

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

FACULTAD DE ENFERMERIA

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



TESIS

**FACTORES RELACIONADOS A LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERIA DE LA RED SUR CUSCO 2023**

PRESENTADO POR:

**Br. YENIFER MIRIAM HUAIHUA
MAMANI**

Br. YESENIA VALENCIA HUAYLLINO

**PARA OPTAR AL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ENFERMERIA**

ASESORA:

Dra. NELLY AYDE CAVERO TORRE

CUSCO- PERÚ

2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, Asesor del trabajo de investigación/tesis titulada: FACTORES RELACIONADOS A LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA RED SUR CUSCO 2023

Presentado por: Yenifer Miriam Huaihua Mamani con DNI Nro. 76527835 presentado por: Yesenia Valencia Huayllino con DNI Nro. 76874570 para optar el título profesional/grado académico de licenciado(a) en Enfermería. Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 1 vez, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del *Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC* y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 3%.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de Investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto la primera página del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 18 de Marzo de 2024

Firma

Post firma: Nelly Ayde Cavero Torre

Nro. de DNI:23829555

ORCID del Asesor: 0000-0003-2608-5551

0000-0001-5466-9357

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: [oid:27259:332004609](#)

NOMBRE DEL TRABAJO

Factores relacionados a la satisfacción laboral del profesional de Enfermería de la Red Sur Cusco 20

AUTOR

YESENIA VALENCIA HUAYLLINO

RECUENTO DE PALABRAS

14587 Words

RECUENTO DE CARACTERES

82785 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

79 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

956.1KB

FECHA DE ENTREGA

Feb 14, 2024 11:02 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Feb 14, 2024 11:05 PM GMT-5**● 3% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 3% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 2% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 20 palabras)



PRESENTACIÓN

SRA. DECANA DE LA FACULTAD DE ENFERMERIA DE LA TRICENTENARIA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO.

De acuerdo al reglamento de grados y títulos vigentes en la Facultad De Enfermería De La Universidad Nacional De San Antonio Abad Del Cusco y en cumplimiento de la misma, tengo el agrado de presentar la tesis titulada: “FACTORES RELACIONADOS A LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA RED SUR CUSCO 2023”

Esperando que los resultados a los que concluimos constituyan un aporte fundamental para las instituciones involucradas concerniente al área de salud y la sociedad en general.

AGRADECIMIENTO

Damos gracias a Dios por darnos la vida para seguir adelante y brindarnos la oportunidad de aprender. A nuestras familias, que siempre nos brindaron su apoyo.

A la Universidad Nacional De San Antonio Abad Del Cusco, A la Facultad De Enfermería por guiarnos en el camino de nuestro desarrollo profesional y habernos permitido vivir inolvidables experiencias a lo largo de nuestra etapa universitaria.

Expresamos nuestro profundo aprecio a nuestra asesora la Dra. Nelly Ayde Cavero Torre, por habernos brindado su tiempo para culminar nuestro trabajo de investigación y a las docentes de la facultad por la enseñanza durante todo el camino recorrido, dedicación interés y su calidad académica que se convierten en una motivación para seguir adelante.

DEDICATORIA

Dios gracias por permitirme vivir y darme fortaleza para poder concluir esta etapa importante de mi vida profesional.

Para mis padres Sergio y Rosa por su constante apoyo, motivación y dedicación, inculcándome valores y principios que me han enseñado a ser una persona perseverante y a mis hermanos Gino e Ingrid, gracias por ser parte fundamental de este proceso.

A Yordy por estar siempre dispuesto a apoyarme en este largo proceso. Gracias por escucharme, por ayudarme y por estar a mi lado en los momentos de incertidumbre y de cansancio.

A todas mis amistades de mi entorno, a Yesenia mi amiga y compañera de tesis gracias por haber confiado en mí y encaminado en esta experiencia académica.

Yenifer

DEDICATORIA

Dios arquitecto de mi destino por haberme dado la vida y quien ha sido guía, fortaleza, fidelidad y amor en este camino profesional que me ha permitido recorrer todos estos años.

A mis queridos padres Emiliano y Sabina por estar siempre conmigo, por escucharme, por ser mi apoyo y por ser mis mejores amigos su cariño incondicional calmó mi corazón, los amo. A mis hermanos y hermana Nadya por apoyarme y motivarme a continuar mi carrera profesional eres un gran ejemplo en mi vida.

A mi amiga y compañera de tesis Yenifer por estar presente en esta etapa de mi vida para sobrellevar los retos que este camino ha implicado estoy agradecida por su incondicional compañía. A Matthew por existir y alegrarme en mis momentos difíciles.

Yesenia

ÍNDICE

Pág.

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I

1.0 PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1	Caracterización Del Problema	13
1.2	Formulación Del Problema	16
1.2.1	Problema General	16
1.2.2	Problemas Específicos	16
1.3	Objetivos De La Investigación	16
1.3.1	Objetivo General	16
1.3.2	Objetivos Específicos.....	16
1.4	Hipótesis.....	17
1.4.1	Hipótesis General	17
1.5	Variables De Estudio	17
1.6	Justificación De La Investigación	17
1.7	Área De Estudio	18

CAPITULO II

2.0 MARCO TEORICO

2.1	Antecedentes Del Estudio	19
2.1.1	A Nivel Internacional	19
2.1.2	A Nivel Nacional.....	20
2.2	Bases Teóricas:.....	22
2.2.1	Factores Internos Y Externos:	22
2.2.3	Satisfacción Laboral:.....	26
2.2.4	Indicadores De La Satisfaccion Laboral:	27

	Pág.
2.2.5 Teorías O Modelos De La Satisfacción Laboral:	30
2.2.6 Definición Operacional De Términos:.....	32

CAPITULO III

3.0 DISEÑO METODOLOGICO

3.1 Tipo De Estudio.....	34
3.1.1 Descriptivo	34
3.1.2 Correlacional	34
3.1.3 Transversal.....	34
3.2 Población.....	34
3.3 Tipo De Muestreo	34
3.4 Criterios De Inclusión Y Exclusión	35
3.5 Operacionalizacion De Variables	35
3.6 Instrumentos De Recolección De Datos	40
3.7 Validez De Los Instrumentos:.....	40
3.8 Confiabilidad De Los Instrumentos:.....	41
3.9 Procedimiento De Recolección De Datos.....	41
3.10 Procesamiento De Datos.....	42

CAPÍTULO IV

4.0 RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN

CONCLUSIONES.....	59
SUGERENCIAS.....	60
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	61
ANEXOS	68

TABLA 1	44
Características generales del profesional de Enfermería de la Red Sur Cusco 2023	
TABLA 2	46
Satisfacción laboral según dimensiones del profesional de Enfermería de la Red Sur Cusco 2023	
TABLA 3	48
Satisfacción laboral del profesional de Enfermería de la Red Sur Cusco 2023	
TABLA 4	50
Factores internos y externos según dimensiones del profesional de Enfermería De La Red Sur Cusco 2023	
TABLA 5	52
Factores internos y externos del profesional de Enfermería de la Red Sur Cusco 2023	
TABLA 6	53
Satisfacción laboral relacionada a factores internos de profesionales de Enfermería de la Red sur Cusco 2023	
TABLA 7	55
Satisfacción laboral relacionado a factores externos de profesionales de Enfermería de la Red Sur Cusco 2023	
TABLA 8	57
Relación de satisfacción laboral con los factores internos y externos del profesional de Enfermería de la Red Sur Cusco 2023	

RESUMEN

La satisfacción laboral es un sentimiento y estado emocional que experimentan las personas del trabajo que se realiza (1). **Objetivo:** Determinar la relación de Factores internos y externos con la Satisfacción laboral del profesional de Enfermería De la Red Sur Cusco 2023. **Metodología:** Descriptivo, correlacional y transversal, se consideró una población total de 239 profesionales de enfermería utilizándose un muestreo de 107 no probabilístico intencionado por conveniencia, para recolectar la información se utilizó dos cuestionarios Bifactorial de Herzberg factores internos y externos, Font Roja para satisfacción laboral. **Resultados:** Se encontró un predominio del sexo femenino con 93,5%, respecto a la edad el 48,6% se encuentran entre los 36 a 45 años, estado civil 50,5% es soltero, el 100% tiene más de tres meses laborando, el 52,3% tiene contrato CAS, el tipo de labor que desempeña 100% es asistencial, por la estructura a nivel local de la Red Sur Cusco el 31,8% pertenece a la micro red Ocongate. El 93,5% tiene una mediana satisfacción con su dimensión satisfacción por el trabajo con 23.4% tiene un nivel medio de factores internos y externos, el 23,3% de políticas de la empresa, 11,2% logro de objetivos y condiciones de trabajo 10,3%. Respecto a la relación de la factores internos y externos con la satisfacción laboral predomino de forma mediana en la población estudiada. **Conclusión:** Se concluye según el coeficiente de Rho de Spearman = 0.302 y $p= 0.001 < 0.05$ por lo tanto existe una relación positiva baja entre factores internos y externos con satisfacción laboral.

Palabras clave: satisfacción laboral, factores, profesional de enfermería

ABSTRACT

Job satisfaction is a feeling and emotional state that people experience from the work they do. (1). **Objective:** Determine the relationship between internal and external factors with the professional's job satisfaction. of Nursing of the Red Sur Cusco 2023. **Methodology:** Descriptive, correlational and transversal, a total population of 239 nursing professionals was considered, using a non-probabilistic sampling of 107 intentional for convenience, to collect the information two questionnaires were used Bifactor Herzberg factors internal and external, Font Roja for job satisfaction. **Results:** A predominance of the female sex was found with 93.5%, with respect to age, 48.6% are between 36 and 45 years old, marital status 50.5% are single, 100% are more than three months old. working, 52.3% have a CAS contract, the type of work performed is 100% assistance, due to the local structure of the Red Sur Cusco, 31.8% belong to the Ocongate micro network. 93.5% have a medium level of satisfaction with their job satisfaction dimension, with 23.4% having a medium level of internal and external factors, 23.3% with company policies, 11.2% achievement of objectives and working conditions. work 10.3%. Regarding the relationship between internal and external factors with job satisfaction, it predominated to a medium extent in the population studied. **Conclusion:** It is concluded according to Spearman's Rho coefficient = 0.302 and $p = 0.001 < 0.05$, therefore there is a low positive relationship between internal and external factors with job satisfaction.

Keywords: job satisfaction, factors, nursing professional

INTRODUCCION

El profesional de enfermería comprende aquel grupo que se enfoca en el cuidado individual y colectivo de las personas, es importante mencionar que las enfermeras se posicionan en la primera línea el cual vienen desarrollando una atención centrada en el bienestar del individuo, para ello el personal de enfermería de alguna u otra forma posee algún tipo de impulso en el cual se basa para realizar y concretar sus objetivos (1).

Los factores internos y externos se han utilizado en diversos enfoques en el cual termina siendo aquel impulso que conlleva al individuo a actuar de forma específica. Por su parte la satisfacción viene siendo el resultado o aquel estado placentero que se obtiene al ver cubiertas las expectativas planteadas del individuo cabe resaltar que la satisfacción depende del punto de vista donde se analice (2).

Dentro del marco laboral la satisfacción y los factores internos y externos son considerados elementos importantes de la actividad humana por ser procesos dinámicos, que al verse afectados por causas como la presión , exigencias laborales, la competencia , incentivos o desempeños y desafíos podrían variar en el comportamiento humano en este caso en los profesionales de enfermería que en vez de tener pasión, compromiso consigo mismo y con su trabajo provocaría un inadecuado comportamiento laboral disminuyendo las expectativas dentro de la institución que labora (3).

Por ende se debe comprender estos puntos como componentes del bienestar subjetivo que está ligado a la percepción de la vida en el tiempo actual donde se debe generar un ambiente saludable y satisfactorio para cumplir todas las metas personales de los profesionales de salud por ello la importancia de investigar el presente tema que viene de la observación y recolección de testimonios de profesionales de enfermería que manifiestan su crítica respecto a los factores que influyen en la satisfacción en su medio laboral.

Asimismo, se plantea el objetivo: “Determinar Factores internos y externos con la Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería de la Red Sur Cusco 2023”. Teniendo como hipótesis: “Los Factores internos y externos se relaciona directamente con la Satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Red Sur Cusco 2023”.

Este trabajo de investigación está estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I: Engloba el problema de investigación, la caracterización del problema, formulación del problema, objetivos, hipótesis, variables, justificación de la investigación.

Capítulo II: Marco teórico que incluye los estudios previos y base teórica de las variables de estudio.

El Capítulo III: Describe el Diseño metodológico compuesto por el tipo de estudio, el área de estudio, la población, tipo de muestreo, operacionalización de variables, técnicas e instrumentos de recolección, procedimiento de recolección, como también el procesamiento y análisis de datos.

El Capítulo IV Resultados de la investigación: Análisis e interpretación de los resultados en forma de tablas que se obtuvieron en la investigación.

Conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y anexos.

CAPITULO I

10 PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1 Caracterización Del Problema

La profesión de Enfermería interviene en el cuidado humano implicando el desarrollo, protección y recuperación de la salud de tal forma la enfermería actualmente se ha convertido en una disciplina compleja con gran impacto en el ámbito asistencial tanto en zonas rurales y urbanas. Los profesionales en enfermería constituyen un papel interesante en el desempeño de roles con carácter social en el que destaca el cuidado humano eficaz que brindan, en este sentido es notable destacar y analizar el papel personal que ellas ejercen en sus vidas tanto como factores que les impulsan a desarrollar sus actividades de tal manera que obtengan una satisfacción deseada (4).

En el ámbito de salud es necesario y sustancial conocer sobre factores influyentes en satisfacción laboral y por ende potenciar el crecimiento y avance de las organizaciones especialmente en esta área en el cual existe evidencia de relaciones positivas o negativas en el profesional (5), de este modo, las definiciones expuestas asociadas a los factores internos y externos las describen como un impulso, un proceso o un constructo psicológico-social donde un conjunto de rasgos y aprendizajes personales nos llevan a respuestas conductuales ante determinados escenarios dando una posibilidad de otorgar significado y por otro lado con respecto a la satisfacción en general.

Marín ,2013; menciona que: “La satisfacción laboral son todos los sentimiento o emociones que tiene un colaborador referente a su trabajo y a las condiciones en la que se encuentra” (6) Samanez ,2017; en el contexto laboral indica que: “La satisfacción es un conjunto de sentimientos y percepciones emocionales que se obtiene a raíz de las experiencias laborales dependientes del rol y las metas de cada trabajador” (7). Por lo tanto cuando hablamos de satisfacción laboral y factores internos y externos las puntualizamos como características únicas, importantes y necesarias dentro del ámbito laboral, los factores por su lado influyen en la actitud que posee cada individuo la cuales pueden ser internos o externos, pero que al mismo tiempo

se direcciona a lograr algo y por ende este concluye en la concretización de esos objetivo originando sentimientos de placer conocido como satisfacción (8).

En 2020, el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) encontró que alrededor del 90% de las Asociaciones Nacionales de Enfermeras (ANE) encuestadas han mostrado preocupación por varios factores como “los recursos humanos, materiales insuficientes, pesadas cargas laborales, el estrés y el agotamiento que vive el profesional de enfermería, siendo estos los que promueven a sentirse insatisfechos con su desempeño laboral y muchas veces terminan abandonando su trabajo” (9).

En Perú en un estudio realizado sobre satisfacción laboral del personal en el servicio intrahospitalario de Nefrología en Lima encontraron un 28% de su población con un nivel alto de satisfacción donde se destacó que aquellos participantes con menor tiempo de trabajo mostraron un mayor grado de satisfacción media – alta con un 86,7% comparado con los más antiguos en el servicio (10). Asimismo también en un estudio sobre factores asociados a la satisfacción en enfermeras menciona que el reconocimiento, las condiciones de trabajo, el logro, la compensación y las oportunidades de promoción se asocian con la satisfacción laboral, también encontrando solo un 42.5% de su población en el nivel satisfecho a diferencia de los demás (11).

El MINSA ofrece servicios de salud a la población a través de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPRESS) en la que laboran diferentes profesionales de salud entre ellas se encuentra el profesional de enfermería que se caracteriza en brindar el cuidado, apoyo, promoción, asistencia y prevención a la población. Por lo cual se debe tomar en cuenta que de estos profesionales depende el área laboral de las instituciones de salud (12).

La Red Sur Cusco, es un órgano desconcentrado de la Dirección Regional de Salud Cusco, su fin es garantizar prestaciones de salud preventiva, recuperativa y de rehabilitación que coopere a la mejora de la calidad de vida de las poblaciones de provincias de Cusco, Acomayo, Paucartambo, Ocongate, Paruro y Urcos. La Red de Salud Sur está dividida en 6 micro redes donde estas instituciones de salud están dedicada a mejorar el bienestar de las poblaciones, manteniéndolas saludables brindando Servicios de Salud con enfoque de Atención Integral basado en Familia y Comunidad (13).

En los establecimientos de la Red Sur alberga actualmente 239 profesionales de Enfermería que se desempeñan como asistenciales y administrativas, las mismas que trabajan en la comunidad a través de acciones, preventivas y promocionales. Dentro de lo observado durante el internado rural se ve lo siguiente, la falta de interés o desafío por las continuas actividades repetitivas, que en muchas ocasiones se vuelve tedioso y monótono para el profesional de enfermería. También mencionan que existe una inadecuada comunicación interpersonal del profesional ya que se presenciaron una disconformidad entre colegas, ellas mencionaron que estos episodios ocurren siempre cuando se habla sobre cumplir o delegarse labores dentro del establecimiento de trabajo.

Otro de los problemas más frecuentes que mencionaron es la falta de reconocimiento por su labor provocando en ellas indiferencia e incluso una actitud negativa hacia su trabajo. También se visualizó un inadecuado ambiente de trabajo por lo tanto el profesional de enfermería menciona que esto influye a la hora de desempeñar sus tareas diarias. Por lo consiguiente el profesional de Enfermería menciona que el bajo salario, falta de incentivos, no les satisface, esto conlleva a que se cuestionen su permanencia en el trabajo ya que no puede cumplir expectativas personales así mismo manifiestan que existe una disminución en las atenciones diarias debido al inadecuado manejo de estrategias (14).

De esta manera indican que se sienten cansados, estresados a raíz de no poder cumplir con las exigencias trazadas del trabajo como por ejemplo cierre de brechas de fin de mes. Respecto a las competencias profesionales refieren que actualmente se enfrenta a dificultades en el manejo de programas, planes e instrumentos tecnológicos. De este modo se percató que solo van a cumplir sus deberes más no con la idea de que van a recibir incentivo o una recompensa ya que esta no es común en el centro que laboran. Además, manifiestan que no existen nuevas oportunidades o promoción profesional que represente una mejora en su condición laboral por lo que muestran una falta de compromiso sobre innovar sus conocimientos y habilidades en su labor (15).

Cabe señalar que también los factores internos y externos relacionado a la insatisfacción se perciben en la conducta y el estado de ánimo del profesional de enfermería como en su rendimiento por ello se observó una constante pérdida de

interés por satisfacer metas de trabajo además de pensamientos negativos sobre sí mismo y en su entorno se aprecia irritabilidad y cambios de humor en sus horas de trabajo. También se denota una escasa concentración en el profesional ya que está más decaído de lo habitual además invierte el tiempo en otras actividades y la presentación en su trabajo suele ser descuidada mostrándose mínimo compromiso con el trabajo a realizar.

Asimismo, se proyecta el interés de realizar el trabajo de investigación sobre los factores internos y externos con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería de la Red Sur Cusco 2023.

1.2 Formulación Del Problema

1.2.1 Problema General

¿Cuál es la relación entre Factores internos y externos con la Satisfacción laboral del profesional de Enfermería de la Red Sur Cusco 2023?

1.2.2 Problemas Específicos

- ¿Cuáles son las características generales del profesional de Enfermería de la Red Sur Cusco 2023?
- ¿Cuáles son los factores internos y externos del profesional de Enfermería de la Red Sur Cusco 2023?
- ¿Cuál es la Satisfacción Laboral del Profesional De Enfermería de la Red Sur Cusco 2023?

1.3 Objetivos De La Investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación de factores internos y externos con la Satisfacción laboral del profesional de Enfermería De la Red Sur Cusco 2023.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Identificar características generales del profesional de enfermería de la Red Sur Cusco 2023.
- Describir los factores internos y externos del profesional de Enfermería de la Red Sur Cusco 2023.
- Describir la Satisfacción laboral del Profesional de enfermería de la Red Sur Cusco 2023.

1.4 Hipótesis

1.4.1 Hipótesis General

Ha: Los factores internos y externos se relaciona directamente con la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Red Sur Cusco 2023.

Ho: Los factores internos y externos no se relaciona directamente con la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Red Sur Cusco 2023.

1.5 Variables De Estudio

1. Satisfacción laboral
2. Factores internos y externos
 - Factores internos
 - Logro de objetivos
 - Reconocimiento
 - Responsabilidad
 - Crecimiento y ascenso
 - Factores externos
 - Políticas de la empresa
 - Relaciones interpersonales
 - Condiciones de trabajo
 - Remuneración
3. Características generales

1.6 Justificación De La Investigación

El presente estudio es fundamental ya que permite abarcar el análisis de los factores que incurren en la satisfacción ya que estas impulsan o afectan en la mejora de los deseos y necesidades individuales de cada profesional; por ello este estudio es imprescindible en el ámbito de la salud. Y por ende en la productividad y crecimiento profesional. Hoy en día en diferentes organismos prestadoras de servicio de salud no se prioriza el confort emocional de los empleados que se ve afectado y repercute en el liderazgo, toma de decisiones, cooperación y comunicación entre colegas.

El desarrollo de dicha investigación es detallado ya que permitirá comprender necesidades y dificultades de los profesionales de enfermería, además se buscará un

continuo mejoramiento en el sector que laboran para luego ser una fuerza importante que genere ideas innovadoras y contribuya al crecimiento y fortaleza de la institución así mismo fomentar una cultura de trabajo positiva que inspire a otros mejorando el trabajo en equipo y creando una atmosfera de apoyo en la Red Sur Cusco 2023.

1.7 Área De Estudio

El área donde se desarrolló la presente investigación es en la Red Sur Cusco que comprende 6 micro redes (Acomayo, Cusco, Ocongate, Paruro, Paucartambo y Urcos), cada Micro Red comprende establecimiento como puestos y centros de salud todos ellos ubicados en las diferentes provincias del departamento del Cusco.

CAPITULO II

2.0 MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes Del Estudio

2.1.1 A Nivel Internacional

Herrera G, Manrique F. "Satisfacción laboral de enfermería diferencias de ámbitos en atención primaria en salud y cuidado intensivo 2019". El objetivo es determinar Satisfacción laboral del profesional de enfermería diferentes ámbitos en atención primaria en salud y cuidado intensivo. Como resultados obtuvo, solteros en un 79.1%, el sexo femenino con 89.9%, mayor a 3 meses de experiencia laboral con 49.6%. La monotonía laboral expresada como falta de variedad laboral, tuvo un valor medio mayor en la comunidad y se confirmó con un OR de 2,36 ($p = 0,00$) y fue considerado un factor de riesgo para esta condición. En conclusión, la comparación de la satisfacción laboral en los dos entornos laborales, destaca las relaciones interpersonales insatisfactorias con colegas y superiores son un factor de riesgo en el entorno hospitalario, mientras que la monotonía es un factor de riesgo en el entorno comunitario (16).

Chavez G; "Factores intrínsecos y extrínsecos asociados a la satisfacción laboral, del personal de enfermería del hospital regional quiché, Guatemala año 2020". Tuvo como objetivo de comprobar relación de los factores con la satisfacción laboral del personal profesional de enfermería. Metodología de tipo descriptivo, cuantitativo y transversal. Resultados : se halló un predominio de género femenino con un 68 % , población relativamente joven con un 46% . Los factores intrínsecos evidencian asociación positiva con la satisfacción laboral donde se encuentran la autorrealización profesional 94%, la satisfacción con el área de trabajo 88% y relaciones interpersonales 48% ; el factor que muestra una asociación negativa es el salario 50% . con respecto a los factores extrínsecos, la asociación positiva con la satisfacción laboral se encuentra en el puesto de trabajo 60% , la asociación negativa viene ligada con el tipo de contrato, jornada laboral, reconocimiento por el trabajo que realizan, condiciones seguras en el área de trabajo, crecimiento profesional superando límites del 50% (17).

Díaz N. "Factores que inciden en la satisfacción laboral del personal administrativo de una universidad pública de la ciudad de Manizales".2020. Tiene como objetivo de Comprobar los factores que reinciden en la satisfacción laboral del personal administrativo de una universidad pública. La metodología usada fue de enfoque cuantitativo y descriptivo según los resultados obtenidos el sexo femenino prevalece con un 70.1%, 73.4% de factores en el aspecto institucional son medianamente favorable en las cuales se encuentran condiciones laborales con 61.4% , con 69,2% política administrativa y relaciones interpersonales 62.8% asimismo se halló un mayor nivel de satisfacción siendo esta 87.2% con relación a la actitud con los jefes y comportamiento con colegas del trabajo a diferencia con factores como salario y oportunidades de promoción los valores de satisfacción vienen siendo 57,6% y 40.6% denotándose que existe una moderada relación de los factores con la variable principal (18).

Castro V, Toxqui M. "Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital de seguridad social México 2022". El objetivo fue determinar el nivel de satisfacción laboral de licenciados de enfermería. La investigación fue transversal, descriptivo, por conveniencia, como resultados encontró el nivel de satisfacción es mediano 89,8%; y tienen entre 30 a 34 años, 6,1%son casados tienen insatisfacción; También se encontró que, a mayor antigüedad en la institución, la insatisfacción es mayor; los profesionales que mezclaban turnos y servicios también estaban insatisfechos. Concluyendo, los licenciados de enfermería tienen un nivel de satisfacción mediana (19).

2.1.2 A Nivel Nacional

Gamonal Llatas. V." Factores intrínsecos y extrínsecos y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019" como objetivo tuvo determinar la relación entre los factores intrínseco y extrínsecos con la satisfacción laboral de las enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma. Metodología: diseño descriptivo correlacional, transversal temporal, no experimental, con una muestra de 30 Enfermeras. Resultados muestran que la variable factores intrínsecos y extrínsecos tienen relación positiva alta ($0.000 < 0.05$), correlación (rho de Spearman es 0.838), en la satisfacción

laboral el 53,3% su nivel de factores es medio y el 30% refiere nivel bajo. En relación al nivel de satisfacción laboral, el 40% es medio y el 33,3% es nivel bajo (20).

Morales G. "Satisfacción laboral del personal de enfermería. Centro Quirúrgico-Hospital Docente Belén Lambayeque 2019". el objetivo fue precisar la satisfacción laboral en personal de enfermería, la metodología empleada fue un estudio cuantitativo de tipo descriptivo. Los resultados demuestran que el 31.58% tiene una mediana satisfacción en profesional de enfermería quedando factores que más influyen como la motivación intrínseca con un 36.84 % y el Factor externo o de Higiene con un 42.10 % y por consiguiente factores influyentes de forma positiva en la satisfacción laboral es el factor de la Responsabilidad 84.21%, Desarrollo del trabajo 79% y reconocimiento en un 63.16 %, por lo tanto Factores externos como la Supervisión con un 89.05 % y Relaciones humanas es 52.63%, Se concluye de tal modo que el 68.42% del profesional de enfermería perciben satisfacción laboral en el lugar de trabajo (21).

Roldan C, Alcira K "satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital santa rosa de puerto Maldonado, 2019". Objetivo: Fue determinar el nivel de satisfacción con el trabajo del personal de enfermería del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado. Tuvo un muestreo no probabilístico intencionado, con una población de 85 Licenciadas en Enfermería, resultados muestran que el nivel de satisfacción con el trabajo es satisfactorio en 46.77%. Las características generales en la mayoría están entre una edad de 35 a 40 años con un 27.42%, y son mujeres con un 85.48%, y con respecto a tiempo laboral el 90.32% de 1 año a 20 años trabajando. Conclusión El nivel de satisfacción intrínseca con el trabajo está satisfecho el 45.16% y la respecto a satisfacción extrínseca esta moderadamente satisfactorio el 33,87% (22).

Carhuapoma G, Espinoza N, Huamani V; "Factores asociados a la satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión. Huancayo 2020". Busca como objetivo relacionar los factores con la satisfacción laboral en el personal de salud. Metodología, descriptiva, transversal, cuantitativa, correlacional simple. Los resultados son: 76% satisfacción media, 12% satisfacción alta y 12% baja satisfacción respecto a los factores internos se encontró $p < 0.05$ siendo 0.035 para sexo y 0.039 para estado civil en cuanto a factores externo también obtuvo $p < 0.05$ con condición laboral 0.049 y tenencia de otro empleo a 0.018.

Concluye que existe relación entre factores internos y externos con satisfacción en la población del estudio (23).

Cabrera Macanazca, Y: “factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de salud en la consulta externa de los servicios de mayor demanda del hospital nacional Arzobispo Loayza 2021”. objetivo fue determinar los factores que influyen en la satisfacción laboral en el profesional del hospital Nacional Arzobispo Loayza , fue una investigación observacional, prospectivo correlacional con una población de 200 conformada por médicos, enfermeras y técnicos de enfermería: resultados el 73,50% son de sexo masculino, el 48.50% son casados, 63,50% son nombrados, respecto a factores extrínsecos el 62,50% mostraron una calificación media, respecto a factores intrínsecos el 59,50% tienen una calificación media. Conclusión los factores intrínsecos y extrínsecos se mantienen medianamente con la satisfacción laboral (24).

Lizardo R. “La satisfacción laboral: Factores extrínsecos e intrínsecos relacionados al estrés laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Carhuaz 2021” Como objetivo se planteó analizar el vínculo de la satisfacción laboral, intrínsecos y extrínsecos, con el estrés laboral en las enfermeras. La metodológica de enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal. Los resultados revelan un 50% de satisfacción baja, 41.7% regular y 8.3% buena. En dependencia a los factores internos, se obtuvo un 50.0% satisfacción media, en cambio los factores externos se alcanzó una baja satisfacción en un 58.3%. Los descubrimientos concluyeron la existencia de una relación inversa entre las variables con valores de -0.684 y -0.691 por Rho de Spearman. Adicionalmente, de tener una significancia estadística de 0.000 (25).

2.2 BASES TEÓRICAS:

2.2.1 FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS:

Los trabajadores representan ser un elemento esencial de las organizaciones por eso son focos de planes para la mejora de la productividad, pero se cree que existe factores que participan directamente en el logro de objetivos.

Según Álvarez (2007) considera que para perfeccionar la satisfacción laboral es necesaria la consideración del factor que impulse o aquellos determinantes que

generen cambio en la persona entre ellos mencionan factores sociodemográficos y factores laborales con salario, promoción, reconocimiento, condiciones de trabajo entre otras. También Akgün indica la existencia de habilidades de la comunicación, autonomía, habilidades técnicas e intelectuales que consideran que genera un impacto en el comportamiento del individuo (26).

Colorado (2006) Manifiesta que los factores del personal de enfermería son estresantes y están relacionados con la demanda y la presión, factores organizacionales, burocráticos y factores ambientales que logran medirse como bajo, medio y muy estresante. “Definiendo que un factor es la circunstancia que contribuye a que se realice algo. Por otro lado, las teorías describen como factores determinantes la motivación y satisfacción en el desarrollo y la productividad de los trabajadores” (27).

Autores como Locke abarca el concepto de relaciones humanas en su teoría además que Herzberg afirma la existencia de grupos de factores donde una está ligada dentro del contexto de la persona en si dentro de su medio laboral, así amplia información acerca de la empresa como están presentes en situaciones físicas y ambientales o como también factores que son propias del individuo tiene que ver con su desempeño y deberes.

2.2.1.1 DIMENSION FACTORES INTERNOS:

También se denominan factores internos, que hacen referencia a aquellas características inherentes a las personas que pueden relacionarse en su comportamiento, facilitar o limitar su actividad. Cepeda (2014) incluye factores internos como “Organización de la vida personal y laboral”, que se refiere a factores como el tiempo de trabajo invertido en temas personales o profesional, la carga de trabajo, el logro de objetivos, las responsabilidades (28). También definido como un conjunto de características personales que impactan en la conducta laboral del trabajador de la salud.

Diversos autores han abordado la definición de factores internos desde distintas perspectivas. Por ejemplo, algunos lo describen como las características psicológicas y emocionales que influyen en el comportamiento individual, mientras que otros lo ven como la interacción compleja entre la genética, la personalidad y las costumbres de vida. La interpretación puede variar, pero en general, los factores externos abarcan

elementos internos que moldean la forma en que una persona percibe y responde a su entorno.

A) INDICADORES DE FACTORES INTERNOS:

Logro de objetivos:

Considerado cuando una persona logra ser disciplinada y muy constante en su trabajo. Por ejemplo, el éxito es el logro de esa preparación anticipada, realizada en la mayoría de casos con gran empeño personal.

Reconocimiento:

El reconocimiento puede entenderse como una manera de motivar a los trabajadores y valorar su trabajo. Esto se puede hacer formalmente, por ejemplo, nombrándolo empleado del mes o semana según el contrato de la institución, o simplemente animándolo y felicitándolo, no necesariamente significa una recompensa económica (29).

Responsabilidad:

Considerado como un factor que va de acuerdo a su desempeño, esfuerzo, justicia y metas planteadas, correspondiendo a la educación y habilidades del empleado. Por eso es importante que cuenten con la capacitación necesaria para cumplir con sus funciones, puedan trabajar en un entorno agradable, respetuoso y guiados por un buen líder, por lo que el factor personal de cada empleado debe tener un ritmo de trabajo constante para adaptarse a la meta. por lo tanto, es necesario desarrollar, fortalecer y orientar al grupo de trabajo, darle las responsabilidades necesarias y comunicarse efectivamente para expresar sus pensamientos, sentimientos y el mejor desempeño, ante esto es necesario reconocer el esfuerzo del grupo de trabajo.

Crecimiento y ascenso:

Vroom lo define como una expectativa para alcanzar sus objetivos, por lo que el impulso profesional y personal del individuo es su motivación, por lo que priorizar la formación sobre su desempeño es bueno. Antes de eso, los beneficios son la autoestima, la satisfacción y un mejor desempeño laboral. Teniendo esto en cuenta, los prestadores de servicio pueden sugerir planes de gestión que se ajusten a su

potencial. Contribuir también a la idoneidad del personal, puesto y formación profesional (30).

2.2.1.2 DIMENSION FACTORES EXTERNOS:

Vele (2015). Lo define como aquellos componentes vinculados al proceso administrativo y de planificación de la entidad que faciliten o no faciliten una delimitada acción por lo tanto es todo aquello externo (31). Los factores externos se describen como condiciones, normas, reglas, políticas y estructuras que influyen en el funcionamiento y comportamiento de una institución. Estos elementos forman la base organizativa y establecen el marco en el cual la institución opera. Los factores externos pueden incluir aspectos como la cultura organizacional, las políticas internas, la gobernanza, las relaciones entre miembros y las prácticas establecidas. En conjunto, estos factores definen la identidad y el entorno de una institución, moldeando sus acciones y decisiones.

Según autores puede variar, pero en términos generales, se refiere a las características y elementos que influyen en el funcionamiento, las normas y las estructuras de una institución. Por ejemplo, algunos autores podrían centrarse en las políticas, las reglas y las prácticas organizativas que definen externamente, mientras que otros podrían destacar la cultura organizativa, la gobernanza y las relaciones internas. En esencia, los factores institucionales son aquellos que dan forma a la identidad y el contexto operativo de una entidad organizativa (32).

B) INDICADORES DE FACTORES EXTERNOS:

Políticas de la institución:

Son aquellos que determinan el correcto funcionamiento de la institución. Además, los empleados se benefician al seguir políticas y procedimientos, y la institución generalmente les brinda un ambiente de trabajo más organizado y agradable que garantiza la calidad de la atención y servicios brindados.

Relaciones Interpersonales:

Las necesidades de seguridad están centralizadas y cree en mantener una relación estable entre colegas. Por lo tanto, el objetivo del trabajo en equipo es crear relaciones sólidas e igualitarias con los demás. Además, el desarrollo del equipo debe comenzar con la mejora de determinadas condiciones que compliquen la obtención del objetivo

de dicha organización. En otras palabras, cuando las personas se juntan, la rotación disminuye, se sienten mejor y generan una mayor satisfacción personal en términos de trabajo en equipo, armonizando objetivos personal e institucional, y así alcanzar los objetivos organizacionales (33).

Condición De trabajo:

Es un factor clave para un mejor desempeño laboral de la institución. Por lo tanto, trabajar en mejores condiciones puede incluir tanto las condiciones físicas del entorno, como iluminación, temperatura, decoración o herramientas, como también la seguridad que la organización brinda a los colaboradores, porque pueden realizar trabajos aún más exigentes, productivo y eficiente.

Remuneración:

Según Maslow, el dinero está en la parte inferior de la jerarquía, lo que indica que es un factor motivador. Por lo tanto, los trabajadores motivados en los establecimientos de salud siempre buscan mejores formas de trabajar y eficiencia en el trabajo. Por lo tanto, el incentivo financiero es una herramienta poderosa en el entorno laboral de esta manera se dirige al trabajador a que realicen una producción más eficiente (34).

2.2.3 SATISFACCIÓN LABORAL:

Existen diferentes definiciones sobre satisfacción laboral cada autor ha desarrollado su propia definición en base a su investigación y experiencia. Por lo tanto, la satisfacción laboral se percibe como una actitud, estado de ánimo, sentimiento las cuales se relacionan con el entorno, la salud mental y el equilibrio personal (35).

Autores como Morillo indica satisfacción laboral como:

“La perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial” (36).

Satisfacción laboral puede obtenerse de acuerdo al cumplimiento de las expectativas del individuo con respecto a su trabajo.

Según Robbins la define:

“Sentimiento positivo respecto del trabajo propio, que resulta de una evaluación de sus características, La satisfacción en el trabajo representa una actitud en vez de un comportamiento” (37).

La satisfacción laboral proviene de una sensación positiva cuyo resultado se refleja en actitudes del individuo frente a su trabajo.

De esta manera de manera global tenemos a la satisfacción laboral definida como la cualidad del individuo frente al trabajo que desarrolla. Esta cualidad proveniente del trabajador se basa en las valores y opiniones que este se desenvuelve frente al trabajo por ello las actitudes mostradas son definitivas por las peculiaridades presentes en el empleo y por los conocimientos del trabajador, por lo tanto, existen tres características notables del individuo que influyen en los conocimientos de sí mismo como: la necesidad, bienes y atributos propios. Y otros aspectos del contexto del oficio que influyen en las apreciaciones de sí mismo como: las asimilaciones sociales con otro empleado y las peculiaridades de anteriores cargos (38).

2.2.4 DIMENSIONES DE LA SATISFACCION LABORAL:

El Font Roja creado por Aranaz y Mira, es un cuestionario de medida de satisfacción laboral en el personal de salud la cual admite una calificación general de la cualidad de las personas hacia el empleo por consiguiente sus indicadores son:

2.2.4.1 Dimensión 1: Bienestar Laboral

Es aquel estado deseado por los individuos que laboran en una institución orientado a la protección con el fin de cubrir deberes y necesidades del recurso humano en el sentido que este último se sienta confortable y satisfecho con sus necesidades cubiertas de tal modo que cumpla correctamente con su labor.

Satisfacción con el trabajo:

La satisfacción con el trabajo, desde una perspectiva personal, sería el propio nivel de contento, gratificación o bienestar en relación con las tareas y responsabilidades que realizas en el trabajo. Incluye cómo percibe uno su entorno laboral, el sentido de logro que obtienes y la concordancia entre tus expectativas y la realidad de tu trabajo. Es una evaluación subjetiva basada en la experiencia y percepción individual.

La satisfacción con el trabajo es la percepción positiva que se tiene respecto al desempeño y contribución, en entorno de trabajo puede haber situaciones desafiantes, y la sensación de cumplir un propósito significativo. Factores como el apoyo del equipo, el reconocimiento por tus esfuerzos y el equilibrio entre la carga laboral y la recompensa emocional también influyen en la satisfacción del entorno laboral (39).

Tensión relacionada con el trabajo:

También conocida como estrés laboral, se refiere a la presión o carga emocional y física que experimenta una persona debido a las demandas laborales. Puede ser causada por factores como la carga de trabajo, el ambiente laboral, la falta de control sobre tareas, entre otros, y puede tener impactos en la salud mental y física del individuo.

Presión con el trabajo:

En el entorno de la salud el profesional se encuentra en continua presión de trabajo, contrapuesta a situaciones laborales donde sufre daño mental relacionado a el cansancio emocional, inestabilidad amical con colegas, institución, los pacientes conjuntamente al excesivo trabajo, ello puede provocar disminución en la eficacia del trabajo estas funciones que debe desempeñar la enfermera le inducen a síndromes físicos y psíquicos.

2.2.4.2 Dimensión 2: Reconocimiento

Reconocimiento según Cepeda la describe como una herramienta que amplía, refuerza y mejora el desempeño en el empleado además que este concepto se señala como una pieza de pertenencia e identificación del empleado con la institución por ende se debe buscar condiciones donde se sienta la valoración, los logros y la importancia de la labor del trabajador.

Competencia profesional:

El desarrollo del profesional de enfermería para extender la información y dar eficacia está constituida por la formación de competencias reflejada en los nuevos métodos, para generar y propagar noción informativa, por ende, se requiere comunicación con medios y recursos en distintos contextos. En el desarrollo de capacidades de

enfermería, se debe establecer la estimulación, preparación, instrucción y avance adecuado, que admiten hacia el progreso profesional y personal generando trabajadores motivados, competentes, colaboradores, y que se piense sobre el progreso de las capacidades como una antelación para el desarrollo laboral (40).

Promoción profesional:

Nivel en que la persona entiende que puede perfeccionar, a nivel profesional de acuerdo a sus habilidades laborales. Las posibilidades de promoción provienen de la confianza y del potencial demostrado por el subordinado esto depende del desarrollo e impulso latente que tiene una persona a desarrollarse y alcanzar puestos altos en la institución que labora. El trabajador tiene potencial de avance cuando este percibe su habilidad haciendo que ello influye en las elecciones del individuo y adopción de determinados roles. por ende, termina siendo un proceso que conduce a la persona a un mejor puesto de trabajo (41).

Características extrínsecas de estatus:

Se refieren a los atributos o elementos externos que contribuyen a la posición social o profesional de una persona. Estas pueden incluir factores como el nivel educativo, la posición laboral, el ingreso económico, el prestigio de la ocupación, el estatus marital, entre otros. Estas características son percepciones externas que la sociedad utiliza para asignar un lugar o posición relativa a un individuo en función de diversos criterios sociales y económicos.

2.2.4.3 Dimensión 3: Relaciones interpersonales

Se refiere a todas las interacciones que se da entre los miembros de un equipo y el jefe con el empleado.

Relaciones interpersonales con sus jefes y compañeros del trabajo:

Se refiere a todas las interacciones que se da entre los miembros de un equipo y el jefe con el empleado. Tenemos el grado de aceptación en que el sujeto piensa sobre lo que se proyecta de él por parte de sus superiores. Asimismo, el comportamiento con los colegas considerando el nivel de satisfacción que inducen las amistades sociales en el trabajo. Este conjunto de aceptación social se construye con la adecuada rutina de las maneras y destrezas relacionales, que ayudan a los profesionales a comunicar o resolver complicaciones en el organismo e indagar sobre

medidas entre colegas, además que esta integración ayuda a optimar la satisfacción laboral y a reducir sus experiencias de estrés laboral (42).

Monotonía laboral:

Nivel de afectación al individuo producido por la rutina laboral diaria que puede estar comprendida por las amistades con los colegas conjuntamente a la insuficiente diversidad de tareas de esta medida el trabajo se torna monótono, acarrea discrepancias físicas y mentales que asume un gran impacto desde el ámbito psicosocial. Al mismo tiempo de la ejecución constante de lo mismo esta labor repetitiva también representa la escasa pluralidad de labores, deficientes circunstancias de instrucción, escaso nivel de decisión, invariabilidad y aburrimiento (43).

2.2.5 TEORIAS O MODELOS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL:

2.2.5.1 Teoría Del Ajuste Del Trabajo:

En esta teoría menciona que cuanto más se relacione la habilidad de un individuo tales como: razón, actitudes, experiencias respecto a funciones o responsabilidades de una organización es más posible que este empleado sea mejor percibido por su empleador de igual manera Dawes señala que cuanto más se relacionen los refuerzos (recompensas) de las responsabilidades o de las necesidades que busca satisfacer una persona del trabajo puede que perciba el trabajo de forma más satisfactoria. En este punto el grado de la satisfacción es percibida como predictores que garanticen la permanencia de una persona en su puesto de trabajo donde el mismo considere el trabajo una fuente de logro, éxito y reconocimiento (44).

2.2.5.2 Teoría De La Discrepancia:

La teoría menciona que la satisfacción laboral es una situación emocional agradable siendo una conclusión de la valoración del trabajo como un medio de logro para obtener o facilitar los resultados personales. Sin embargo, la insatisfacción laboral por su parte es lo contrario, un estado emocional no agradable que resulta de evaluar el trabajo como frustrante y agotadora. Por ende Locke indica que la satisfacción laboral derivan de la evaluación de la apreciación de lo que ofrece el trabajo también destaca la importancia del carácter de la dinámica de los valores personales de cada persona (45).

2.2.5.3 Teoría De La Satisfacción Por Facetas:

Desarrollada por Edward Lawler dicha teoría menciona la discrepancia en lo que cree una persona y que debería obtener además sostiene que la satisfacción laboral se compone de una serie de facetas o dimensiones independientes. Cuando se compara la percepción y los resultados de la contribución de los compañeros y las características del trabajo percibido, pueden aparecer situaciones en las que se busca una meta que estas facetas pueden incluir el contenido del trabajo, la supervisión, los compañeros de trabajo, las condiciones de trabajo, la remuneración, las oportunidades de promoción y el desarrollo profesional (46).

2.2.5.4 Teoría De Frederick Herzberg:

Una teoría que tiene amplio enfoque en la satisfacción laboral la teoría de Frederick Herzberg quién refiere que la satisfacción e insatisfacción siendo bidimensional, es decir, que se basa en dos tipos de factores independientes: los factores de higiene y los factores de motivación (47).

El primero que describió fue la higiene o factores externos, aquí explicó que la insatisfacción de los empleados es causada por el ambiente de trabajo, política, administración, relaciones interpersonales, salario, supervisión, ambiente de trabajo y condiciones materiales, estos factores excluidos solo harán infelices a los empleados.

Los factores motivacionales o internos, factor que indica que el personal se encuentre satisfecho con su puesto, relacionados con trabajos a desempeñar por él, reconocimiento y promoción profesional, incluyendo el crecimiento y desarrollo personal que brinda la entidad, como el deseo de sí mismo auto cumplimiento.

Esta teoría es la más influyente en el área de la satisfacción laboral. Esto se conoce como teoría bifactorial o teoría de dos factores de Herzberg. Dichos factores Intrínsecos son propios del entorno del trabajo que son asignadas y deberes relacionados con cargo que se ocupa en ese momento, produciendo el impacto de la satisfacción continua de los trabajadores y crecimiento del rendimiento; logro, reconocimiento, responsabilidad. (48).

En definitiva Según Herzberg, los factores de higiene evitan la insatisfacción en el trabajo, pero no son suficientes para motivar a los empleados. Asimismo los factores de motivación son los que generan satisfacción y motivan a los empleados a ser más

productivos y comprometidos. Por lo tanto Las instituciones deben enfocarse en crear un ambiente de trabajo positivo con buenas condiciones y relaciones (49).

Es fundamental ofrecer oportunidades de crecimiento, reconocimiento y responsabilidad para motivar a los empleados.

3.1 CARACTERISTICAS GENERALES

Las características generales son atributos comunes o rasgos que se encuentran en un grupo o conjunto de elementos, objetos o entidades, que los distinguen o identifican de otros grupos o conjuntos. Estas características suelen ser básicas y fundamentales para entender y clasificar lo que están describiendo.

Según diferentes autores, las características generales pueden variar ligeramente en su definición específica, pero generalmente se refieren a atributos comunes que son inherentes a un conjunto de elementos o entidades. Por ejemplo, en el ámbito de la psicología, autores como Skinner pueden definir las características generales como rasgos de personalidad que se manifiestan de manera consistente en diferentes situaciones. Mientras que, en el ámbito de la biología, autores como Darwin podrían referirse a características generales como rasgos evolutivos compartidos entre especies relacionadas. En resumen, la definición exacta puede variar dependiendo del contexto y del autor que la utilice (42).

2.2.6 DEFINICIÓN OPERACIONAL DE TÉRMINOS:

Satisfacción: Es un conjunto de actitudes de una persona hacia su trabajo, que son estados emocionales agradables de la percepción subjetiva que tiene una persona de las experiencias laborales.

Satisfacción Laboral: Es el sentimiento que percibe un individuo cuando logra una meta, por ejemplo, la interrelación de un personal con su entorno laboral.

Bienestar: Es la situación de un individuo cuyo estado físico y mental crea satisfacción y paz.

Factor: Conjunto de condiciones personales o institucionales que determinan un estado de salud.

Profesional De Enfermería: Persona que contribuye a la sociedad a través de la promoción, el tratamiento y la prevención de la salud en colaboración con los profesionales sanitarios.

La Micro Red De Salud: Es un órgano técnico operativo descentralizado de la Red de Atención a la Salud, que tiene a su dirección la organización y gestión de los servicios de salud del primer nivel de atención.

Organización: Son un conjunto o grupos de personas creadas o reestructuradas deliberadamente para lograr ciertos objetivos.

Entorno Laboral: Son un conjunto de factores que estropean la salud físico mental. Representa un aumento en el conjunto de factores técnico-sociales que posibilitan la participación en el transcurso de trabajo y por tanto afectan la comodidad de los empleados.

CAPITULO III

3.0 DISEÑO METODOLOGICO

3.1 TIPO DE ESTUDIO

3.1.1 Descriptivo

El trabajo de investigación describió las variables factores internos y externos con la Satisfacción laboral del profesional de Enfermería de la Red Sur Cusco 2023, Se describen las variables tal como se presentan en la realidad sin manipular. Este enfoque busca comprender y caracterizar un evento o situación sin intervenir en ellos proporcionando una visión detallada.

3.1.2 Correlacional

El trabajo de investigación permitió correlacionar la relación entre los variables Factores internos y externos con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería de la Red sur Cusco 2023.

3.1.3 Transversal

En el estudio se recolectó los datos en un solo momento haciendo un corte en el tiempo de los variables Factores internos y externos con la Satisfacción laboral del profesional de Enfermería de la Red Sur Cusco - 2023.

3.2 POBLACIÓN

La población estuvo constituida por todos los profesionales de Enfermería siendo un total de 239 profesionales de la Red Sur Cusco 2023. Información obtenida del área de Recursos Humanos de las instituciones prestadoras de servicio de salud, en coordinación con la responsable de la etapa vida-niño dirección de atención integral de salud.

3.3 TIPO DE MUESTREO

El muestreo es no probabilístico intencionado por conveniencia porque se tomó la totalidad de la población de estudio formada por profesionales de Enfermería de la Red Sur Cusco 2023.

De la población general se tomó en cuenta los criterios de exclusión e inclusión resultando una población de 107. Debido a que 34 son exclusivamente

administrativos, 15 estaban en descansos, 9 vacaciones, 8 renunciaciones, 18 contratos por terceros y 48 no aceptaron participar en el estudio.

3.4 CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

CRITERIOS DE INCLUSION

- Licenciadas en enfermería que acepten participar voluntariamente en el estudio de investigación.
- Que tengan labor asistencial.
- Que vengán laborando como mínimo 3 meses en su establecimiento de salud.
- SERUMS de más de tres meses de labor.

CRITERIOS DE EXCLUSION

- Con labor estrictamente administrativa.
- Que estén retornando de su licencia por vacaciones y salud.
- Que tengan contrato por terceros.

3.5 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	CATEGORIA	ESCALA
FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA	Es un conjunto de factores internos y externos inherentes al individuo que producen un evento adverso e influir en el comportamiento, desarrollo y éxito de la persona u organización.	INTERNOS	Logro de objetivos	Nivel Bajo (34-79) Nivel Medio (80-125) Nivel Alto(126-170)	Ordinal
			Reconocimiento		
			Responsabilidad		
			Crecimiento y ascenso		
		EXTERNOS	Política de la institución		
			relaciones Interpersonales		
			Condiciones de trabajo		
			Remuneración		

VARIABLE	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	CATEGORIA	ESCALA
SATISFACCION LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA	Es el estado emocional Placentero resultante de vivencias y características individuales de cada persona.	Bienestar laboral Reconocimiento Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción por el trabajo - Tensión relacionada a trabajo - Presión del trabajo - Competencia profesional - Promoción Profesional - Característica extrínseca de estatus - Relaciones interpersonales con el jefe - Relaciones interpersonales con compañeros - Monotonía Laboral 	<p>Nivel bajo (24-55)</p> <p>Nivel medio (56-87)</p> <p>Nivel alto (88-120)</p>	Ordinal

VARIABLE DE AJUSTE	DEFINICION OPERACIONAL	CATEGORIA	ESCALA DE MEDICION
SEXO	Características biológicas que definen a un ser humano como varón o mujer.	Masculino Femenino	Nominal
EDAD	Años de vida cumplidos desde el nacimiento hasta la fecha actual.	25-35 años 36-45 años 46-55 años > 55 años	Intervalo
ESTADO CIVIL	Es el estado legal y social de una persona en relación con el matrimonio, divorcio, viudez u otras circunstancias similares que afectan su situación conyugal.	Soltero Casado Divorciado	Nominal
TIEMPO DE LABOR	Tiempo que una persona dedica a su trabajo	>3meses	Nominal

TIPO DE CONTRATA	Documento escrito donde dos o más se comprometen a cumplir una serie de condiciones	Nombrado CAS	Nominal
TIPO DE LABOR QUE DESEMPEÑA	Se refiere a la categoría de trabajo que un personal realiza en su profesión.	Asistencial	Nominal
RED SUR CUSCO	Es un sistema organizado donde trabaja el profesional de salud, que ofrece servicios y cuidados de la salud en los diferentes niveles y necesidades a una comunidad o población.	Micro Red Acomayo Micro Red Cusco Micro Red Ocongate Micro Red Paruro Micro Red Paucartambo Micro Red Urcos	Nominal

3.6 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

INSTRUMENTO 1: CUESTIONARIO DE FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS:

La escala basada en los planteamientos teóricos de Frederick Herzberg se utilizó porque esta direccionado a identificar específicamente a los factores que implican la satisfacción y la insatisfacción el cual está diseñado con la técnica de Likert, contiene 34 ítems para medir los factores planteados por el autor. Para la evaluación de los ítems se consideran las cinco categorías: “Totalmente en desacuerdo = 1 punto; En desacuerdo = 2 puntos; Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 puntos; De acuerdo = 4 puntos; Totalmente de acuerdo = 5 puntos” (50) .

Para dicha evaluación global se tomó lo siguiente: Bajo cuando el rango es desde 34 hasta 79 puntos. Medio cuando el puntaje obtenido se encuentre en el rango de 80 hasta 125 puntos. Alto cuando el puntaje obtenido se encuentre en el rango de 126 hasta 170 puntos (Anexo N°1).

INSTRUMENTO 2: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Instrumento de Font Roja mide la satisfacción laboral en el medio hospitalario creado por Aranaz y Mira en el año de 1988 y revalidado por Manrique (2018) en un grupo de profesionales de salud, consta de 24 ítems valorados a través de una escala tipo Likert en la que el 1 es el grado de mínima satisfacción y el 5 el de máxima satisfacción (51).

El instrumento presenta 9 dimensiones: satisfacción por el trabajo, Tensión relacionada con el trabajo, Competencia Profesional, presión del trabajo, Promoción profesional, Relación interpersonal con sus jefes/as, Relación interpersonal con sus compañeros, Características extrínsecas de estatus y Monotonía laboral. En cuanto a la medición final se tiene los siguientes criterios de valoración, se obtiene un valor final: nivel alto (88-120pts.), nivel medio(56-87pts.), nivel bajo (24-55pts.) (Anexo N°2).

3.7 VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS:

INSTRUMENTO 1:“Cuestionario Bifactorial de Herzberg de factores internos y externos se obtuvo a través del coeficiente de validez (V de Aiken) donde el valor asignado es mayor a $p = 0.8$ lo cual indica mayor validez de contenido, y la validez de constructo se consiguió a través de correlaciones, dimensiones, ítem, test – ítem,

donde el nivel de significancia fue mayor a 0.20 para que exista una correlación positiva" (52).

INSTRUMENTO 2: El cuestionario de satisfacción laboral por Font Roja donde se estimó la validez de constructo se reporta una validez superior a 0,71 lo cual indica una fiabilidad alta.

3.8 CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS:

INSTRUMENTO DE FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS: La confiabilidad fue realizada con el estadístico Alfa de Cronbach con un resultado de =0,835 para los factores internos y externos.

INSTRUMENTO DE SATISFACCION LABORAL: El instrumento de satisfacción laboral Font Roja realizada por Aranaz y Mira obtuvo una confiabilidad por Alfa de Cron Bach del 0.80 que indica que el instrumento es fiable.

3.9 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

- Se solicitó carta de presentación a la dirección de la facultad de Enfermería.
- Posteriormente se realizó el trámite para la autorización al director de la Red Sur Cusco con el fin de aplicar el instrumento estructurado en el presente año.
- A continuación, se coordinó con la responsable del área de capacitaciones y coordinadora de la etapa vida niño- dirección de Atención Integral de Salud para la aplicación en sus diferentes centros y puestos de salud ya que la licenciada puso en conocimiento a sus colegas en las capacitaciones que se realizaba en las fechas de setiembre a octubre y se envió el formulario previo conocimiento de forma virtual.
- Se tuvo en cuenta la confidencialidad así recolectando los datos en un tiempo aproximado de un mes y medio desde el 15 de setiembre hasta 29 de octubre del 2023.
- Los resultados fueron sometidos a análisis estadístico programa software SSPS versión 25, el cual primero se procedió a la digitación y tabulación de datos, luego se buscó la frecuencia y porcentaje para los objetivos descriptivos.
- Seguidamente se realizó la prueba de normalidad para determinar la distribución de los datos y para establecer que prueba utilizar para encontrar la relación de las dos variables.

- Los resultados obtenidos fueron presentados en forma de tablas de doble entrada con frecuencia y porcentaje.

3.10 PROCESAMIENTO DE DATOS

Una vez recolectada la información tras la aplicación del instrumento fue descargado y organizado en el programa Excel, posteriormente fueron trasladados al software estadístico SPSS versión 25. De esta manera las variables fueron estudiadas y presentadas mediante estadística descriptiva para cuadros de frecuencias y porcentajes estadística no paramétrica para tablas cruzadas, Rho de Spearman, para la prueba de hipótesis, la cual indica la relación de las variables estudiadas.

4.0 CAPÍTULO IV

RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN

En dicho capítulo se presentan los resultados obtenidos durante el trabajo de investigación con el objetivo de comprobar las hipótesis propuestas, las cuales se obtuvieron realizando la aplicación de instrumentos y se presentan en forma de tablas, incluyendo el análisis e interpretación de los resultados.

TABLA 1

CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DE LA RED SUR CUSCO 2023

CARACTERISTICAS	n=107	(%) =100
Sexo		
Masculino	7	6,5
Femenino	100	93,5
Edad		
25-35	35	32,7
36-45	52	48,6
46-55	15	14,0
>55	5	4,7
Estado civil		
Soltero	54	50,5
Casado	32	30
Divorciado	21	19,5
Tiempo de servicio laboral		
>3 meses	107	100
Tipo de contrato		
Nombrado	44	41,1
CAS	56	52,3
SERUMS	7	6,5
Tipo de labor que desempeña		
Asistencial	107	100
Red Sur Cusco		
Micro Red Acomayo	19	17.8
Micro Red Cusco	27	25.2
Micro Red Ocongate	34	31.8
Micro Red Paruro	8	7.5
Micro Red Urcos	10	9.3
Micro Red Paucartambo	9	8.4

Fuente: Cuestionario de Características generales

ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla se observa que el sexo femenino predomina con un 93.5%, solo el 6.5% es masculino, con relación a la edad 48.6% está entre 36 a 45 años, estado civil el

50.5% es soltero, el 100% tiene más de tres meses laborando, 52.3% cuenta con contrato CAS y el 41.1% es nombrado, con relación al tipo de labor que se desempeña el 100% es asistencial, por la estructura a nivel local de la Red Sur Cusco el 31,8% pertenece a la micro Red Ocongate y el 7,5% a la Micro Red Paruro.

Existe concordancia con dichos resultados HERRERA G. (2019) menciona que hay predominancia de solteros en un 79.1%, el sexo femenino con 89.9%, mayor a 3 meses de experiencia laboral con 49.6%(13).Asimismo DÍAZ (2020) sustenta en su estudio el que más prevalece es el sexo femenino con 70.1% y solo el 29,1% corresponde a sexo masculino, la edad que predomina es de 31 a 40 años 34.5%, el 35.8% del personal se encuentra laborando con una antigüedad de 6 a 15 años(15).

Existe una similitud con los resultados hallados, hay predominio del sexo femenino, en la gran mayoría son solteros, la totalidad de la población viene laborando mayor a tres meses en el establecimiento, más de la mitad tiene contrato CAS, el profesional que labora es asistencial netamente.

TABLA 2

SATISFACCION LABORAL SEGUN DIMENSIONES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DE LA RED SUR CUSCO 2023

SATISFACCION LABORAL	BAJO		MEDIO		ALTO		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
BIENESTAR LABORAL								
Satisfacción por el trabajo	2	1.9	25	23.4	0	0	27	25.2
Tensión relacionada con el trabajo	0	0	7	6.5	0	0	7	6.5
Presión en el trabajo	0	0	6	5.6	0	0	6	5.6
RECONOCIMIENTO								
Competencia profesional	0	0	5	4.7	1	0.9	6	5.6
Promoción profesional	0	0	16	15	0	0	16	15
Características extrínsecas de estatus	0	0	9	8.4	1	0.9	10	9.3
RELACIONES INTERPERSONALES								
Relaciones interpersonales Con sus jefes/as	1	0.9	14	13.1	2	1.9	17	16
Relación interpersonal con compañeros	0	0	14	13.1	0	0	14	13.1
Monotonía laboral	0	0	4	3.7	0	0	4	3.7
Total	3	2.8	100	93.5	4	3.7	107	100

Fuente: Cuestionario de Satisfacción Laboral

ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla de satisfacción laboral se muestra la satisfacción por el trabajo con 23.4% y promoción profesional 15% se encuentran medianamente satisfecho; con respecto al indicador relaciones interpersonales, relación con sus jefes y con sus compañeros presentan un 13.1% los mismos que están medianamente satisfecho y el 0.9% está insatisfecho, el 3.7% esta medianamente satisfecho con respecto a la monotonía laboral.

Estos resultados tienen similitud CASTRO CELIS V, (2022); menciona que existe un nivel de satisfacción mediana en el profesional de enfermería en un 89.8%, referente a la promoción profesional el 63,3 % están insatisfechos, en monotonía laboral el 91,8 % satisfecho y relaciones interpersonales el 61,2 % se encuentran insatisfechos (16). Según MORALES G. (2020) sustenta en su estudio que la satisfacción de la población de su estudio destaca la competencia profesional 84.21%, Desarrollo del trabajo 79% y Relaciones humanas es 52.63%, además del 31.58% que tiene una mediana satisfacción en profesional de enfermería(18). CHAVEZ G. (2020), menciona en su estudio que la satisfacción laboral es alta en las dimensiones área de trabajo 88% y relaciones interpersonales con un 48%(14).

De los resultados obtenidos se observa que la mayor parte del profesional de la Red Sur Cusco se encuentra medianamente satisfecho lo cual deja expuesta la realidad de la enfermería en el ámbito de la satisfacción laboral, enmarcando las dimensiones, satisfacción por el trabajo , promoción profesional y relaciones interpersonales la cual atribuyen en la satisfacción del profesional, por lo tanto, se puede percibir que hay aspectos positivos y negativos, que es fundamental evaluar detalladamente los factores que predominan en este resultado, además socializar estos hallazgos de manera constructiva con los profesionales de enfermería podría ser un primer paso para iniciar cambios y mejoría.

TABLA 3

**SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DE LA RED
SUR CUSCO 2023**

SATISFACCIÓN LABORAL	n = 107	(%)=100
Bajo	3	2,8
Medio	100	93,5
Alto	4	3,7

Fuente: Cuestionario de Satisfacción Laboral

ANALISIS E INTERPRETACIÓN

El 93,5% del profesional de enfermería tiene una media satisfacción, mientras el 2,8% tiene baja satisfacción.

Estos resultados tienen similitud CARHUAPOMA G. (2020); menciona que existe un nivel de satisfacción mediana en el profesional de enfermería 76% (20), así también GAMONAL M. (2020) Menciona que el 40% de las enfermeras encuestadas estiman que el nivel de Satisfacción laboral es medio y el 33,3% que hay un nivel bajo (17). En cambio discrepan con LIZARDO (2023) el cual indica en su estudio de investigación que un 50% de las enfermeras encuestadas reportaron una satisfacción laboral considerada como mala, mientras no con mucha diferencia el 41.7% la catalogaron como regular (22).

El resultado muestra que hay una media satisfacción en el profesional, para lo cual se propone identificar áreas específicas que contribuyan a la percepción de la media satisfacción esto podría mejorar si se comunica de manera efectiva, compartiendo experiencias entre colegas para obtener una visión más completa y fortalecer capacidades de abordar desafíos, teniendo en cuenta que la satisfacción se mejora con esfuerzo colectivo y con un enfoque proactivo.

En la teoría de Herzberg, "medianamente satisfecho" se refiere a un estado emocional que se encuentra entre la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo. Es un estado donde el individuo no experimenta ni un gran entusiasmo ni una gran desilusión con su trabajo(48).

TABLA 4

FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS SEGUN DIMENSIONES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DE LA RED SUR CUSCO 2023

FACTORES	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
INTERNOS								
Logro de objetivos	1	0.9	11	10.3	0	0	12	11.2
Reconocimiento	0	0	8	7.5	1	0.9	9	8.4
Responsabilidad	0	0	10	9.3	2	1.9	12	11.2
Crecimiento y ascenso	0	0	12	11.2	4	3.7	16	14.9
EXTERNOS								
Políticas de la empresa	0	0	22	20.5	3	2.8	25	23.3
Condición de trabajo	1	0.9	8	7.5	2	1.9	11	10.3
Remuneración	0	0	12	11.2	3	2.8	15	14
Relaciones interpersonales	0	0	5	4.7	2	1.9	7	6.6
Total	2	1.9	88	82.2	17	15.9	107	100

Fuente: Cuestionario de Factores Internos y externos

ANALISIS E INTERPRETACIÓN

Se observa en la tabla de factores internos y externos, los indicadores políticos de la empresa 20,5%, crecimiento y ascenso 11,2% tienen un nivel medio, el 0,9% de logro de objetivos y condición de trabajo tiene un nivel bajo, el 0,9% reconocimiento y el 1,9% en relaciones interpersonales tienen nivel alto.

En un estudio similar DIAZ N. (2020) menciona el 73,4% de los factores fueron medianamente favorables. Las condiciones laborales son favorables para el 61,4% en cuanto a la supervisión, seguido del 69,2% fue medianamente positiva de la política administrativa y las relaciones interpersonales fueron medianamente favorables en un 62.8%, con respecto a salario el 57.6% se encuentra satisfecho(15). Sin embargo, hay

discrepancia con ROLDAN K. (2021) donde menciona que los factores intrínsecos como relaciones entre compañeros con 30,65% lo perciben moderadamente así como en relación con su superior con 46,77% y remuneración 30,65% (19).

Analizando los resultados del profesional de Enfermería de la Red Sur Cusco percibieron medianamente, en los factores internos y externos, son atribuciones y cualidades del profesional que influyen en el desempeño y efectividad en su rol como enfermera, estas atribuciones son vitales, el indicador que más resaltan son política de la empresa, remuneración, crecimiento y ascenso mientras que la otra parte percibieron negativamente, dicho ello tienen un impacto significativa para el éxito en el profesional.

Con respecto a la teoría de Herzberg, el predominio de factores externos tiene un mayor impacto al ser reflejado en sus indicadores por lo que puede intervenir en la satisfacción o insatisfacción de los empleados a diferencia de los factores internos(48).

TABLA 5
FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DE
LA RED SUR CUSCO 2023

FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS	n = 107	(%)=100
Bajo	2	1,9
Medio	88	82,2
Alto	17	15,9

Fuente: Cuestionario de Internos Y Externos

ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla se observa que un 82,2 % del profesional de Enfermería distingue un nivel medio, en cambio el 1,9% percibe un nivel bajo de los factores internos y externos.

De los resultados encontramos similitud con DIAZ N. (2020) sustenta que los factores externos tienen un nivel medio con 73.4% en el profesional de enfermería (15). CABRERA (2021) el cual sostiene niveles medios de los factores extrínsecos con 62.5% y factores internos con 59.6% en su población estudiada (21).

Estos resultados obtenidos están evidenciando que los profesionales de Enfermería de la Red Sur Cusco al percibir un mediano y alto nivel de estos factores internos y externos en definitiva reflejan un impacto moderado en los profesionales de Enfermería que puede ser positivo o negativo.

En la teoría de Herzberg, una mediana influencia de los factores se refiere a una situación en la que ni los factores externos ni los factores internos tienen un impacto dominante en los empleados podemos deducir que su experiencia laboral es una mezcla de aspectos positivos y negativos (49).

TABLA 6
SATISFACCION LABORAL RELACIONADO A FACTORES INTERNOS DE
PROFESIONALES DE ENFERMERIA DE LA RED SUR CUSCO 2023

SATISFACCION LABORAL	FACTORES INTERNOS						TOTAL	
	Bajo		Medio		Alto			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	1	0.9	3	2.8	0	0	4	3.7
Medio	2	1.9	60	56.1	33	30.8	95	88.8
Alto	0	0	6	5.6	2	1.9	8	7.5
TOTAL	3	2.8	69	64.5	35	32.7	107	100

Fuente: Cuestionario satisfacción laboral y factores internos

Rho de Spearman= 0.261

p= 0.007

p< 0.05

ANALISIS Y INTERPRETACION

Se observa que del 64.5% de los profesionales de Enfermería de la Red Sur Cusco perciben medianamente a los factores internos, de los cuales el 56.1% tienen media satisfacción, 5.6% alta y un 2.8% baja satisfacción. A diferencia que el 2.8% percibe un bajo nivel de factores internos donde 1.9% tienen media y 0.9% baja satisfacción.

Los resultados muestran similitud con dicho estudio de LIZARDO (2023) en su investigación menciona la presencia de una mediana satisfacción con 41.7% con respecto a los factores intrínsecos evaluados donde obtuvo más de un 50% en nivel mediano (22).

Por lo tanto, al aplicar Rho de Spearman tiene un valor de 0.261 y el nivel de significancia es 0.007 <0.05 este resultado refleja una que existe una correlación positiva baja entre la satisfacción laboral y los factores personales en el profesional de Enfermería de la Red Sur Cusco.

Los resultados evidencian que los profesionales de Enfermería de la Red Sur Cusco con respecto a la relación de la satisfacción laboral con factores internos presentan una mediana satisfacción junto al nivel medio de los factores internos además que se destaca la relación significativa de estas variables por ende según la teoría de Herzberg podemos decir que el nivel medio de factores internos junto a una mediana satisfacción en el trabajo significa que por el momento estos factores son importantes, pero no son los únicos factores que influyen en la satisfacción laboral y que es necesario tener en cuenta otros aspectos para comprender la satisfacción general e individual de los profesionales de Enfermería(48).

TABLA 7
SATISFACCION LABORAL RELACIONADO A FACTORES EXTERNOS DE
PROFESIONALES DE ENFERMERIA DE LA RED SUR CUSCO 2023

Satisfacción Laboral	Factores Externos						TOTAL	
	Bajo		Medio		Alto			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	1	0.9	2	1.9	0	0	3	2.8
Medio	10	9.4	69	64.4	18	16.9	97	90.7
Alto	0	0	2	1.9	5	4.6	7	6.5
TOTAL	11	10.3	73	68.2	23	21.5	107	100

Fuente: Cuestionario satisfacción laboral y factores externos

Rho de Spearman= 0.315

p= 0.001

p< 0.05

ANALISIS Y INTERPRETACION

En la tabla se observa del 68.2% de profesionales de Enfermería tiene un nivel medio de factores externos de los mismos 64.4% tienen mediana satisfacción y 1.9% tienen bajo y alta satisfacción. En cambio, el 10.3% señalan un bajo nivel de factores externos siendo que el 9.4% tienen una media satisfacción y el 0.9% baja satisfacción.

Los resultados tienen similitud con ROLDAN K. (2021) donde menciona la satisfacción extrínseca muestra que el personal de enfermería es moderadamente satisfactorio en un 33.87% (19).

Al aplicar Rho de Spearman su valor es de 0.315 con un valor de significancia de 0.001 <0.05 este resultado refleja una que existe una correlación positiva baja entre la satisfacción laboral y los factores institucionales en el profesional de Enfermería de la Red Sur Cusco.

Los resultados comprueban que los profesionales de Enfermería de la Red Sur Cusco con respecto a la relación de la satisfacción laboral con factores externos revelan que un porcentaje mayoritario tiene una mediana satisfacción asimismo un nivel medio de los factores externos además que se refleja la relación significativa de estas variables por ello podemos deducir tomando la teoría de Herzberg que los factores externos no son ni buenos ni malos, sino que están en un punto intermedio este puede variar dependiendo de varios aspectos por ello esto es un fenómeno que puede ser positivo o negativo, dependiendo de las situaciones actuales que brinda la institución al profesional(48).

TABLA 8
RELACION DE SATISFACCION LABORAL CON FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DE LA RED SUR CUSCO 2023

FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS SATISFACCION LABORAL	Bajo		Medio		Alto		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
	Bajo	1	0.9	2	1.9	0	0	3
Medio	1	0.9	82	76.7	17	15.9	100	93.5
Alto	0	0	4	3.7	0	0	4	3.7
TOTAL	2	1.9	88	82.2	17	15.9	107	100

Fuente: Cuestionario satisfacción laboral y factores internos y externos

Rho de Spearman= 0.305

p= 0.001

p< 0.05

ANALISIS Y INTERPRETACION

En la tabla se observa que los profesionales de Enfermería de la Red Sur presentan un 82.2% de nivel medio de factores internos y externos con relación a la satisfacción laboral donde un 76.7% encuentran una mediana satisfacción. Mientras que el 15.9% tienen un nivel alto de factores internos y externos los cuales también el 15.9% tienen una mediana satisfacción asimismo el 1.9% tienen nivel bajo con 0.9% de población con bajo y media satisfacción.

Los resultados encontrados son similares al estudio de MORALES (2020) en su investigación menciona un 31.58% tiene una mediana satisfacción en profesional de enfermería siendo factores como la intrínseca con un 36.84 % y el Factor externo o de Higiene con un 42.10 % (18) como puntos clave para la satisfacción por su lado CABRERA (2021) en su investigación destaca con relación de los factores y la

satisfacción laboral que un 59.5% perciben los factores de forma regular o media (21). Asimismo se ve similitud con GAMONAL M. (2020) con relación a factores intrínsecos y extrínsecos encontró una relación significativa y de correlación positiva alta con un Rho de Spearman de (rho de Spearman es 0.740) (17).

Al emplear Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.305 que evidencia que existe una correlación positiva baja y el nivel de significancia = 0.001 <0.05 el cual permite aceptar la hipótesis alterna es decir existe una relación significativa entre satisfacción laboral con factores internos y externos en el profesional de Enfermería de la Red Sur Cusco 2023.

De los resultados obtenidos se puede indicar que existe una mediana satisfacción junto a un nivel medio de factores internos y externos, significa que ambos factores tienen un impacto moderado en profesionales de Enfermería en este contexto se deduce que la mayoría de los trabajadores están medianamente satisfechos con su trabajo, pero no están entusiasmados.

En definitiva con Herzberg estos niveles de satisfacción pueden ser considerados positivamente o negativo, dependiendo de los factores internos del profesional como los externos. En este caso, los factores internos y externos están actuando como un punto intermedio con respecto a que el profesional de Enfermería esté satisfecho con su trabajo (48).

CONCLUSIONES

Primero: En las características generales del profesional de enfermería más de la mitad es de sexo femenino, se encuentran en el grupo etario de 35-46 años y son solteros. La mayoría tiene contrato CAS, laborando en la parte asistencial, pertenecen la gran mayoría a la Micro Red Ocongate.

Segundo: Con respecto a la satisfacción laboral del profesional de enfermería la gran mayoría está medianamente satisfecho con predominio en el indicador satisfacción por el trabajo, promoción profesional y relaciones interpersonales el indicador relación con sus jefes y con sus compañeros.

Tercero: Respecto a factores internos más de la mitad predominan medianamente por consiguiente en sus indicadores logro de objetivos, crecimiento – ascenso también se percibe de forma mediana.

En cuanto a factores externos el profesional de enfermería percibe medianamente en las dimensiones, políticas de la empresa y remuneración.

Cuarto: La satisfacción laboral y los factores internos y externos del profesional de Enfermería de la Red Sur que participaron en dicho estudio tiene relación significativa según Rho de Spearman = 0.305 junto a un valor de significancia $p = 0.001 < 0.05$ el cual permite aceptar la hipótesis alterna.

SUGERENCIAS

- A las autoridades de la Red Sur Cusco, de acuerdo a lo identificado en la satisfacción laboral, hacer un monitorio real y permanente al profesional de enfermería para optar estrategias de capacitación que permitan mejorar las fortalezas, tanto el ambiente laboral y seguridad en el trabajo con el propósito de generar actitudes satisfechas, calidad de trabajo y liderazgo.
- Promover un enfoque proactivo implementando políticas y procedimientos que promuevan un ambiente de trabajo positivo y respetuoso para mejorar la satisfacción laboral de sus profesionales de enfermería esto para contribuir a mejorar el desempeño laboral, la calidad de la atención al paciente y la retención de talento. Asimismo, ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento personal para poder ayudar a los profesionales de enfermería a sentirse motivados y comprometidos con su trabajo.
- A las jefaturas de las Micro Redes de salud sugerimos, convocar reuniones mensuales con los jefes de los establecimientos de salud que se incluyan en las participaciones y recopilar sobre los cambios a realizar o dificultades que este aquejando a cada profesional así generando diálogos y búsqueda de soluciones conjuntamente referidas a la satisfacción laboral y factores internos y externos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Organización Mundial de la Salud (OMS). ¿Cómo define la OMS la salud? Ginebra: OMS; 1948. Disponible en:
<http://www.who.int/suggestions/faq/es/>
2. Garcia Tamariz P. "El rol de la satisfacción personal sobre la satisfacción laboral de los trabajadores y su influencia sobre el compromiso con la tarea y el compromiso con la organización". Año 2020. Mexico. Disponible en:
https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/60691/1/Tesis_GarciaTamariz20.pdf
3. Garcia Correa D. Londoño Bolivar C. Ortiz Perez L. "Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral". Año 2020. Colombia. Disponible en:
file:///C:/Users/Usuario/Downloads/aarroyavehernandez,+326981-Texto+del+art_culo-122090-1-10-20170123_compressed.pdf
4. De Arco Canoles O, Suarez Calle Z.K, "Rol De Los Profesionales De Enfermería En El Sistema De Salud Colombiano". Año 2018. Colombia. Disponible En:
<Https://Revistas.Udenar.Edu.Co/Index.Php/Usalud/Article/View/3364>
5. Acha Sabogal A. "Satisfaccion laboral antes y durante la crisis sanitaria en el sector salud". Año 2022. Peru. Disponible en:
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/11498/Satisfaccion_AchaSabogal_Ashley.pdf?sequence=1&isAllowed=y
6. Marín Gómez J; Evaluación Del Nivel De Satisfacción Laboral. Ed. Academia Española; Año 2013. España. Disponible En:
Https://Repositorio.Ucv.Edu.Pe/Bitstream/Handle/20.500.12692/37187/Huaman_Am.Pdf?Se
7. Marín Samanez H, Plasencia Medina M. "Motivación Y Satisfacción Laboral Del Personal De Una Organización De Salud Del Sector Privado". Año 2017. Lima Perú: Disponible En:
<Http://Www.Scielo.Org.Pe/Pdf/Hm/V17n4/A08v17n4.Pdf>
8. Alarcon Henríquez N, Ganga Contreras F, Pedraja Rejas L, Monteverde Sanchez A. "Satisfacción Laboral Y Motivación En Profesionales Obstetras En Un Hospital En Chile". Año 2020. Chile: Disponible En :
<Https://Www.Medwave.Cl/Enfoques/Comunicacionesbreves/7900.Html>
9. Consejo Internacional De Enfermeras. Escasez Mundial De Enfermería Y Retención De Enfermeras, Año 2021. (Consultado El 27 De junio Del 2023).

Disponible

En:

https://www.lcn.ch/sites/default/files/inlinefiles/lcn%20policy%20brief_nurse%20shortage%20and%20retention_sp.pdf

10. Holguin Morales Y, Contreras Camarena C. "Satisfacción Laboral Del Personal En El Servicio De Nefrología Del Hospital Guillermo Kaelin De La Fuente (Villa María) En 2019". Año 2020. Lima Perú. Disponible En: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727558x202000200009&lng=es.
11. Limay manta Cesar H, Turpo Gebera O. "Factores Asociados A La Satisfacción Laboral Del Profesorado Universitario". Año 2021. Lima Perú. Disponible En: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S140947032021000100116&script=sci_arttext
12. Ministerio de salud. Analisis de situación de salud del Peru. 2019. Disponible en: https://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/02/969231/rm_214-2018_minsa.pdf
13. Holguin Morales Y, Contreras Camarena C. "Satisfacción Laboral Del Personal En El Servicio De Nefrología Del Hospital Guillermo Kaelin De La Fuente (Villa María) En 2019". Año 2020. Lima Perú. Disponible En: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727558x202000200009&lng=es.
14. ¿cuál es la situación actual del profesional de salud? Año 2021. Peru. <https://ep.unap.edu.pe/enfermeria/dia-de-la-enfermera-peruana-cual-es-la-situacion-actual-del-profesional-de-salud/>
15. Problemas de salud entre profesionales de enfermería y factores relacionados año 2018. Brasil.
16. Herrera Amaya G, Manrique Abril F. "Satisfacción laboral de enfermería diferencias de ámbitos en atención primaria en salud y cuidado intensivo 2019". Colombia. disponible en: <https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/duazary/article/view/2943>
17. Chávez Alvarado A.G, "Factores internos y externos, Asociados A La Satisfacción Laboral, Del Personal De Enfermería Del Hospital Regional Quiché, Guatemala Año 2020". Guatemala. Disponible En : <https://www.studocu.com/gt/document/universidad-rafael-landivar/fundamentos-de-las-ciencias-sociales/tesis-factores-personales-e->

institucionales-asociados-a-la-satisfaccion-laboral-en-el-personal-de-enfermeria/5858182

18. Díaz Jurado N. "Factores Que Inciden En La Satisfacción Laboral Del Personal Administrativo De Una Universidad Pública De La Ciudad De Manizales". Año 2020. Manizales Colombia Disponible En:
https://Repositorio.Autonoma.Edu.Co/Bitstream/11182/1049/1/Factores_Inciden_Satisfacci%C3%B3n_Laboral_Personal_Administrativo_Universidad_P%C3%BAblica_Ciudad_Manizales.Pdf
19. Castro Celis V, Toxqui Tlachino M. "Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital de seguridad social México 2022". México. disponible en:
<https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1488/1754>
20. Gamonal Llatas M. V. "Factores intrínsecos y extrínsecos y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019".Chimbote.Peru. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46614/Gamonal_LMV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
21. Morales Castillo, G. Z. "Satisfacción laboral del personal de enfermería. Centro Quirúrgico- Hospital Docente Belén Lambayeque 2019" Lambayeque.Peru.Disponible en:
[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Morales_Castillo_Glendy_Zoilita%20\(2\).PDF](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Morales_Castillo_Glendy_Zoilita%20(2).PDF)
22. Roldán Castillo, K. A. "Satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital santa rosa de puerto Maldonado, 2019". Puerto Maldonado.Peru.Disponible en:
<https://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14070/524/004-1-9-025.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
23. Carhuapoma Enriquez G , Espinoza Aarroyo N, Huamani Taquiri V; "Factores asociados a la satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión. Huancayo 2020".Huancayo Peru Disponible en:
<https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6922/TESIS%20CARHUAPOMA%2c%20HUAMAN%c3%8d%2c%20ESPINOZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

24. Cabrera Macanazca, Y. "Factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de salud en la consulta externa de los servicios de mayor demanda del hospital nacional Arzobispo Loayza 2021". Lima. Peru. Disponible en:
https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/5343/UNFV_EU_PG_Cabrera_Macanazca_Yolanda_Maestria_2021.pdf?sequence=1
25. Lizardo Rodríguez R. "La satisfacción laboral: Factores extrínsecos e intrínsecos relacionados al estrés laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Carhuaz 2021". Trujillo. Perú. Disponible en:
<https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a2aeeca4-9d97-4b1b-8097-b2446357b137/content>
26. Madero Gómez S. factores de la teoría de herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. herzberg theory and the impact of incentives on workers' job satisfaction. acta univ. vol.29. versión impresa issn. méxico; 2019 [citado 17 de agosto 3023]
27. Tenorio Carranza J; Bustamante López L; Gonzales Abanto A. Factores Individuales Y E Institucionales Que Determinan El Desempeño Laboral. Individual And Institutional Factors That Determine Job Performance. 2020.3(2): 147 - 152
28. Cepeda Cahuatijo V. "El estrés laboral y el comportamiento Organizacional de los colaboradores del sector Operativo de la empresa eléctrica Ambato s.a, Provincia de Tungurahua" .Año 2015. Ecuador. Disponible en:
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/17808/1/TESIS%20CEPEDA%20VICTORIA.pdf>
29. John Marshall R. Motivación Y Emoción. 5th Ed. México, D.F.: Mcgraw-Hill/Interamericana Editores, S.A; 2010
30. Guirado Aguilera D." Estudio sobre la motivación laboral: una aplicación de la Teoría de la expectativa de Vroom". Año 2019. Disponible en:
<https://repositorio.ucam.edu/bitstream/handle/10952/4220/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
31. Palmero Cantero F, Guerrero Rodríguez C, Gómez Iñiguez C, Carpi Ballester A, Gorayeb R. Manual De Teorías Emocionales Y Motivacionales. 1st Ed. Castelló De La Plana: Publicacions De La Universitat Jaume I. Servei De Comunicació; 2011.

32. Lopez Felipe M. "La cultura organizativa como herramienta de gestión interna y de adaptación al entorno. Un estudio de casos múltiple en empresas murcianas". 2014. Disponible en:
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/117203/TESIS.pdf?sequence>
33. Hanco Gomez, Miriam, Carpio Maraza, A, "Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno". Año 2021. Disponible en:
<https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>
34. Turienzo R. El Pequeño Libro De La Motivación. 4th Ed. Barcelona: Alienta Editorial; 2016.
35. Chiang Vega M.M, Riquelme Neira G. R, Rivas Escobar P. A, "Relación Entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral Y Sus Resultados En Trabajadores De Una Institución De Beneficencia De La Provincia De Concepción". Año 2018. Chile Disponible En:
[Http://Www.Scielo.Cl/SciELO.Php?Script=Sci_Arttext&Pid=S0718-24492018000300178&Lng=Es.](Http://Www.Scielo.Cl/SciELO.Php?Script=Sci_Arttext&Pid=S0718-24492018000300178&Lng=Es)
36. Fernández M. L, Raybaud L. M, Racedo M, Roberts C, Sabatini C, Moraes Morelli D, "Motivación Y Satisfacción Laboral De Profesionales De Enfermería De Un Hospital Privado De Alta Complejidad". Año 2019, Buenos Aires Argentina Disponible En:
<File:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnetmotivacionysatisfaccionaldeprofesionalesdeenf-7474844.Pdf>
37. Robbins S, Judge T." Comportamiento Organizacional". 13th Ed. México: Rosas Pmg, Editor. D.F: Pearson Educación. 2009; 113-115
38. McClelland D. "Estudio De La Motivación Humana". Solana G, Editor. Madrid: Narcea S.A; 1989.
39. Montoya Agudelo C, Boyero Saavedra M. El Recurso Humano Como Elemento Fundamental Para La Gestión De Calidad Y La Competitividad Organizacional: The Human Resource Management As A Key Element And Quality Competitiveness Organizacional. 2016. Vol. 20, Núm. 2, Pp. 1-20. [Citado 11 De Agosto 2023]
40. Escobar - Castellanos, B. Concha, P."Filosofía de Patricia Benner, aplicación en la formación de enfermería: propuestas de estrategias de aprendizaje". Año 2019. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.18800/educacion.201901.009>

41. Merino Tejedor E. Teoría Del Ajuste Laboral Y Orientación Vocacional. International Journal Of Developmental And Educational Psychology. Vol. 5, Núm. 1, 2011, Pp. 529-535. [Citado 12 De Agosto Del 2023]
42. Hernandez Isuiza P. "Influencia de las relaciones interpersonales en el clima laboral de los trabajadores de la empresa hydra internacional -lima, 2022". Peru. Disponible en:
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10771/Hernandez%20Isuiza%2C%20Patricia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
43. Silva Soria E. "Calidad de servicio y satisfacción laboral en los colaboradores del Hospital II-1 Santa Gema, Yurimaguas, 2020". Peru. Disponible en:
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/56795>
44. Merino Tejedor E. teoría del ajuste laboral y orientación vocacional. international journal of developmental and educational psychology. vol. 5, núm. 1, 2011, pp. 529-535. [citado 12 de agosto del 2023]
45. Barreras Arróspide C. "satisfacción en el trabajo "equilibrio en su esfuerzo y recompensa. Catalunya.2019. [citado 15 de agosto 2023]
46. Psonrie. Monotonía en el trabajo Barcelona 2022. [citado en enero]
<https://www.psonrie.com/noticias-psicologia/monotonia-en-el-trabajo-como-nos-afecta#:~:text=c%C3%B3mo%20nos%20afecta%3F-,La%20monoton%C3%ADa%20laboral%20est%C3%A1%20vinculada%20a%20la%20repetitividad%20y%20estancamiento,mejor%20inter%C3%A9s%2C%20desaf%C3%ADo%20o%20estimulaci%C3%B3n.>
47. Vallejo Calle O. Satisfacción Laboral: Utopía O Realidad. 1st Ed. Barranquilla: Editorial Universitaria De La Costa Educosta; 2010.
48. Alfaro D. "Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima metropolitana".2017. Disponible en:
<https://doi.org/10.26439/persona2007.n010.913>
49. Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. Life Science Journal, Disponible en: doi:10.7537/marslsj140517.03.
50. Chiavenato I. "Administración de recursos humanos el capital de las organizaciones".2009.Mexico D.F.9ed.pag.45-46
51. Madero Gómez S. Factores De La Teoría De Herzberg Y El Impacto De Los Incentivos En La Satisfacción De Los Trabajadores. Acta Universitaria 29, E2153. Doi.Monterrey;2019.

52. Manrique Abril F, Herrera Amaya G, Méndez Fandiño Y. Validez y fiabilidad en Colombia del Font Roja. *Hacia. Prom. Salud.* 24 (2): 46-59.C; 2019

ANEXOS

ANEXO 01

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DE LA RED SUR CUSCO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,895	34

La confiabilidad del cuestionario de la variable factores internos y externos sostuvo un valor de alfa de Cronbach de 0.895, el valor es mayor a 0.7 se concluye que el instrumento es confiable.

ANEXO 02

CONIFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DE LA RED SUR CUSCO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,781	24

La confiabilidad del cuestionario de la variable satisfacción laboral sostuvo un valor de alfa de Cronbach de 0.781, el valor es mayor a 0.7 se concluye que el instrumento es fiable.

ANEXO N°03

SATISFACCION LABORAL RELACIONADO A FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DE LA RED SUR CUSCO 2023

Correlaciones

			factores Internos y externos	satisfacción laboral
Rho de Spearman	factores interno y externo	Coeficiente de correlación	1,000	,305**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	107	107
	satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,305**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	107	107

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

INTERPRETACION

El coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0.305 y el valor $sig = 0.001 < 0.05$, aceptamos la hipótesis alterna, por lo tanto, existe relación positiva baja entre factores internos y externos con la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Red Sur Cusco 2023.

ANEXO 04

PERMISO DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO EN LA RED SUR CUSCO



Cusco, 15 de setiembre del 2023

CARTA N° 117 - 2023-GR-CUSCO/GRC/GRSC/RSSCS/DAIS

Srta:

Yesenia Valencia Huayllino

Yenifer Miriam Huaihua Mamani

Presente.-

ASUNTO : Autorización para el Desarrollo de la Aplicación de Instrumento del Proyecto de Tesis a los profesionales de Enfermería en los Servicios de Salud - IPRESS - RSSCS

REFERENCIA : Expediente 0010899

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y en atención al expediente de la referencia comunicar a Ud., que se ha autorizado la realización de la aplicación de instrumento de su proyecto de tesis, que se realizará en los servicios de salud de las 64 IPRESS de las 06 Microredes Acomayo, Urcos, Paruro, Paucartambo, Cusco, Centros Comunitarios (Huaró, San Sebastián y Paucartambo) y Hospital Túpac Amará por contar con profesional de Enfermería.

Las actividades propias de la aplicación del instrumento del proyecto de tesis podrá realizarlas a partir del 18 de setiembre del año en curso, debiendo realizar las coordinaciones correspondientes con el personal responsable del Servicio de Enfermería de las IPRESS mencionadas.

Sin otro particular hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



GUBIERNO REGIONAL CUSCO
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
RED DE SERVICIOS DE SALUD CUSCO SUR

M.C. Frank Paul Carrizosa Pino
DIRECTOR EJECUTIVO
CMP: 066450

ANEXO 05

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO EN LA RED SUR CUSCO



Cusco ,07 de Diciembre del 2023

OFICIO N° 705 - 2023-GR-CUSCO/GRC/GRSC/RSSCS/DAIS

Dra. Clorinda Cajigas Chacon
Decana de la Facultad de Enfermería – UNSAAC
Presente.-

ASUNTO :Constancia de la aplicación del instrumento de Proyecto de Tesis

REFERENCIA : CARTA N° 117 -2023 –GR-CUSCO/GRC/GRSC/RSSCS/DAIS

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y en atención al expediente de la referencia comunicar a Ud., que las srtas bachiller en Enfermería : **Yesenia Valencia Huayllino y Yenifer Miriam Hualhua Mamani** , quienes se les autorizo la aplicación de instrumento de su proyecto de tesis , "Factores Realacionados a la Satisfaccion Laboral del Profesional de Enfermería de la Red Sur –Cusco" , al profesional de Enfermería de nuestras 64 IPRESS de las 06 Microredes Acomayo, Urcos, Paruro, Paucartambo , Cusco , Centros Comunitarios (Huaró , San Sebastian y Paucartambo) y Hospital Túpac Amaru .

Indicar que las Mencionadas Srtas , aplicaron el instrumento de manera virtual en coordinacion con la Unidad de Capacitaciones y la Direccion de Atencion Integral de Salud de nuestra institucion en los meses de setiembre y octubre del presente año fiscal 2023, link que se remito a los profesionales de Enfermería fue : <https://docs.google.com/forms/d/1CRnVUJUB4nMDYXSB2SLSp7swcQDBwS3eYi4enfEMqQ/edit> , por el medio del Grupo de whatsapp de ENFERMERAS RED SUR y PPOR-DIT – Red Sur donde se tiene como participantes a todos el profesional Lic enfermería por todas las modalidades de contrato.

Por lo cual se remite el presente documento para fines correspondientes de las interesadas .

Sin otro particular hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Mtro. Jorge Reyes Guisvara
DIRECTOR EJECUTIVO

ANEXO 06

CUESTIONARIO PARA FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA

INSTRUCCIONES: el presente instrumento tiene por finalidad obtener información respecto a los factores internos y externos del profesional de enfermería de la Red Sur Cusco 2023, para lo cual le solicitamos su colaboración, complete y marque con una (X) la alternativa que considere pertinente en cada caso, dicho instrumento se mantendrá bajo el anonimato solo para el manejo del investigador.

I. DATOS GENERALES

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad:

- a) 25-35 años
- b) 36-45 años
- c) 46-55
- d) >55

Estado civil:

- a) Soltero
- b) Casado
- c) Divorciado

Tiempo de servicio laboral

- a) Menor a 3 Meses
- b) Mayor a 3 meses

Tipo de contrato: nombrado () CAS () SERUMS ()

Tipo de labor que desempeña: Asistencial () Administrativa ()

Red Sur Cusco

- a. Micro Red Acomayo
- b. Micro Red Cusco
- c. Micro Red Ocongate
- d. Micro Red Paruro
- e. Micro Red Paucartambo
- f. Micro Red Urcos

Variable 1: Factores internos externos

MUY DESACUERDO MD	EN DESACUERDO ED	NI ACUERDO EN DESACUERDO NAND	DE NI ACUERDO DA	MUY DE ACUERDO MA
1	2	3	4	5

	FACTORES INTERNOS	MD	ED	NAND	DA	MA
1	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de objetivos.					
2	El trabajo que realizo permite desarrollar al máximo mis capacidades.					
3	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.					
4	Mi jefe reconoce por una labor bien realizada					
5	Mi jefe se preocupa por la calidad de mi trabajo.					
6	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar.					
7	Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo					
8	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes.					
9	Me dan la libertad para hacer mi trabajo de acuerdo a mi criterio.					
10	Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad					
11	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad.					
12	Los resultados de mi trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas					
13	Existen oportunidades de hacer línea de carrera					
14	Me brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional					
	FACTORES EXTERNOS					
15	En el centro de labor cumplen con los convenios y leyes institucionales.					

16	Me siento conforme con mi horario laboral					
17	Entiendo claramente la misión y visión de la institución					
18	Mi institución difunde sus políticas y normas.					
19	Me siento conforme con las normas y políticas de la institución					
20	Mi jefe tiene la formación técnica y/o profesional necesaria para hacer su trabajo					
21	Me siento conforme con la forma en que mi jefe planifica, organiza, dirige y controla nuestro trabajo.					
22	La gerencia es competente en llevar la institución					
23	Mi jefe inmediato me comunica si realizo bien o mal mi trabajo					
24	Los jefes incentivan y responden genuinamente a sugerencias e ideas.					
25	Los jefes crean un ambiente de confianza, son accesibles y es fácil hablar con ellos					
26	Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores					
27	Considero que la distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómoda y eficientemente					
28	Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo.					
29	Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas					
30	Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo					
31	Estoy conforme con los o incentivos que recibo					
32	Recibo los beneficios de acuerdo a ley					
33	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo					
34	Las personas se preocupan por sus compañeros de trabajo					

ANEXO 07

CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

INSTRUCCIONES: El presente instrumento tiene por finalidad obtener información respecto a la Satisfacción laboral del profesional de Enfermería en la Red Sur Cusco 2023, para lo cual le solicitamos su colaboración, marcando con una (X) la alternativa que considere pertinente en cada caso, dicho instrumento se mantendrá bajo el anonimato solo para el manejo del investigador.

MUY DE ACUERDO MA	DE ACUERDO DA	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO NAND	EN DESACUERDO ED	MUY DESACUERDO MD
1	2	3	4	5

DIMENSIONES	MA	DA	NA ND	ED	MD
1. En mi trabajo me encuentro muy 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 que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación					
5. Creo que tengo poca responsabilidad de trabajo en el establecimiento de salud.					
6. Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado					

7. Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del establecimiento de salud pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo.					
8. Muy pocas veces me he visto obligado a emplear a tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo					
9. Muy pocas veces mi trabajo en el establecimiento de salud perturba mi estado de ánimo o a mi salud o a mis horas de sueño					
10. Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.					
11. Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer					
12. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo.					
13. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.					
14. Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión.					
15. Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas					
16. Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante					
17. tengo muchas posibilidades de promoción profesional.					

18. la relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial					
19. Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo					
20. Relación interpersonal con los compañeros son buenas					
21. Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia.					
22. El sueldo que percibo es muy adecuado.					
23. Mi actual trabajo en el establecimiento de salud es el mismo de todos los días, no varía nunca.					
24. Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo habitualmente me suelen afectar.					