



UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
NÚCLEO DE SUCRE  
ESCUELA DE CIENCIAS  
DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA

CONDICIONES LABORALES Y GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS  
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN LA UNIDAD DE  
CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO ANTONIO  
PATRICIO DE ALCALÁ CUMANÁ, ESTADO SUCRE.  
(Modalidad: cursos especiales de grado)

KARELYS GREGORINA ORTIZ GÓMEZ  
SIMONE DE JESÚS RAMOS PÉREZ

TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARCIAL PARA  
OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIADO EN ENFERMERÍA

CUMANÁ, 2022

CONDICIONES LABORALES Y GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS  
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN LA UNIDAD DE  
CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO ANTONIO  
PATRICIO DE ALCALÁ CUMANÁ, ESTADO SUCRE.

APROBADO POR:

---

Lcda. Onassy Rodríguez  
Asesora.

---

Jurado

## DEDICATORIA

A Dios, por darme vida, bendiciones, fortaleza y salud para lograr cada una de las metas propuestas.

A mis abuelos Enma Rosa Rondón y Luis Ramón Ortiz, por criarme y educarme logrando ser la mujer que soy hoy en día.

A mis padres Yadira Gómez y Jaime Ortiz, por traerme al mundo, quererme y siempre inculcarme que se debe trabajar duro dando lo mejor en las cosas que nos propongamos hacer.

A mis tíos y hermanos, por siempre estar a mi lado apoyándome en cada aventura de mi vida.

A mis pequeños sobrinos que con sus ocurrencias hacen que mis días estén llenos de sonrisas.

Esto se los dedico a ustedes porque de alguna u otra manera son mi razón de seguir adelante.

*Karelys Ortiz*

## DEDICATORIA

A Dios, por planificar mi existencia en este plano terrenal, por regalarme el don de la vida y darme la dicha de disfrutarla junto a mis seres queridos, permitiéndome crecer cada día como una mujer sana, íntegra y determinada.

A mi madre Ybis Pérez, imagen de bondad y soporte, quien ha estado de manera incondicional en mi largo caminar. Mujer llena de sacrificios a lo largo de su vida: eres mi mejor ejemplo de dar lo mejor de ti sin importar como te paguen los demás.

A mi padre Simón Ramos, por inculcarme desde joven el valor del estudio y del trabajo, sobre todo para mí como mujer, pues a partir de estos campos cosecharía mis frutos a futuro. Por ver en él ejemplo de constancia, trabajo y perseverancia mis logros son dedicados a ti.

A mi hermano Simón, por su apoyo y presencia a lo largo de nuestra vida juntos. Quién pese a ser más pequeño de edad, ha hecho lo posible que ha estado en sus manos para que la familia siga adelante en muchos aspectos diarios. Pese a diferencias y peleas, éste logro también es gracias a él.

*Simone Ramos*

## AGRADECIMIENTOS

Doy gracias primeramente a Dios por ser mi guía a lo largo de este recorrido, que pese a tener altos y bajos siempre me ha otorgado la fuerza para mantenerme de pie.

A mi tío Leudis Ortiz, por ayudarme e inculcarme que el estudio nos hace grande, y que las metas aun teniendo obstáculos traen buenas recompensas.

A la Dra. Elvira Márquez, que con su sabiduría y profesionalismo me ha ayudado en mi formación académica y personal, por estar constantemente recordándome que puedo con cualquier circunstancia y que nunca debe faltar en mí la constancia, la disciplina y el respeto.

A mis locas amigas, colegas y hermanas de vida, que sin lugar a dudas han sido el mejor regalo que me ha dado la Universidad de Oriente; sin ustedes esta carrera nunca hubiese sido la misma. Este logro también va para ustedes mis chiquis: Scarlet González, Arianna Newman y mi acompañante en ésta travesía Simone Ramos.

Solo me queda decirles gracias por creer en mí ¡lo logramos!

*Karelys Ortiz*

## AGRADECIMIENTOS

Gracias a Dios, por nunca desampararme en el camino de la vida, por brindarme tan bonitas bendiciones aún en los momentos más duros y oscuros.

A mis siempre amigas incondicionales, que aunque algunas se encuentren a kilómetros de distancia, jamás podré olvidar su gran aporte positivo en mi vida y lo fantástico que hicieron el recorrido del estudio en la Universidad de Oriente. Cada carcajada en los momentos de tensión y estrés son mi medicina para el alma. Gracias Karelys Ortiz, Scarlet González y Arianna Newman.

A mi apreciado amigo de largos años Frank Frontado, si describiera lo mucho que estoy agradecida contigo en numerosísimos aspectos no entrarían los agradecimientos en esta hoja. Gracias por estar, por apoyarme, creer en mí y sobre todo por sacar de las desgracias aprendizajes positivos, y como no, chistes para reír.

A mi querido acompañante de vida Jesús Mata, por el apoyo que me ha brindado en el tiempo que hemos compartido juntos. Por sus calurosos abrazos y amor incondicional cuando siento que no puedo más. Porque pese a nuestras diferencias, nunca en ninguna circunstancia ha dejado de tenderme la mano si la necesito. Infinitas gracias.

*Simone Ramos*

## ÍNDICE

	pág.
DEDICATORIA .....	III
AGRADECIMIENTOS .....	V
LISTA DE TABLAS .....	VIII
RESUMEN .....	IX
INTRODUCCIÓN.....	1
METODOLOGÍA .....	6
Área de estudio.....	6
Diseño y tipo de investigación.....	6
Población y muestra.....	6
Criterios de inclusión.....	6
Criterio de exclusión.....	6
Normas bioéticas.....	6
Identificación de las condiciones laborales de los profesionales de enfermería.....	7
Descripción del grado de satisfacción de los profesionales de enfermería.....	7
Análisis estadísticos.....	8
RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	9
CONCLUSIONES.....	9
RECOMENDACIONES.....	9
BIBLIOGRAFÍA.....	21
ANEXOS .....	21
METADATOS.....	22

## LISTA DE TABLAS

	pág.
1. Condiciones laborales según dimensión entorno físico de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá .....	9
2. Grado de satisfacción por el trabajo de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá.....	10
3. Grado de satisfacción según dimensión tensión y presión de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá.....	12
4. Grado de satisfacción según dimensión competencia profesional de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá.....	13
5. Grado de satisfacción según dimensión promoción profesional de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá.....	14
6. Grado de satisfacción según dimensión relaciones interpersonales de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá.....	15
7. Grado de satisfacción según dimensión factores extrínsecos de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá.....	15
8. Grado de satisfacción general de los profesionales de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos.....	16
9. Relación de las condiciones laborales con el grado de satisfacción del profesional de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos.....	17

## RESUMEN

La satisfacción laboral es una actitud individual que se tiene hacia el trabajo siendo este un elemento imprescindible en el proceso asistencial que se relaciona con las condiciones laborales para garantizar un personal satisfecho que aporte excelentes cuidados. El presente trabajo de investigación fue un estudio de campo, descriptivo, de corte transversal que tuvo como objetivo evaluar las condiciones laborales y grado de satisfacción de los profesionales de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá, Cumaná, estado Sucre, Venezuela. La muestra estuvo conformada por 15 profesionales de los 23 que laboran en el área, y el método empleado para recolectar la información fue un cuestionario ampliado de Font-Rojas el cual posee un grado de confiabilidad según coeficiente Alfa de Cronbach de 0,791, agrupando sus múltiples preguntas en 9 dimensiones que se dividieron en una primera parte que abarca una sola dimensión para identificar las condiciones laborales del área clínica y en una segunda parte que abarca el resto de las ocho dimensiones para describir el grado de satisfacción de los profesionales de enfermería que laboran en la unidad. En cuanto a los resultados, se evidencian unas condiciones físicas media-altas puesto que el 33% no se siente ni insatisfecho ni satisfecho en relación a la estructura física, sin embargo el 46% considera sentirse satisfecho con respecto a las instalaciones. En relación al grado de satisfacción se demuestra que la mayoría del personal de enfermería representado en un 60% presenta un grado de satisfacción alto, un 40% considera presentar un nivel medio, destacando que ninguno de los participantes posee un grado de satisfacción bajo. El análisis de estos resultados demuestra que existe correlación estadística significativa entre las condiciones laborales con el grado de satisfacción.

## INTRODUCCIÓN

Las condiciones laborales son todas aquellas características que giran entorno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute el trabajo a las personas, por ello, las condiciones laborales no solo son la higiene, seguridad, los aspectos físicos, sino que también determinan los aspectos psíquicos; así señala Grisales en su trabajo de investigación (2020). En la actualidad las personas se comprometen a tiempo completo con sus tareas laborales, de tal manera que las vivencias que desarrollan ahí influyen ya sea de manera beneficiosa o negativa en la vida de cada uno de ellos (Ñique, 2020).

Ore y Soto (2019) declaran que un enfermero es llevado a afrontar condiciones laborales de acuerdo a las normas de la institución, implantadas por las empresas que prestan servicios de salud para mejorar prácticas del profesional; siendo la meta primordial en el transcurso de la historia hasta la actualidad. Mientras tanto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que las condiciones laborales son un grupo de situaciones y/o características de índole material, físico, económico, social, político y psicológico donde se realizan las actividades y vinculaciones del trabajo.

Chiavenato (2009) menciona que las condiciones de un trabajador, son los factores de su entorno intrínseco, que determinan la motivación, la satisfacción o la insatisfacción laboral. Clasificando los factores de la condición laboral en dos grupos: factor higiénico y factor motivacional. El primer factor que menciona, son todas aquellas cosas que rodean a la persona, incluyen las instalaciones y el ambiente, y engloban las condiciones físicas (iluminación, ventilación, ruidos, comodidad, temperatura) el salario, las políticas de la organización, el estilo de liderazgo, el clima laboral, las relaciones entre dirección y empleados, los reglamentos internos, las oportunidades de crecimiento, la relación con los colegas, entre otros. Son los contextos del trabajo. El segundo factor son los motivacionales, se refieren al perfil del puesto y a las actividades relacionadas con el. Producen una satisfacción duradera y aumenta la productividad.

Las condiciones laborales abarcan un ámbito legal en la base del ejercicio de cualquier profesión. En el artículo 87 de la constitución de la República Bolivariana de Venezuela dicta que todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados.

De igual modo, la Ley del Ejercicio Profesional de Enfermería en su artículo 10 decreta: los organismos empleadores, públicos o privados, cumplirán con todas las disposiciones legales y acuerdos, nacionales e internacionales, sobre las condiciones de seguridad en el medio ambiente de trabajo del personal de enfermería; en todo caso, siempre deberá aplicarse las condiciones que más favorezcan a los trabajadores y a las trabajadoras. El incumplimiento de esta normativa será objeto de sanción por parte de las leyes competentes en la materia.

Ahora bien, si las organizaciones representan un crecimiento desmedido y no planeado y si además, las condiciones laborales que se observan no se ajustan a los requerimientos de dicho crecimiento, sin reestructuración o mejoría alguna, pueden interferir de manera negativa a la satisfacción laboral, a lo cual todas las organizaciones son susceptibles independientemente de su sector o industria comercial (Calluchi, 2019).

Las condiciones de trabajo representan un alto nivel de importancia en la vida de los trabajadores porque si éstas son inadecuadas pueden, no solo afectar la satisfacción laboral si no la salud y la calidad de vida de los trabajadores así como lo indica la Organización Mundial Para la Salud (OMS). Con este antecedente las instituciones de salud se preocupan por mejorar las condiciones de trabajo de los empleados.

La satisfacción de los trabajadores de una institución de salud se define hoy en día como un indicador de la calidad de la atención, así como un indicador de desempeño, puesto que influye en la calidad de servicio que se brinda. Siendo objeto de estudio desde hace varias décadas de tal forma que se reporta que mientras el trabajador perciba mayor satisfacción con el trabajo desarrollará éste de forma más eficiente (Cieza, 2019).

Sánchez *et al.*, (2013), comentan que no es probable conseguir que una persona realice un trabajo con calidad y eficacia si no se encuentra satisfecha durante su realización; partiendo de esta perspectiva la satisfacción del profesional sanitario se convierte en un elemento imprescindible del proceso asistencial relacionado directamente con la calidad de los servicios sanitarios.

Se ha demostrado que enfermeras más satisfechas tienden a estar más comprometidas con las organizaciones en donde se desempeñan. Por otro lado, factores del entorno de trabajo que producen una experiencia laboral positiva en las enfermeras tienen mayor probabilidad de producir resultados positivos. Para el caso específico de enfermería, la satisfacción laboral se ha relacionado con las condiciones de trabajo, el trabajo en sí, el reconocimiento, la remuneración, el crecimiento personal, la responsabilidad y la seguridad en el empleo (Cifuentes y Manrique, 2014).

En este marco referencial, uno de los aspectos que más importancia tiene para el trabajador es lo que respecta a la satisfacción que le produce la labor que desempeña y los aspectos que rodean a su trabajo. Las teorías humanistas sostienen que el trabajador más satisfecho suele poner mayor dedicación a la tarea que realiza. Una elevada satisfacción de los empleados en el trabajo es algo que siempre desea la dirección de toda organización, porque tiende a relacionarse con los resultados positivos, con mayores índices de productividad (López, 2007).

Con referencia a investigaciones realizadas internacionalmente, Ore y Soto (2018), en su trabajo de investigación sobre satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima, en el cual se buscaba evaluar la satisfacción laboral así como evaluar las condiciones de trabajo, aplicados a una población en estudio constituida por 60 enfermeras del servicio de medicina, obtienen como resultado que según las condiciones de trabajo, más de la mitad del personal presenta una satisfacción de trabajo regular.

Grisales (2020) realizó una investigación referente a condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira, Colombia; con el propósito de evaluar la satisfacción aplicando un Cuestionario de Satisfacción Laboral S4/82 elaborado por Meliá y Peiró, así como identificar las condiciones de trabajo con una encuesta de construcción propia. En sus hallazgos concluye que al menos la mitad de los trabajadores presenta inconformidad con los espacios de trabajo, las herramientas y útiles a disposición.

Por otro lado, aunque Venezuela no cuenta con la suficiente referencia de investigación que relacione las condiciones laborales directamente con la satisfacción laboral, sí existen diversos estudios que determinan la satisfacción vinculándola a diferentes factores; o bien, estudios que indagan sobre las condiciones en áreas determinadas.

Como es el caso de Suescun (2005) quién realiza una investigación concerniente a la satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con la calidad de atención a los usuarios en la unidad de cuidados especiales del área de emergencia adulto; llevándola a cabo en el instituto autónomo hospital universitario de Los Andes, Mérida; con el propósito de determinar la satisfacción del personal aplicado a una población de 49 profesionales de enfermería que laboran en la unidad de cuidados especiales, en el que los resultados indican que existe falta de satisfacción laboral de los profesionales debido al déficit de insumos, recursos humanos, mala remuneración.

Particularmente en el estado Sucre, Márquez y Vera (2017) realizan una investigación pertinente al desempeño laboral del personal de enfermería relacionado con las condiciones físico-ambientales de la unidad de cuidados intensivos del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá, Cumaná; con la finalidad de evaluar el desempeño del personal del área, describir las condiciones físico-ambientales y demostrar una relación entre ambas dimensiones, demostrándose en sus resultados que el desempeño laboral es regular y las condiciones físico-ambientales no son aptas.

Puesto que el proceso de asistencia de enfermería dado a un paciente crítico en un servicio demandante como lo representa la unidad de cuidados intensivos merece una gran dedicación, de forma que es importante brindar al profesional condiciones óptimas y humanas para obtener una buena satisfacción laboral, se realizó la presente investigación con la finalidad de evaluar las condiciones laborales y grado de satisfacción de los profesionales de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá, Cumaná, estado Sucre.

## METODOLOGÍA

### Área de estudio.

El trabajo de investigación se llevó a cabo en la unidad de cuidados intensivos ubicada en el segundo piso del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá. Cumaná, estado Sucre.

### Diseño y tipo de investigación.

Estudio de campo, descriptivo, de corte transversal.

### Población y muestra.

Participaron 15 profesionales de enfermería que ejercen su labor en la unidad de cuidados intensivos.

### Criterios de inclusión.

Se incluyeron a todos los profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos que estuvieron presentes en las horas comprendidas para la aplicación del cuestionario.

### Criterio de exclusión.

Se excluyeron aquellos profesionales de enfermería que se encontraban de cláusulas, vacaciones, permiso médico y los que no estaban presentes.

### Normas bioéticas.

El trabajo de investigación se realizó tomando en consideración los principios éticos y científicos establecidos por la Organización Mundial de la Salud, para trabajos de investigación en humanos y declaración de Helsinki; (Oficina Panamericana de la Salud, 1990), habiendo informado al personal sobre el estudio junto a un consentimiento

informado (Anexo 1). Además, se solicitó previa autorización a la jefatura de enfermería del hospital para la práctica e implementación del instrumento.

### **Identificación de las condiciones laborales de los profesionales de enfermería.**

Para la identificación de las condiciones laborales de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos se aplicó un cuestionario de Font-Rojas creado por Aranaz y modificado por Nuñez *et al.* (2007) el cual posee un grado de confiabilidad según coeficiente Alfa de Cronbach de 0,791. Consta de 24 ítems agrupados en 9 dimensiones que intervienen en la satisfacción laboral: a) Satisfacción por el trabajo; b) tensión relacionada con el trabajo; c) competencia profesional; d) presión en el trabajo; e) promoción profesional; f) entorno físico en el trabajo; g) relación interpersonal con los superiores; h) relación interpersonal con los compañeros; i) características extrínsecas; del cual se utilizó la sexta dimensión que corresponde a los ítems N° 12, 18 y 19 haciendo referencia a las condiciones físicas del trabajo. También se hizo uso de la observación directa del área permitiendo la complementación de las respuestas de los participantes.

### **Descripción del grado de satisfacción de los profesionales de enfermería.**

Se aplicó el mismo cuestionario de Font-Rojas para describir el grado de satisfacción laboral haciendo uso de 8 dimensiones de las 9 que lo conforman, estando distribuidos los ítems N° 1, 2, 3 y 4 (satisfacción por el trabajo), ítems N° 5, 6, 7, 8 y 9 (tensión con relación al trabajo), ítems N° 10 y 11 (competencia profesional), ítems N° 13 y 14 (presión en el trabajo), ítems N° 15, 16 y 17 (promoción profesional), ítem N° 20 (relación interpersonal con los superiores), ítems N° 21 y 22 (relación interpersonal con los compañeros), ítems N° 23 y 24 (características extrínsecas); medidos en una escala Likert evaluados del 1 al 5 según el grado de satisfacción:

Muy insatisfecho: 1

Insatisfecho: 2

Ni insatisfecho, ni satisfecho: 3

Satisfecho: 4

Muy satisfecho: 5

La puntuación total comprende entre: 26 y 130 puntos, a mayor puntuación obtenida mayor satisfacción. Los valores finales de dicha escala se dividen de la siguiente manera:

Nivel bajo: 26 a 67 puntos.

Nivel medio: 67 a 88 puntos.

Nivel alto: 88 a 130 puntos.

### **Análisis estadísticos**

Los resultados se obtuvieron a través de la aplicación de una encuesta a los profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos clasificándose de forma manual y siendo representadas en tablas numéricas.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La tabla 1 expone las condiciones y entorno físico del trabajo de la unidad de cuidados intensivos bajo la percepción de los profesionales de enfermería que allí laboran, observándose que el 40% del personal considera sentirse muy satisfecho en relación a la disponibilidad de recursos básicos para realizar sus labores; el 33% no se siente ni insatisfecho ni satisfecho en relación a la estructura física y cómo pueda interferir ésta en su trabajo y finalmente el 46% considera sentirse satisfecho con respecto a las instalaciones y equipos que les permiten desarrollar su trabajo satisfactoriamente. Esto debido a que la unidad representa uno de los servicios con mayor prioridad para el almacén y farmacia de la institución, y aunque hay días con más escasez de recursos para la demanda individual de cada paciente el servicio cuenta con la repartición y disposición de insumos básicos, como también cuenta con instalaciones en aceptable estado pese a algunas limitaciones de su estructura física.

Tabla 1. Condiciones laborales según dimensión entorno físico de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá.

Dimensión: condiciones y entorno físico	Muy insatisfecho		Insatisfecho		Ni insatisfecho, ni satisfecho		Satisfecho		Muy satisfecho		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Recursos básicos	0	0	2	13	3	20	4	27	6	40	15	100
Estructura física	0	0	2	13	5	33	4	27	2	27	15	100
Instalaciones	0	0	2	13	4	27	7	46	2	13	15	100

Nº: número de individuos; %: porcentaje.

Estos resultados se relacionan con los encontrados por Escalante (2018) en su estudio sobre satisfacción laboral el cual reporta que un 40% refirió estar de acuerdo en relación a la disponibilidad de insumos básicos, un 20% está totalmente de acuerdo, un 15% ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 15% en desacuerdo y un 10% totalmente en desacuerdo, exponiéndose que la mayoría de los colaboradores consideran que disponen de insumos

para brindar atención en su respectiva área. Así mismo, en cuanto a las condiciones físicas del área obtuvo que un 50% considera estar totalmente de acuerdo y solo un 5% totalmente en desacuerdo, constando evidencia de la satisfacción del personal con las condiciones físicas del área mostrando los resultados que la mayoría refleja que existen buenas condiciones en los indicadores de clasificación.

Por otra parte, es significativo mencionar y comparar con el estudio de Márquez y Vera (2017) realizado en la misma unidad de cuidados intensivos del hospital Antonio Patricio de Alcalá donde se encontró que el 64% de los consultados considera que existe unas condiciones físico-ambientales no aptas, asimismo, el 36% coinciden que en el área existen condiciones medianamente aptas, resaltando que ninguno de los profesionales involucrados consideran apto el medio laboral donde desempeñan sus actividades cotidianas. Ahora bien, si se comparan éstos resultados con los expuestos anteriormente en este trabajo de investigación se observa que ha ocurrido una notable mejoría de las condiciones físicas del área según la perspectiva de sus trabajadores favoreciendo el desempeño de los mismos.

La tabla 2 presenta el grado de satisfacción que experimenta el individuo condicionado por su puesto de trabajo que incluye la complacencia de éste al ejecutar sus actividades en el área, el interés por las cosas que realiza, el valor y la utilidad de sus labores y el convencimiento de un puesto acorde a sus capacidades. De acuerdo con los resultados obtenidos, la mayoría del personal manifiesta sentirse satisfecho en los diferentes ítems que conforman la satisfacción por el trabajo, representados en un 73% seguido de un 46% tanto en interés como por sensación de utilidad laboral y un 60% que manifiesta ocupar funciones correspondientes a su preparación. Expresan estar la mayoría del tiempo abiertos e interesados a nuevos aprendizajes, actualizaciones, perfeccionamiento de técnicas para la estabilización y mejora del paciente, considerándose totalmente útiles en la ejecución de sus tareas y de presentar el puesto acorde a su grado de estudio siendo la mayoría técnicos superiores universitarios seguidos de algunos licenciados.

Tabla 2. Grado de satisfacción por el trabajo de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá.

Dimensión: satisfacción por el trabajo	Muy insatisfecho		Ni insatisfecho, ni satisfecho				Satisfecho		Muy satisfecho		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
	Satisfacción propia	0	0	0	0	0	0	11	73	4	27	15
Interés	1	7	0	0	1	7	7	46	6	40	15	100
Utilidad laboral	0	0	1	7	1	7	7	46	6	40	15	100
Puesto acorde	0	0	0	0	0	0	9	60	6	40	15	100

N°: número de individuos; %: porcentaje.

Estos resultados, se pueden comparar con los encontrados por Morales (2016) en su trabajo de investigación de nivel de satisfacción laboral al personal de enfermería de un centro quirúrgico, quien evidencia que la satisfacción en la dimensión desarrollo personal relacionada a la identificación que tienen las enfermeras respecto a su trabajo y manera de ser, así como la satisfacción por las actividades que realizan, para la mayoría fue calificado como alto por un 75% de los encuestados y un 21% como medio.

De tal manera, Marcelo (2018) en su estudio de nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería realizado en el hospital de la amistad Perú - Corea Santa Rosa II según la dimensión desarrollo personal demuestra que el 100% de los encuestados tiene un nivel de satisfacción alto recalando que no se encontró satisfacción baja en lo que respecta a la dimensión. Del mismo modo, respecto al nivel de satisfacción laboral según dimensión desempeño de tareas el grupo mayoritario corresponde a los profesionales con un nivel de satisfacción media, que representa el 52% referido a que sienten que las tareas que ejercen son tan valiosas como cualquier otra sintiéndose complacidos con la actividad que realizan.

En la tabla 3, se desarrolla el grado de tensión que el ejercicio de la profesión le acarrea al individuo; también se estudia el grado de presión en relación al tiempo, responsabilidad percibida y estrés laboral asociado al exceso de trabajo. En los

resultados más resaltantes se observa que un 46% de los participantes no se sienten ni insatisfechos, ni satisfechos en cuanto al aspecto de exigirse concentración a fondo, partiendo de la posibilidad de que algunas funciones son consideradas una especie de rutina al momento de ponerlas en práctica. Mientras que un 40% del personal se encuentra muy satisfecho en relación a la responsabilidad adquirida en su trabajo siendo pocas las veces que se disocian de su entorno pudiendo concretarlas en el turno correspondiente.

Tabla 3. Grado de satisfacción según dimensión tensión y presión de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá.

Dimensión: tensión y presión por el trabajo	Muy insatisfecho		Insatisfecho		Ni insatisfecho, ni satisfecho		Satisfecho		Muy satisfecho		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Responsabilidad	1	7	2	13	1	7	5	33	6	40	15	100
Cansancio	1	7	0	0	1	7	5	33	8	53	15	100
Disociación	1	7	1	7	3	20	4	27	6	40	15	100
Concentración	0	0	0	0	7	46	4	27	4	27	15	100
Alteraciones	1	7	1	7	3	20	7	46	3	20	15	100
Tiempo	1	7	1	7	4	27	5	33	4	27	15	100
Exceso de trabajo	1	7	0	0	5	33	5	33	4	27	15	100

Nº: número de individuos; %: porcentaje.

En un estudio similar, Uribe (2017) analizó la influencia de la condición laboral en la satisfacción del personal de enfermería partiendo de análogas dimensiones encontrando que el 66% del personal de enfermería estudiado manifiesta estar de acuerdo que son pocas las veces en las cuales se obligan a trabajar “a tope”, un 45% están en desacuerdo con la sensación de que les falta tiempo para realizar su trabajo, asimismo un 55% están en desacuerdo al considerar que su trabajo es excesivo.

Se muestra ahora, en la tabla 4, el grado de satisfacción en que el individuo considera que su preparación profesional coincide con la que su puesto de trabajo le demanda.

Abarca la sensación de sentirse o no capacitado para realizar el ejercicio práctico y teórico de sus funciones en el área y la existencia de competitividad que genere algún tipo de estrés. Se observa en los resultados que una mayoría del personal representado como el 53% considera estar muy satisfecho en concordancia a su nivel de capacitación, seguido de un 40% quienes están satisfechos en relación a la poca frecuencia que la competitividad les suscite estrés.

Tabla 4. Grado de satisfacción según dimensión competencia profesional de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá.

Dimensión: competencia profesional	Muy insatisfecho		Insatisfecho		Ni insatisfecho, ni satisfecho		Satisfecho		Muy satisfecho		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
	Capacitación	1	7	0	0	1	7	5	33	8	53	15
Competitividad	0	0	0	0	4	27	6	40	5	33	15	100

N°: número de individuos; %: porcentaje.

En afinidad, los resultados de Suescun (2005) en su estudio concerniente a la satisfacción laboral en cuanto a la capacitación que tiene el personal de enfermería para desempeñar sus labores en la unidad de cuidados especiales indican que un 41% se siente capacitado en relación con el 27% que respondió algunas veces, pudiendo decir que el personal está preparado para ejercer sus labores a excepción de algunos que debieran ser tomados en cuenta para la mejoría del servicio.

En la tabla 5 se reporta el grado de satisfacción referente a las oportunidades profesionales, donde el trabajador se plantea si tiene oportunidad de aprender cosas nuevas, participación en toma de decisiones, posibilidad de promoción y si obtiene reconocimiento por su trabajo.

En los resultados se contempla que un 46% considera estar satisfecho en cuanto a las posibilidades de promoción profesional seguidos de un 40% muy satisfecho en relación

al reconocimiento que obtienen por su trabajo. Parte de esto se debe a que frecuentemente se les facilita sesiones educativas y material de estudio por sus coordinadores educativos y jefa de servicio dándole prioridad y seguimiento al aprendizaje a diferencia de otros servicios que no cuentan con esto. Sin embargo, es de tomar en cuenta que una pequeña población del 13% se siente insatisfecha al respecto.

Tabla 5. Grado de satisfacción según dimensión promoción profesional de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá.

Dimensión: promoción profesional	Muy insatisfecho		Insatisfecho		Ni insatisfecho, ni satisfecho		Satisfecho		Muy satisfecho		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
	Reconocimiento	0	0	2	13	3	20	4	27	6	40	15
Aprendizaje	0	0	2	13	5	33	4	27	4	27	15	100
Promoción	0	0	2	13	4	27	7	46	2	13	15	100

Nº: número de individuos; %: porcentaje.

Estas cifras coinciden con las de Andrade (2000), en cuyo estudio señala que la dimensión de recompensa psicológica es una de las que genera más satisfacción con un 47% marcando principalmente al indicador de reconocimiento del trabajo por compañeros y al reconocimiento verbal dado por los superiores. Sin embargo, estos mismos resultados difieren de los analizados por Suescun (2005) donde el 41% de los encuestados respondieron que no hay reconocimiento por parte de la institución.

En la tabla 6 se muestra el grado de satisfacción en consideración a la expectativa de lo que se espera del trabajador por parte de sus jefes y como se desenvuelve su relación con ellos y con sus compañeros. Se presentan como resultados altos niveles de satisfacción del 60% y del 46% en relación a los diferentes ítems que conforman la dimensión, reflejando las buenas relaciones que existen con los jefes y con los compañeros.

Tabla 6. Grado de satisfacción según dimensión relaciones interpersonales de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá.

Dimensión: relaciones interpersonales	Muy insatisfecho		Insatisfecho		Ni insatisfecho, ni satisfecho		Satisfecho		Muy satisfecho		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
	Relación con jefes	1	7	0	0	2	13	7	46	5	33	15
Expectativa	1	7	0	0	2	13	9	60	3	20	15	100
Relación con colegas	0	0	0	0	1	7	7	46	7	46	15	100

N°: número de individuos; %: porcentaje.

Resultados que se asimilan a los de Uribe (2017) quien identifica que el 55% y 51% de las enfermeras en estudio están de acuerdo con que la relación con los jefes es muy cordial y saben lo que los jefes esperan de su trabajo, respectivamente.

En la tabla 7 se expone el grado de satisfacción tanto a nivel retributivo, como a nivel de independencia. Se observa el resultado más destacable estando el 46% de los encuestados muy insatisfechos con el sueldo que perciben, sin embargo se destaca un 40% que dice estar satisfecho en relación al mismo indicador, evidenciándose solo un pequeño valor de diferencia.

Tabla 7. Grado de satisfacción según dimensión factores extrínsecos de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá.

Dimensión: factores extrínsecos	Muy insatisfecho		Insatisfecho		Ni insatisfecho, ni satisfecho		Satisfecho		Muy satisfecho		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
	Independencia	0	0	1	7	4	27	6	40	4	27	15
Sueldo percibido	7	46	5	33	1	7	2	13	6	40	15	100

N°: número de individuos; %: porcentaje.

La satisfacción laboral respecto a la dimensión beneficios sociales y/o remuneración en el trabajo de investigación de Morales (2016) para la mayoría fue calificada como baja con un 57% y está relacionada a la insatisfacción del sueldo o remuneración en relación al trabajo que realizan, que la institución no se preocupa por las necesidades primordiales del personal y a la percepción de una distribución no equitativa.

Para la siguiente tabla 8, se describe el grado de satisfacción general del personal que labora en la unidad de cuidados intensivos, comprendiendo una sumatoria total por encuestado al aplicarse el puntaje general de la escala. Se evidencia que la mayoría del personal de enfermería representado en un 60% presenta un grado de satisfacción alto, un 40% considera presentar un nivel de satisfacción medio, destacando que ninguno de los participantes posee un grado de satisfacción bajo en relación a las diferentes variables que abarcan las condiciones laborales. Acentuando también, que el sexo predominante en ambos valores es el femenino porque en el área la mayoría del recurso humano son mujeres.

Tabla 8. Grado de satisfacción general de los profesionales de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos.

Niveles	Ponderación	Sexo		N°	%
		F	M		
Bajo	26 - 67	0	0	0	0
Medio	67 - 88	4	2	6	40
Alto	88 - 130	7	2	9	60
Total		11	4	15	100

F: femenino; M: masculino; N°: número de individuos; %: porcentaje.

Estos resultados difieren del estudio de Marcelo (2018) donde su grupo mayoritario corresponde a los profesionales con un nivel de satisfacción bajo que representa el 88%. Desde otra perspectiva adicional, la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería evaluada de manera global en el estudio de Cieza (2019) fue media

alcanzando el 80%, con un nivel semejante en la mayoría de sus dimensiones, destacando que la satisfacción es el logro de las expectativas que se tiene respecto a la profesión y la consolidación de la realización personal siempre y cuando el entorno laboral sea favorable a ello haciendo posible no solo el logro de objetivos y metas de la institución, sino que el profesional se sienta realizado y con dignidad.

En este mismo orden de ideas, el estudio realizado por Brito y Oyer (2022) en este mismo recinto hospitalario al personal de enfermería del servicio de ginecología y obstetricia, quienes parten de unas condiciones laborales regulares expresadas por el 63%, revelan que el 43% que representa la mayoría del personal de enfermería se muestran moderadamente satisfechos, 41% satisfechos y el 16% insatisfechos.

Para relacionar las condiciones de trabajo y el grado de satisfacción laboral del personal de enfermería se utilizó la fórmula paramétrica de coeficiente de correlación de Pearson, calculada en el programa Microsoft Excel, donde “x” es igual a la variable número uno, “y” pertenece a la variable número dos, “zx” es la desviación estándar de la variable uno, “zy” es la desviación estándar de la variable dos y “N” es el número de datos. Como resultado se obtiene que el valor de correlación es 0,9777750, entendiéndose que mientras mayor a cero sea el valor obtenido o cercano a 1, la correlación existente es positiva.

Tabla 9. Relación de las condiciones laborales con el grado de satisfacción del profesional de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos.

Cálculo estadístico	Valor	Condición laboral	Satisfacción laboral
Coeficiente de correlación de Pearson	0.9777750	1	1
Nº de encuestados válidos	15		

Fuente: Cálculo de coeficiente de correlación de Pearson conjeturada en Microsoft Excel.

Por lo tanto, se puede mencionar que existe una correlación muy alta por obtener como resultado un valor cercano a 1, demostrándose que a mayor mejora de condiciones laborales mayor será el grado de satisfacción laboral de los profesionales, y a su vez mayor será el compromiso y la motivación del trabajador; en cambio a menor calidad de condiciones laborales el grado de satisfacción disminuirá, por ende, el trabajador no pone suficiente empeño en su actividad diaria, perjudicando logros personales y la atención brindada a los usuarios.

Sin embargo, Cisneros (2011) en su correlación de variables de satisfacción laboral y condiciones de trabajo hospitalario obtiene cuatro puntos cardinales característicos de incorrección. Por ello, en su análisis para la prueba de hipótesis obtuvo que existe una correlación débil mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman=.196 y una  $p > 0,05$  estadísticamente no significativa. Por tanto, es posible que la relación entre estas variables pueda ser explicada por otros fenómenos o variables no consideradas en el estudio y para la población de estudio.

## CONCLUSIONES

Las condiciones laborales según dimensión entorno físico de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá es medio-alto, siendo considerado así por la mayoría del personal, y solo por algunos como bajo.

El grado de satisfacción general de los profesionales de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos es considerado como alto por su mayoría, seguido de un grupo con un nivel medio de satisfacción y ninguno con un nivel bajo en relación a las diferentes dimensiones que abarcan las condiciones laborales.

Existe relación estadísticamente positiva entre las condiciones de trabajo y el grado de satisfacción laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá.

## RECOMENDACIONES

Elaboración de estrategias que ayuden a mantener el grado de satisfacción del profesional de enfermería alto, describiéndose como: reconocimiento de logros, seguimiento de la capacitación integral, fomentación de las relaciones interpersonales.

Compartir las técnicas, estrategias, y capacitación que funcionan en la unidad de cuidados intensivos con el resto de los servicios del hospital para promover el grado de satisfacción y garantizar un recurso humano de calidad, sobre todo en esta época que los usuarios y familiares han presentado diversas quejas del personal en otros servicios de la institución.

Proponer a las autoridades del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá un proyecto para la ampliación y equipamiento del servicio, porque aunque éste cuente con buenas instalaciones y recursos, actualmente posee un número muy limitado de cupos para la atención de pacientes en relación a la población general de atención.

## BIBLIOGRAFÍA

Akamine, M. 2017. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en el personal administrativo del hospital María Auxiliadora, 2017. Trabajo de grado. Escuela de posgrado. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.

Andrade, R. 2000. Estrés y satisfacción laboral de las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos. Trabajo de grado. Facultad de Enfermería. Universidad autónoma de San Luis Potosí. México.

Borges, A. 1998. Personal de enfermería: condiciones de trabajo de alto riesgo. Ponencia presentada en el marco de las III Jornadas Científicas de Enfermería Texas Marina Reyes Álvarez. Maracay, Venezuela.

Brito, A. y Oyer, G. 2022. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de enfermería en el área ginecobstétrica del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá, Cumaná estado Sucre. Tesis de grado. Escuela de Ciencias. Departamento de enfermería. Universidad de Oriente.

Cieza, M. 2019. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital de emergencias Villa El Salvador – noviembre 2017. Tesis de grado. Facultad de obstetricia y enfermería. Universidad de San Martín de Porres. Perú.

Cifuentes, J. y Manrique, F. 2014. Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención, Bogotá, Colombia. *Avances en enfermería*, 32(2): 217-227.

Cisneros, C. 2011. Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo hospitalario. Trabajo de grado. Facultad de Enfermería. Universidad Autónoma de San Luis Potosí. México.

Cogollo, Z. y Gómez, E. 2010. Condiciones laborales en enfermeras de Cartagena-Colombia. *Revista enfermería*, 1: 31-38.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. 2000. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.453 <[http://www.alcaldiadesandiego.gob.ve/pdf/leyes/constitucion/constitucion\\_republica\\_bolivariana\\_venezuela.pdf](http://www.alcaldiadesandiego.gob.ve/pdf/leyes/constitucion/constitucion_republica_bolivariana_venezuela.pdf) fecha de investigación> 28/01/2022.

Domínguez, O. y Moreno, G. 2015. Satisfacción laboral e intención de abandonar la organización en personal de enfermería, sector privado, estudio de caso. Trabajo de grado. Escuela de ciencias sociales. Universidad católica Andrés Bello.

Escalante, E. 2018. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería, área de emergencia hospital nacional Santa Gertrudis, San Vicente, El Salvador. Junio a diciembre 2017. Tesis de grado. Escuela de salud pública. Universidad nacional autónoma de Nicaragua, Managua.

Grisales, M. 2020. Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira. Tesis de grado. Facultad de ciencias humanas, sociales y de la educación. Universidad católica de Pereira. Colombia.

Huaycañe, J. 2020. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en las unidades de cuidados intensivos covid-19 de dos hospitales nacionales, Lima 2020. Trabajo de grado. Facultad de ciencias de la salud. Universidad privada Norbert Wiener.

Ley del Ejercicio Profesional de Enfermería. 2005. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.263 <<https://docs.venezuela.justia.com/federales/leyes/ley-del-ejercicio-profesional-de-la-enfermeria.pdf>> 29/01/2022.

López, G. 2007. Evaluación del grado de satisfacción laboral de médicos residentes del postgrado de pediatría y puericultura del hospital J.M de los Ríos. Tesis. Postgrado de gerencia de servicios asistenciales en salud. Universidad católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.

Marcelo, M. 2018. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el hospital Minsa de la amistad Perú-Corea Santa Rosa II – Piura, en abril 2018. Tesis de grado. Escuela profesional de enfermería. Universidad nacional de Piura.

Morales, E. 2016. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico hospital nacional Alberto Sabogal Sologuren. EsSalud.

Trabajo de investigación. Facultad de medicina. Universidad nacional Mayor de San Marcos. Perú.

Núñez, E.; Estévez, G.; Hernández, P. y Marrero, C. 2007. Una propuesta destinada a complementar el cuestionario Font-Roja de satisfacción laboral. *Gac Sanit*, 21(2): 136-41.

Ñique, M. 2020. Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos – hospital Essalud Trujillo – 2019. Tesis. Escuela de posgrado. Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.

Ore, E. y Soto, C. 2019. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima – 2018. Tesis de grado. Escuela académica profesional de enfermería. Universidad privada Norbert Wiener.

Organización Mundial de la Salud. 2019. Salud mental en el lugar de trabajo. Revista Informativa OMS. <[https://www.who.int/mental\\_health/in\\_the\\_workplace/es/](https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/)> 02/01/2022.

Perdomo, J. 2018. Clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral del personal administrativo en la empresa Waryna C.A. Tesis. Postgrado administración. Universidad nacional experimental de los llanos occidentales Ezequiel Zamora. Barinas, Venezuela.

Reyes, A. 2016. Condiciones laborales y satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina zonal Tarapoto, año 2016. Tesis. Escuela de posgrado. Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú.

Rodgers, G.; Lee, E.; Swepston, L. y Van Daele, J. 2009. La organización internacional del trabajo y la lucha por la justicia social, 1919-2009. Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. Primera edición. Suiza. P. 1-292. <[https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_104680/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_104680/lang--es/index.htm)> 09/01/2022.

Suescun, M. 2005. Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con la calidad de atención a los usuarios en la unidad de cuidados especiales del área de

emergencia adulto. Tesis. Postgrado de gerencia de servicios asistenciales en salud. Universidad católica Andrés Bello. Mérida, Venezuela.

Uribe, C. 2017. Condición laboral y satisfacción de la enfermera del hospital Augusto Hernández Mendoza – Ica 2014. Tesis. Escuela de posgrado. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa, Perú.

Vera, K. y Márquez, L. 2017. Desempeño laboral del personal de enfermería relacionado con las condiciones físico-ambiental de la unidad de cuidados intensivos del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá, Cumaná, estado Sucre. Cursos especiales de grado. Escuela de Ciencias. Departamento de enfermería. Universidad de Oriente.

Villar, J. 2015. Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia sobre el síndrome de burnout y el engagement. Tesis de grado. Departamento de Psicología Social. Universidad de Sevilla.

## ANEXOS

### Anexo 1.

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación lleva como título: condiciones laborales y grado de satisfacción de los profesionales de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá, Cumaná, estado Sucre, el cual es desarrollado por las técnico superior en enfermería bajo la supervisión académica de \_\_\_\_\_ y amparo de la universidad de oriente.

Se pretende ejecutar la aplicación de un instrumento al cual se le invita a dar respuesta con el propósito de evaluar las condiciones laborales y el grado de satisfacción que usted como profesional de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá pueda tener. Sirviendo así el análisis de sus respuestas como base investigativa.

La participación para este estudio es totalmente voluntaria. La información que usted pueda ofrecer, será manejada confidencialmente, pues solo los investigadores tendrán acceso a esta información.

#### **DECLARACIÓN:**

Yo, declaro en uso pleno de mis facultades mentales que he sido informado enteramente sobre el trabajo de investigación, objetivos, forma y duración, así como también de sus virtudes e inconvenientes. Se me ha descrito el procedimiento aclarando posibles dudas. Bajo ningún concepto se me ha ofrecido ni pretendo recibir beneficio de tipo económico. En consecuencia, doy mi consentimiento para la participación voluntaria en este trabajo sin que ello conlleve algún tipo de consecuencia negativa hacia mi persona.

\_\_\_\_\_  
Nombre y apellido

\_\_\_\_\_  
Cédula de identidad

\_\_\_\_\_  
Firma

#### **Firma de los investigadores:**

\_\_\_\_\_  
Karelys Gregorina Ortiz Gómez

\_\_\_\_\_  
Simone de Jesús Ramos Pérez

Fecha: \_\_\_\_\_

**Instrumento de recolección de datos.**

**SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL.**

**CUESTIONARIO.**

Estimado(a) Licenciado(a):

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo conocer el nivel de satisfacción que le brinda su puesto de trabajo con el fin de elaborar un sistema de estrategias para disminuir los factores que determinan los niveles de insatisfacción y así contribuir con la mejora de la calidad de atención. Por ello se le solicita que responda los siguientes enunciados con total veracidad.

**Instrucciones:**

El instrumento consta de dos partes: el primero corresponde a los datos sociodemográficos y laborales a los cuales Ud. responderá según corresponda. La segunda parte consta de 24 enunciados sobre satisfacción laboral, a los cuales usted deberá responder marcando con una equis (X) eligiendo la calificación del enunciado que se encuentre más acorde con su situación.

**A.- DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS Y LABORALES**

Edad: \_\_\_\_\_

Sexo: \_\_\_\_\_

Nivel académico: \_\_\_\_\_

Tiempo de servicio en la uci: \_\_\_\_\_

**Evaluación de satisfacción laboral en la unidad de cuidados intensivos:** A continuación, se presentan enunciados. Conteste marcando con una equis (X) del 1 al 5 según su grado de satisfacción.

1: muy insatisfecho.

2: insatisfecho.

3: ni insatisfecho, ni satisfecho.

4: satisfecho.

5: muy satisfecho.

Si usted tuviera alguna duda, preguntar a los investigadores a cargo.

### CUESTIONARIO FONT-ROJA.

Nº	Enunciado.	1	2	3	4	5
1.	¿En mi trabajo me encuentro satisfecho?					
2.	¿Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo?					
3.	¿Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena?					
4.	¿Estoy convencido de que ocupo el puesto que me corresponde por capacidad y preparación?					
5.	¿Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo?					
6.	¿Al final de la jornada de trabajo estoy muy cansado?					
7.	¿Con frecuencia me desconecto del trabajo?					
8.	¿Muy pocas veces me tengo que emplear a fondo para realizar mi trabajo?					
9.	¿Muy pocas veces mi trabajo en el centro altera mi ánimo, mi salud o mis horas de sueño?					
10.	¿Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo?					
11.	¿Con frecuencia la competitividad me causa estrés o tensión?					
12.	¿Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable?					
13.	¿Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo?					
14.	¿Creo que mi trabajo es excesivo?					
15.	¿Obtengo reconocimiento por mi trabajo?					
16.	¿Tengo pocas oportunidades de aprender a hacer cosas nuevas?					
17.	¿Tengo muchas posibilidades de promoción profesional?					
18.	¿La estructura física de mi entorno de trabajo interfiere con mi capacidad para realizar el mismo?					
19.	¿La estructura e instalaciones me impiden desarrollar mi trabajo satisfactoriamente?					
20.	¿La relación con mis jefes es muy cordial?					
21.	¿Sé lo que se espera de mí en el trabajo?					
22.	¿Las relaciones con mis colegas son muy cordiales?					
23.	¿Tengo poca independencia para organizar mi trabajo?					
24.	¿El sueldo que percibo es adecuado?					

1: muy insatisfecho; 2: insatisfecho; 3: ni insatisfecho, ni satisfecho; 4: satisfecho; 5: muy satisfec

## METADATOS

### Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 1/6

Título	CONDICIONES LABORALES Y GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO ANTONIO PATRICIO DE ALCALÁ CUMANÁ, ESTADO SUCRE.
Subtítulo	

#### Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
KARELYS GREGORINA ORTIZ GÓMEZ	CVLAC	23.433.339
	e-mail	karelysg.ortizg@gmail.com
	e-mail	
SIMONE DE JESÚS RAMOS PÉREZ	CVLAC	23.702.586
	e-mail	ramosperezsimone@gmail.com
	e-mail	

#### Palabras o frases claves:

Condiciones laborales, Satisfacción laboral, Enfermería, Unidad de Cuidados Intensivos.
---

## Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 2/6

### Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
<b>ESCUELA DE CIENCIAS</b>	<b>DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA</b>

### Resumen (abstract):

La satisfacción laboral es una actitud individual que se tiene hacia el trabajo siendo este un elemento imprescindible en el proceso asistencial que se relaciona con las condiciones laborales para garantizar un personal satisfecho que aporte excelentes cuidados. El presente trabajo de investigación fue un estudio de campo, descriptivo, de corte transversal que tuvo como objetivo evaluar las condiciones laborales y grado de satisfacción de los profesionales de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá, Cumaná, estado Sucre, Venezuela. La muestra estuvo conformada por 15 profesionales de los 23 que laboran en el área, y el método empleado para recolectar la información fue un cuestionario ampliado de Font-Rojas el cual posee un grado de confiabilidad según coeficiente Alfa de Cronbach de 0,791, agrupando sus múltiples preguntas en 9 dimensiones que se dividieron en una primera parte que abarca una sola dimensión para identificar las condiciones laborales del área clínica y en una segunda parte que abarca el resto de las ocho dimensiones para describir el grado de satisfacción de los profesionales de enfermería que laboran en la unidad. En cuanto a los resultados, se evidencian unas condiciones físicas media-altas puesto que el 33% no se siente ni insatisfecho ni satisfecho en relación a la estructura física, sin embargo el 46% considera sentirse satisfecho con respecto a las instalaciones. En relación al grado de satisfacción se demuestra que la mayoría del personal de enfermería representado en un 60% presenta un grado de satisfacción alto, un 40% considera presentar un nivel medio, destacando que ninguno de los participantes posee un grado de satisfacción bajo. El análisis de estos resultados demuestra que existe correlación estadística significativa entre las condiciones laborales con el grado de satisfacción.

## Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 3/6

### Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail	
<b>ONASSY RODRÍGUEZ</b>	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input checked="" type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	18.417.672
	e-mail	onassyrodriguezg.14@gmail.com
	e-mail	
<b>MAGALYS SUÁREZ</b>	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	9.278.908
	e-mail	lexika@outlook.com
	e-mail	

Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
2022	07	28

Lenguaje: SPA

## Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 4/6

### Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
ProyectoEspecialdeGrado-OrtizyRamos2022.docx	<b>Application/word</b>

### Alcance:

Espacial: (Opcional)

Temporal: (Opcional)

**Título o Grado asociado con el trabajo: Licenciada en Enfermería**

**Nivel Asociado con el Trabajo: Licenciadas**

**Área de Estudio: ENFERMERÍA**

**Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado: Universidad de Oriente**

# Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
CONSEJO UNIVERSITARIO  
RECTORADO

CUN°0975

Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano  
**Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ**  
Vicerrector Académico  
Universidad de Oriente  
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC N° 696/2009"**.

Leído el oficio SIBI – 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.

Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
SISTEMA DE BIBLIOTECA
RECIBIDO POR <i>[Firma]</i>
FECHA 5/8/09 HORA 5:30

Cordialmente,

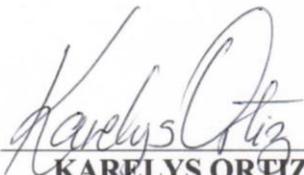
**JUAN A. BOLAÑOS CUNVELLO**  
Secretario

C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

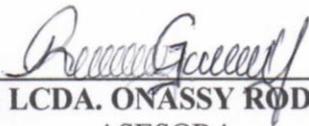
JABC/YGC/maruja

## Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 6/6

Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicación CU-034-2009): “los Trabajos de Grado son de la exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente, y sólo podrán ser utilizados para otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, quien deberá participarlo previamente al Consejo Universitario para su autorización”.

  
KARELYS ORTIZ  
AUTOR 1

  
SIMONE RAMOS  
AUTOR 2

  
PROF.: LCDA. ONASSY RODRIGUEZ  
ASESORA