal por fallos logísticos para el abastecimiento de insumos y materiales, indiferencia en el trabajo, y finalmente renunciaciones por las condiciones laborales y seis (6) meses de atrasos en el pago de su salario del personal por terceros.

Todo lo mencionado previamente lleva a deducir que existe una insatisfacción del personal con su trabajo, y de acuerdo a lo expuesto se plantea las siguientes preguntas de investigación:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuáles son los factores sociodemográficos que se relacionan con la satisfacción laboral de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete-2020?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuáles son los factores sociales y la satisfacción laboral de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete?
- ¿Cuáles son los factores demográficos y la satisfacción laboral de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar los factores sociodemográficos relacionados con la satisfacción laboral de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete-2020.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar los factores sociales y la satisfacción laboral de las enfermeras (os) del hospital Rezola de Cañete.
- Identificar los factores demográficos y la satisfacción laboral de las enfermeras (os) del hospital Rezola de Cañete.

1.4. Limitantes de la investigación

Limitante teórica: No se tiene limitante teórico, debido a que se cuenta con teorías que sustentan como la teoría de Satisfacción laboral de Herzberg así mismo existe trabajos realizados en la que han investigado las variables de estudio

Limitante temporal: La ejecución de la presente investigación se prolongará debido a las restricciones por pandemia en el hospital Rezola.

Limitante espacial: Se realizó hospital Rezola con la limitante de la pandemia y la aplicación de nuevos protocolos

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes: Internacional y nacional

2.1.1. Antecedentes Internacionales

VÁZQUEZ-COLUNGA, Y COLS. 2021 – MÉXICO en su tesis. **Caracterización sociodemográfica de la satisfacción laboral en personal hospitalario.**

Objetivo: el propósito fue determinar la asociación de la satisfacción laboral con las variables sociodemográficas de la población cautiva. Metodología: diseño transversal y analítico con una muestra de 526 trabajadores, a quienes se les aplicó un cuestionario de datos sociodemográficos y laborales, y el Cuestionario de Satisfacción Laboral con seis dimensiones: Satisfacción con Vigilancia y Participación en la Organización (I), Remuneración y Beneficios (II), Satisfacción Intrínseca (III), Ambiente Físico (IV), Cantidad de Producción (V) y Calidad de la Producción (VI). Resultados: la edad se asoció con las dimensiones I y II con $p=0,037$ y $p=0,038$ respectivamente. La variable escolaridad se asoció con las dimensiones IV ($p = 0,008$), V ($p = 0,000$) y VI ($p = 0,059$). La variable categoría laboral tuvo un valor de $p = 0.010$, $p = 0.000$ y $p = 0.001$ para las dimensiones IV, V y VI, respectivamente. Finalmente, la variable antigüedad laboral se asoció con la dimensión I ($p = 0,057$). Conclusiones: Se concluye que la institución estudiada, aunque satisface las expectativas profesionales de su personal, debe poner énfasis en mejorar las dimensiones que generan la insatisfacción a fin de forjar un ambiente propicio para el desarrollo laboral y contribuir a mejorar su calidad de vida (12).

CAÑARTE. 2020 – URUGUAY, en su estudio; **Satisfacción laboral de enfermeros de un servicio de cuidados intensivos pediátricos y neonatales.** El objetivo fue conocer el grado de satisfacción laboral de los enfermeros (licenciados y auxiliares) que trabajan en el CTI pediátrico y neonatal del hospital policial de Montevideo, Uruguay. Metodología: estudio descriptivo transversal, sustentado en la teoría de las necesidades de Herzberg, la cual sugiere que la real satisfacción del hombre con su trabajo proviene del hecho de enriquecer su puesto para que de esta manera pueda

desarrollar una mayor responsabilidad y experimente a su vez un crecimiento mental y psicológico; es así que, los enfermeros se ven continuamente expuestos a diversos factores que atentan contra su salud. Se empleó el cuestionario Font-Roja, más el agregado de variables sociodemográficas y laborales. Resultado: las características de la población de enfermeros son similares a las del resto del país; las variables sociodemográficas y laborales estudiadas no guardan relación estadísticamente significativa con el grado de satisfacción laboral; y que la satisfacción es medianamente satisfactoria, con una media de 82,15 (DE 7,31), en una escala que va del 24 (mínimo grado de satisfacción) al 120 (máximo grado de satisfacción) (13).

NISKALA J, Y COLS. 2020 – CHINA, en su publicación. **Intervenciones para mejorar la satisfacción laboral de las enfermeras: una revisión sistemática y un metanálisis**. Objetivo: identificar la mejor evidencia actual sobre los tipos de intervenciones que se han desarrollado para mejorar la satisfacción laboral entre las enfermeras y sobre la efectividad de estas intervenciones. Método: La revisión sistemática es cuantitativa y un metanálisis que sigue un modelo de efectos aleatorios de probabilidad de perfil; la fuente de datos: CINAHL, Medic y Pubmed (Medline). Se utilizaron criterios de elegibilidad de PICOS para seleccionar los estudios originales publicados entre 2003 y 2019, quedando un total de 20 artículos. Resultados: Las intervenciones fueron principalmente educativas (talleres, sesiones educativas, lecciones y capacitaciones). Las diferencias revelaron que dos intervenciones mejoraron significativamente la satisfacción laboral de las enfermeras (el protocolo de entrenamiento de inteligencia espiritual y el Programa de Desarrollo de Identidad Profesional son efectivos para mejorar la satisfacción laboral). Conclusión: Las organizaciones de salud y los gerentes deben considerar implementar intervenciones efectivas para mejorar la satisfacción laboral de las enfermeras y reducir la rotación. Es imperativo que los gerentes de enfermería planifiquen estrategias para mejorar la satisfacción laboral, pues las intervenciones efectivas detectadas son un primer paso para desarrollar estrategias de recursos humanos para las organizaciones de salud. Estos hallazgos proponen que los factores extrínsecos (p. ej., salario y recompensas) nunca serán tan efectivos para

mantener la satisfacción laboral como los factores intrínsecos (p. ej., inteligencia espiritual, identidad profesional y conciencia).

RODRÍGUEZ A, Y COLS. 2021 – ESPAÑA, en su artículo. **“Estudio de la satisfacción laboral en los equipos de atención primaria en un área sanitaria de Asturias”**. España, 2017. El objetivo fue valorar nivel de satisfacción laboral de los profesionales de Atención Primaria y sus factores asociados, mediante un estudio descriptivo transversal se aplicaron los cuestionarios “Font-Roja AP” y de variables sociodemográficas y laborales. Resultados: la tasa de respuesta fue del 57% (329 de 575); el 72% fueron mujeres, con una edad promedio de 50,8 años. El 83.9% se consideran satisfechos, pero sólo el 62.6% fue determinado según los valores del instrumento. Las dimensiones con mayor satisfacción fueron “relación con los compañeros” y “competencia profesional”, y las de menor satisfacción son “promoción profesional” y “tensión relacionada con trabajo”. Conclusiones: La mayoría se encuentran satisfechos laboralmente, considerando mayor satisfacción auto declarada de la que presentan objetivamente. Áreas de mejora: sueldo, promoción profesional y tensión en el trabajo (15).

2.1.2. Nacionales

ALCALDE CABALLERO RE. 2019- TRUJILLO – PERÙ, en su tesis **“Factores sociodemográficos-laborales y la satisfacción laboral de la enfermera Hospital Belén de Trujillo”**, el objetivo fue determinar la relación entre las variables a través de un estudio correlacional aplicado a 35 enfermeras. Resultados: el 34.3% tiene entre de 25 a 35 años y de 36 a 45 años, todas son mujeres, el 68.6% solteras, y el 71.4% nombradas. el 40% de 5 a 15 años de ejercicio profesional, el 45.7% es especialista con estudios terminados s/título, y el 28.6% magister. Se concluye que el 60% tiene un nivel medio de satisfacción laboral, relacionado con la edad, situación laboral, años de ejercicio profesional, capacitación post título y post grado Maestría, con un p-valor (Fisher) < 0.05, y no existe relación con la variable estado civil (16).

VELÁSQUEZ PERALES, Y COLS. 2019 – LIMA-PERÚ en su tesis “**Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras**”. Objetivo: Describir el ausentismo laboral y los factores asociados en enfermeros de un hospital nivel III. Métodos: descriptivo transversal, en una población de 471 enfermeras y con una muestra aleatoria de 72. Resultados: El 97,2% (70) pertenecía al sexo femenino; 47,2% (34) tenía entre 31 y 44 años; 50% (36) eran casadas y 23,6% (17) separadas. La tasa de ausentismo fue de 4%; la de severidad de 40 horas pérdidas por cada 1000 horas/enfermeras trabajadas; se perdieron 6 turnos por enfermero al año. Conclusiones: La magnitud del ausentismo total por faltas es alta. Predominó el ausentismo parcial, no programado: tardanzas y permisos. Los factores personales asociados al ausentismo fueron: tener niños pequeños; vínculo laboral con otra institución; tener niños, pero además tener bajo su cuidado a padres ancianos; tener una enfermedad crónica además de cuidar a sus padres y tener niños; ser padre y madre en el hogar, además de tener niños, doble trabajo y cuidar de uno de sus padres. Los factores laborales y extralaborales fueron: dificultades en el área de trabajo, no poder cambiar el turno; y las capacitaciones externas (17).

SOSA ÑAUPA Y PILLPE UCHARIMA. 2018 – AYACUCHO –PERÚ, en su tesis **Factores que influyen en la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el hospital de apoyo Daniel Alcides Carrión de Huanta - Ayacucho, 2018**. 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. Material y Método: Enfoque cuantitativo, aplicativo, descriptivo, correlacional, transversal. La población estuvo constituida por 45 profesionales de enfermería y la muestra por 30, en quienes se empleó una encuesta mediante el cuestionario de información sociolaboral y otro cuestionario tipo likert para satisfacción laboral. Resultados: un 36.7% de profesionales de enfermería tienen entre 36 a 45 años, sexo femenino un 83.3%, estado civil casado un 63.3%, con más de 10 años de tiempo de servicio un 50%, personal nombrado un 60% y con grado de especialidad un 70%. Satisfacción laboral general del personal de enfermería: 70% refiere satisfacción laboral medio, mientras que el 30% refiere

satisfacción laboral alto. Conclusión: Existe asociación ($p < 0.05$) entre estado civil y condición laboral con la satisfacción laboral percibida por los profesionales de enfermería del Hospital de apoyo Daniel Alcides Carrión de Huanta – Ayacucho, 2018 (18).

MELGAREJO SOLIS GL. 2017 - LIMA-PERÚ, en su estudio sobre **Satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgico en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN) 2015**. El objetivo fue determinar la satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgico del INEN, el estudio fue descriptivo de corte trasversal, aplicado a 34 enfermeras. Resultados: el 71%(24) se encuentran medianamente satisfechas, 20%(7) insatisfechas y 9%(3) satisfechas. En la dimensión de factores higiénicos, 50%(17) son medianamente satisfechas, 29%(10) insatisfecho, y 21%(7) satisfecho; y en la dimensión de factores motivadores, 56%(19) son medianamente satisfechas, 24%(8) satisfechas y 20%(7) insatisfechas. Los aspectos medianamente satisfechos 82% (28) refieren que está dado por el reconocimiento, 85%(29) por las relaciones humanas; lo insatisfecho porque 20%(7) desarrolla el trabajo en sí y 20%(7) por la supervisión; mientras que lo satisfecho porque 32%(11) sienten que han desarrollado y al alcanzado logro y 44%(15) por las condiciones de trabajo. Conclusiones: La mayoría se encuentra medianamente satisfecha (19).

CONTRERAS AM. 2017- LIMA-PERÚ, en su investigación sobre **Condiciones de Salud, satisfacción laboral según el régimen laboral de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez**. El objetivo fue determinar la relación entre las condiciones de salud y la satisfacción laboral, el método utilizado fue correlacional, aplicado en una población de 30 Enfermeros. Los resultados obtenidos aceptan las hipótesis alternas planteadas; existen diferencias significativas entre condiciones de salud y satisfacción laboral según régimen laboral, se estableció correlación significativa entre condiciones de salud y satisfacción laboral. Se concluye que las diferencias significativas encontradas reflejan que las condiciones de salud que presenten los enfermeros y la satisfacción laboral son diferentes según régimen laboral y existe una

correlación significativa entre las dos variables condiciones de salud y satisfacción laboral según régimen laboral (20).

ARIAS M 2017 - LIMA-PERÚ, en su estudio sobre **Aspectos socio demográficos, factores y condiciones laborales como predictores del estrés laboral en las enfermeras del INCN**. El objetivo fue conocer el efecto de los factores sociodemográficos y laborales en el estrés de un grupo de enfermeras. El estudio cuantitativo, descriptivo, de diseño no experimental y transversal se empleó en 84 enfermeras. Se encontró que los factores sociodemográficos y los factores laborales personales no se asociaron significativamente con el estrés desarrollado, a diferencias de las condiciones de trabajo quienes presentaron asociación significativa e incidieron en el desarrollo de un bajo nivel de estrés. (21)

2.2. Bases teóricas

Teoría de Maslow sobre la jerarquía de las necesidades humanas

Esta teoría se sustenta en que las motivaciones del comportamiento anidan en el propio sujeto, dirigiendo su actuar; sin embargo, no son conscientes de todas esas necesidades. Esta teoría se basa en la jerarquía de las necesidades, las que están ordenadas en una pirámide según su importancia en la conducta humana y, que varía según cada individuo; en la base se encuentran las necesidades más primarias y en la cúspide las más complejas (22).

- Primer nivel: fisiológicas, son innatas, como la **alimentación** (hambre o sed), sueño y reposo (cansancio), abrigo (contra frío o calor) o deseo sexual (reproducción de la especie). Su principal característica es la urgencia: si insatisfacción dirige la conducta.
- Segundo nivel: seguridad, llevan a las personas a la **protección** de cualquier peligro real o imaginario, físico o abstracto. En la vida organizacional su importancia radica en el riesgo de las acciones gerenciales arbitrarias o

decisiones inconsistentes e incoherentes que pueden producir incertidumbre o inseguridad en la continuidad en el trabajo.

- Tercer nivel: sociales, referencia a la necesidad de asociarse, participar, ser aceptado por sus **compañeros**, la amistad y el afecto. Aparecen cuando las necesidades dos anteriores se encuentran relativamente resueltas. La frustración de esas necesidades conduce a la falta de adaptación social y a la soledad.
- Cuarto nivel: aprecio, están en relación a la apreciación personal (autoestima), autovaloración, la confianza en sí mismo, la aprobación y **reconocimiento social**, el estatus, la reputación y el orgullo personal.
- Quinto nivel: autorrealización, son las más elevadas y motivan al individuo a emplear su propio potencial y a **superarse continuamente**.

Esta teoría denota que, la satisfacción es el resultado del crecimiento del ser humano y por lo tanto, para alcanzarla se requieren superar uno a uno sus niveles. En el ámbito laboral, podemos inferir que el logro del primer nivel se da a través de la remuneración económica, la misma que permitirá cubrir sus necesidades básicas y que no ser suficiente y/o satisfactorias, será imposible escalar a una satisfacción mayor y requerirán de otra fuente de ingresos.

Siguiendo con este orden de ideas, el segundo y tercer nivel podrían no depender del primero, pero no dejan de ser necesidades básicas, puesto que a pesar de estar conformes con su sueldo, los profesionales que no consideren tener las mínimas garantías en seguridad o continuidad en su trabajo no estarían satisfechas y buscarían mejores opciones; así mismo, en un entorno donde las relaciones interpersonales no estén resueltas o sean conflictivas, desgastarán la labor profesional.

Sin duda, un entorno que satisface las necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales de sus empleados, genera un ambiente preciso para el desarrollo personal y profesional de cada uno de sus trabajadores, favoreciendo su propio aprecio y motivándolos a la búsqueda continua de la superación. (23)

Teoría de la motivación en el trabajo de Frederick Herzberg

La teoría para este estudio es la propuesta por Frederick Herzberg, denominada “teoría de la motivación en el trabajo”, enfatizando que el homo Faber se caracteriza por dos tipos de necesidades que afectan de manera diversa el comportamiento humano:

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, etc.

Son factores de contexto y se sitúan en el ambiente externo que circunda al individuo.

Herzberg destaca que, tradicionalmente, sólo los factores higiénicos fueron tomados en cuenta en la motivación de los empleados: el trabajo era considerado una actividad desagradable, y para lograr que las personas trabajarán más, se hacía necesario apelar a premios e incentivos salariales, liderazgo democrático, políticas empresariales abiertas y estimulantes, es decir, incentivos externos al individuo, a cambio de su trabajo. Más aún, otros incentivan el trabajo de las personas por medio de recompensas (motivación positiva), o castigos (motivación negativa).

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. Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el

crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo. Tradicionalmente, las tareas y los cargos han sido diseñados y definidos con la única preocupación de atender a los principios de eficiencia y de economía, suprimiendo los aspectos de reto y oportunidad para la creatividad individual. Con esto, pierden el significado psicológico para el individuo que los ejecuta y tienen un efecto de "desmotivación" que provoca apatía, desinterés y falta de sentido psicológico, ya que la empresa sólo ofrece un lugar decente para trabajar.

Herzberg destaca que los factores responsables de la satisfacción profesional de las personas están totalmente desligados y son distintos de los factores que originan la insatisfacción profesional. Para él, "el opuesto de la satisfacción profesional no sería la insatisfacción, sino ninguna satisfacción profesional; así mismo, el opuesto de la insatisfacción profesional sería ninguna insatisfacción profesional, y no la satisfacción".

Herzberg consideraba que la relación de un individuo con su trabajo es fundamental y que su actitud hacia el trabajo puede determinar su éxito o fracaso, Herzberg investigó la pregunta, ¿qué espera la gente de su trabajo?, pidió a las personas que describieran situaciones en detalle en las que se sintieran excepcionalmente bien o mal sobre sus puestos. Después estas preguntas se tabularon y clasificaron.

- La satisfacción en el cargo es función del contenido o de las actividades retadoras y estimulantes del cargo que la persona desempeña: son los factores motivacionales o de satisfacción.
- La insatisfacción en el cargo es función del contexto, es decir, del ambiente de trabajo, del salario, de los beneficios recibidos, de la supervisión, de los compañeros y del contexto general que rodea el cargo ocupado: son los factores higiénicos o de insatisfacción.

Herzberg afirma que si la organización brindase un ambiente capaz de satisfacer las exigencias de los individuos, éstos podrían crecer, desarrollarse y encontrar su satisfacción y autorrealización al promover los objetivos de la organización (24).

2.3. Conceptual

2.3.1. Aspectos Demográficos y Sociales

Demografía

La demografía estudia las poblaciones y los procesos que determinan su formación, conservación y desaparición, tales como la fecundidad y mortalidad; así mismo, considera el desplazamiento migratorio, el cual está condicionado por el desarrollo de capacidades (25).

La importancia de su estudio permite la interpretación de los fenómenos demográficos, abriendo nuevas interrogantes, además de propuestas para el mejoramiento de la calidad de vida de la población es cuestión (26).

Indicadores sociales

El Instituto Nacional de Estadística e Informática del Perú (INEI), organismo técnico especializado, responsable de normar, planear, dirigir, coordinar y supervisar las actividades estadísticas oficiales del país, considera 6 indicadores sociales (27)

- Condiciones de Vida en el Perú: incluyendo el estudio de la tasa neta de asistencia escolar en niños de 3 a 5 años, la población con algún problema de salud que buscó atención y los beneficiados con algún programa alimentario.
- Estadísticas Ambientales: Concentración de polvo atmosférico sedimentable, Índice de UV-B promedio, y la producción de agua potable.
- Estadísticas con Enfoque de Género.

- Situación de la Niñez y Adulto Mayor: Población menor de 18 años de edad, y hogares con presencia de algún Adulto Mayor
- Tecnologías de la Información (TIC): referente al acceso a internet.
- Estadísticas de Seguridad Ciudadana.

Aspectos sociodemográficos

Son el conjunto de características biológicas, socioeconómico culturales que están presentes en la población sujeta a estudio, tomando aquellas que puedan ser medibles. (28)

Para abordar las características sociodemográficas, se tomará como referencia el estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática del Perú (INEI) en el 2015; el cual incluye, como características sociodemográficas a: la edad, el género, el estado civil, nivel educativo, el número de hijos, el lugar de nacimiento, lugar de residencia, la dependencia de personas y el nivel de estudios. Esto se hace para cada miembro de la población. Así tenemos que:

Sexo:

Es el conjunto de características físicas y biológicas que diferencian a hombres y mujeres (masculina o femenina), en cambio el genero Corresponde a los roles, conductas y expectativas que se asignan a hombres y mujeres, pero esto cambia a lo largo de la historia, en diferentes sociedades, en distintas culturas.(29)

Edad:

Según la Real Academia Española (RAE) es el tiempo que ha vivido una persona o ciertos animales o vegetales. Para nuestro estudio es el tiempo en años de vida de la enfermera(o) en el momento de la aplicación del instrumento. (30)

Estado civil:

Es la situación que tienen las personas de acuerdo con las leyes o costumbres del país en función del matrimonio o parentesco, que establece ciertos derechos y deberes dentro de la sociedad. Los Censos Nacionales de Población en el Perú recogen información sobre el estado civil o conyugal de las personas de 12 y más años de edad. (31)

Lugar de residencia:

Residencia es un término que procede del latín *residens* y que hace mención a la acción y efecto de residir (estar establecido en un lugar). El lugar o domicilio en el que se reside. (32)

Número de hijos:

Se refiere al número de hijos nacidos vivos incluyendo hijos que luego fallecieron.

Personas dependientes a su cargo:

Son aquellas personas que necesitan regularmente la atención de un cuidador, para mejorar la calidad de vida de vida. Por ejemplo, en la evolución de la vejez o en alguna enfermedad limitante que genere dependencia. (33)

Educación:

Los datos relativos a la educación indican si las enfermeras(os) has realizados estudios posgrado relacionados a;

Grado Académico: Son escalas profesionales que una persona puede llegar a alcanzar de manera gradual. Cada fase debe culminar con un trabajo de investigación, la que es necesario para poder aplicar al siguiente grado. Si bien existen también grados honorarios, como el Doctor Honoris Causa, y el D.Litt.(Doctor of Letters). (34)

En el Perú; según la ley universitaria el grado académico es otorgado en educación superior; sólo por universidades y estos son:

Bachiller; Primer nivel de estudios (pregrado)

Maestría; Segundo nivel de estudios (posgrado)

Doctorado; Tercer nivel de estudios (posgrado) (35)

Especialidad: Constituye una certificación de estudios después de la obtención del título profesional (licenciatura) y supone el estudio de 40 créditos académicos, en una duración mínima de dos (02) semestres. Para su obtención se requiere sustentar una tesis o trabajo académico. El título que se otorga es denominado de “Segunda especialidad profesional” (35)

Ocupación:

Es la labor que desempeña un individuo para obtener un beneficio personal, así este sea remunerado o no lo sea. (36)

Servicio en el que labora:

Es el área asistencial del hospital, para el estudio es el área asistencial en el que trabaja la enfermera (o) (37)

Condición Laboral:

La condición laboral es la relación del empleado con el empleador de la cual dependen las condiciones y beneficios. El MINSA y Essalud son las instituciones que concentran el mayor número de enfermeras(os) con vínculo laboral activo;

- ✓ Régimen 276 (nombrados o contrato a plazo fijo)
- ✓ Régimen 278 (plazo fijo o indeterminado)
- ✓ Contratación Administrativa de Servicio (CAS)
- ✓ Servicios No Personales (SNP) (38)

Años de servicio:

Se considera que el tiempo de servicio de la enfermera es una experiencia que viene a ser el conocimiento que construye y adquiere la enfermera, que va fortaleciendo sus actitudes e intervenciones con el transcurrir del tiempo, el cual lo dota de habilidades que le ayudarán a afrontar situaciones en su vida y en su desempeño profesional. (39)

Cargo de confianza:

Es el desempeño de un cargo (elemento básico de una organización cuyas funciones principales lo distinguen de los demás cargos) técnico o político, distinto al del funcionario público. Se encuentra en el entorno de quien lo designado remueve libremente. (40)

Trabajo adicional:

El personal de enfermería recurre con frecuencia a múltiples trabajos o al aumento de sus turnos o de sus horas extraordinarias, una práctica que menoscaba la calidad de los cuidados y tiene un impacto negativo en la conciliación de la vida laboral y familiar. (41)

2.3.2. Satisfacción laboral

Definición

La satisfacción es aquella sensación que el individuo experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el objeto o los fines que las reducen. Es decir, satisfacción, es la sensación del término relativo de una motivación que busca sus objetivos. La satisfacción forma parte de la realización personal y está sujeta al logro de aquello que es de interés para la persona, es el cumplimiento de los requerimientos

establecidos para obtener un resultado con un cierto grado de gozo para un individuo (28)

La Satisfacción en el trabajo:

Para muchos autores, la satisfacción en el trabajo es un motivo en sí mismo, es decir, el trabajador mantiene una actitud positiva en la organización laboral para lograr ésta. Para otros, es una expresión de una necesidad que puede o no ser satisfecha.

Mediante el estudio de la satisfacción, los directivos de la empresa podrán saber los efectos que producen las políticas, normas, procedimientos y disposiciones generales de la organización en el personal. Así se podrán mantener, suprimir, corregir o reforzar las políticas de la empresa, según sean los resultados que ellos están obteniendo.

Características personales relacionadas con la satisfacción en el empleo

Nada de sorprendente tiene el que ciertas características personales tales como el sexo, la edad, la inteligencia y la salud mental guarden relación con la satisfacción en el empleo. El trabajo es uno de los aspectos que componen la experiencia total de la vida. En cierto modo, nuestra actitud hacia el trabajo refleja nuestra historia personal.

- **El Sexo:** Según Morse (1953) se ha reportado un nivel general más elevado de satisfacción con el empleo entre las mujeres que entre los hombres. De acuerdo a su estudio, por lo general el trabajo es un elemento menos absorbente en la vida de la mujer y, por lo tanto, tiene una importancia relativamente menor para su posición dentro de la comunidad.

De acuerdo a un estudio realizado por Blum (1942), a trabajadores (hombres y mujeres), se obtuvo que los hombres les concedieron una importancia mucho mayor que las mujeres a las posibilidades de promoción y un poco mayor al salario. También se encontró que las respuestas de las mujeres solteras, en ciertos aspectos, fueron más estrechamente relacionadas a las de hombres que a las de las mujeres casadas. Señalando así, algunas

diferencias fundamentales en las satisfacciones que los empleados persiguen en sus empleos y en el papel que el trabajo juega en la adaptación general en la vida como función del sexo y del estado civil.

- **La Inteligencia:** El nivel de la inteligencia que un empleado posea, en sí mismo, no es un factor determinante de satisfacción o descontento en el empleo. Sin embargo, la inteligencia de un empleado si tiene una importancia considerable en relación con la naturaleza del trabajo que ejecuta. Los empleados para quienes el trabajo no representa un desafío suficiente, o que desempeñan actividades que son demasiado exigentes para sus capacidades intelectuales, se sienten a menudo descontentos con su labor.
- **Adaptación personal:** No hay duda que los individuos bien adaptados se conforman en efecto, con frecuencia, a las presiones de la sociedad y de algún grupo. Sin embargo, su conformidad debe considerarse como evidencia a favor de la adaptación personal, pero no idéntica a ella. La persona bien adaptada es la que, después de examinar el pro y el contra, puede considerarse en libertad de ser disidente si dicho comportamiento es el que mejor satisface a sus necesidades fundamentales y no priva a los demás de su derecho a satisfacer las suyas.

Podría darse por sentado que un trabajador, mal adaptado en lo personal y desdichado en lo que se refiere a las circunstancias prevalecientes fuera de la planta, habrá de generalizar dicha actitud de manera que comprenda el descontento con su empresa y su trabajo; sin embargo, esa relación también puede actuar en sentido contrario.(42)

Factores de situación relacionados con la satisfacción en el empleo

De acuerdo a Gruenfield (1962), uno de los procedimientos típicos que se utilizan para esta clase de estudios requiere que los empleados estudien una lista de características de empleos y que les adjudiquen rango o clasificación de acuerdo con la importancia que tengan para ellos. Una de las conclusiones

más importantes de dichos estudios es que con frecuencia ni los funcionarios ejecutivos ni los líderes gremiales comprenden bien las necesidades de los empleados.

Factores de situación específicos

Esto se encuentra referido a las actitudes de los empleados con respecto a aspectos del ambiente del empleo y del trabajo:

Pago: Suele existir una tendencia de concederle demasiada importancia al pago como factor determinante de satisfacción en el empleo. La importancia que le dan los empleados suele estar relacionada con lo que pueden adquirir con lo que ganan, comparación del salario que reciben con respecto a otros que desempeñan la misma labor, etc.

Seguridad del Empleo: La importancia relativa de la seguridad en comparación con otros aspectos intrínsecos del empleo, tales como el pago o el reconocimiento de los méritos personales varía en función de la clasificación del empleo y del grado efectivo de seguridad que los trabajadores sienten en su empleo, lo cual ha sido confirmado por investigaciones como las de Hersey.

Participación y reconocimiento personal: La sensación de satisfacción y de orgullo personal que le produce al artesano de su capacidad de transformar la materia prima en un producto acabado, muy pocas veces se experimenta dentro de la estructura fabril actual. El empleado del presente tiene la misma necesidad que su predecesor de experimentar una sensación de realización, orgullo y valía personal. Cuando a menudo es imposible dar a cada empleado la oportunidad de experimentar el orgullo del artesano, es posible y necesario proporcionar la clase de instrucción que le permita a cada trabajador comprender el lugar que su labor ocupa en la manufactura del producto total.

Posición profesional: De acuerdo a estudios de Robinson, aun cuando la mayoría de los empleados están satisfechos con sus empleos o mantienen una actitud de relativa neutralidad al respecto, el grado de satisfacción que reportan varía de acuerdo con la posición profesional del empleado. Cuanto más alta

sea su posición dentro de la jerarquía profesional, tanto más probable es que informe sentirse satisfecho con su empleo.

Supervisión: Uno de los descubrimientos significativos del estudio de Hawthorne fue que es posible modificar las actitudes de los empleados mediante el desarrollo de un espíritu de cooperación entre trabajadores y supervisores. Una relación amistosa entre supervisores y subordinados parecía generalizarse en un clima favorable de trabajo.

Aumento de la satisfacción en el empleo

Para acrecentar la satisfacción en el empleo y facilitar la adaptación personal, se requiere que se reconozca personalmente al empleado y se le acepte como individuo con su patrón propio de necesidades, fortalezas y debilidades.

Uno de los enfoques tradicionales, consiste en atender los descontentos de los trabajadores hasta que ellos se quejan, suponiendo que antes de eso ellos se sienten satisfechos. Este enfoque es inconveniente bajo dos aspectos. En primer lugar, desde el punto de vista administrativo, es probablemente menos eficaz hacerles frente a las quejas que evitar que se presenten. En segundo lugar, es posible que las quejas que se presenten a la administración no reflejen en realidad las causas reales que originan el descontento.

Comunicación y Participación

Muchas de las causas potenciales de queja se pueden evitar mediante un sistema eficaz de comunicaciones a través de toda la estructura de la compañía, en la cual se les transmitan a los empleados las razones en las cuales se fundan cambios, diseños, políticas, etc.

Algo que va más allá de la comunicación, es la participación efectiva de los empleados en los programas de modificaciones industriales, está comprobado que a los empleados no les basta con enterarse de una proyectada modificación y de sus razones; sino que les es más gratificante participar en la resolución de algunos de los detalles del programa, produciendo al mismo

tiempo actitudes de solidaridad con el grupo y de identificación personal con el programa.

Soluciones Diversas

Existen por lo menos otras tres prácticas que influyen sobre la satisfacción en el empleo: la selección y colocación inicial de los empleados, hacerles comprender a los empleados que la administración reconoce y aprecia su contribución para la compañía; y la previsión de oportunidades de obtener asesoramiento industrial. El asesoramiento en la industria no está preparado para el tratamiento de disturbios Psicológicos serios. Está destinado, más bien, a ayudar a los empleados a resolver las clases más sencillas de problemas emocionales que puedan intervenir con la eficacia de su comportamiento dentro de la compañía, la familia y la comunidad.(24)

2.4. Definición de términos básicos

- **Variables sociodemográficas:** Es el conjunto de características que posee cada persona que labora en un determinado lugar, que ayudan a identificarla frente a dicha comunidad laboral.
- **Satisfacción laboral:** Sensación que el individuo experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el objeto o los fines que las reducen en el ambiente laboral.
- **Aspectos sociales:** Serie de características que posee el profesional de enfermería relacionada con su trabajo según su situación laboral, años de ejercicio profesional, otro trabajo, Grado académico
- **Situación laboral:** Modalidad de trabajo contratado, nombrado. De acuerdo convenio laboral celebrado entre el trabajador y la institución, para el desempeño de sus labores.
- **Años de ejercicio profesional:** Años que la enfermera(o) se encuentra laborando como licenciada(o) de enfermería.

- **Condiciones de trabajo:** Es el área interdisciplinaria relacionada con la seguridad, la salud, localidad de vida en el empleo, incluyen aspectos morales, económicos y legales.
- **Supervisión:** La supervisión es una actividad técnica, especializada que tiene como fin fundamental utilizar racionalmente los factores que le hacen posible la realización de los procesos de trabajo.
- **Aspectos demográficos:** Serie de características que poseen el profesional de enfermería según sexo, edad, estado civil.
- **Edad:** Años cumplidos del profesional de enfermería a estudiar.
- **Sexo:** Caracteres genéticos, morfológicos y funcionales, que distinguen a los varones de las mujeres.
- **Estado Civil:** Conjunto de condiciones de convivencia que guarda el sujeto en sociedad.
- **Número de hijos:** Cantidad de hijos que tenga el trabajador de salud.

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis (general y específica)

Hipótesis general

H₁: Los factores sociodemográficos están relacionados con la satisfacción laboral de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete – 2020.

H₀: Los factores sociodemográficos no están relacionados con la satisfacción laboral de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete – 2020.

Hipótesis específicas

H_{E1}: Existe relación entre al menos un factor social y la satisfacción laboral de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete – 2020.

H_{E2}: Existe relación entre al menos un factor demográfico y la satisfacción laboral de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete – 2020.

3.2. Definición conceptual de variables

Variable 1: Factores sociodemográficos.

Características de las poblaciones y los procesos que determinan su formación, conservación y desaparición, tales como la edad, el género, el estado civil, nivel educativo, el número de hijos, el lugar de nacimiento, la dependencia de personas (43).

Variable 2: Satisfacción laboral

Satisfacción laboral es un estado emocional positivo y placentero que surge de la evaluación personal que hace una persona sobre su trabajo y de la experiencia laboral adquirida (44).

3.2.1 Operacionalización de variable (Dimensiones, indicadores, índices, método y técnica).

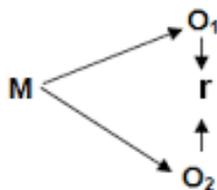
Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Método y técnica	Escala de medición
Factores socio demográficos	Características de las poblaciones y los procesos que determinan su formación, conservación y desaparición, tales como la edad, el género, el estado civil, nivel educativo, el número de hijos, el lugar de nacimiento, la dependencia de personas. Livi-Bacci	Serie de atributos que posee el profesional de Enfermería, que sirve de criterios para clasificar y explicar los aspectos sociales y demográficos	Aspectos sociales	Grado académico	Encuesta	Nominal
				Especialidad		
				Condición laboral		
				Años de ejercicio profesional		
				Cargo de confianza		
				Trabajo adicional		
				Número de hijos		
				Personas dependientes		
			Aspectos demográficos	Sexo - género		
				Edad		
				Estado Civil		
				Lugar de residencia		
Satisfacción laboral	Satisfacción laboral es un estado emocional positivo y placentero que surge de la evaluación personal que hace una persona sobre su trabajo y de la experiencia laboral adquirida. Yañez, Carmona y Ripoll.	Son las experiencias que los trabajadores experimentan y que se atribuye tanto al contexto de su puesto de trabajo y el contenido de los mismos, pudiendo ser intrínsecos o extrínsecos.	Factores Motivadores o Intrínsecos	Desarrollo, logro y Realización	Ordinal	
				Reconocimientos		
				Desarrollo del trabajo		
				Responsabilidad		
				Promoción y Ascenso		
			Factores Higiénicos o Extrínsecos	Supervisión		Medianamente Satisfecho (47-68 pts.)
				Políticas Generales de la Organización		
				Remuneración		
				Relaciones Humanas		
				Condiciones de Trabajo		

IV.DISEÑO METODOLÓGICO

4.1. Tipo y diseño

La investigación, fue de tipo correlacional cuantitativo porque buscó demostrar la asociación entre los factores sociodemográficos y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería. De corte transversal, porque estudió las variables simultáneamente en determinado momento, haciendo un corte con el tiempo; y prospectivo porque utilizó datos actuales (45).

Su diseño fue no experimental, porque se realizó sin manipular deliberadamente las variables, observándose los fenómenos tal como se dieron en su contexto natural. (46)



Dónde:

M = Muestra

O1 = Observación de la V.1.

O2 = Observación de la V.2.

r = Correlación entre las variables

4.2. Método de investigación

El método a utilizar es inductivo por que obtiene conclusiones a partir de premisas particulares.

4.3. Población y muestra

Población: la población estuvo conformada por los 71 profesionales de enfermería que laboran en diferentes servicios del Hospital Rezola de Cañete.

Enfermeras (os)	Cantidad
Unidad de Cuidados Intensivos (UCI)	5
UCI intermedios	5
UCI Neonatología	5
Uci intermedio neo	5
Alojamiento conjunto	5
Ginecobstetricia hospitalización	5
Emergencia de ginecología	5
Pediatría	5
Medicina	5
Cirugía	5
Emergencia	10
SOP	11
TOTAL	71

Muestra: Para la selección de la muestra se empleó la siguiente formula:

$$n = \frac{NZ^2pq}{E^2(N-1)^2 + Z^2pq}$$

En donde:

- n : Tamaño de muestra a conocer
- N : Población (total de profesionales de enfermería)
- Z : Nivel de confianza 95%
- P : Valor aproximado, equivalente a 0.5 (50%)
- Q : Valor complemento de P, se calcula (1-P)
- E : Error máximo de estimación. (47)

$$n = \frac{71(1.96)^2(.5)(.5)}{(71-1)(.05)^2 + (1.96)^2(.5)(.5)}$$

$$n = 60.6 \approx 61$$

Se obtuvo así una muestra 61 profesionales de enfermería para fines de la investigación. Además, se consideraron los siguientes criterios:

Criterios de Inclusión:

Que acepten participar voluntariamente y firmen el consentimiento informado.
Licenciados que laboran en los diferentes servicios del departamento de enfermería del hospital Rezola bajo cualquier régimen laboral.

Criterios de Exclusión:

La autora de este estudio de investigación.
Enfermeras (os) que laboran en áreas administrativas.
Enfermeras (os) que se encuentren de vacaciones, licencias y otros, durante el estudio.

4.4. Lugar de estudio y período de desarrollo

Este trabajo de investigación se realizó en los diferentes servicios y unidades comprendidas en el departamento de Enfermería del hospital Rezola de Cañete de nivel 2 II, ubicado en el departamento de Lima, provincia de Cañete, distrito de San Vicente ubicado a 144 km al sur de Lima. El hospital Rezola es un hospital de referencia que cuenta con 112 camas hospitalarias distribuidas en los diferentes servicios como medicina, cirugía, pediatría, neonatología, pediatría, UCI neonatal y adulto, gineco-obstetricia. También cuenta con un servicio de emergencia general y emergencia gineco-obstetricia, centro quirúrgico, consultorios generales y especializados, programas estratégicos.

El periodo de desarrollo se inició en enero del año 2020, al ingresar en emergencia sanitaria por la pandemia de coronavirus se dieron algunos retrasos, por lo que la aplicación del instrumento se realizó en el 2021.

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

El estudio empleó como técnica la encuesta, aplicando un cuestionario auto administrable el cual constó de dos partes, recopilando datos sociodemográficos y de la satisfacción laboral. Las respuestas fueron anónimas y personales.

El instrumento empleado para medir la variable satisfacción laboral fue el “Test de satisfacción laboral de Herzberg”, in cuestionario tipo escala de Likert empleado previamente en nuestra realidad peruana; recientemente empleado por Morales en el año 2020, en su estudio titulado “Satisfacción laboral del personal de enfermería. Centro Quirúrgico-Hospital Docente Belén Lambayeque. 2019”, quien validó el instrumento a través del juicio de 8 expertos (6 maestros y 2 doctores) y obtuvo una confiabilidad por prueba estadística de coeficiente de proporción de rangos de 0.9 (48).

El cuestionario consta de 27 ítems, de los cuales dentro de los reactivos que miden los factores de satisfacción intrínseca motivadores: aborda aspectos como el: Desarrollo (preg. 1 y 2), reconocimiento (preg.3y4), desarrollo del trabajo (preg. 5,6 y7), responsabilidad (preg.8 ,9 y 10), promoción (preg. 11 y12); mientras que los reactivos que miden los factores de satisfacción extrínseca higiénicos: indaga sobre la satisfacción del trabajador con aspectos relativos a la organización del trabajo como: La supervisión (preg. 13,14 y 15), políticas generales de la organización (preg. 16,17y18), remuneración (preg. 19,20y21), relaciones humanas (preg. 22,23 y 24), las condiciones físicas del trabajo (preg 25, 26 y 27).

Para la clasificación de la variable Satisfacción Laboral del personal de enfermería se tomará en cuenta la siguiente escala establecida:

ESCALA DE MEDICIÓN	VALOR
Insatisfecho	1
Medianamente	2
Satisfecho	3

Satisfacción Laboral	Insatisfecho (Baja)	Medianamente Satisfecho (Media)	Satisfecho (Alta)
General	27-46	47-68	69-81
Factores intrínsecos	12-21	22-29	30-36
Factores extrínsecos	15-23	24-33	34-45

4.6. Análisis y procesamiento de datos

Una vez conseguida la autorización para la aplicación del estudio, se iniciaron las reuniones de sociabilización acerca del estudio con el departamento de enfermería, luego se aplicó el consentimiento informado previo a los cuestionarios. La aplicación del instrumento se realizó todos los días, en los diversos turnos rotativos de las licenciadas de enfermería, hasta completar la muestra.

Primero, se realizó el paloteo de respuestas en forma manual, luego se subieron los datos al software informático Excel a través de la codificación de las respuestas.

Segundo, se subió la información al paquete estadístico SPSS, lo que permitió obtener resultados descriptivos a través de porcentajes y, posteriormente se aplicó el estadístico Rho de Spearman, con un nivel de significancia del 95% y margen de error 5%.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

5.1.1 Factores sociales

Tabla N°5. 1

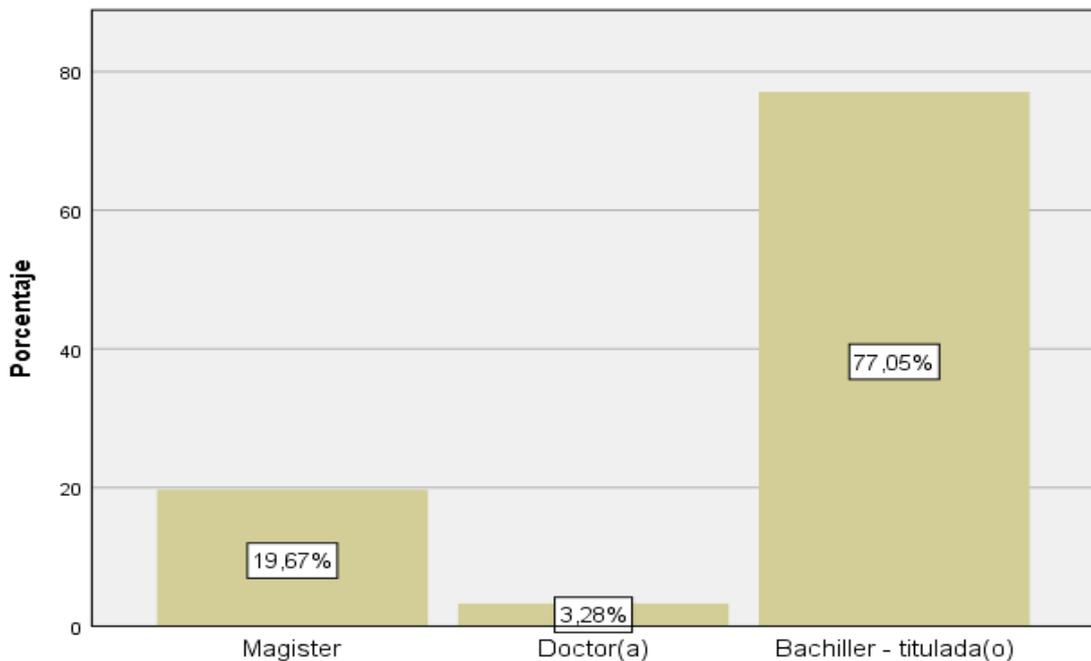
Grado académico de las enfermeras (os) del hospital Rezola de Cañete-2020

Variables Sociales		Frecuencia	Porcentaje
Grado académico	Magister	12	19,7
	Doctor(a)	2	3,3
	Bachiller - titulada(o)	47	77,0
	Total	61	100,0

Fuente: Cuestionario de factores sociodemográficos en enfermeras(os) del hospital Rezola 2020.

Gráfico N°5. 1

Grado académico de las enfermeras (os) del hospital Rezola de Cañete-2020



En el gráfico N°5.1 La población estudiada tiene un 3.3% (2) han optado por cursar un doctorado, eso nos permite ver que el personal asistencial se conforman con la licenciatura 77% (47) y solo el 19.7% (12) ha estudiado una maestría y/o obtenido el grado respectivo.

Tabla N^o5. 2

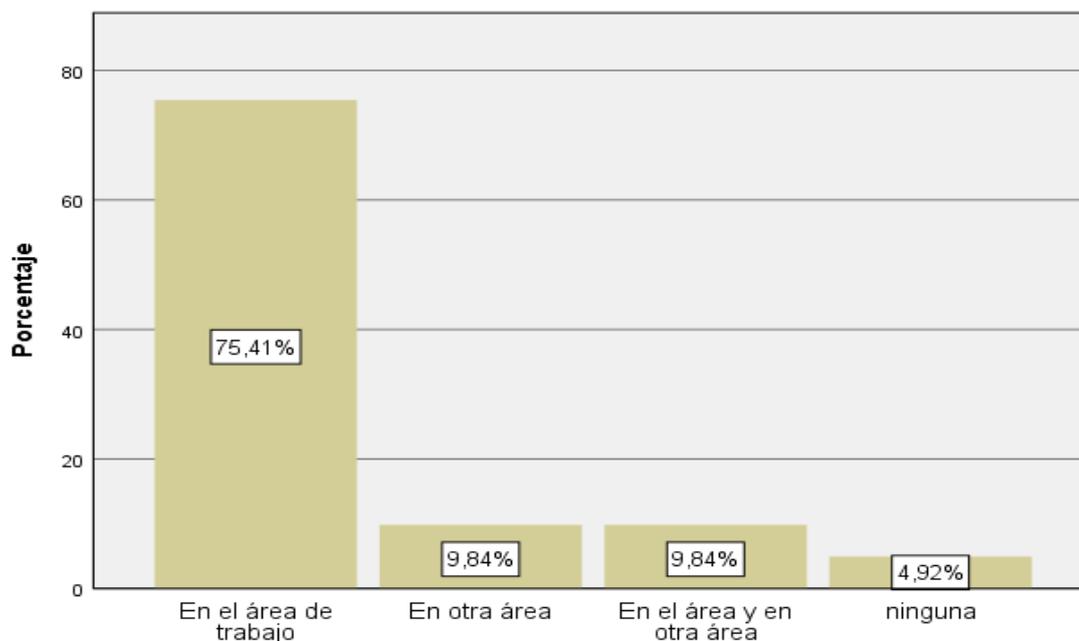
Especialidades de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete-2020

Variables Sociales		Frecuencia	Porcentaje
Especialidad	Ninguna	3	4,9
	En el área de trabajo	46	75,4
	En otra área	6	9,8
	En el área y en otra área	6	9,8
	Total	61	100,0

Fuente: Cuestionario de factores sociodemográficos en enfermeras(os) del hospital Rezola 2020.

Gráfico N^o5. 2

Especialidades de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete-2020



En cuanto al seguir una especialización, en el gráfico N^o5.2 se observa que el 75.4%(46) ha seguido una especialidad y se desempeña en el área respectiva, el 9.8%(6) tiene una especialidad en otra área distinta a la de su trabajo y el mismo porcentaje realizó más de una especialidad, tan solo un 4.9%(3) no han seguido estudios de segunda especialidad profesional.

Tabla N^o5. 3

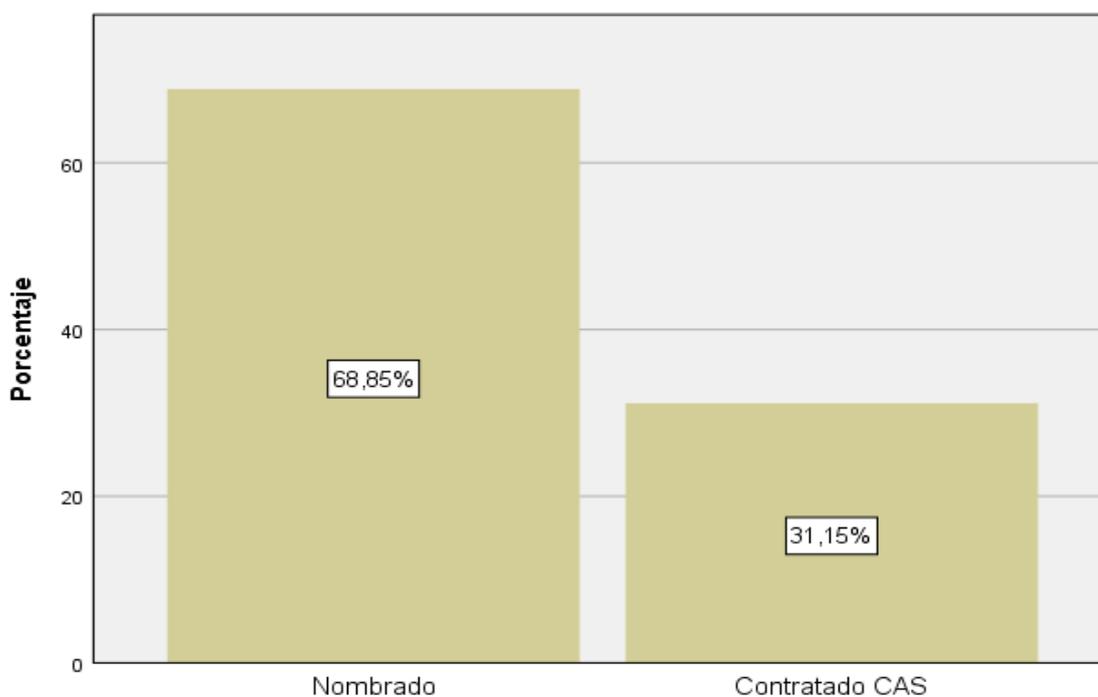
Condición laboral de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete-2020

Variables Sociales		Frecuencia	Porcentaje
Condición laboral	Nombrado	42	68,9
	Contratado CAS	19	31,1
	Total	61	100,0

Fuente: Cuestionario de factores sociodemográficos en enfermeras(os) del hospital Rezola 2020.

Gráfico N^o5. 3

Condición laboral de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete-2020



En el gráfico N^o5.3, sobre la condición laboral de las enfermeras y enfermeros del hospital Rezola de Cañete, el 68%(42) es nombrado y el 31.3%(19) son contratados por modalidad CAS.

Tabla N^o5. 4

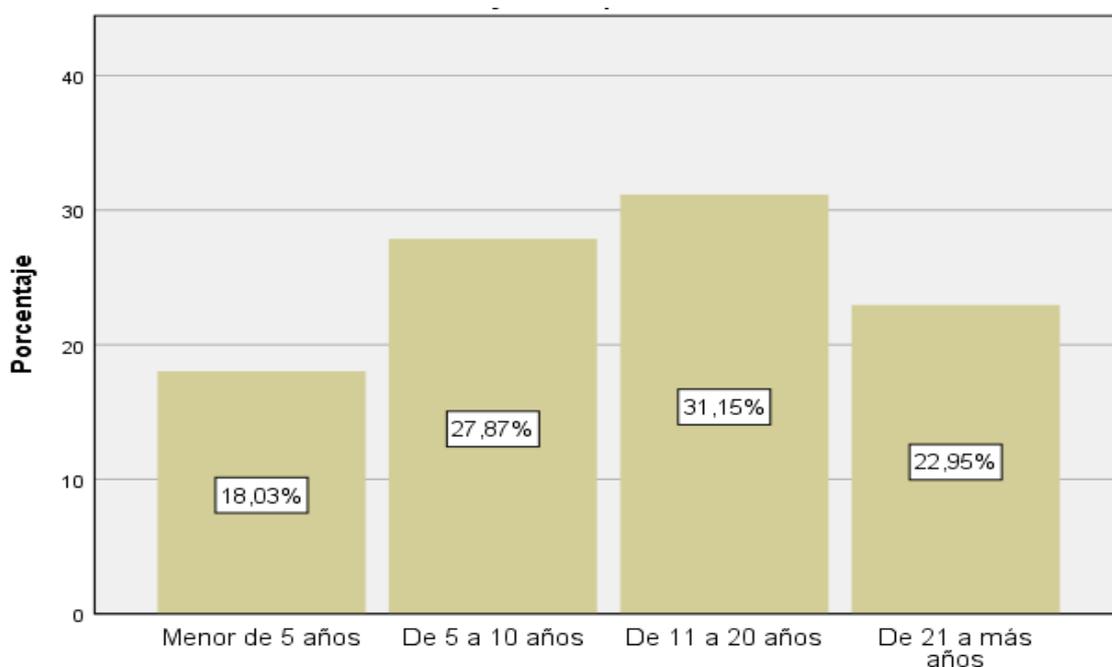
Ejercicio profesional de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete-2020

Variables Sociales		Frecuencia	Porcentaje
Años de ejercicio profesional	Menor de 5 años	11	18,0
	De 5 a 10 años	17	27,9
	De 11 a 20 años	19	31,1
	De 21 a más años	14	23,0
	Total	61	100,0

Fuente: Cuestionario de factores sociodemográficos en enfermeras(os) del hospital Rezola 2020.

Gráfico N^o5. 4

Ejercicio profesional de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete-2020



Sobre los años de ejercicio profesional, se visualiza en el gráfico 5.4 que, el 31,3%(19) labora más de 10 años en la institución, el 27,9%(17) tiene una experiencia mayor a 5 años, el 23%(14) ha trabajado más de 14 años y el 18%(11) laboró un tiempo menor a 5 años.

Tabla N^o5. 5

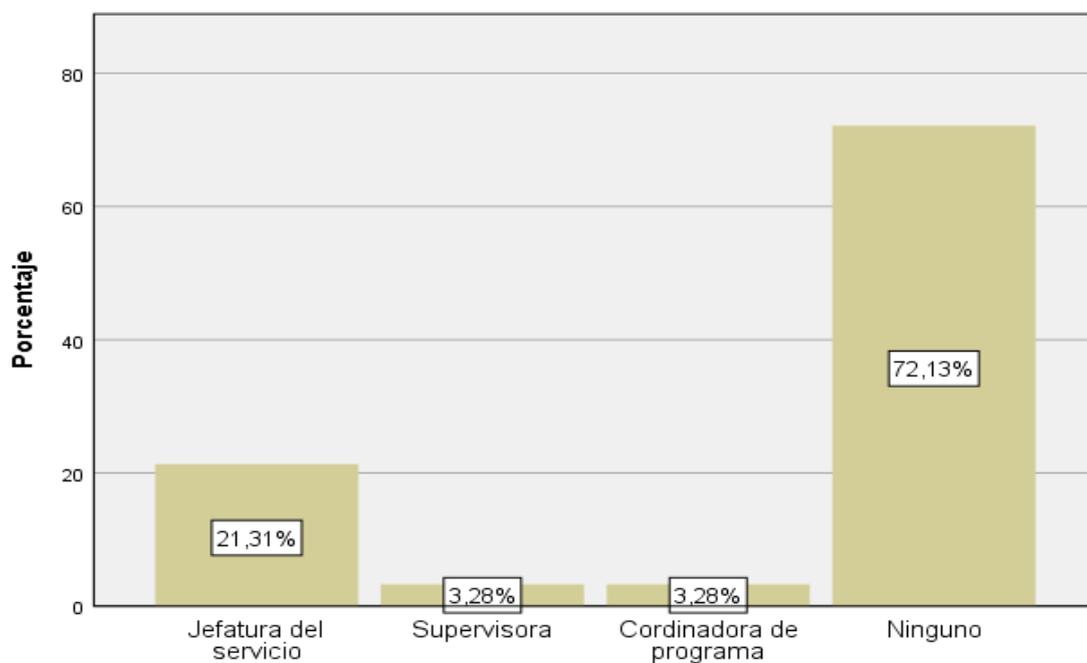
Cargos de confianza de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete-2020

Variables Sociales		Frecuencia	Porcentaje
Cargo de confianza	Ninguno	44	72,1
	Jefatura	13	21,3
	Supervisión	2	3,3
	Coordinación de programa	2	3,3
	Total	61	100,0

Fuente: Cuestionario de factores sociodemográficos en enfermeras(os) del hospital Rezola 2020.

Gráfico N^o5. 5

Cargos de confianza de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete-2020



En relación a los cargos de confianza, el 21.3%(13) han ocupado algunas jefaturas, el 3.3%(2) han sido supervisoras y en igual porcentaje (3.3%) han coordinado programas en la institución; sin embargo, el 72.1%(44) no cubierto ningún cargo de confianza.

Tabla N^o5. 6

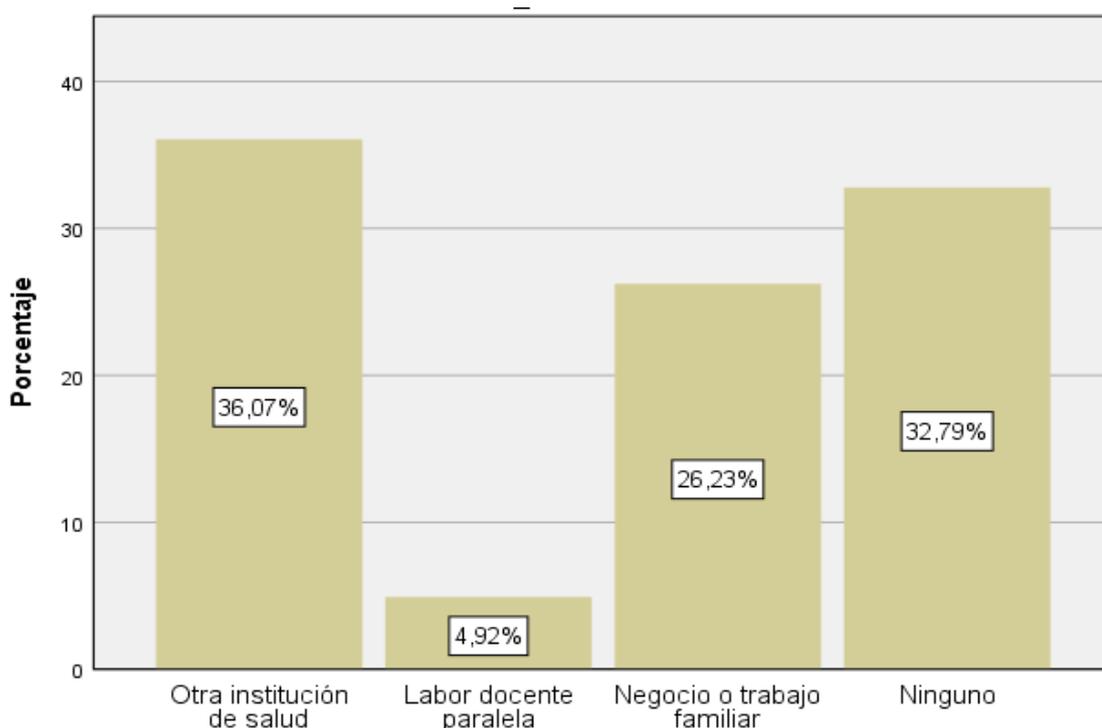
Trabajo adicional de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete-2020

Variables Sociales		Frecuencia	Porcentaje
Trabajo adicional	Ninguno	20	32,8
	Otra institución (hospital/clínica)	22	36,1
	Labor docente paralela	3	4,9
	Negocio o trabajo familiar	16	26,2
	Total	61	100,0

Fuente: Cuestionario de factores sociodemográficos en enfermeras(os) del hospital Rezola 2020.

Gráfico N^o5. 6

Trabajo adicional de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete-2020



Finalmente, sobre si la enfermera(o) tiene algún trabajo adicional al del hospital Rezola, el 36.1%(22) labora en alguna otra institución de salud (hospital/clínica), el 26.2%(16) ha optado por la apertura de un negocio personal y/o familiar y el 4.9%(3) ejerce la docencia paralelamente a la labor asistencial; pero un 32.8%(20) trabaja exclusivamente en el Hospital Rezola.

Tabla N^o5. 7

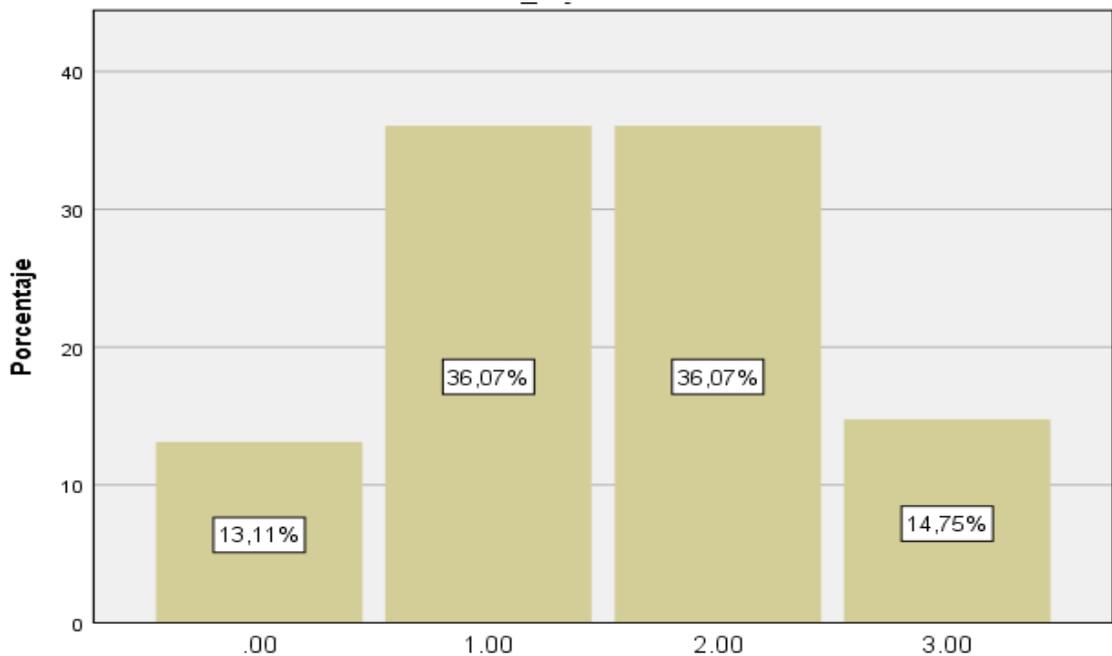
números de hijos de las enfermeras (os) del hospital Rezola de Cañete-2020

Variables Demográficas		Frecuencia	Porcentaje
Número de hijos	Ninguno	8	13,1
	1 hijo(a)	22	36,1
	2 hijos(as)	22	36,1
	3 hijos(as)	9	14,8
	Total	61	100,0

Fuente: Cuestionario de factores sociodemográficos en enfermeras(os) del hospital Rezola 2020.

Gráfico N^o5. 7

números de hijos de las enfermeras (os) del hospital Rezola de Cañete-2020



Por otro lado, el 36.1%(22) tiene un hijo, igual porcentaje tienen dos hijos, el 14.8%(9) tienen tres hijos y el 13.1% no tuvo hijos hasta el momento del desarrollo de la encuesta.

Tabla N^o5. 8

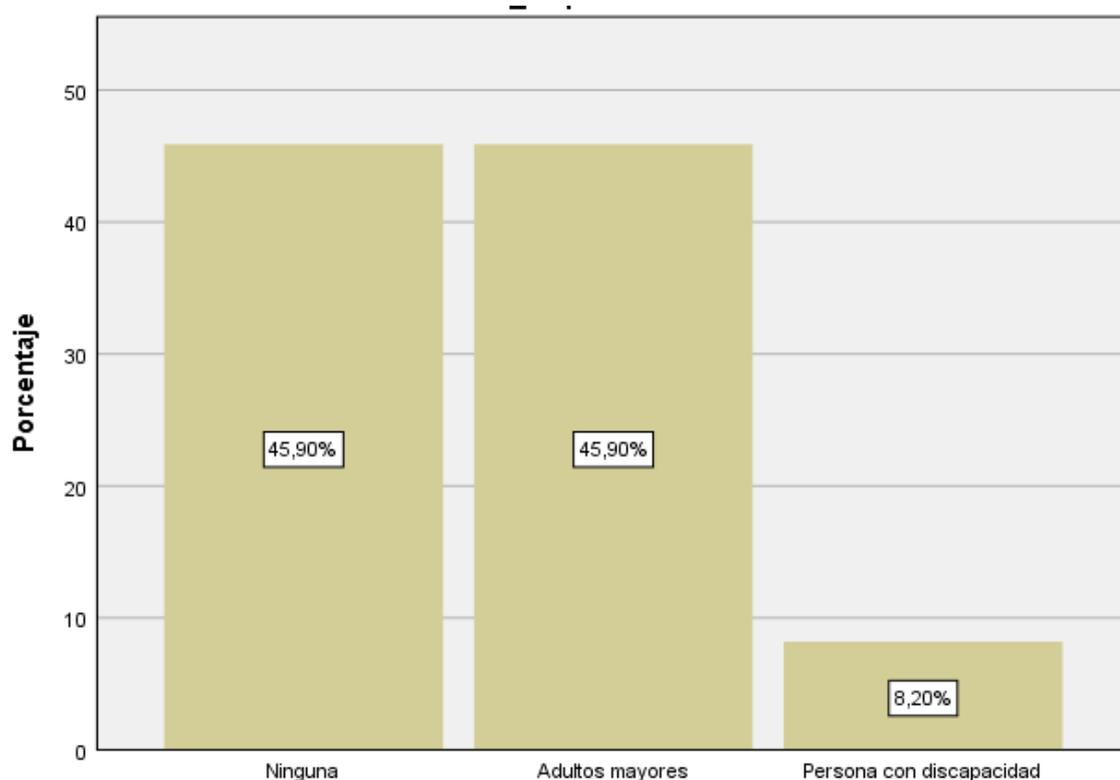
Personas dependientes de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete

Variables Demográficas		Frecuencia	Porcentaje
Persona dependiente	Ninguna	28	45,9
	Adultos mayores	28	45,9
	Discapacidad - Enfermedad	5	8,2
	Total	61	100,0

Fuente: Cuestionario de factores sociodemográficos en enfermeras(os) del hospital Rezola 2020.

Gráfico N^o5. 8

Personas dependientes de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete



Sin embargo, un 45.9%(28) se hace cargo de una persona dependiente adulta mayor, el 8.2%(5) se hace cargo de alguien con discapacidad o enfermedad, y el 45.9%(28) restante no tiene ese tipo de responsabilidad.

5.1.2 Factores demográficos

Tabla N^o5. 9

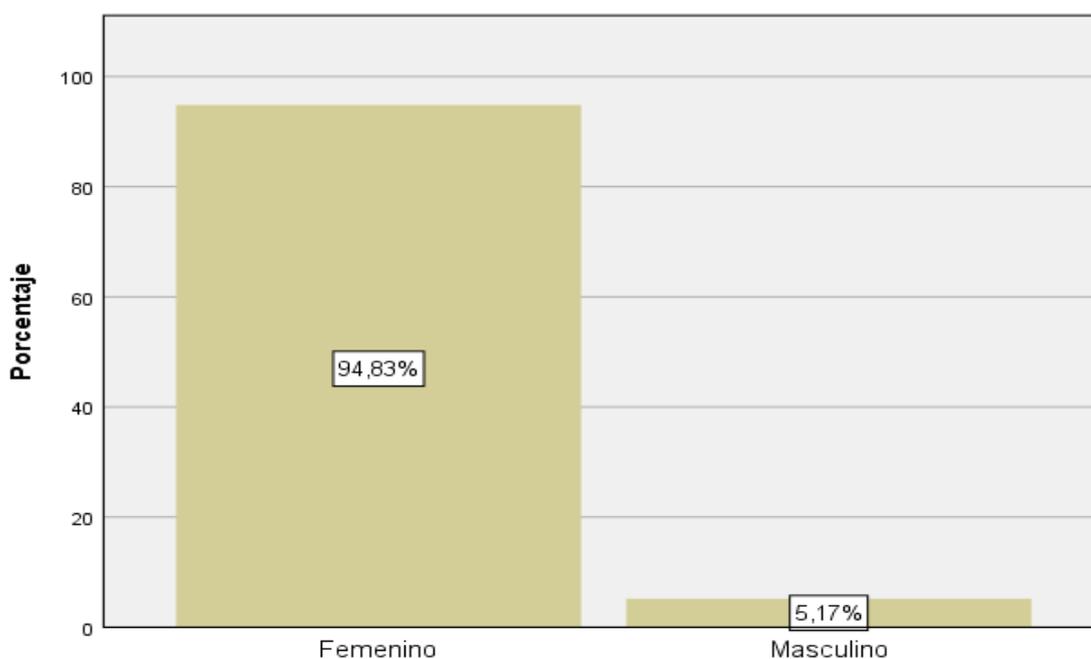
Sexo de las enfermeras (os) del hospital Rezola de Cañete-2020.

Variables Demográficas		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	55	90,2
	Masculino	3	4,9
	Perdidos (sin contestar)	3	4,9
	Total	61	100,0

Fuente: Cuestionario de factores sociodemográficos en enfermeras(os) del hospital Rezola 2020.

Gráfico N^o5. 9

Sexo de las enfermeras (os) del hospital Rezola de Cañete-2020.



En el gráfico N^o5.7 se muestran los factores demográficos de las enfermeras(os) del Hospital Rezola de Cañete, por lo que se puede apreciar que el 90.2%(55) es de sexo femenino, un 4.9%(3) de sexo masculino y un 4.9%(3) no respondió esta pregunta.

Tabla N°5. 10

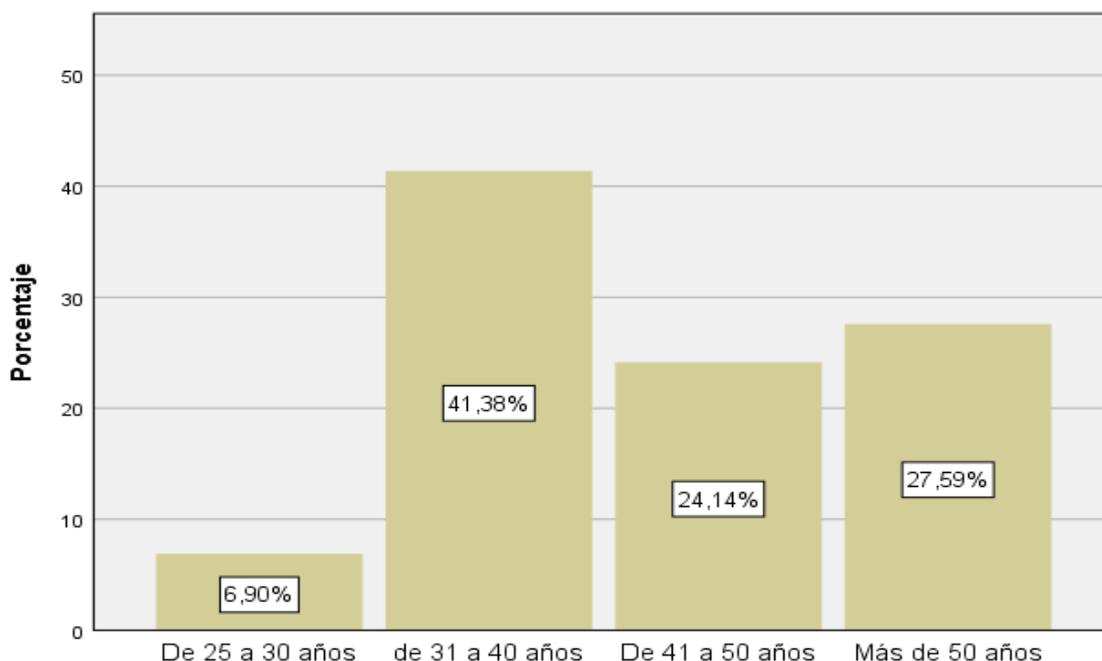
Factores demográficos de las enfermeras (os) del hospital Rezola de Cañete-2020.

Variables Demográficas		Frecuencia	Porcentaje
Edad	De 25 a 30 años	4	6,6
	De 31 a 40 años	24	39,3
	De 41 a 50 años	14	23,0
	Más de 50 años	16	26,2
	Perdidos (sin contestar)	3	4,9
	Total	61	100,0

Fuente: Cuestionario de factores sociodemográficos en enfermeras(os) del hospital Rezola 2020.

Gráfico N°5. 10

Edad de las enfermeras (os) del hospital Rezola de Cañete-2020



En cuanto a la edad, el 39.3%(24) tiene entre 31 y 40 años de edad, el 26.2%(16) fue mayor de 50 años, el 23.2%(14) tuvo entre 41 y 50 años y el 6.6%(4) tenía entre 25 y 30 años.

Tabla N°5. 11

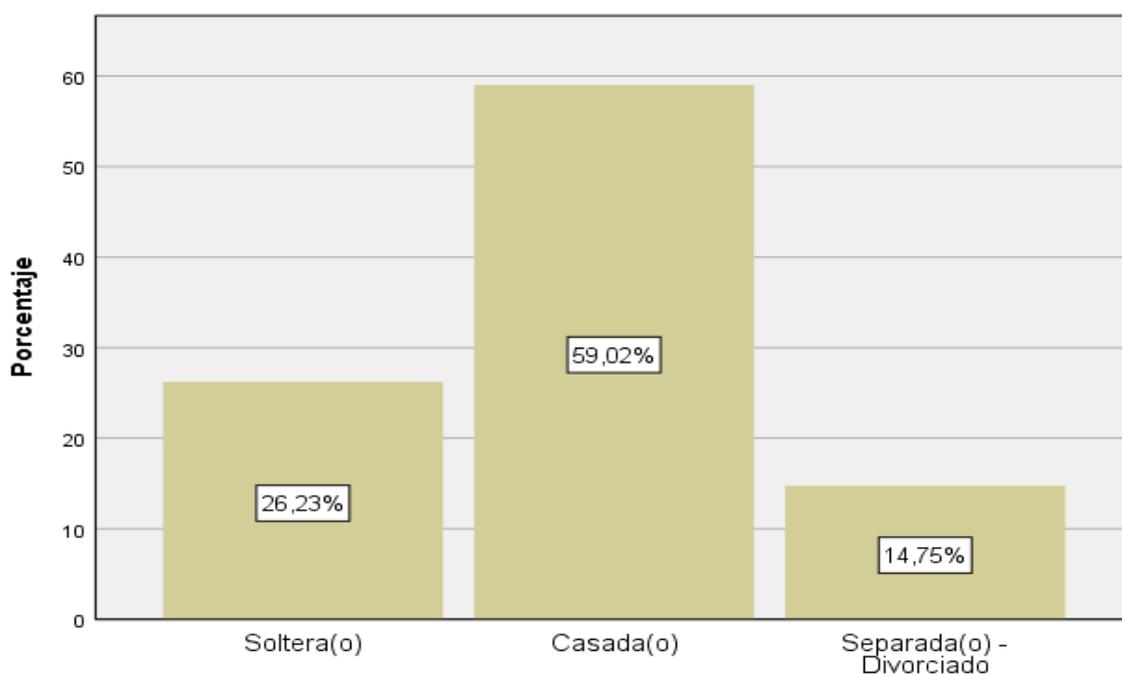
Estado civil de las enfermeras (os) del hospital Rezola de Cañete-2020

Variables Demográficas		Frecuencia	Porcentaje
Estado civil	Soltera(o)	16	26,2
	Casada(o) – Conviviente	35	57,4
	Divorciada(o) - Separada(o)	9	14,8
	Total	61	100,0

Fuente: Cuestionario de factores sociodemográficos en enfermeras(os) del hospital Rezola 2020.

Gráfico N°5. 11

Estado civil de las enfermeras (os) del hospital Rezola de Cañete-2020



Respecto al estado civil, el 57.4%(35) están casadas o conviven en pareja, el 26.2%(16) son solteras y el 14.8%(9) se ha separado o divorciado.

Tabla N°5. 12

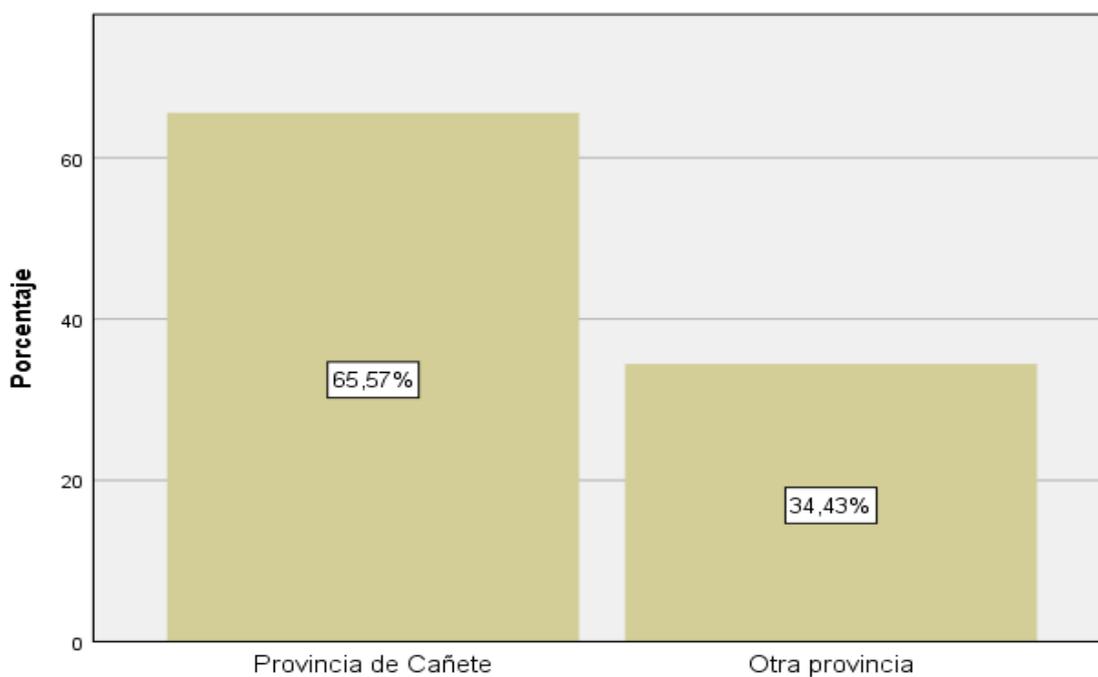
Residencia de las enfermeras (os) del hospital Rezola de Cañete-2020

Variables Demográficas		Frecuencia	Porcentaje
Residencia	Provincia de Cañete	40	65,6
	Otra provincia	21	34,4
	Total	61	100,0

Fuente: Cuestionario de factores sociodemográficos en enfermeras(os) del hospital Rezola 2020.

Gráfico N°5. 12

Residencia de las enfermeras (os) del hospital Rezola de Cañete-2020



Sobre su residencia o lugar de vivienda, el 65.6%(40) vive en la provincia de cañete, donde también se ubica el hospital; y el 34.4%(21) se traslada hasta otra provincia para llegar a su vivienda.

Tabla N°5. 13

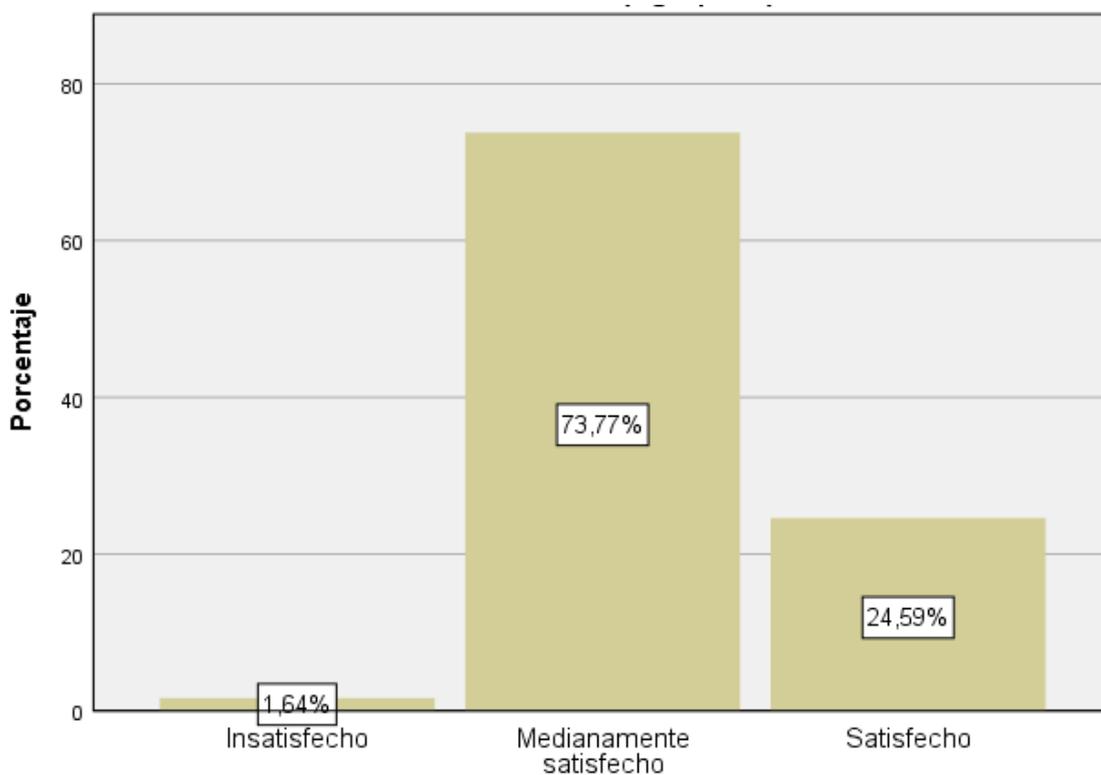
Satisfacción laboral de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete-2020.

Satisfacción laboral	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	1	1,6
Medianamente satisfecho	45	73,8
Satisfecho	15	24,6
Total	61	100,0

Fuente: Test de satisfacción laboral de Herzberg en enfermeras(os) del hospital Rezola 2020.

Gráfico N°5. 13

Satisfacción laboral de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete-2020.



En la tabla N°5.3 se evidencia la satisfacción de las enfermeras(os) del Hospital Rezola de Cañete, siendo que el 73.8%(45) consideraron sentirse medianamente satisfechos en su trabajo, el 24.6%(15) expreso sentirse satisfecho y solo el 1.6%(1) estuvo insatisfecho.

Tabla N^o5. 14

Dimensiones de la satisfacción laboral de las enfermeras(os) del hospital
Rezola de Cañete-2020.

Satisfacción	Intrínseca		Extrínseca	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	2	3,3	1	1,6
Medianamente satisfecho	24	39,3	31	50,8
Satisfecho	35	57,4	29	47,5
Total	61	100,0	61	100,0

Fuente: Test de satisfacción laboral de Herzberg en enfermeras(os) del hospital Rezola 2020.

En la tabla N^o5.4 se observa la satisfacción de las enfermeras(os) según sus dimensiones. En la dimensión intrínseca el 57.4%(35) está satisfecho, el 39.3%(24) medianamente satisfecho y solo el 3.3%(2) insatisfecho; en la dimensión extrínseca el 50.8%(31) se encontró medianamente satisfecho, el 47.5%(24) satisfecho y el 1.6%(1) insatisfecho.

5.2. Resultados Inferenciales

Tabla N°5. 15

Relación entre los factores sociales y la satisfacción laboral de las enfermeras (os) del hospital Rezola de Cañete.

Aspectos Sociales	Satisfacción laboral	
	Coefficiente de correlación	Significancia
Grado académico	-0.012	0.928
Especialidad	,286*	0.026
Condición laboral	-0.113	0.385
Años de ejercicio profesional	,272*	0.034
Cargo de confianza	-,262*	0.041
Trabajo adicional	-0.137	0.291
Número de hijos	-0.007	0.959
Personas dependientes	0.131	0.314

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla N°5.5 se evidencian los factores sociales de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete con una relación significativa, tales como: la especialidad ($p=0.026$), los años de ejercicio profesional ($p=0.034$) y el cargo de confianza ($p=0.041$); Sin embargo, no se hallaron relaciones significativas entre: el grado académico ($p=0.928$), el servicio ($p=0.645$), la condición laboral ($p=0.385$) y el trabajo adicional ($p=0.291$).

Tabla N^o5. 16

Relación entre los factores demográficos y la satisfacción laboral de las enfermeras (os) del hospital Rezola de Cañete.

Aspectos demográficos	Satisfacción laboral	
	Coeficiente de correlación	Significancia
Sexo	-0.126	0.347
Edad	0.120	0.368
Estado civil	0.031	0.810
Lugar de residencia	0.008	0.953

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla N^o5.6 se evidencian que ninguno de los factores demográficos de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete se relacionan significativamente con la satisfacción laboral, puesto que la significancia es mayor al $\alpha=0.05$ en cada uno de los indicadores, tales como: El sexo ($p=0.347$), la edad ($p=0.368$), el estado civil ($p=0.810$), el lugar de residencia ($p=0.953$), el número de hijos ($p=0.959$), y las personas dependientes a cargo ($p=0.314$).

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADO

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.

Hipótesis general

Hi: Existen factores sociodemográficos relacionados con la satisfacción laboral de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete – 2020.

La hipótesis general se comprueba debido a que sí se hallaron relaciones significativas entre la satisfacción laboral y los siguientes factores sociodemográficos: la especialidad ($p=0.026$), los años de ejercicio profesional ($p=0.034$) y el cargo de confianza ($p=0.041$).

Alcalde Caballero RE en Trujillo 2019, halló que la satisfacción se relaciona con los años de ejercicio profesional y la capacitación post título (especialidad) con un p -valor < 0.05 (14). Además, según Widyana R en Indonesia 2019, existe relación entre la jefatura y la satisfacción laboral ($p = 0.001$), que incluye la capacidad de la de organizarse, ser modesta y eficiente (8). Estos resultados demuestran que existen factores que incrementan la satisfacción, entre los cuales se encuentra el reconocimiento profesional, ligado a los cargos de confianza (jefaturas o supervisión) que mejoran el horario laboral (6,7).

Hipótesis específicas

- **H₁: Existe relación entre al menos un factor social y la satisfacción laboral de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete – 2020.**

La primera hipótesis específica se comprueba debido a que, se hallaron relaciones directas (positivas) y significativas entre la especialidad ($r= 0.286$; $p=0.026$), los años de ejercicio profesional ($r=0.272$; $p=0.034$) y la satisfacción laboral de las enfermeras (os) del hospital Rezola de Cañete; y relaciones inversas (negativas) entre la satisfacción y el cargo de confianza ($r=-0.262$; $p=0.041$)

Estos resultados difieren con los hallados por Alcalde Caballero RE en Trujillo 2019, quién demostró que la situación laboral, Grado académico (capacitación en post grado Maestría), con un p-valor menor que 0.05,

Para Pinto L y Portugal E, en Arequipa-Perú 2016, la satisfacción está ligada a la experiencia laboral y permanencia en el área, haciendo referencia a la experiencia profesional, como se demostró en nuestro estudio (19). Según Melgarejo Solis GL., en Lima-Perú 2017, afirma que los aspectos de satisfacción aumentan cuando se alcanza el desarrollo y el logro (16).

- **H₂: Existe relación entre al menos un factor demográfico y la satisfacción laboral de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete – 2020.**

La segunda hipótesis específica no fue estadísticamente demostrable, debido a que no se hallaron relaciones directas (positivas) ni significativas entre el sexo ($p=0.347$), la edad ($p=0.368$), el estado civil ($p=0.810$), el lugar de residencia ($p=0.953$), el número de hijos ($p=0.959$), las personas dependientes a cargo ($p=0.314$) y la satisfacción laboral de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete.

Según Alcalde Caballero RE en Trujillo 2019, la edad si se relaciona con la satisfacción ($p<0.05$), lo que difiere con los resultados presentados en este estudio; sin embargo, hay coincidencias respecto al estado civil, puesto que en ambos estudios no se hallaron relaciones significativas (14). Por otra parte, YanQiong O y otros en China 2019, demostraron la relación entre la satisfacción laboral y los factores demográficos de las enfermeras respecto a la edad y el estado civil, este último relacionado a las horas que se le dedica al conyugue; en contraposición a las estadísticas halladas en nuestra población de estudio.

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.

Respecto a los factores sociales de las(os) enfermeras(os) del Hospital Rezola de Cañete, el 77%(47) cuenta con el grado académico de bachiller, el 19.7%(12) se interesó por una maestría y el 3.3%(2) por el doctorado. El 75.4%(46) es especialista en su área de trabajo y el 9.8%(6) tiene una especialidad distinta al de su área de trabajo y el 4.9%(3) no se ha especializado. En cuanto a la segunda especialidad, los resultados obtenidos son mejores respecto a los de Alcalde Caballero RE en Trujillo 2019, donde el 45.7% es especialista; sin embargo, inferiores en cuanto al grado académico, ya que el 28.6% siguió una maestría (14).

Sobre la condición laboral, el 68%(42) es nombrado y el 31.3%(19) son contratados por modalidad CAS; similar a lo obtenido por Alcalde Caballero RE en Trujillo en el 2019, donde el 71.4% fueron nombradas (14). Considerando que, a través del nombramiento se mejoran las condiciones laborales, este factor es una oportunidad de mejora; tal como señalaron Rodríguez A, Gómez P y De-Dios R en España en el 2017, quienes afirmaron que una de las áreas de mejora institucional es el sueldo (11).

En cuanto a los años de ejercicio profesional, el 31.3%(19) labora entre 10 a 20 años, el 27.9%(17) entre 5 a 10 años, el 23%(14) más de 20 años y el 18%(11) menos de 5 años. Estos resultados son similares a los encontrados por Plascencia y otros en México en el 2016 quienes identificaron una antigüedad de trabajo de 20 ($\pm 10,4$) años (12). Sin embargo, esto contrasta con los estudios hallados por Pinto L y Portugal E, en Arequipa-Perú en el 2016, donde el 42.22% tiene menos de 5 años laborando; pero el 24.44% trabajó de 26 años a más (19)

Dentro de los factores demográficos, de las(os) enfermeras(os) del Hospital Rezola de Cañete, el 90.2%(55) es de sexo femenino, un 4.9%(3) de sexo masculino; además, el 39.3%(24) tiene entre 31 y 40 años de edad, el 26.2%(16) fue mayor de 50 años, el 23.2%(14) tuvo entre 41 y 50 años y el 6.6%(4) tenía entre 25 y 30 años. Estos resultados fueron similares a los

hallados por Velásquez Perales RA, Loli Ponce RA y Sandoval Vegas MH en Lima-Perú en el 2019, donde el 97,2% fue de sexo femenino y el 47,2% tenía entre 31 y 44 años (15). Por otro lado, Rodríguez A y Gómez P, De-Dios R en España en el 2017, difieren ligeramente, ya que el 72% fueron mujeres, y la edad promedio fue de 50.8 años, mayor a la hallada en este estudio (11).

En cuanto al estado civil, el 57.4%(35) están casadas o conviven en pareja, el 26.2%(16) son solteras y el 14.8%(9) se ha separado o divorciado; resultados similares a otros estudios como el de Velásquez Perales RA, Loli Ponce RA y Sandoval Vegas MH en Lima-Perú en el 2019, donde hallaron que el 50% (36) eran casadas y 23,6% (17) separadas (15); así como en el estudio de Alcalde Caballero RE en Trujillo en el 2019, donde el 68.6% fueron solteras; o en el de Pinto L y Portugal E en Arequipa-Perú en el 2016, con un 48.89% casadas y un 33.33% solteras (19).

Por otro lado, el 36.1%(22) tiene un hijo, igual porcentaje tienen dos hijos, el 14.8%(9) tienen tres hijos y el 13.1% no tuvo hijos hasta el momento del desarrollo de la encuesta. Además, el 45.9%(28) se hace cargo de una persona dependiente adulta mayor, el 8.2%(5) se hace cargo de alguien con discapacidad o enfermedad, y el 45.9%(28) restante no tiene ese tipo de responsabilidad. Según los estudios de Velásquez Perales RA, Loli Ponce RA y Sandoval Vegas MH en Lima-Perú en el 2019, el tener niños pequeños y tener bajo su cuidado a padres ancianos son factores personales asociados al ausentismo que dificultan el trabajo y las capacitaciones (15).

Considerando el déficit de profesionales de enfermería en el país, responsables del 80% de la atención y siendo el 60% de la fuerza laboral (3), es imperativo conocer la satisfacción que tienen en su trabajo, puesto que repercute directamente en la calidad de atención.

En este estudio se identificó que el 73.8%(45) de las enfermeras(os) se sienten medianamente satisfechas en su trabajo, el 24.6%(15) expreso sentirse satisfecho y solo el 1.6%(1) estuvo insatisfecho. Estos resultados difieren de los hallazgos de Rodríguez A y colaboradores en España en el 2017, donde el

83.9% se consideran satisfechos (11); pero fueron similares a los hallados en otros estudios, como los de Alcalde Caballero RE en Trujillo en el 2019, el 60% tuvo un nivel medio de satisfacción (14); Pinto L y Portugal E en Arequipa en el 2016, el 77.78% presentó mediana satisfacción laboral (19); Melgarejo Solis GL en Lima en el 2017, el 71% estuvo medianamente satisfecho; y Gonzales MC en Lima en el 2015, el 60% tuvo una satisfacción laboral media (20). Por su parte, Pablos González MdM en España en el 2016, identificó un grado de satisfacción laboral medio alto en las enfermeras, afirmando que es necesario prevenir la aparición de la insatisfacción, pues la falta de interés puede repercutir en la propia salud y el cuidado de los pacientes (13); además, según la Universidad de Warwick (Reino Unido, 2015) la satisfacción en el trabajo incrementa la productividad en un 12% aproximadamente (4).

6.3. Responsabilidad ética

- **Beneficencia:** A partir de este estudio se obtuvo información actual sobre la satisfacción laboral de las(os) enfermeras(os) de del Hospital Rezola de Cañete, que al ser compartida con los gestores pertinentes de la institución permitirá proponer acciones de mejora en favor del bienestar y productividad del personal, así como en la calidad de atención que se brinda los usuarios del nosocomio.
- **No maleficencia:** La información fue empleada exclusivamente con fines investigativos, cuidando la confidencialidad de los mismos.
- **Autonomía:** se cumplió con este principio bioéticos a través del consentimiento informado, previo a la aplicación de los instrumentos, donde cada sujeto de estudio tuvo la libertad de aceptar o rechazar participar de este estudio.
- **Justicia:** se consideró la participación de todo el personal de enfermería de la institución sin ningún tipo de distinción; además, para la elaboración del presente documento se respetó la autoría de la información recopilada,

empleando las referencias y citas en estilo Vancouver, registradas en todo el documento.

CONCLUSIONES

1. Existen factores sociales relacionados con la satisfacción laboral de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete; sin embargo, no se encontraron factores demográficos relacionados. Considerando que más del 70% de los profesionales no se siente totalmente satisfecho en su trabajo, se considera que la mayoría no ha crecido ni se ha desarrollado en su máximo potencial, y para superar esta situación se puede intervenir en los factores sociales que están relacionados a la satisfacción en los profesionales de enfermería del hospital.
2. Los factores sociales como la especialidad ($r= 0.286$; $p=0.026$), los años de ejercicio profesional ($r=0.272$; $p=0.034$) se relacionan directa y significativamente con la satisfacción laboral, mientras que el cargo de confianza ($r=-0.262$; $p=0.041$) se relaciona de manera indirecta. Pero no se halló relación entre la satisfacción y el grado académico, la condición laboral, el tiempo de servicio, ni el trabajo adicional en las enfermeras (os) del hospital Rezola.
3. No se demostraron relaciones estadísticamente significativas entre la satisfacción laboral y los factores demográficos como el sexo, la edad, el estado civil y lugar de procedencia de las enfermeras (os) del hospital Rezola de Cañete

RECOMENDACIONES

1. Al área de Recursos humanos del Hospital Rezola, evaluar y monitorear los factores sociodemográficos que puedan interferir en la satisfacción laboral de los profesionales de la salud, especialmente de los profesionales enfermeros, considerando la importancia de esta en la calidad de atención a los usuarios.
2. Al departamento de enfermería, gestionar con las universidades convenios que les permitan a las(os) enfermeras(os) ampliar sus conocimientos y crecimiento académicamente; así mismo, evaluar las exigencias de los cargos de confianza (jefaturas o supervisión) que puedan causar insatisfacción en el personal debido a la complejidad de aunar la labor asistencial con la administrativa.
3. A las jefas de servicio, promover la unión entre las(os) enfermeras(as) y estar en constante coordinación con estos profesionales, a fin de apoyar a las colegas ante circunstancias personales y/o familiares, sin que se comprometa la labor y el desempeño profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Gaki E, Kontodimopoulos N, Niakas D. Investigating demographic, work-related and job satisfaction variables as predictors of motivation in Greek nurses. *J Nurs Manag.* 2013 Apr;21(3):483-90. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23409751/> doi: 10.1111/j.1365-2834.2012.01413.x.
2. OMS, OPS. Ampliación del rol de las enfermeras y enfermeros en la atención primaria de salud. Washington; 2018. p.3. Disponible en: https://www.who.int/hrh/workforce_mdgs/es/
3. Comisión Europea. Condiciones de trabajo: una nueva encuesta revela que hay un deterioro y que existen grandes disparidades en el grado de satisfacción de los trabajadores [comunicado de prensa]. 2014 abril. Disponible en: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/IP_14_467
4. Cassiani SHB, Hoyos MC, Barreto MFC, Silves K, da Silva FAM, Distribución de la fuerza de trabajo en la enfermería en la Región de las Américas. *Rev Panm Salud Pública,* 2018; 42: e72. Disponible en: <https://doi.org/10.26633/RPSP.2018.72>
5. Oswald A, Proto E, Sgroi. D. Happiness and productivity. *Journal of Labor Economics.* 2015; 33(4):789-822. Disponible en: http://wrap.warwick.ac.uk/63228/7/WRAP_Oswald_681096.pdf
6. YanQiong O, Wen-Bin Z, Zhen-Fang X, Rong W, Sharon R.R. A Web-based Survey of Marital Quality and Job Satisfaction among Chinese Nurses. *Asian Nursing Research* [internet]. 2019 [citado 1 de febrero del 2020]; 13(3):216-220. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1976131718303050> doi: doi.org/10.1016/j.anr.2019.07.001

7. Ruzafa M, Madrigal M, Velandrino A, López L. "Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería españoles que trabajan en hospitales ingleses". España. 2005.
8. Del Rio M, Perezagua MC, Villalta MT, Sánchez A. "Satisfacción del personal de Enfermería. España. 2005.
9. Widyana R, Handiyani H, Kuntarti. Self-efficacy and organizing competency of head nurse dominant factors determining of nursing job satisfaction implemented in two hospitals in Riau Province. *Enfermería Clínica*. 2019 set [citado el 31 enero del 2019]; 29(supl.2):625-628. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1130862119302190> <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.04.095>
10. Dios Rosa y colb. "Nivel de satisfacción Laboral relacionado con los factores psicosociales de Trabajo psicosociales de trabajo en los profesionales de Enfermería del Hospital de Apoyo I José Alfredo Mendoza Olvarría". Tumbes 2005.
11. Diario Correo. Decana del Colegio de Enfermeros: "En el Perú hay 12 enfermeras por cada 10 mil habitantes". 2018 febrero 22. Disponible en: <https://diariocorreo.pe/peru/decana-del-colegio-de-enfermeros-en-el-peru-hay-12-enfermeras-por-cada-10-mil-habitantes-803109/>
12. Vázquez-Colunga JC, Vázquez-Juárez CL, Ángel-González M, Valadez-García JA, Roca-Chiapas JM, Colunga-Rodriguez C, et.al. Caracterización sociodemográfica de la satisfacción laboral en personal hospitalario. Scielo (preprints). Disponible en: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/1823> <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.1823>
13. Cañarte Colombo C. Satisfacción laboral de enfermeros de un servicio de cuidados intensivos pediátricos y neonatales. EN: *Rev. urug. Enferm* [internet]. 2020; 15 (1):1-9. Disponible en:

<https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/27998/1/RUE2020v15n1Ca%c3%b1arte.pdf> DOI: 10.33517/rue2020v15n1a4

14. Niskala J, Kanste O, Tomietto M, Miettunen J, Tuomikoski AM, Kyngäs H, Mikkonen K. Interventions to improve nurses' job satisfaction: A systematic review and meta-analysis. *J Adv Nur.*[internet] 2020 Jul;76(7):1498-1508. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32128864/> doi: 10.1111/jan.14342.
15. Rodríguez Alonso A, Gómez Fernández PA, Del Valle, RdD. Estudio de la satisfacción laboral en los equipos de atención primaria en un Área sanitaria de Asturias. *Enferm. glob.* [online]. 2017, 16(47):369-399. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.16.3.256641>. <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v16n47/1695-6141-eg-16-47-00369.pdf>
16. Alcalde Caballero RE. Factores sociodemográficos-laborales y la satisfacción laboral de la enfermera Hospital Belén de Trujillo [Tesis de segunda especialidad]. Universidad Nacional de Trujillo; 2019. Disponible en: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/14955>
17. Velasquez Perales RA, Loli Ponce RA, Sandoval Vegas MH. Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras. *Revista Cubana de Enfermería* [internet]. 2019;35(4): e3268. Disponible en: <http://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3268/513>
18. Sosa Ñaupá CD; Pillpe Ucharima JK. Factores que influyen en la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el hospital de apoyo Daniel Alcides Carrión de Huanta - Ayacucho, 2018. Ayacucho: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga; 2018. Disponible en: http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/3457/TESIS%20EN757_Sos.pdf?sequence=1
19. Melgarejo Solis GL. Satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgico en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN) 2015 [tesis]. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos;

2017. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6739/Inga_chc.pdf?sequence=2
20. Contreras Horna AM. "Condiciones de Salud, satisfacción laboral según el régimen laboral de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez" Lima Perú 2017. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4406/Contreras_HAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
21. Arias Tinoco LM. Aspectos socio demográficos, factores y condiciones laborales como predictores del estrés laboral en las enfermeras del INCN, 2017. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12788>
22. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos: El capital Humano de la Organizaciones. México, D.F.: Mc Graw Hill Interamericana, S.A; 2009. p.43-45. Disponible en: https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
23. Chiavenato I. Administración de recursos humanos. Santafé de Bogotá, Colombia: Editorial Mc Graw- Hill Interamericana, S.A; 2010.
24. Colegio de Enfermeros del Perú. Diplomado Talento Humano. Lima 2013
25. Livi-Bacci M. Introducción a la demografía. Primera ed. Ariel: España; 1993. P.9-14. Disponible en: <https://geohistoriahumanidades.files.wordpress.com/2010/11/massimo-livi-introduccion-a-la-demografia.pdf>
26. INE. Población y Sociedad, Aspectos demográficos. Instituto Nacional de Estadísticas: Santiago – Chile; 2008. P.7. ISBN: 978-956-7952-74-8
27. INEI. INEI en cifras: Produciendo estadísticas para el desarrollo del Perú [web]. 2012 dic [citado 25 enero 2022]. Disponible en: https://www1.inei.gob.pe/static/INEI_en_Cifras/Menu.html

28. Quispe YS, Vega B. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS Y LA SATISFACCIÓN CON LAS PRÁCTICAS PREPROFESIONALES DE LOS ESTUDIANTES DEL ÚLTIMO CICLO DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NORBERT WIENER. LIMA – PERÚ 2019
 Disponible en:
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2991/TESIS%20Quispe%20Yulieth%20-%20Vega%20Betty.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
29. MINEDU Disponible en:
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6115>
30. Real Academia Española (RAE) . Disponible en: <https://dle.rae.es/edad>
31. INEI Definición de Indicadores Sociodemográficos. Disponible en:
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1753/definiciones.pdf
32. Disponible en: <https://definicion.de>
33. Amantegui A. La Vanguardia. Disponible en:
www.lavanguardia.com/vivo/salud/20211119/7851319/cualidades-debe-cuidador-personas-dependientes-pmv.html#:~:text=Los%20cuidadores%20de%20personas%20dependientes, enfermedad%20limitante%20que%20genere%20dependencia.
34. Mendoza P. Anales de la Facultad de Medicina Universidad Nacional Mayor San Marcos. Vol.64, N°4-2000 Disponible en:
https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/anales/v61_n4/los_grad_acad.htm#:~:text=De%20acuerdo%20con%20la%20Enciclopedia,Litt.
35. SUNEDU. Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos Guía Sobre el Sistema de Educación Universitaria: República del Perú. Disponible en:
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1429751/Guia%20Pais.%20Peru%CC%81.pdf>
36. Vargas E. Factores Sociodemográficos Y Nivel De Satisfacción En Gestantes Del Cmi Santa Anita. Tesis para optar el Grado Académico de: Maestro en Gestión de los Servicios de Salud. Perú 2017. Disponible en:

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22251/Vargas_WEM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
37. Hospital Universitario San Ignacio. Bogotá Colombia. Disponible en: <https://www.husi.org.co/servicios-y-especialidades/servicios-complementarios/enfermeria>
 38. Peralta Gómez, R. Y., Gallegos Pacheco, R. Ángel M., Tasayco Ramos, M., Torres Dañobeytia, Y. M., & Hurtado Monge, A. C. (2021). SITUACIÓN DE ENFERMERÍA EN PERÚ: UNA MIRADA EN PREPANDEMIA. *Revista Científica De Enfermería (Lima, En Línea)*, 10(3), 73-86. Recuperado a partir de <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/109>
 39. Quesquén, E; Zapata, k. (2014). Experiencias de las enfermeras en la prevención del desgaste profesional: Servicio de emergencia del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque, 2014. Chiclayo. Perú
 40. MINSA. Manual de Clasificador de Cargos del Ministerio de Salud. 2010. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/1938.pdf>
 41. Proyecto de Ley N^o 6474/2020-CP. Disponible en: https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL06474-20201015.pdf
 42. Yañez Gallardo A, Carmona, Ripoll. El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. 2010. p193-202.
 43. Canales F, De Alvarado EL, Pineda EB. Metodología de la Investigación. Manual para el desarrollo de personal de salud.2004
 44. Pineda EB, Alvarado EL. Metodología de la Investigación. 3era ed. Washington DC: Organización Panamericana de la Salud; 2008.
 45. Beaglehole R, Bonita R, Kjellström T. Washington DC: Organización Panamericana de la Salud; 1994.
 46. Greenberg RS, Daniels SR, Flanders WD, Eley JW, Boring JR. Epidemiología Médica. 3era ed. México: Manual Moderno; 2003.

47. Hernández R, Baptista MP. Metodología de la Investigación. 5ta ed. México: Mc Graw Hill; 2010

48. Morales Castillo GZ. Satisfacción laboral del personal de enfermería. Centro Quirúrgico- Hospital Docente Belén Lambayeque. 2019 [tesis de especialidad]. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2020. Disponible en: https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9127/Morales_Castillo_Glendy_Zoilita.PDF?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Factores sociodemográficos y la satisfacción laboral de las enfermeras(os) del Hospital Rezola de Cañete-2020

Autora: Lic. Elizeth del Pilar Guivin Munayco

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>¿Cuáles son los factores sociodemográficos que se relacionan con la satisfacción laboral de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete - 2020?</p> <p>Específicos</p> <p>¿Cuáles son los factores sociales y la satisfacción laboral de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete?</p> <p>¿Cuáles son los factores demográficos y la satisfacción laboral de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete?</p>	<p>Determinar los factores sociodemográficos relacionados con la satisfacción laboral de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete – 2020.</p> <p>Específicos</p> <p>Identificar los factores sociales y la satisfacción laboral de las enfermeras (os) del hospital Rezola de Cañete.</p> <p>Identificar los factores demográficos y la satisfacción laboral de las enfermeras (os) del hospital Rezola de Cañete.</p>	<p>Los factores sociodemográficos están relacionados con la satisfacción laboral de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete – 2020</p> <p>Específicos</p> <p>H_{E1}: Existe relación entre al menos un factor social y la satisfacción laboral de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete – 2020.</p> <p>H_{E2}: Existe relación entre al menos un factor demográfico y la satisfacción laboral de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete – 2020.</p>	<p>Variable 1: Factores sociodemográficos</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Aspectos sociales</p> <p>Aspectos demográficos</p> <p>Variable 2: Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Factores motivadores o intrínsecos</p> <p>Factores higiénicos o extrínsecos</p>	<p>Tipo y diseño: Correlacional Transversal Prospectivo No-experimental</p> <p>Método de investigación Inductivo</p> <p>Población y muestra: Población 71 muestral 61 enfermeras.</p>

Anexo 2:

CUESTIONARIO

“FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS(OS) DEL HOSPITAL REZOLA DE CAÑETE – 2020”

El objetivo del cuestionario es recopilar información fidedigna sobre usted y su nivel de satisfacción con el trabajo que desempeña en la institución con profesional de enfermería

INSTRUCCIONES

Soy licenciada en Enfermería; egresada de la Maestría de Gerencia en Salud de la Universidad Nacional de Callao y, estoy realizando un estudio de investigación titulado: “Factores sociodemográficos y la satisfacción laboral de las enfermeras(os) del hospital Rezola de Cañete - 2020”.

Lea detenidamente las siguientes preguntas que a continuación se les presenta tómese el tiempo que considere necesario y luego llene los espacios en blanco y marcar con una X la alternativa que considere se ajuste a su realidad. La información que consigne en la siguiente encuesta es estrictamente confidencial y en ningún caso accesible a otras personas, permitiendo obtener datos sociodemográficos y de relaciones interpersonales.

I.- FACTORES DEMOGRAFICOS:

a.-Sexo-género:

- 1.-Femenino ()
- 2.-Masculino ()

b.-Edad:

- 1.- 25 a 30 años ()
- 2.- 31 a 40 años ()
- 3.- 41 a 50 años ()
- 4.-50 a más ()

c.- Estado civil:

- 1.- Soltera/o
- 2.- Casada/o

- 3.- Separada/o – Divorciada/o
- 4.- Viuda/o

d.-Lugar de residencia:

1.- Provincia de Cañete ()
Zona urbana () Zona rural ()

2.- Otra provincia ()
Zona urbana () Zona rural ()

e.-Número de hijos: _____ 1 () - 2 () - 3 () - 4 () - 5 a más ()

f.-Personas dependientes a su cargo:

- 1.- Adultos mayores ()
- 2.- Persona con discapacidad () espezifique: _____

II.- FACTORES SOCIALES:

g.- Grado Académico: (Puede marcar más de una respuesta)

- 1.- Maestro
- 2.- Doctor
- 3.- Estudio concluidos de
- 4.- Cursando estudios de.....

h.- Especialidad: (Puede marcar más de una respuesta)

- 1.- Es especialista titulado en el área de trabajo ()
- 3.- Egresado en el área de trabajo ()
- 4.- Estudiante de especialidad en el área de trabajo ()
- 5.- Otras especialidad: _____

i.-Condición laboral

- 1.- Nombrado, destacado ()
- 2.- Contratado CAS (a) ()
- 3.- Contrato Plazo fijo ()
- 4.- Contrato Serv. Terceros ()

j.- Años de ejercicio Profesional

- 1.- Menor de 5 años ()
- 2.- 5a 10 años ()
- 3.- 11 a 20años ()
- 4.- 21 a más ()

k.-Cargo de confianza

- 1.- Jefatura del servicio ()
- 2.- Jefatura del departamento ()
- 3.- Supervisora ()

l.-Trabajo adicional

- 1.- Otro Hospital/Clínica ()

- 2.- Labor docente paralela ()
 3.- Negocio o trabajo familiar ()

III. SATISFACCIÓN LABORAL

Marque - 1: Insatisfecho 2: Medianamente Satisfecho 3: Satisfecho

FACTORES MOTIVADORES O INTRINSECOS			
Desarrollo, logro y Realización			
1.Tener la posibilidad en el trabajo, que te dejen hacer las cosas en las que más te destacan y te gustan	3	2	1
2.Que las tareas de tu puesto de trabajo sean acordes a tus capacidades y personalidad	3	2	1
Reconocimientos			
3.Que tu jefe reconozca los trabajos bien hechos	3	2	1
4.Que tu jefe preste atención a la calidad de tu trabajo	3	2	1
Desarrollo del trabajo			
5.El tipo de actividades de tu puesto de trabajo	3	2	1
6.Que te den la libertad de para realizar y organizar el trabajo a tu manera	3	2	1
7.Que tu puesto cuente con tareas variadas, creativas y desafiantes	3	2	1
Responsabilidad			
8.Que tu trabajo tenga cierta responsabilidad	3	2	1
9.Que tengas participación en las decisiones de tu departamento	3	2	1
10.Que el trabajo que realizo sea importante	3	2	1
Promoción y Ascenso			
11.Que en el trabajo me den formación, capacitación	3	2	1
12.Que existan oportunidades de promoción y ascenso	3	2	1
FACTORES MOTIVADORES O INTRINSECOS			
Supervisión			
13.Recibir apoyo de tu jefe	3	2	1
14.Que tu jefe tenga una formación profesional de acorde a tu puesto	3	2	1
15.La forma en la que tu jefe supervisa, organiza y dirige el trabajo	3	2	1
Políticas Generales de la Organización			
16.El cumplimiento del convenio y leyes laborales	3	2	1
17.La organización de turnos y horarios en el trabajo	3	2	1
18.Las normas y políticas generales de la empresa	3	2	1
Remuneración			
19.Que el sueldo sea acorde al trabajo que realizas	3	2	1
20.Que el sueldo básico sea el del convenio	3	2	1
21.El dinero que recibo como premio e incentivos	3	2	1
Relaciones Humanas			
22.Trato q recibes de tu jefe	3	2	1
23. Las relaciones con los compañeros de tu trabajo	3	2	1
24. Que en tu centro de trabajo te traten con igualdad y justicia	3	2	1

Condiciones de Trabajo			
25. La limpieza, higiene y salubridad del lugar de trabajo	3	2	1
26. Los recursos e instrumentos que tengo para hacer mi trabajo	3	2	1
27. Con la comodidad del ambiente de trabajo	3	2	1

Anexo 3:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

YO, Acepto participar en la investigación denominada “FACTORES SOCIODEMOGRAFICOS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS (OS) DELHOSPITAL REZOLA DE CAÑETE” conociendo la publicación de los resultados del estudio, siempre que la información sea anónima y encubierta de modo que no pueda llevarse a cabo identificación alguna. Entendiendo que, se guardara un registro de su participación en la investigación, y que todos los datos recogidos de mi participación en la misma solo estarán identificados por un código.

1. He sido informado de mi participación en este estudio que consistía en responder un test de auto evaluación, y que lo realizare en un tiempo estimado de 15 minutos.
2. He sido informado de que mi participación en este estudio no implica ningún riesgo o molestia conocido o esperado.
3. He sido informado de que no hay procedimientos engaños en esta investigación. Todos los procedimientos son los que aparecen y lo que indican los investigadores.
4. He sido informado de que los investigadores responderán gustosamente a cualquier pregunta respecto a los procedimientos de este estudio.
5. He sido informado de que soy libre de retirarme de la investigación en cualquier momento sin penalización en de ningún tipo.
6. Por lo anterior entiendo y acepto que mi participación en este estudio y la información que proporcione al mismo, será empleada estrictamente con fines académicos y que se guardara plena confidencialidad de la misma
7. En forma expresa manifiesto a ustedes que eh leído y como entendido íntegramente este documento y en consecuencia acepto su contenido.

FECHA:

NOMBRE:

DNI:

Cualquier duda o consulta llamar a:
Elizeth Guivín Munayco cel 965946650

