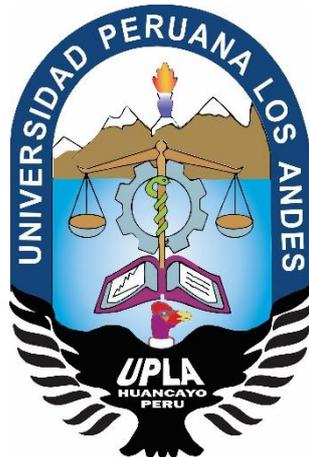


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE CIENCIAS DE SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



TESIS

| | | |
|---------------------------|---|---|
| Título | : | VALORES PROFESIONALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DE UNA MICRORED DE SALUD |
| Autoras | : | Mendez Chileno, Katty Lia Ortiz Rivera, Elizabeth |
| Para optar | : | El título profesional de Licenciada en Enfermería |
| Línea de investigación | : | Salud y gestión de la salud |
| Asesora de Tesis | : | Mg. Chavez Quispe Grissel Melina |
| Fecha de inicio y término | : | 20 de mayo del 2019 / 20 de mayo del 2020 |

HUANCAYO – PERÚ – 2020

DEDICATORIA

A Dios por haberme dado la fortaleza y entendimiento para lograr mi propósito de ser profesional.

Lia

A mis padres, por haberme favorecido en todo momento, por sus consejos, sus valores; por la motivación constante que me ha permitido ser profesional.

Elizabeth

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Peruana Los Andes y a sus autoridades, por darnos la oportunidad de ser profesionales, a nuestros docentes que han sabido proporcionarnos una rigurosa formación académica e instaurado en nosotras valores dirigidos a la superación y trascendencia profesional.

A las autoridades de la Micro Red de Salud Chilca por darnos acceso a las enfermeras para la ejecución de la investigación.

A las enfermeras, que de forma amable accedieron a participar de nuestra investigación, permitiéndonos su ejecución y culminación.

Mendez Chileno, Katty Lia

Ortiz Rivera, Elizabeth

INTRODUCCIÓN

Los valores profesionales de las enfermeras incrementan el grado de satisfacción con el ejercicio de la carrera, los valores fijan las acciones preminentes y de mayor valía, modifican la voluntad y generan deseo de superación ante cualquier tipo de dificultad que pueda surgir en la práctica profesional y en los entornos organizacionales de salud, son ante ello los valores quienes modifican la percepción y convierten a las dificultades y carencias en retos y oportunidades para demostrar la pericia y el talento profesional. Los valores profesionales impulsan el perfeccionamiento profesional; en consecuencia, una práctica profesional que sea la expresión de los valores profesionales provocará inexorablemente agrado y satisfacción en la enfermera. Es común que se identifique a la enfermera más por sus valores dirigidos al bienestar de las personas a las que atiende (compasión, empatía, laboriosidad, afectuosidad, etc.), sin embargo, a más de tener estos valores que marcan la naturaleza e identidad de la enfermera, debe de incorporar valores profesionales orientados al desarrollo y éxito profesional.

La investigación realizada tuvo como objetivo determinar la relación entre los valores profesionales y la satisfacción laboral en enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019, para lo cual se realizó un estudio descriptivo correlacional de corte transversal, con una población de 111 licenciadas en enfermería que laboraban en los establecimientos de salud de Micro Red de Salud “Chilca” en el 2019, de donde se eligió una muestra de 85 enfermeras a quienes se les aplicó la “Escala de valores laborales en enfermería (Evat 30)” y el “Cuestionario Font-Roja”.

El informe de investigación posee seis capítulos: en el I, se describen los elementos que visualizan al problema objeto de estudio; en el capítulo II, se aportan los fundamentos teóricos que permitan dar explicación al fenómeno estudiado; en el capítulo III, se formulan las hipótesis y se operacionalizan las variables; en el capítulo IV, se puntualiza la metodología utilizada en la recolección y procesamiento de datos para poder alcanzar resultados objetivos; en el capítulo V, se muestran los resultados obtenidos en tablas y gráficos y en el capítulo VI, se hace un cotejo de los resultados obtenidos con los resultados de otros estudios, además se plantean argumentos que expliquen los resultados obtenidos.

CONTENIDO

| | |
|----------------------------------|-------------|
| DEDICATORIA..... | II |
| AGRADECIMIENTOS..... | III |
| INTRODUCCIÓN..... | IV |
| CONTENIDO..... | V |
| CONTENIDO DE TABLAS..... | IX |
| CONTENIDO DE FIGURAS..... | XI |
| RESUMEN..... | XIII |
| ABSTRACT..... | XIV |

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

| | |
|---|----|
| 1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA..... | 15 |
| 1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA..... | 20 |
| 1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA..... | 21 |
| 1.3.1. PROBLEMA GENERAL..... | 21 |
| 1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS..... | 21 |
| 1.4. JUSTIFICACIÓN..... | 22 |
| 1.4.1. SOCIAL O PRÁCTICA..... | 22 |
| 1.4.2. TEÓRICA O CIENTÍFICA..... | 22 |
| 1.4.3. METODOLÓGICA..... | 23 |
| 1.5. OBJETIVOS..... | 24 |
| 1.5.1. OBJETIVO GENERAL..... | 24 |
| 1.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... | 24 |

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

| | |
|---|----|
| 2.1. ANTECEDENTE DE ESTUDIO..... | 25 |
| 2.2. BASES TEÓRICAS..... | 33 |
| 2.2.1. VALORES PROFESIONALES EN ENFERMERÍA | 33 |
| 2.2.1.1. APERTURA AL CAMBIO | 34 |
| 2.2.1.2. AUTO TRASCENDENCIA | 37 |
| 2.2.1.3. AUTO ENGRANDECIMIENTO | 39 |
| 2.2.1.4. CONSERVACIÓN | 42 |
| 2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS..... | 47 |
| 2.2.2.1 SATISFACCIÓN CON LA ACTIVIDAD LABORAL | 47 |
| 2.2.2.2 TENSIÓN RELACIONADA CON EL TRABAJO..... | 48 |
| 2.2.2.3 COMPETENCIA PROFESIONAL | 49 |
| 2.2.2.4 PRESIÓN DEL TRABAJO | 50 |
| 2.2.2.5 PROMOCIÓN PROFESIONAL..... | 51 |
| 2.2.2.6 RELACIÓN INTERPERSONAL CON SUS JEFES..... | 52 |
| 2.2.2.7 RELACIÓN INTERPERSONAL CON LOS COMPAÑEROS | 52 |
| 2.2.2.8 CARACTERÍSTICAS EXTRÍNSECAS | 53 |
| 2.2.2.6 MONOTONÍA LABORAL | 54 |
| 2.3. MARCO CONCEPTUAL..... | 55 |

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

| | |
|--|----|
| 3.1. HIPÓTESIS PRINCIPAL | 57 |
| 3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS | 57 |
| 3.3. VARIABLES DEL ESTUDIO..... | 58 |
| 3.3.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES | 59 |

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

| | |
|---|----|
| 4.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN | 63 |
| 4.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN..... | 64 |
| 4.3. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN | 65 |
| 4.4. DISEÑO..... | 65 |
| 4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA | 66 |
| 4.5.1. POBLACIÓN..... | 66 |
| 4.5.2. MUESTRA..... | 67 |
| 4.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS | 68 |
| 4.6.1. PARA EVALUAR LOS VALORES PROFESIONALES EN ENFERMERÍA. 68 | |
| 4.6.2. PARA VALORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERÍA | 70 |
| 4.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS | 72 |
| 4.8. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN | 74 |

CAPÍTULO V

RESULTADOS

| | |
|--|----|
| 5.1. DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS | 75 |
| 5.1.1. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LAS enfermeras..... | 75 |
| 5.1.2. CARACTERÍSTICAS DE LOS VALORES PROFESIONALES EN ENFERMERÍA | 81 |
| 5.1.3. CARACTERÍSTICAS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS | 85 |
| 5.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS..... | 95 |
| 5.2.1. PRUEBA DE NORMALIDAD..... | 95 |
| 5.2.2. CORRELACIÓN ENTRE LOS VALORES PROFESIONALES EN REFERENCIA A LA APERTURA AL CAMBIO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS. | 96 |

| | |
|---|-----|
| 5.2.3. CORRELACIÓN ENTRE LOS VALORES PROFESIONALES EN REFERENCIA A LA AUTO TRANSCENDENCIA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS. | 100 |
| 5.2.4. CORRELACIÓN ENTRE LOS VALORES PROFESIONALES EN REFERENCIA AL AUTO ENGRANDECIMIENTO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS. | 104 |
| 5.2.5. CORRELACIÓN ENTRE LOS VALORES PROFESIONALES EN REFERENCIA A LA CONSERVACIÓN Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS. | 108 |
| 5.2.6. CORRELACIÓN ENTRE LOS VALORES PROFESIONALES Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS..... | 112 |

CAPITULO VI
DISCUSIÓN

| | |
|--|------------|
| 6.1. CARACTERÍSTICAS DE LOS VALORES PROFESIONALES EN LAS ENFERMERAS..... | 116 |
| 6.2. CARACTERÍSTICAS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS..... | 120 |
| 6.3. VALORES PROFESIONALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERÍA | 124 |
| CONCLUSIONES..... | 130 |
| RECOMENDACIONES..... | 132 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 133 |
| ANEXOS..... | 139 |

CONTENIDO DE TABLAS

| | |
|---|----|
| TABLA 1: EDAD DE LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019 | 75 |
| TABLA 2: ESTADO CIVIL DE LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019..... | 76 |
| TABLA 3: NÚMERO DE HIJOS DE LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019..... | 77 |
| TABLA 4: TIEMPO DE EJERCICIO PROFESIONAL DE LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019..... | 78 |
| TABLA 5: ESTUDIO DE ESPECIALIDAD/POST GRADO DE LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019..... | 79 |
| TABLA 6: TRABAJO EN OTRO LUGAR, EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019 | 80 |
| TABLA 7: APERTURA AL CAMBIO EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019..... | 81 |
| TABLA 8: AUTO-TRASCENDENCIA EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019..... | 82 |
| TABLA 9: AUTO-ENGRANDECIMIENTO EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019 | 83 |
| TABLA 10: CONSERVACIÓN EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019..... | 84 |
| TABLA 11: SATISFACCIÓN CON LA ACTIVIDAD LABORAL EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019 | 85 |
| TABLA 12: SATISFACCIÓN LABORAL EN REFERENCIA A LA TENSIÓN RELACIONADA CON EL TRABAJO EN ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019 | 86 |
| TABLA 13: SATISFACCIÓN LABORAL EN REFERENCIA A LA COMPETENCIA PROFESIONAL EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019..... | 87 |
| TABLA 14: SATISFACCIÓN LABORAL EN REFERENCIA A LA PRESIÓN DEL TRABAJO EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019 | 88 |

| | |
|---|-----|
| TABLA 15: SATISFACCIÓN LABORAL EN REFERENCIA A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019..... | 89 |
| TABLA 16: SATISFACCIÓN LABORAL EN REFERENCIA A LA RELACIÓN INTERPERSONAL CON SUS JEFES/AS EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019..... | 90 |
| TABLA 17: SATISFACCIÓN LABORAL EN REFERENCIA A LA RELACIÓN INTERPERSONAL CON LOS COMPAÑEROS EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019..... | 91 |
| TABLA 18: SATISFACCIÓN LABORAL EN REFERENCIA A LAS CARACTERÍSTICAS EXTRÍNECAS DE ESTATUS EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019 | 92 |
| TABLA 19: SATISFACCIÓN LABORAL EN REFERENCIA A LA MONOTONÍA LABORAL EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019 | 93 |
| TABLA 20: CONSOLIDADO DE LOS VALORES PROFESIONALES Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019..... | 94 |
| TABLA 21: PRUEBA DE NORMALIDAD PARA LOS DATOS CONSOLIDADOS DE VALORES PROFESIONALES Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS..... | 95 |
| TABLA 22: RELACIÓN ENTRE LOS VALORES PROFESIONALES EN REFERENCIA A LA APERTURA AL CAMBIO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS..... | 97 |
| TABLA 23: RELACIÓN ENTRE LOS VALORES PROFESIONALES EN REFERENCIA A LA AUTO TRANSCENDENCIA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS..... | 101 |
| TABLA 24: RELACIÓN ENTRE LOS VALORES PROFESIONALES EN REFERENCIA AL AUTO ENGRANDECIMIENTO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS..... | 105 |
| TABLA 25: RELACIÓN ENTRE LOS VALORES PROFESIONALES EN REFERENCIA A LA CONSERVACIÓN Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS..... | 109 |
| TABLA 26: RELACIÓN ENTRE LOS VALORES PROFESIONALES Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS..... | 113 |

CONTENIDO DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| FIGURA 1: EDAD DE LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019 | 75 |
| FIGURA 2: ESTADO CIVIL DE LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019..... | 76 |
| FIGURA 3: NÚMERO DE HIJOS DE LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019 | 77 |
| FIGURA 4: TIEMPO DE EJERCICIO PROFESIONAL DE LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019..... | 78 |
| FIGURA 5: ESTUDIO DE ESPECIALIDAD/POST GRADO DE LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019..... | 79 |
| FIGURA 6: TRABAJO EN OTRO LUGAR, EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019 | 80 |
| FIGURA 7: APERTURA AL CAMBIO EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019 | 81 |
| FIGURA 8: AUTO-TRASCENDENCIA EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019 | 82 |
| FIGURA 9: AUTO-ENGRANDECIMIENTO EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019..... | 83 |
| FIGURA 10: CONSERVACIÓN EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019 | 84 |
| FIGURA 11: SATISFACCIÓN CON LA ACTIVIDAD LABORAL EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019 | 85 |
| FIGURA 12: SATISFACCIÓN LABORAL EN REFERENCIA A LA TENSIÓN RELACIONADA CON EL TRABAJO EN ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019..... | 86 |
| FIGURA 13: SATISFACCIÓN LABORAL EN REFERENCIA A LA COMPETENCIA PROFESIONAL EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019..... | 87 |

| | |
|--|-----|
| FIGURA 14: SATISFACCIÓN LABORAL EN REFERENCIA A LA PRESIÓN DEL TRABAJO EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019..... | 88 |
| FIGURA 15: SATISFACCIÓN LABORAL EN REFERENCIA A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019..... | 89 |
| FIGURA 16: SATISFACCIÓN LABORAL EN REFERENCIA A LA RELACIÓN INTERPERSONAL CON SUS JEFES/AS EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019..... | 90 |
| FIGURA 17: SATISFACCIÓN LABORAL EN REFERENCIA A LA RELACIÓN INTERPERSONAL CON LOS COMPAÑEROS EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019..... | 91 |
| FIGURA 18: SATISFACCIÓN LABORAL EN REFERENCIA A LAS CARACTERÍSTICAS EXTRÍNSECAS DE ESTATUS EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019 | 92 |
| FIGURA 19: SATISFACCIÓN LABORAL EN REFERENCIA A LA MONOTONÍA LABORAL EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019..... | 93 |
| FIGURA 20: DIAGRAMA DE DISPERSIÓN ENTRE LOS VALORES PROFESIONALES EN REFERENCIA A LA APERTURA AL CAMBIO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS | 96 |
| FIGURA 21: DIAGRAMA DE DISPERSIÓN ENTRE LOS VALORES PROFESIONALES EN REFERENCIA A LA AUTO TRANSCENDENCIA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS | 100 |
| FIGURA 22: DIAGRAMA DE DISPERSIÓN ENTRE LOS VALORES PROFESIONALES EN REFERENCIA AL AUTO ENGRANDECIMIENTO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS | 104 |
| FIGURA 23: DIAGRAMA DE DISPERSIÓN ENTRE LOS VALORES PROFESIONALES EN REFERENCIA A LA CONSERVACIÓN Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS..... | 108 |
| FIGURA 24: DIAGRAMA DE DISPERSIÓN ENTRE LOS VALORES PROFESIONALES Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS..... | 112 |

RESUMEN

La presente tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre los valores profesionales y la satisfacción laboral en enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019, para lo cual se realizó un estudio descriptivo correlacional de corte transversal, con una población de 111 licenciadas en enfermería que laboraban en los establecimientos de salud de la Micro Red de Salud “Chilca” en el 2019, de donde se eligió una muestra de 85 enfermeras a las que se les aplicó la “Escala de valores profesionales en enfermería (Evat 30)” y el “Cuestionario Font-Roja”; entre los resultados se destaca que: el 36.4 % de enfermeras poseen buenos o muy buenos valores profesionales y 35.3 % de las enfermeras poseen alta o muy alta satisfacción laboral; asimismo se evidencia la relación entre los valores profesionales y la satisfacción laboral, en el sentido que; cuando mejoran los valores profesionales, se incrementa la satisfacción laboral en enfermeras (coeficiente de correlación de Pearson moderada positiva; 0.423).

PALABRAS CLAVES: valores profesionales, satisfacción laboral, enfermería, atención primaria de la salud.

ABSTRACT

The purpose of this thesis was to determine the relationship between professional values and job satisfaction in nurses from the Chilca Micro Health Network in 2019, for which a cross-sectional correlational descriptive study was conducted, with a population of 111 graduates in nursing who worked in the health facilities of the Micro Health Network "Chilca" in 2019, from which a sample of 85 nurses was chosen to whom the "Scale of nursing work values (Evat 30)" was applied and the "Font-Roja Questionnaire"; Among the results it is highlighted that: 36.4% of nurses have good or very good professional values and 35.3% of nurses have high or very high job satisfaction; likewise, the direct association between professional values and job satisfaction is evident, in the sense that; when professional values improve, job satisfaction in nurses increases (Pearson's correlation coefficient moderate positive; 0.423).

KEY WORDS: professional values, job satisfaction, nursing, primary health care.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

En la actualidad, la satisfacción laboral de las enfermeras se encuentra en nivel intermedio. En Irán, en Noruega y Alemania se reporta que el 83% de las enfermeras tienen un nivel de satisfacción intermedio seguido de un 17% de insatisfacción, el 20% de las enfermeras australianas tienen altos índices de insatisfacción laboral, en este país las tasas de satisfacción laboral de las enfermeras difieren en función a sus roles (1). Para varios países de América Latina se reporta que alrededor del 30% de las enfermeras están insatisfechas con el trabajo que realizan (2). Se tiene entre las causas de insatisfacción más relevantes a las escasas opciones de desarrollo profesional y los conflictos interpersonales además de la insuficiente vocación, también es relevante el escaso reconocimiento de su trabajo por parte de los profesionales médicos (3). Las enfermeras afectadas por la insatisfacción laboral a menudo pierden la esperanza y el interés en el entorno laboral; este problema en el mediano plazo vulnera y afecta el sentido de obligación y responsabilidad haciendo que las enfermeras incurran en múltiples faltas y errores, al final renuncian a su puesto laboral; también el incremento de la carga de trabajo y los turnos desfavorables incrementan la insatisfacción en el profesional de enfermería (4). En los últimos años las enfermeras están buscando un

tipo de trabajo que responda a sus intereses y competencias además que les permita adquirir éxito (5).

Los valores son las creencias que las enfermeras sostienen y que guían sus comportamientos; son atributos a través de los cuales la enfermera se describe a sí misma y es una parte de su autoconcepto profesional. A través del proceso de formación y experiencia profesional, las enfermeras internalizan ciertos valores y creencias, estos moldean su juicio moral y ético, se convierten en el cimiento desde donde se forman sus pensamientos, actitudes, elecciones, decisiones, comportamientos y acciones. Los valores relacionados con el trabajo están impregnados de los valores generales, estos establecen los estándares, las motivaciones, las expectativas y los principios que guían el trabajo profesional de la enfermera, conducen a tomar una postura sobre temas relacionados con el trabajo y determinan el tipo de enfermera que eligen ser (6).

La satisfacción laboral es la respuesta emocional positiva de la enfermera frente a los logros que obtiene al ejercer la profesión, es la respuesta afirmativa de las enfermeras a las condiciones de trabajo que satisfacen sus necesidades deseadas, determinándose como la emoción placentera de la enfermera ante la experiencia laboral. La satisfacción laboral de la enfermera está influenciada por sus valores relacionados con el trabajo, dado que estos generan actitudes hacia la superación de las dificultades de la práctica profesional convirtiendo los obstáculos en retos y oportunidades de demostrar la pericia y talento profesional, los valores activan y mantienen la motivación en el trabajo, también establecen un estilo de trabajo y

favorecen a la productividad, todos estos sucesos generan elevados grados de satisfacción laboral (7).

Sin embargo, los valores profesionales podrían tener poco impacto sobre la insatisfacción laboral ante las políticas institucionales que sobrecargan de trabajo a las enfermeras y no le asignan reconocimientos proporcionales a su trabajo y esfuerzo. Hay circunstancias en las que la cultura organizacional de las instituciones de salud ejercen un impacto tan desalentador sobre la satisfacción laboral que deja sin efecto a cualquier otro factor motivador como lo son los valores; es muy común que el sistema de salud de muchos países favorezcan de forma económica y social a la profesión médica dejando ignorados y poco remunerados a otros profesionales de la salud; asimismo siempre se han generado barreras para impedir el desarrollo profesional de los enfermeros al monopolizar determinados procedimientos e intervenciones de salud a los profesionales médicos; estas circunstancias generan gran insatisfacción profesional en enfermería (8).

Chegini Z, (9), en un estudio realizado en Tabriz, Irán, encuentra una asociación significativa entre los valores laborales en enfermería y la satisfacción laboral, dado que los valores son creencias sostenidas por las enfermeras que guían sus prácticas, también son atributos a través de los cuales la enfermera se describe a sí misma a través del proceso de socialización, las enfermeras internalizan ciertos valores y creencias que moldean su juicio moral; en consecuencia a eso, si realiza un trabajo acorde a sus valores la enfermera siempre se sentirá satisfecha.

Hsiu-Chin H, (10), en su investigación realizada en Taiwán encuentra que la satisfacción laboral de la enfermera está muy influenciada por sus valores relacionados

con el trabajo, los valores generan actitudes hacia la superación de las barreras para obtener la satisfacción de una profesión, los valores pueden activar la motivación para mantener y estar satisfecho con el trabajo.

Luengo-Martínez C, (11), en un estudio realizado en Chile, destaca de manera relevante que una forma de mantener a las enfermeras satisfechas con su trabajo es reconocer y respetar sus valores y creencias, asimismo las enfermeras utilizan sus valores relacionados con el trabajo para evaluar el estilo de trabajo y la productividad de los demás, por lo tanto los valores relacionados con la profesión de las enfermeras determinan su propia satisfacción laboral.

Arco-Canoles O, (12), tras realizar un estudio en Colombia, encuentra que los valores relacionados con el trabajo de las enfermeras determinan su satisfacción laboral; sin embargo existen otros factores de tipo institucional que podrían afectar la satisfacción laboral más allá que los valores; como son la sobrecarga laboral y la confusión de roles.

Vera M, (13), en un estudio realizado en enfermeras docentes, se encontró que la forma en que las enfermeras sumen sus valores laborales determina el desempeño laboral y el grado de satisfacción con la labor que realizan. Asimismo, destaca que los valores laborales predeterminan la cualidad del desempeño laboral, ocasionando que las enfermeras otorguen prioridad a determinadas tareas y releguen a otras. Afirmando de este modo que los valores son patrones cognitivos que racionalizan la acción en el trabajo, promueven lo deseable o no deseable, lo significativo o insignificante, lo correcto e incorrecto.

En los establecimientos de salud de nuestra región, se ha podido observar que los valores profesionales en enfermería son asumidas de diversos modos, cada institución destaca unos valores y posterga o minimiza otros; aquellas enfermeras que laboran bajo sus propias normas y principios se muestran más satisfechas con la labor que cumplen, mientras que las enfermeras que deben de adoptar los valores de otras enfermeras y renunciar a los suyos siempre se manifiestan insatisfechas y buscan la oportunidad para laborar en otra institución de salud.

Por todo lo mostrado anteriormente, realizamos este estudio con el propósito de determinar la relación entre los valores profesionales en enfermería y la satisfacción laboral en enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019.

1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

Delimitación conceptual

El estudio se basó en la presunción que; los valores profesionales representan lo que es importante y valioso para las enfermeras; los valores plantean las actividades que se deben de realizar y a las que se les debe de asignar mayor tiempo y recursos, estos valores suscitarán actividades: compasivas, empáticas y afectuosas; pero también, encausarán el progreso y renombre profesional; en consecuencia, llevar una práctica profesional enmarcada en valores profesionales será satisfactoria para las enfermeras. Comprobar la asociación entre los valores profesionales y la satisfacción laboral en enfermeras fue el propósito de esta investigación.

Delimitación espacial

El estudio se realizó en licenciadas en enfermería que laboran en la Micro Red de Salud Chilca. Esta institución de salud, tiene competencia funcional y está a cargo de 29 establecimientos de salud, entre Postas y Centros Salud, abarcando la zona sur de la Provincia de Huancayo, estando comprendiendo en su ámbito funcional varios distritos entre ellos: Chilca, Sapallanga, Huayucachi, Chupuro, Pucará, Cullhuas, Huacrapuquio, Huancan y Viques. El Centro de Salud Chilca es un establecimiento de salud de primer nivel de atención, cabecera de Micro Red Chilca, de categoría 1-4, es un órgano de línea que depende estructural y funcionalmente de la Red de Salud Valle del Mantaro.

Delimitación temporal

La investigación se realizó en el año 2019, se acopiaron los datos en los últimos meses del año en mención. La investigación incluyó a todas las licenciadas en enfermería que tenían vínculo laboral con la Micro Red de Salud Chilca en el año en referencia.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación entre los valores profesionales y la satisfacción laboral en enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019?

1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

1. ¿Cuál es la relación entre los valores profesionales en referencia a la apertura al cambio y la satisfacción laboral en enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019?
2. ¿Cuál es la relación entre los valores profesionales en referencia a la auto trascendencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019?
3. ¿Cuál es la relación entre los valores profesionales en referencia al auto engrandecimiento y la satisfacción laboral en enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019?
4. ¿Cuál es la relación entre los valores profesionales en referencia a la conservación y la satisfacción laboral en enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019?

1.4. JUSTIFICACIÓN

1.4.1. SOCIAL O PRÁCTICA

Con la ejecución de este estudio de investigación hemos comprobado la asociación entre los valores profesionales y la satisfacción laboral de las enfermeras, basados en estos resultados hemos sugerido la implementación de programas que infundan el acogimiento de valores profesionales de la profesión, se procurará que se dé un nuevo significado a las tareas y funciones de la enfermería, de este modo se mejorará la satisfacción profesional, todo esto provocará una atención de enfermería de mayor calidad acorde a la necesidad de los usuarios.

1.4.2. TEÓRICA O CIENTÍFICA

La realización de este estudio amplió nuestra comprensión de forma en que, los valores pueden modificar a la voluntad y la motivación para afrontar los problemas profesionales e inducir el desarrollo y éxito profesional; los valores profesionales modifican la percepción de las contrariedades que pasan a ser vistas como retos y oportunidades; generándose la oportunidad de demostrar las elevadas aptitudes y la valía de la intervenciones de enfermería; asimismo se han aportado algunas evidencias que se constituyen en fundamento empírico del modelo humanista de Watson.

1.4.3. METODOLÓGICA

Con la ejecución de la investigación se comprobó la validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados, se verificó la validez de contenido por juicio de expertos y la validez de constructo por medio del análisis factorial, también se cotejó la confiabilidad por medio del cálculo del alfa de Cronbach; en consecuencia, estos instrumentos podrán ser utilizados en futuros trabajos de investigación y en pruebas de tamizaje poblacional interesados en el estudio de los valores profesionales y la satisfacción laboral en enfermería.

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre los valores profesionales y la satisfacción laboral en enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019

1.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Establecer la relación entre los valores profesionales en referencia a la apertura al cambio y la satisfacción laboral en enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019
2. Establecer la relación entre los valores profesionales en referencia a la auto trascendencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019
3. Establecer la relación entre los valores profesionales en referencia al auto engrandecimiento y la satisfacción laboral en enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019
4. Establecer la relación entre los valores profesionales en referencia a la conservación y la satisfacción laboral en enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTE DE ESTUDIO

Kantek F y Kaya A, (6), en su estudio titulado “VALORES PROFESIONALES, SATISFACCIÓN LABORAL E INTENCIÓN DE IRSE ENTRE LOS GERENTES DE ENFERMERÍA”, The Journal of Nursing, Turquía, con el objetivo de investigar las correlaciones entre los valores profesionales, la satisfacción laboral y la intención de dejar el trabajo y la institución, el estudio realizado fue de tipo descriptivo y transversal, realizado en 216 gerentes de enfermería en nueve hospitales diferentes en Turquía, los datos se recopilaron utilizando un formulario de información personal, la Escala de valores profesionales de enfermería, el Cuestionario de satisfacción laboral de Minnesota y las escalas sobre la intención de dejar el trabajo y la institución. Entre los resultados se destaca una correlación positiva entre los valores profesionales de las enfermeras y su satisfacción laboral, y sugieren una correlación negativa entre los valores profesionales y la intención de dejar el trabajo y la institución; además, se encontró que los valores profesionales sólidos aumentan la satisfacción laboral y disminuyen la intención de dejar el trabajo y la institución; demostrando a su vez que aquellos valores obtenidos por los superiores en este caso gerentes, influyen en los valores de las enfermeras, de modo tal que si los gerentes tienen elevados valores las enfermeras también los tendrán.

Yarbrough S y McNeill C, (8), en su estudio titulado “VALORES PROFESIONALES, SATISFACCIÓN LABORAL, DESARROLLO PROFESIONAL E INTENCIÓN DE QUEDARSE”, *Nusing Ethics*, Estados Unidos, cuyo objetivo fue el de explorar las relaciones de orientación de valores profesionales, desarrollo profesional, satisfacción en el trabajo e intención de permanecer en su ámbito laboral por parte de las enfermeras contratadas recientemente y de carrera temprana en un gran sistema hospitalario, el tipo de estudio realizado fue descriptivo correlacional de factores personales y profesionales sobre la satisfacción y retención laboral, para ello se utilizó una muestra de 67 enfermeras de un hospital mediano en un área metropolitana en el suroeste de los Estados Unidos (Arkansas) quienes cumplieron con los criterios de elegibilidad, entre los resultados hallados se destaca una fuerte correlación entre los valores profesionales y el desarrollo profesional, y una moderada correlación entre la satisfacción laboral, el desarrollo profesional con la retención, asimismo las enfermeras recién contratadas obtuvieron mejores calificaciones en satisfacción laboral y decidiendo permanecer en sus puestos de trabajo, de este modo se acentúa que los gerentes de enfermería deben ser conscientes de que cuando las enfermeras perciben conflictos de valor, la retención podría verse afectada negativamente, ya que el entorno laboral estimula a las enfermeras a considerar si deben permanecer en el trabajo o buscar otras oportunidades mejorando su satisfacción laboral.

Caricati L, Lasala R, Marletta G, (7), realizan un estudio titulado “CLIMA LABORAL, VALORES LABORALES Y COMPROMISO PROFESIONAL COMO PREDICTORES DE SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS”, *Journal of Nursing Management*. Italia; este estudio se desarrolla con el objetivo de establecer el efecto de algunas variables psicosociales en la satisfacción laboral de las enfermeras del centro-norte de Italia, el estudio que ejecutaron fue de tipo descriptivo transversal

correlacional múltiple, se aplicó una encuesta transversal, las participantes fueron enfermeras hospitalarias, entre los resultados encontrados se destaca que el efecto de la orientación del valor del trabajo intrínseco versus extrínseco en la satisfacción laboral fue completamente moderado por el compromiso profesional, pues el compromiso profesional y el clima laboral predijeron positivamente la satisfacción laboral de las enfermeras, asimismo la satisfacción laboral de las enfermeras está influenciada por variables contextuales y personales, en particular el clima laboral y el compromiso profesional, se enfatiza que mejorar el clima laboral puede tener un efecto positivo en la satisfacción laboral, pero se debe tener en cuenta que su efecto puede mejorarse al favorecer un fuerte compromiso profesional y al promover valores intrínsecos más que extrínsecos.

Martin Ferreres L, (14), en su tesis doctoral titulado “LA PRESENCIA DE LOS VALORES EN LA PRÁCTICA ENFERMERA” España, este estudio fue desarrollado con el objetivo de explorar los valores profesionales que están presentes en la práctica del cuidado enfermero, así como el conocimiento que tienen de los valores el profesional de enfermería, y valorar la convivencia de incluir formación específica sobre estos en los planes de formación de las instituciones sanitarias, el estudio fue de tipo cualitativo de corte etnográfico, para la recolección de datos se realizó la observación participante a enfermeras durante su práctica del cuidado y las entrevistas, así mismo, se consideraron los valores profesionales descritos por la American Association of Colleges of Nursing como el guión de observación y el marco de análisis de los datos. Los resultados obtenidos en la investigación determinaron que las enfermeras desconocen el concepto de valor profesional, sin embargo, sí identifican comportamientos y actitudes en su práctica diaria que van asociados a los valores propios de la profesión. A pesar de ello, se percibe una pérdida inconsciente en la aplicación de estos y, en mayor medida, en la práctica del valor de la dignidad humana,

por lo que se concluye que el incluir los valores profesionales en la formación de los profesionales de enfermería es necesaria ya que de esta manera se ayudará a conceptualizar la importancia de los mismos pudiendo interiorizarlos a manera reflexiva llevándolos a la práctica profesional y cotidiana.

Borhani F, Atashzadeh F, Pour M y Maani S, (15), realizan un estudio titulado “LA CORRELACIÓN ENTRE EL CLIMA ÉTICO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS EN LA UNIVERSIDAD DE CIENCIAS MÉDICAS SHAHID BEHESHTI” Medical Ethics Journal, en Tehran, Iran, con el objetivo de establecer la correlación entre el clima ético y la satisfacción laboral de las enfermeras, se realizó un estudio transversal en 79 enfermeras que trabajaban en hospitales de enseñanza afiliados a la Universidad de Ciencias Médicas Shahid Beheshti, se aplicaron tres cuestionarios: el clima ético de Victor y Cullen y el Índice de satisfacción con el trabajo, en este estudio, el análisis de datos se realizó ejecutando el software STATA versión 13 al nivel de significancia de 0.05, entre los resultados del estudio indicaron una relación significativa entre el clima ético y la satisfacción laboral de las enfermeras de tal manera que cuanto más apropiado era el clima ético desde la perspectiva de las enfermeras, mayor era su satisfacción laboral, se destaca que el ambiente de profesionalismo fue el predominante, también hubo una relación significativa entre todas las dimensiones de la satisfacción laboral con el ambiente de profesionalismo. Asimismo, se destaca que las enfermeras prestan atención a un nivel más alto de necesidades (autorrealización al orientarse en los valores éticos laborales) para su satisfacción laboral, por lo tanto, mejorar el clima ético prevaleciente puede conducir a mayores niveles de satisfacción laboral y productividad en la mayoría de las organizaciones de salud.

NACIONALES

Antecedentes Referenciales

Quintana C, (16) , en su estudio titulado “ESTILOS DE LIDERAZGO Y VALORES LABORALES EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL JOSÉ AGURTO TELLO DE CHOSICA – LIMA”; para obtener el grado académico de Magíster en Salud Pública, éste estudio se desarrolló con el objetivo determinar la relación de los estilos de liderazgo y los valores laborales en las enfermeras de dicho hospital, la técnica empleada para la recolección fue una encuesta que evalúa estilos de liderazgo en el instrumento de EVAT 30, con 30 ítems, del modelo de Schwart, de tipo cuantitativo, nivel aplicativo, la metodología que se usó fue de tipo descriptivo de un solo diseño, la población estudiada estuvo conformada por los profesionales de la enfermería del Hospital de Chosica, con una muestra compuesta por 85 licenciados de enfermería. Los resultados encontrados en este estudio reflejaron que los profesionales de enfermería, poseen valores colectivos más que individuales, así como en las enfermeras tradicionalistas se muestra la prevalencia del respeto, el perdón, la responsabilidad, la humanidad y generosidad para brindar cuidados a los pacientes y usuarios. Sometida a la prueba estadística de Tau_b de Kendall, se aprecia que hay relación significativa entre los estilos de liderazgo y valores laborales, hallando con un valor calculado de $p=,000 < .05$ a un nivel de significancia de ,015 corroborando la relación de asociación significativa entre las variables. De este modo se concluye que existe relación entre estilos de liderazgos y valores laborales en las enfermeras del hospital de Chosica.

Villarreal M, (17), en su estudio titulado “SATISFACCIÓN LABORAL Y RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL NACIONAL SERGIO ENRIQUE BERNALES COLLIQUE – COMAS”, El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales de los enfermeros del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, su estudio fue de tipo cuantitativa relacional y su diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 200 enfermeros pertenecientes al Hospital Nacional Sergio E. Bernales, los cuales cumplieron el criterio de inclusión y exclusión propuestos; para la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta. Lo resultados obtenidos fueron los siguientes: De los 200 enfermeros que equivalen al 100%, se indica que el 58% de los enfermeros se encuentran una satisfacción media, en relación a sus 4 dimensiones donde evaluación institucional 55,5% (n=111), desarrollo y capacitación 48,5% (n=97), habilidades y capacidades 50% (n=100) y condiciones laborales 53%(n=106) se encuentran en un nivel medio de satisfacción; en las relaciones interpersonales el 92% de los enfermeros se encuentran en un nivel medio, de acuerdo con sus dimensiones: compromiso laboral 58,5% (n=117) , solidaridad o cohesión 48,5% (n=97) y apoyo jerárquico 59,5% (n=119) se encuentran en un nivel medio de interacción. Por lo que se concluye que si existe relación directa entre la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales de los enfermeros del Hospital Nacional Sergio E Bernales.

Pinto L, Portugal E, (18), en su estudio titulado “FACTORES DEL EJERCICIO PROFESIONAL RELACIONADOS A LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS. CENTRO QUIRÚRGICO DEL H.R.H.D. AREQUIPA”, este estudio fue desarrollado con el objetivo de determinar la relación que existe entre los

factores del ejercicio profesional y la satisfacción laboral de las enfermeras. Para ello se tuvo una población constituida por 45 enfermeras que reunieron las características definitorias: enfermeras que acepten formar parte del estudio, de cualquier edad, enfermeras y/o enfermeros con más de un año de experiencia, nombradas(os) y contratadas(os). El estudio es de tipo descriptivo de diseño correlacional de corte transversal; para la recolección de datos se utilizó el método de la encuesta; como técnica el cuestionario y como instrumento dos formularios, el primer instrumento comprende datos referidos a características personales y factores del ejercicio profesional de la población en estudio, el segundo instrumento comprende la escala de satisfacción laboral de Sonia Palma Carillo (SL-SPC); el análisis de la información se realizó haciendo uso de las pruebas estadísticas : Chi cuadrado, el coeficiente de contingencia para el cruce de variables y la prueba de Correlación de SPEARMAN para la asociación. En relación a la satisfacción laboral global la mayoría de las enfermeras presentaron mediana satisfacción laboral (77.78%), con respecto a las dimensiones: políticas administrativas (62.22%), relaciones sociales (73.33%), y relación con la autoridad (71.11%), la mayoría presentaron mediana satisfacción laboral en comparación con las demás dimensiones, condiciones de trabajo (46.67%), beneficios laborales y remunerativos (46.67%), desempeño de funciones (44.44%) quienes también obtuvieron mediana satisfacción pero en menor porcentaje de la población. Como resultado se halló que las enfermeras presentan diferentes grados de satisfacción laboral y al aplicar la prueba estadística del test de chi cuadrado se encuentra que no hay relación en experiencia laboral y permanencia en el área, pero si existe asociación de acuerdo a la prueba de Spearman, mientras que en la variable

capacitación se logró encontrar relación y asociación según las pruebas estadísticas mencionadas.

Coba V, Morillas A, (19), en su tesis para optar la segunda especialidad, titulado “NIVEL DE MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL VÍCTOR LAZARTE ECHEGARAY, TRUJILLO”, cuyo objetivo fue relacionar el nivel de motivación y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de Emergencia del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, siendo de tipo de investigación cuantitativa, descriptiva, correccional. La muestra estuvo conformada por 43 profesionales a quienes se les aplicó el cuestionario de motivación y satisfacción laboral; los resultados obtenidos fueron los siguientes: El 51.2% obtuvieron un nivel alto de motivación laboral, el 74.4% presentan un nivel alto de satisfacción laboral. Además, se observa un valor de chi cuadrado de 10.471 con probabilidad 0.001 siendo altamente significativo, por lo tanto, se determina que la motivación está relacionada con la satisfacción laboral.

LOCALES

Tras agotar la búsqueda de trabajos de investigación de antecedentes locales tanto en los buscadores, repositorios y RENATI, no se logró encontrar alguno que cumpla con el propósito y las variables de nuestro trabajo de investigación, por ello no se consideraron en este trabajo.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. VALORES PROFESIONALES EN ENFERMERÍA

Los valores profesionales de enfermería son los fundamentos de la práctica de enfermería, sin embargo, hay una débil claridad en cuanto al significado y los atributos asociados con este constructo. Los valores son preferencias personales que se aprenden, se organizan en sistemas y determinan actitudes y comportamientos. Por ello los valores son parte de los sistemas de ética que intentan prescribir o evaluar comportamientos morales. Los valores son importantes para la función humana y la supervivencia de un individuo y están influenciados por su cultura, grupos sociales, fuerzas económicas, educación y experiencias pasadas (20).

Los valores personales se modifican cuando los estudiantes forman una identidad profesional de enfermería; adoptan nuevos valores y los expresan en comportamientos. Los valores personales pueden ser consistentes con los valores profesionales e impactar la elección de profesión de un individuo. Los valores personales y profesionales influyen de manera activa en las acciones profesionales. Cada disciplina tiene un conjunto de valores profesionales. Estos están articulados en códigos profesionales de ética. El Código de ética para enfermeras con declaraciones interpretativas de la American Nurses Association (ANA) quien articula los valores de enfermería y proporciona un código de obligaciones éticas y comportamientos específicos de la enfermería. Es indispensable que las enfermeras internalicen los valores profesionales para desarrollar y mantener una identidad profesional en un momento de dilemas o conflictos éticos crecientes. Las enfermeras necesitan articular y ejercer mejor sus valores para promover el comportamiento profesional y demostrar el valor de la enfermería para lograr resultados de salud. Se han planteado problemáticas acerca del compromiso en la fuerza laboral de enfermería de hoy; los valores compartidos son críticos para establecer un compromiso con la profesión (21).

Los valores profesionales de enfermería se han descrito como “creencias o principios que guían el comportamiento profesional. Los valores pueden reflejar la ética, las prácticas, los estándares y otras normas”. La devoción, el servicio a los demás, el

aprendizaje permanente y la dedicación a la mejora continua de la calidad se presentaron como valores fundamentales de la atención en salud. Los valores también son; estándares de acción que son aceptados por el profesional y/o grupo profesional y proporcionan un marco para evaluar creencias y actitudes que influyen en el comportamiento y actitud. Algunos valores que se han considerado o son: la dignidad humana que es el respeto por el valor inherente y la singularidad de los individuos y las poblaciones, el respeto, la autonomía, el holismo, el empoderamiento y la comunicación de la información. La dignidad humana también incluye el centrado en el paciente, el holismo, la privacidad y la confidencialidad. La integridad que involucra a la confianza / honestidad, competencia, seguridad, responsabilidad y responsabilidades. El altruismo que abarca la compasión / empatía y una preocupación desinteresada por los demás (22).

2.2.1.1. APERTURA AL CAMBIO

Las innovaciones a menudo surgen por necesidad con el fin de abordar una necesidad o una brecha en el servicio o la tecnología. La innovación es la aplicación útil para hacer un cambio en el potencial económico o social. En gran medida, la innovación se considera un proceso social y comunicativo, y la aportación de otros individuos mejora potencialmente la generación de ideas novedosas y valiosas también en las etapas iniciales de creación y desarrollo de ideas. Es importante comprender que la innovación tiene múltiples contextos, pero la esencia de la innovación, ya sea social, tecnológica u otra, es que la innovación cambia la forma en que una organización interactúa con el medio ambiente y cómo las organizaciones ven sus relaciones tanto dentro como entre otros (23).

La innovación es el proceso de desarrollar nuevos enfoques, tecnologías y formas de trabajar. Puede aplicarse a herramientas, tecnologías y procesos, o a la forma en que una organización o un individuo se comportan, trabaja o actúa. Como proceso, la innovación comprende la aparición, el desarrollo y la implementación de ideas que pueden distribuirse dentro de la organización y entre ellas. Sin embargo, se ha cuestionado si las prácticas, y no las ideas, son la principal fuente de innovación. La innovación a veces se presenta en forma de un gran avance con consecuencias de gran alcance. Muchos de los grandes inventos de la historia entran en esta categoría. Sin

embargo, las innovaciones también pueden ser incrementales en lugar de radicales. Las innovaciones incrementales implican un proceso constante de refinamiento, revisión y renovación para mejorar constantemente el resultado o el producto. Las innovaciones pueden ser técnicas, que involucran el desarrollo de un producto o proceso nuevo o mejorado, o administrativas, que involucran estructuras organizativas y procesos administrativos. Para producir enfermeras calificadas que puedan cumplir con los requisitos en el mundo globalizado; la educación de enfermería se ha vuelto imperativa para implementar estrategias innovadoras (24).

La innovación es una palabra de moda que se usa con frecuencia en la atención en salud. La innovación es fundamental para mantener y mejorar la calidad de la atención. Sin las enfermeras, la atención médica y social se paralizaría porque las enfermeras son fundamentales para la atención médica de alta calidad. Las enfermeras desempeñan un papel clave en la determinación de la calidad de la atención médica y social y permiten que las personas tomen decisiones, y en la salud pública, la promoción de la salud y la prevención de enfermedades, elementos cruciales de la atención médica futura. Se indica que la excelencia en la práctica y la innovación requieren que los equipos de liderazgo deben asumir la responsabilidad de la capacitación y el desarrollo, el reclutamiento y los sistemas de recompensa que elevan la innovación. Para que las enfermeras y enfermeros se conviertan en innovadores y empresarios en el futuro (25).

La innovación en enfermería es una fuente fundamental de progreso para los sistemas de atención de salud en todo el mundo. Y las enfermeras innovan para encontrar nueva información y mejores formas de promover la salud, prevenir enfermedades y mejores formas de atención y curación. La innovación en las aplicaciones de enfermería es extremadamente importante para mejorar la salud, prevenir enfermedades, describir y evitar los factores de riesgo, desarrollar actitudes de vida saludable y calificar los métodos de atención y tratamiento; porque la innovación ayuda a que las instituciones inventen y descubran conocimientos, métodos y servicios actualizados. Las estrategias de innovación que se utilizan en los procesos de planificación, presentación y evaluación de los servicios de enfermería se encuentran entre los elementos más efectivos que afectan la calidad de las instalaciones; porque las enfermeras tienen la responsabilidad de descubrir mejores versiones de los servicios de enfermería al mejor

costo y calidad, además de su función principal en el sistema de salud, que es la atención al paciente; y su conocimiento de lo que están haciendo y sus bases científicas; y continuo proceso de cuestionamiento de la efectividad de sus servicios (26).

La innovación comienza con una buena idea, pero es mucho más que eso. También se refiere al proceso de convertir esa buena idea en algo que se puede usar, algo que se puede implementar y lograr, y con suerte, traerá una mejor promoción de la salud, prevención de enfermedades y una mejor atención al paciente. Rogers utilizó la innovación para describir los servicios prestados por las enfermeras en el futuro. También describió el cambio como innovador, impredecible y unidireccional. Rogers vio que el futuro de la enfermería tiene el poder de cambiar el potencial de la salud de nuestros pacientes, así como el potencial social de la profesión. Rogers habló de la enfermería como siendo continuamente innovadora y cambiante; por lo tanto, al comprender en qué consiste la innovación, es posible comenzar a ver cómo la enfermería puede seguir siendo innovadora y sobrevivir como una profesión relevante. Este uso del concepto de innovación es un buen ejemplo de que la innovación es algo más que algo nuevo (27).

La innovación requiere visión, estructura, estrategia y compromiso con socios asociados y partes interesadas para evaluar el impacto de la atención y los servicios para mejorar del mismo modo la atención y los servicios. Las enfermeras innovadoras están abriendo el acceso a la atención para los desatendidos, creando sistemas para apoyar y mejorar la salud de las personas mayores que viven de manera independiente, diseñando clínicas para un acceso conveniente, mejorando la atención de madres e hijos y transformando la atención junto a la cama. Los desafíos de las tecnologías emergentes, el equilibrio entre el costo y la calidad de la atención, y la creciente escasez de enfermería requieren una consideración más profunda de la naturaleza de la innovación y de cómo funciona, cómo piensan y ven los innovadores los problemas, cómo se puede enseñar la innovación y cómo las culturas organizativas fomentan o suprimen la innovación. Para producir enfermeras calificadas que puedan cumplir con los requisitos en el mundo globalizado; la educación en enfermería se ha convertido en imprescindible para implementar estrategias innovadoras. Es importante llamar la atención sobre la importancia de proporcionar una visión de futuro común y métodos

de integración dentro de estrategias innovadoras para apoyar el desarrollo del conocimiento vocacional y las habilidades de los estudiantes de enfermería, así mismo como la de los profesionales (28).

2.2.1.2. AUTO TRANSCENDENCIA

El cuidado, el acto de cuidar, se ve a través de la historia como una parte esencial de la humanidad y del ser humano. La presencia de cuidado se define como una experiencia humana interpersonal e intersubjetiva de conexión dentro de una relación enfermera-cliente que hace que sea seguro compartirlo con otro, las enfermeras involucradas en estas situaciones experimentan una preocupación por saber que han marcado una diferencia en la vida de sus clientes. Cuando las enfermeras se sienten libres de concentrar su atención en el otro, pueden hacer una diferencia positiva para los clientes. La capacidad de prestar atención enfocada a los clientes significa dejar atrás al yo egocéntrico, incluye sacrificar sus propios recursos en beneficio del paciente. La benevolencia se refiere al rasgo del carácter o la virtud de estar inclinado a hacer el bien o actuar en beneficio de los demás, no es responsabilidad de una enfermera ir más allá de lo que dicta la profesión, pero existe un deseo inexplicable de compartir la carga y el sufrimiento de sus semejantes y tratarlos como propios. Durante estos tiempos, las enfermeras sienten inconscientemente que aquellos a quienes cuidan no son meramente individuos, sino seres humanos semejantes a ellos. La atención no está ligada a los recursos, sino que es sensible a los recursos, que los recursos no están limitados, sino que son ilimitados si uno tiene la voluntad de crearlos. En cada enfermera, existe esa bondad interior que empuja a realizar actos heroicos de autosacrificio para beneficiar a los demás (29).

Un creciente cuerpo de trabajo empírico sugiere que dar a otros es beneficioso para nuestro propio bienestar. Los beneficios emocionales derivados del gasto pro-social son un "universal psicológico". Dados estos desarrollos, es crucial preguntar por qué dar a otros es beneficioso para el propio bienestar. Una forma de explicar tales hallazgos es sugerir que los seres humanos están equipados con una tendencia pro-social inherente que nos motiva y nos recompensa por actos benevolentes. Los recientes argumentos evolutivos también han enfatizado los beneficios adaptativos de los actos pro-sociales. Pero estas explicaciones finales deben complementarse con una

comprensión de las satisfacciones psicológicas proximales que apoyan tales comportamientos. Es decir, aunque los actos pro-sociales no son, por definición, hechos para recompensas externas, pueden ser frecuentes dentro del comportamiento humano porque ambos se sienten bien en un sentido directo y se suman a una sensación de bienestar. De este modo, los actos benévolos podrían asociarse con algunas satisfacciones psicológicas muy básicas que, cuando se realizan, conducen a una mayor sensación de bienestar (30).

Aplicando la teoría de la autodeterminación, la mejora del bienestar que generalmente se deriva de los actos prosociales, está mediada por la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas de relación, competencia y autonomía. Específicamente, postularon que los actos benévolos satisfacen la necesidad de competencia, en la medida en que uno se siente eficaz para ayudar; la necesidad de relación, en la medida en que uno se siente más conectado con los demás; y la necesidad de autonomía, en la medida en que los actos prosociales son volitivos y autónomos. Cuando los actos pro-sociales fueron motivados de manera autónoma cuando se acumularon beneficios de bienestar, mientras que los motivos controlados para ayudar no dieron como resultado un mayor bienestar. Además, a través de múltiples estudios que utilizaron diversos métodos, la autonomía, la competencia y las satisfacciones relacionadas mediaron los beneficios de bienestar derivados de la conducta pro-social, y las tres necesidades tienen una contribución independiente. Los beneficios emocionales del gasto prosocial probablemente sean mayores cuando la satisfacción satisfaga las necesidades de parentesco, competencia, y autonomía. Una pregunta en la investigación actual es si la satisfacción directa de la beneficencia, el simple placer de haber contribuido con otros, también podría ayudar a explicar las mejoras en el bienestar por encima y más allá de estas otras tres satisfacciones psicológicas (31).

Mientras que el comportamiento pro-social es sobre los actos pro-sociales objetivos que realizan las personas, la beneficencia es un sentimiento subjetivo o una evaluación sobre el sentido personal del actor de haber hecho cosas buenas a otros. De hecho, la evidencia neurológica muestra que las decisiones de actuar pro socialmente activan los centros de recompensa del cerebro. Sobre la base de estos hallazgos, se podría sugerir que el "cálido resplandor de las donaciones puede ser un componente fundamental de

la naturaleza humana". Sentirse beneficioso, entendido así como la sensación de tener un impacto positivo en los demás, se podría argumentar que es una fuente directa e inherente de sentimientos de bienestar mejorados, además de las satisfacciones asociadas con la autonomía, la competencia y las satisfacciones relacionadas. Eudaimonia es un concepto que se refiere a una forma de vida que merece la pena intrínsecamente. En lugar de ser un cierto tipo de estado psicológico, la eudaimonia debe entenderse como una "forma de vida buena y satisfactoria, cuyos ingredientes contribuyen a la felicidad y al crecimiento". En consecuencia, la investigación sobre eudaimonia busca identificar formas de vida que sean virtuosas e impliquen "perseguir los fines correctos", como son los valores laborales e individuales, la eudaimonía implica inherentemente preocupaciones pro-sociales como uno de estos fines correctos. La investigación sobre aspiraciones y metas de vida ha demostrado que esforzarse por dar a otros es beneficioso para el bienestar (32).

2.2.1.3. AUTO ENGRANDECIMIENTO

Existe una necesidad bien reconocida de una estrategia sostenible de recursos humanos de salud de enfermería para garantizar una atención de calidad al paciente ante una posible escasez de personal de enfermería y déficit de personal, así como una fuerza laboral que envejece. Para las organizaciones de atención médica deseosas de atraer y retener nuevas enfermeras, la evidencia en la teoría generacional sugiere que las generaciones más jóvenes de enfermeras tienen niveles más bajos de compromiso organizacional y como resultado, es más probable que consideren abandonar una posición si son insatisfecho con su entorno de trabajo, horario o trabajo para buscar una posición más alineada con sus expectativas. El nivel más bajo de compromiso organizacional identificado como una característica de las nuevas enfermeras puede estar relacionado con valores, rasgos y expectativas específicos que pueden influir en la satisfacción a largo plazo de las enfermeras de carrera temprana (33).

La escasez de enfermeras sigue siendo una amenaza importante para la atención médica. Incrementar la retención y satisfacción de las enfermeras mediante la creación de una cultura de desarrollo profesional en las instituciones de atención médica es una forma de combatir la escasez de enfermeras. La enfermería ha evolucionado y hay un cambio de paradigma a nivel mundial. Es un cambio del servicio humanitario al

profesionalismo. El aspecto compasivo de la enfermería ya no es una virtud, sino un principio profesional con razón científica. Esto significa que todas las viejas filosofías que se originan en la disposición de los sirvientes, paramilitares y femeninas de la enfermería están muertas y la nueva filosofía proviene de un fondo científico en el que cada acción, cada sonrisa, cada intervención, cada palabra e incluso el vendaje de una enfermera tienen justificación científica. La razón por la cual el estado actual de la enfermería como una profesión privada ha sido tan deficiente es que todo lo que necesitamos, como la importancia, la buena remuneración, el respeto, etc., debe surgir a través de la enfermería y las enfermeras. La profesión debe ser sólida en liderazgo, educación y práctica para lograrlo. El hecho de que la profesión no esté prosperando como en Canadá, etc., es porque uno no puede ganar lo que usted no ofrece y uno no puede ofrecer lo que no tiene. Se requieren habilidades y energía para funcionar, se necesita una habilidad aún mayor para reclamar una recompensa adecuada por el trabajo realizado (34).

El desarrollo profesional es el continuo proceso de adquisición de nuevos conocimientos y habilidades que se relacionan con la profesión, las responsabilidades laborales o el entorno laboral, juega un papel clave en el mantenimiento de empleados capacitados, informados y motivados, independientemente de la clasificación de trabajo. Es sin duda un proceso de mejorar y aumentar las capacidades del personal a través del acceso a oportunidades de educación y capacitación en el lugar de trabajo, a través de una organización externa o al ver a otros realizar el trabajo. El desarrollo profesional ayuda a construir y mantener la moral de los miembros del personal, y está pensado para atraer personal de mayor calidad a una organización, también denominada desarrollo de personal. El desarrollo profesional también se puede referir a un compromiso constante de mantener la base de conocimientos y habilidades. Este compromiso garantiza que las habilidades y los conocimientos de una enfermera sean actuales y relevantes. Se han desarrollado varios enfoques para aumentar el desarrollo profesional entre las enfermeras. El camino es flexible, ya que puede llevarse a cabo a tiempo completo o parcial y las enfermeras pueden subir y bajar del camino en varios puntos y en diferentes instalaciones. La competencia implica que una enfermera es responsable ante la sociedad por un compromiso continuo de mantenerse actualizado y seguro en la profesión de enfermería, la competencia profesional como valores,

actitudes y prácticas que las enfermeras competentes encarnan y pueden compartir con miembros de otras profesiones (35).

La competencia se define como las capacidades de relación que las enfermeras necesitan para trabajar con clientes y colegas, el conocimiento y las habilidades para practicar la disciplina y las competencias que abarcan la comprensión del sistema de atención médica de un modo más amplio. La enfermera competente se involucra en el aprendizaje autodirigido continuo con el entendimiento de que el conocimiento y las habilidades son dinámicos y en evolución; para mantener la competencia, se debe actualizar continuamente el conocimiento, también demuestra liderazgo en enfermería y atención médica a través del entendimiento de que una enfermera efectiva puede asumir un papel de liderazgo para satisfacer las necesidades de los clientes, mejorar el sistema de atención médica y facilitar la resolución de problemas de la comunidad. El desarrollo profesional puede ser tan específico como la capacitación en habilidades o tan amplio como el desarrollo personal mejorado. El compromiso con el desarrollo profesional es esencial para que una enfermera pueda brindar atención médica segura y efectiva. El desarrollo profesional requiere un compromiso personal con el aprendizaje permanente. Cada enfermera debe asumir la responsabilidad del desarrollo personal y profesional. El desarrollo profesional es importante para las instituciones de enfermería y atención médica. Las oportunidades significativas de desarrollo profesional que se ofrecen en los lugares de trabajo de las enfermeras pueden aumentar la retención de enfermeras como la satisfacción laboral (36).

Se deben proporcionar oportunidades continuas de desarrollo profesional para que las enfermeras tengan las habilidades necesarias para brindar atención de calidad a los pacientes. El desarrollo profesional es necesario para que las enfermeras puedan mantenerse al día con los cambios tecnológicos y científicos que están ocurriendo en los entornos de atención médica. Una trayectoria profesional puede ayudar a las enfermeras a enfocar sus intereses profesionales. Fomentar el desarrollo profesional y aumentar las oportunidades de desarrollo profesional para las enfermeras, conducir a un ambiente laboral positivo puede aumentar la retención de enfermeras. El desarrollo profesional también aumenta la satisfacción laboral (37).

Esto es importante para las instituciones de atención médica porque se ha informado que las enfermeras que tienen niveles más altos de satisfacción laboral brindan atención de calidad, segura y rentable para el paciente. El desarrollo profesional se encuentra como una de las fuerzas esenciales en el componente de empoderamiento estructural, el desarrollo profesional es importante porque aumenta la atención de enfermería segura. Las enfermeras enfrentan barreras para avanzar en su desarrollo profesional. El trabajo nocturno, la escasez de personal, las cargas de trabajo pesadas, los conceptos mal definidos de enfermería y los compromisos personales crean barreras para el desarrollo profesional. Dadas estas barreras, es crucial que las instituciones de atención médica brinden orientación para ayudar a las enfermeras a desarrollar planes de desarrollo profesional, personalizados y específicos para cada unidad (38).

Se debe crear una cultura institucional que fomente el desarrollo profesional. La cultura es la suma de las creencias y valores que dan forma a una organización. Una cultura organizacional que valora el desarrollo profesional es esencial. Para que una institución de atención de la salud cree una cultura de desarrollo profesional, todas las partes interesadas deben estar de acuerdo en que dicha cultura tiene valor. Además, se debe crear una infraestructura para apoyar esta cultura. El desarrollo profesional en el entorno hospitalario supone una asociación entre la institución y el individuo que promueve el aprendizaje a lo largo de toda la vida. Las actividades de desarrollo profesional pueden mejorar el conocimiento y asegurar que las habilidades permanezcan actuales y relevantes. Las actividades efectivas de desarrollo profesional son auto-motivadas y valoradas por los individuos. Son percibidos como mutuamente beneficiosos para la enfermera y la institución (39).

2.2.1.4. CONSERVACIÓN

Una enfermera que tiene conocimiento conceptual piensa en términos de marcos conceptuales y proposiciones. Para ser considerada formalmente verdadera y teóricamente sólida, sus conceptos deben estar claramente definidos y las propuestas son lógicamente coherentes entre sí. Tener conocimiento empírico significa, por ejemplo, que la enfermera tiene un conocimiento objetivo de un paciente particular o que conoce invariaciones estadísticas con respecto a grupos de pacientes. Si su

sentimiento coincide con el sentimiento del paciente sobre sí mismo, se puede decir que tiene conocimiento metafórico, incluso si el paciente no expresa su sentimiento metafóricamente (40).

Estos sistemas de creencias, que comprenden conocimiento conceptual, empírico y metafórico, pueden ser implícitos o explícitos en enfermería. Las creencias implícitas no están articuladas, mientras que las explícitas están articuladas. De acuerdo con esta concepción, el sistema de creencias cubre un área de conocimiento más amplia que la que abarca la concepción clásica, que se centra principalmente en el conocimiento empírico articulado y, en cierta medida, conceptual. El conocimiento procesal, finalmente, se refiere a los procedimientos y actos implementados en las diferentes fases del proceso de enfermería. Tener conocimientos de procedimiento significa dominar las técnicas requeridas y saber cómo actuar en las diferentes fases del proceso de enfermería. Por ejemplo, una enfermera que observa cuando un paciente necesita consuelo y también logra que se sienta mejor, puede decirse que tiene conocimientos de procedimiento (41).

En la práctica de enfermería, los valores, creencias y procedimientos se integran en la acción a través de esquemas de acción, una base de orientación, teorías implícitas y explícitas. El concepto de "esquema de acción" fue introducido por Piaget, quien lo usó para referirse a algún tipo de hábitos o modelos de acción, mediante los cuales un organismo actuante tiende a enfrentar situaciones similares. Si bien el esquema de acción de Piaget parecía no estar articulado en gran medida, el término "orientación a la acción" se refería a una forma más articulada de confrontar al mundo; dicha orientación es el control de la acción a lo largo del proceso de acción e implica investigar la situación, aclarar el objeto de la necesidad real, investigar medios alternativos para lograr el objetivo, el control y la revisión (42).

El término "teoría implícita" fue utilizado por Hunt, quien lo usó para referirse a las creencias de la practicante sobre su trabajo, sus conceptos principales, sus modelos correspondientes, es decir, modelos de interacción y sus metáforas. Como el término "teoría implícita" implica, estos elementos no están articulados y se integran en la acción. Hunt mismo hizo hincapié en la importancia de hacer explícitas las teorías implícitas. Cuando las teorías implícitas se convierten en "teorías explícitas", pueden

usarse conscientemente como medio de reflexión. Solo cuando una enfermera tiene teorías explícitas puede convertirse en lo que Schon llama un practicante reflexivo. La naturaleza y los roles de los conocimientos prácticos y teóricos de enfermería se pueden resumir en las siguientes conclusiones (43).

El conocimiento práctico de enfermería se puede ver como una integración del conocimiento de valor, las creencias verdaderas y el conocimiento de procedimientos en la acción de enfermería. El conocimiento práctico de enfermería no está articulado en gran medida, está implícito en la acción y se manifiesta en la acción. El conocimiento teórico de la enfermería se puede ver como una concepción de la enfermería, sus elementos y sus fases, sus valores básicos y sus principios rectores. En su forma articulada, los conocimientos teóricos de enfermería, se organiza en conceptos, modelos, proposiciones y recomendaciones. El papel del conocimiento teórico es intelectual: nos ayuda a pensar y entender. Pero en una disciplina de práctica, el esfuerzo intelectual también está vinculado a la práctica, es decir, la comprensión de los fenómenos de enfermería y la capacidad de pensar y reflexionar en y sobre la enfermería nos ayuda a mejorar la práctica de enfermería. Los conocimientos teóricos y prácticos constituyen dos modos distintos de conocer e indagar en la disciplina de enfermería. Aunque en la práctica pueden muy bien relacionarse entre sí, uno no es, por definición, reducible al otro. La siguiente tesis constituye el punto de partida para el siguiente paso de la argumentación: "La tradición es el principal organizador del conocimiento práctico de enfermería, mientras que la ciencia es el principal organizador del conocimiento teórico de enfermería" (35).

Dado que existen grandes áreas del conocimiento práctico de enfermería son tácitos, no articulados y no proposicionales, todo el conocimiento no está organizado en conceptos, modelos y teorías explícitos, es imposible, en la práctica y en principio, formular totalmente un arte práctico en conceptos articulados. Esto significa que hay áreas de conocimiento práctico que no se pueden transmitir, enseñar y aprender de manera conceptual. Los elementos tácitos del conocimiento práctico requieren su propio canal de comunicación y este canal es la tradición. Se puede decir que el conocimiento práctico tiene un nivel tanto personal como colectivo (29).

En el nivel personal, el conocimiento práctico de enfermería se organiza en la acción de cada enfermera individual. Su conocimiento práctico está formado por sistemas de acción que ha desarrollado a través de la educación y la práctica. Estos sistemas de acción integran sus valores, creencias y procedimientos. Cuando una enfermera ha integrado los valores morales fundamentales de la enfermería, puede analizar las situaciones de enfermería en términos de conceptos y principios éticos y actuar de acuerdo con ellos. Por último, el conocimiento moral personal significa que la enfermera ha integrado los valores morales en su personalidad, su carácter y su identidad profesional. Tener conocimiento personal en términos de un sistema de creencias significa tener teorías implícitas y explícitas sobre los pacientes, la acción de enfermería, el entorno de enfermería y usted mismo como enfermero, lo que puede utilizarse en las diferentes fases del proceso de enfermería (34).

Un sistema personal de conocimientos de enfermería procesal incluye las habilidades y capacidades de la enfermera individual: habilidades de observación, habilidades de análisis, habilidades de comunicación, habilidades técnicas, etc. Estos valores, creencias y procedimientos se manifiestan en la forma en que la enfermera se enfrenta a cada situación individual, el conocimiento práctico de enfermería en un nivel elemental suele ser rígido e inflexible, mientras que el conocimiento práctico de alto nivel se caracteriza por ser flexible, creativo e intuitivo. Podríamos decir que la enfermera que tiene poco conocimiento práctico solo tiene acceso a unos pocos sistemas de acción, y usa los mismos sistemas de acción independientemente de la situación y del paciente. Una enfermera con conocimientos prácticos a un alto nivel tiene acceso a una variedad de sistemas de acción y puede modificar sus acciones con respecto al paciente y la situación (23).

El conocimiento práctico, como un sistema integrado de valores, creencias y procedimientos manifestados en acción, se basa en gran medida en la experiencia y la intuición, la madurez personal y la familiaridad con una variedad de situaciones de enfermería, así como en el conocimiento conceptual y abstracto que se puede utilizar como medios de reflexión y análisis. Aunque cada enfermera tiene que crear su propio fondo de conocimiento práctico, nunca empieza desde cero. Antes de ella, generaciones de enfermeras han desarrollado y transmitido sistemas de práctica de enfermería que han comprendido valores, creencias y procedimientos. Así, se ha

formado un fondo de conocimiento práctico colectivo de enfermería: la tradición de enfermería. La tradición de enfermería consiste entonces en valores colectivos, creencias y sistemas de procedimientos, organizados en la práctica de enfermería (38).

Existen tradiciones primarias y secundarias, tradiciones primarias que significan aquellas que no se pueden separar de la forma en que se entregan, y tradiciones secundarias que significan tradiciones que, en principio, pueden transmitirse de manera discursiva. La práctica de enfermería tiene tradiciones primarias y secundarias. Muchos de los valores, principios, modelos de acción y teorías implícitas en enfermería pueden, sin duda, ser explícitos y transmisibles de manera discursiva. Por lo tanto, los elementos de las tradiciones secundarias de enfermería, a lo largo del siglo pasado, se han transmitido a través de libros de texto y conferencias. Por otro lado, los elementos del conocimiento práctico inherentes a las tradiciones primarias de la enfermería no se pueden transmitir de esta manera. Intuición, empatía y experiencia, por instancia, no puede ser transmitido solo por textos discursivos; la alumna de enfermería necesita algún tipo de confrontación con estos fenómenos, necesita participar en enfermería y en situaciones de la vida que requieren estos aspectos del conocimiento práctico (39).

La madurez moral, la responsabilidad y la identidad profesional también son ejemplos de aspectos del conocimiento práctico que requieren algo más que comunicación discursiva para ser transmitidos de una generación de enfermeras a la siguiente. La empatía se transmite en gran medida a través de la empatía, la responsabilidad a través de la responsabilidad: no pueden estar totalmente separados de la forma en que se entregan. La tradición es en muchos sentidos un poder conservador de la práctica de enfermería. En la literatura hermenéutica, donde "tradición" es un concepto central, se dice que la tradición transmite un "horizonte para la comprensión", una especie de "conocimiento previo", sin el cual no es posible la comprensión; determina la forma en que una persona interpreta el mundo y se orienta en situaciones de acción (26).

2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS

La satisfacción laboral es uno de los principales temas de la gestión moderna, ya que toma interés en mejorar la productividad y la eficiencia de los empleados a través de la satisfacción que reciben de los atributos de su trabajo. La satisfacción general con el trabajo presenta las actitudes y sentimientos de una persona en términos de las condiciones de trabajo con las que se enfrentan. Más específicamente, la satisfacción laboral incluye qué tan satisfecha se siente la persona con respecto a una serie de características laborales, incluida la naturaleza de su trabajo como tal, su remuneración según las condiciones laborales y las perspectivas de desarrollo profesional. La satisfacción laboral, sin embargo, también depende de las personas en función de sus necesidades y sus características personales. Son diferentes dimensiones que pueden influir y determinar los niveles de satisfacción del individuo (44).

2.2.2.1 SATISFACCIÓN CON LA ACTIVIDAD LABORAL

El tema del bienestar de los empleados y el desempeño laboral ha sido discutido en un sentido amplio en relación con la tesis del trabajador feliz/productivo. El problema también se ha visto de manera más restringida como la conexión entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral. De acuerdo con la tesis del trabajador feliz / productivo, la tendencia de las personas infelices a enfatizar los aspectos negativos de su trabajo lleva a un rendimiento laboral más bajo. Esto se aplica especialmente en trabajos que requieren interacción social con compañeros de trabajo o clientes. Los trabajadores descontentos también pueden tener efectos secundarios negativos en el desempeño de otros empleados (45).

La satisfacción laboral es una medida más estrecha del bienestar que la felicidad porque cubre solo el bienestar relacionado con el trabajo. Sin embargo, las medidas de satisfacción laboral han sido fácilmente disponibles y una extensa literatura ha examinado las conexiones de la satisfacción laboral con el desempeño. Hay varios canales a través de los cuales la satisfacción laboral (o, más generalmente, el bienestar) puede afectar la productividad. Primero, existe el impacto directo en la productividad medida de una persona (por ejemplo, las calificaciones del supervisor). Esto puede ser el resultado de una menor tendencia a una desviación consciente o inconsciente, es

decir, una menor tendencia a ralentizar el trabajo. En segundo lugar, los trabajadores satisfechos también pueden exhibir más ciudadanía organizativa y menos comportamiento organizativo contraproducente. También pueden tener una menor tendencia a golpear y emprender otras acciones organizacionales. En tercer lugar, hay efectos positivos en la productividad a través de la disminución del ausentismo (46).

Los trabajadores que están insatisfechos con su trabajo pueden tener una mayor tendencia a desarrollar enfermedades o incluso permanecer ausentes del trabajo sin enfermedad. Si bien está ausente, la productividad de una persona es, por supuesto, cero, e incluso si se encuentra un sustituto o si los otros trabajadores pueden compensar el trabajo del empleado ausente, es probable que la productividad disminuya. Cuarto, la insatisfacción laboral lleva a dejar de lado las intenciones y las separaciones reales. Las renunciaciones y la posterior contratación de reemplazo crean costos para las empresas que pueden aparecer como una productividad más baja, incluso cuando son los menos productivos los que se van. Finalmente, se ha argumentado que la satisfacción laboral está relacionada con menores tasas de accidentes, lo que debería conducir a una mayor productividad. Un accidente causa una pérdida directa de producción para el trabajador involucrado, pero también puede causar interrupciones más amplias en el proceso de producción (47).

2.2.2.2 TENSION RELACIONADA CON EL TRABAJO

Es la tensión causada o empeorada por el trabajo, se refiere a cuando una persona percibe el ambiente de trabajo de tal manera que su reacción implica sentimientos de incapacidad para hacer frente. Puede ser causado por presiones / plazos / amenazas / ansiedades percibidas / reales en el entorno de trabajo. "El estrés se produce cuando un individuo percibe un desequilibrio entre las demandas que se le imponen, por una parte, y su capacidad para hacer frente a la otra. A menudo ocurre en situaciones caracterizadas por bajos niveles de control y apoyo" (48).

Las auditorías de peligros que conducen al estrés en general se han integrado en los sistemas de salud y seguridad. Esto se debe en parte al hecho de que el estrés también tiene implicaciones para la gestión de recursos humanos, la gestión de las bajas por enfermedad y la salud ocupacional en general. Las personas se comportan de manera

diferente cuando están bajo presión: algunas personas se sienten muy amenazadas pero se lo guardan para sí mismas; otros se comportan de manera muy agresiva, sin reconocer que su comportamiento es causado por el estrés; otros reaccionan al mismo problema de manera bastante calmada, sintiéndose no amenazados y relajados; otros que son muy conscientes de sus estados de ánimo informan que no están muy estresados por el problema, pero que disfrutan de su desafío; otros tienen una tolerancia muy baja a cualquier amenaza, por lo que encuentran que las demandas más pequeñas y sencillas son bastante amenazadoras y comienzan a sentirse estresadas tan pronto como se hacen estas demandas (49).

No es fácil establecer el grado en que el ambiente de trabajo y los factores fuera del trabajo contribuyen al nivel de estrés de una persona. Alguien que está experimentando eventos estresantes en la vida puede descubrir que él o ella es menos capaz de hacer frente a las demandas y los plazos en el trabajo, aunque el trabajo no sea la causa y nunca antes había sido un problema. Los lugares de trabajo que tienen buenas comunicaciones, relaciones respetuosas y sistemas de trabajo saludables pueden ayudar a las personas a reconocer y manejar el tipo de estrés que puede tener más de una causa; tales lugares de trabajo tienden a obtener los mejores resultados para lograr una fuerza laboral saludable y productiva (50).

2.2.2.3 COMPETENCIA PROFESIONAL

La competencia es considerada como la capacidad de aplicar conocimientos y habilidades a un cierto nivel de independencia y autonomía. También se usa en perfiles de educación o capacitación para ciertos grupos profesionales, como enfermeros especialistas, y en el diseño de programas educativos, especialmente en educación y capacitación vocacional. Aunque estas aplicaciones son bastante sencillas, se han desarrollado diferentes perspectivas teóricas, que se contradicen entre sí en varias dimensiones. Algunos autores destacan la importancia de la naturaleza integral del concepto de competencia, mientras que otros separan los conocimientos, las habilidades y las actitudes (51).

Otro tema importante es la distinción entre educación orientada a la competencia y basada en la competencia que tiene implicaciones importantes en la medida en que los

principios del desarrollo de la competencia se implementan en programas educativos. Las nociones de competencia han entrado en esta práctica diversa de muchas maneras. La pregunta principal es si las concepciones de la competencia profesional han ayudado a la práctica del aprendizaje profesional y práctico. Lo que funcionó y lo que no funcionó, existen tres enfoques de conceptualización de la competencia que se han utilizado en diferentes contextos y que tienen amplias implicaciones para el aprendizaje profesional basado en la práctica (52).

Competencia y funcionalismo conductista, que destaca la importancia de determinar específicamente las discrepancias entre la competencia real y la deseada, lo que conduce a la capacitación de habilidades a veces minúsculas, un escollo importante de este enfoque es la fragmentación del aprendizaje; la competencia como ocupacionalismo integrado, que es visible en los marcos de calificación actuales y los enfoques de educación basados en la competencia en los que se destaca que el conocimiento, las habilidades y las actitudes deben integrarse en el currículo, la enseñanza, el aprendizaje y las pruebas. Competencia como profesionalismo situado, lo que indica que la competencia solo adquiere significado en un contexto determinado; un escollo importante aquí es el holismo, cuando los detalles de la competencia están cubiertos por las expresiones genéricas de las habilidades de las personas, lo que puede ser suficiente en los procesos de desarrollo personal, pero no para fines de certificación profesional (53).

2.2.2.4 PRESIÓN DEL TRABAJO

La satisfacción laboral se refiere a la actitud y sentimientos que las personas tienen y optan en su trabajo. La satisfacción laboral es uno de los factores más importantes que determinan la eficiencia y la productividad de los recursos humanos. La atención de salud es una industria que requiere mucha mano de obra y los grupos de profesionales de atención de salud más grande son las enfermeras. En los últimos años, uno de los principales objetivos del sistema de prestación de asistencia médica ha sido la prestación de atención de calidad. Sin embargo, aún queda un desafío fundamental para lograr un mejor resultado para el paciente (45).

Como miembros clave del equipo de atención médica, la satisfacción laboral de las enfermeras desempeña un papel importante en la prestación de atención médica de alta calidad. Como profesión de atención médica más grande del mundo, no hay duda de que las enfermeras son clave para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). A menudo, las enfermeras son los únicos profesionales de la salud accesibles a muchas personas en su vida, y abordar su satisfacción es un tema muy importante, las enfermeras son la columna vertebral del sistema de atención médica ya que desempeñan un papel vital en la promoción del programa de atención de salud del país al contribuir con su propia participación para el logro de los ODS (47).

Lo que conlleva muchas veces a una excesiva presión asistencial atendida a lo largo del año laboral, en parte debida al escaso número de suplencias cuando se quiere optar por las realizaciones de capacitaciones que promuevan el mejoramiento profesional, puede ser una causa de la valoración tan negativa de la dimensión exceso y demanda laboral. Habría que plantearse las consecuencias de este ahorro de suplencias e intentar mejorar los incentivos logrados conseguidos por los favorables resultados empleando estas suplencias para facilitar la asistencia a cursos y a otras actividades (54).

2.2.2.5 PROMOCIÓN PROFESIONAL

En el ámbito de la promoción profesional se le considera como una de las dimensiones peor valoradas, sobre todo por el personal no sanitario y, teniendo en cuenta el lugar de trabajo. Los profesionales de la salud, en especial las enfermeras probablemente son los que tienen menos acceso a la formación continuada, en parte por los cambios de turnos en su jornada laboral que influye en la disponibilidad de horarios en los que puede enriquecer sus conocimientos y porque la mayor parte de la formación va dirigida prioritariamente a los profesionales de otros equipos. Sin embargo, actualmente, la enfermería tiene una formación continuada específica de la función que desempeña en el centro de salud lo que de cierto modo mejora esta dimensión. (55)

Se dice que la promoción profesional podría mejorar si todos los trabajadores participaran en labores adicionales a sólo la consulta, obteniendo de esa manera un reconocimiento por parte de la Dirección. Considerando que el reconocimiento no

debe suponer una sobrecarga de las labores habituales si no por el contrario debe de estar inmerso en sus actividades continuadas del trabajador (54).

2.2.2.6 RELACIÓN INTERPERSONAL CON SUS JEFES

La relación interpersonal de un trabajador con su jefe es una amplia revisión de estudios e investigaciones sobre la satisfacción laboral en enfermeras, dichas investigaciones en su mayoría concluyeron que es sin lugar a duda una de las variables más frecuentes analizadas la relación líder–miembro. Dichas investigaciones hacen mención y énfasis en que el liderazgo organizacional es una gran influencia en las actitudes de los trabajadores y además en el resultado de la satisfacción laboral. Esta relación ha sido especialmente estudiada desde la teoría del intercambio líder-miembro, encontraron que el intercambio líder- miembro tiene un efecto significativo y positivo en la satisfacción laboral (56).

Una dimensión pilar de la relación líder-miembro es el desarrollo de generar confianza del trabajador hacia su jefe, lo que a su vez resulta como un indicador para que un jefe será percibido por trabajadores de la salud como alguien fidedigno y honesto en la medida en que muestre integridad, siendo justo en la toma de decisiones, siendo benevolente, es decir, mostrando interés por el bienestar de sus trabajadores y, en menor grado pero no inherente el ser competente en su quehacer (57).

2.2.2.7 RELACIÓN INTERPERSONAL CON LOS COMPAÑEROS

Dentro de una organización o empresa, como también en el ámbito hospitalario y a su vez en todo contexto social, se forman relaciones entre los trabajadores que la constituyen. El trabajo es considerado muchas veces como si fuera un segundo hogar. Ya que es ahí donde transcurre gran parte de las horas del día, volviéndose muchas veces los colegas y jefes como una segunda familia. Por esta razón se convierte en una relación positiva o negativa teniendo gran influencia en la conducta y comportamientos, así como en la satisfacción laboral del trabajador (58).

En nuestra actualidad, es frecuente observar cada vez más problemas de insatisfacción laboral entre el personal de enfermería de los hospitales o centros de salud, en gran medida debido a problemas de organización del trabajo en las unidades

laborales y su propia gestión, además de la falta de dialogo y buena comunicación, comprendida desde la escucha activa, la empatía y la autenticidad, que son sin duda habilidades que ayudarían a transmitir dichos conflictos y mejorar la satisfacción laboral en el profesional de enfermería; puesto que la comunicación del enfermero con sus colegas y superiores es considerada junto a las buenas relaciones interpersonales y la interacción social, como requisitos indispensables para sentirse a gusto en su centro de labor (59).

2.2.2.8 CARACTERÍSTICAS EXTRÍNSECAS

La satisfacción laboral de enfermería es un fenómeno multidimensional influenciado por muchas variables. La insatisfacción laboral se ha citado con frecuencia como la razón principal de una alta tasa de ausentismo y rotación de enfermeras, lo que representa una amenaza para la capacidad de una organización de atención médica para brindar atención de calidad al impedir su eficiencia y efectividad. Las percepciones de las enfermeras sobre la satisfacción con sus trabajos tienen un impacto positivo en la calidad de servicio percibida por el cliente en los servicios de atención de salud (50).

El personal de enfermería en la mayoría de las instituciones médicas es el personal más infravalorado a pesar de que estas son las personas que cuidan a nuestros seres queridos durante todo el día cuando son hospitalizados. Actualmente, las enfermeras parecen estar menos satisfechas debido a muchos factores no identificados, y por lo tanto, existe una amenaza constante de desgaste. La profesión de enfermería tampoco puede atraer a un número adecuado de hombres y mujeres debido a los salarios que no son bien remunerados, el horario de turnos y la percepción social de las enfermeras; en la actualidad, varias enfermeras están abandonando su profesión y están tratando de unirse a otros campos que no son enfermeras u otras ramas que no son de ámbito asistencial (48).

El lado emocional de la enfermería no es solo hacer una diferencia en la vida de los pacientes. También podría ser una de las razones clave por las que una enfermera decide seguir una carrera como esa. Es cierto que las habilidades técnicas como cambiar los vendajes y administrar medicamentos son tareas fundamentales para una

enfermera. Sin embargo, el mayor impacto de la enfermería a menudo proviene del trabajo social y emocional que realizan las enfermeras. La investigación muestra que el altruismo de las enfermeras es uno de los motivadores más fuertes para elegir su carrera. Las enfermeras disfrutaban cuidando a los demás, especialmente a aquellos que son vulnerables y más necesitados. Algunos relacionan el valor del cuidado con la espiritualidad y el cumplimiento de un propósito superior. Para otros, satisface sus necesidades personales para una carrera significativa (51).

2.2.2.6 MONOTONÍA LABORAL

Una enfermera encuentra satisfacción transformando las vidas de sus pacientes psiquiátricos. Ella dice: "Me encantó tener la oportunidad de enseñar a mis pacientes que podrían aprender nuevas formas de sobrellevar la situación, que con los apoyos adecuados en su lugar podrían hacer un plan y comenzar a trabajar para la recuperación". En una encuesta, más de dos tercios de los estudiantes de enfermería dijeron que el cuidado era la característica esencial de la enfermería, los participantes observaron que las enfermeras que más se preocupaban eran más competentes como resultado. Los mismos estudiantes destacaron el valor de desarrollar conexiones y confianza con los pacientes. "El cuidado conduce a la confianza, lo que resulta en un impacto positivo para el paciente". Prestar más atención al aspecto emocional no solo puede mejorar la satisfacción en el trabajo de enfermería, sino que también ayuda a que los pacientes que no reciben servicios puedan acceder a la atención médica. Al ganar su confianza y mejorar su educación sobre la salud, las enfermeras pueden ayudar a los pacientes a volver a comprometerse con el sistema de salud y obtener la atención que necesitan. Es probable que muchas enfermeras puedan señalar los momentos en que su atención ha tenido un impacto en la calidad de vida de un paciente y lo gratificante que es para la enfermera (50).

2.3. MARCO CONCEPTUAL

VALORES, son principios o creencias que influyen en el comportamiento. Los valores son "creencias fundamentales que guían y motivan actitudes y acciones". Implica una estrecha conexión entre creencias y valores que influyen en nuestras actitudes y comportamiento. Es una creencia duradera de que un modo específico de conducta o estado final de existencia es personal o socialmente preferible a un modo de conducta o fin opuesto o inverso estado de existencia; aunque los valores tienden a ser estables, pueden cambiar o desarrollarse. Argumentó que los valores tienen componentes cognitivos, afectivos y conductuales: lo que una persona piensa que es deseable; lo que una persona siente es deseable; y la acción que resulta de estos pensamientos (60).

VALORES PERSONALES, son convicciones básicas de lo que es correcto, bueno o deseable, y motivan el comportamiento social y profesional" y que los valores, por lo tanto, proporcionan "estándares de vida", son criterios aprendidos, está influenciada por: la cultura, la sociedad (incluidas sus instituciones) y la personalidad como antecedentes clave de los valores humanos. otras influencias son: la familia y su educación, los amigos, el sistema de religión / creencias, la cultura, los medios de comunicación, la educación y las experiencias de vida (61).

VALORES DE ENFERMERÍA, se basa en seis valores: cuidado, compasión, competencia, comunicación, coraje y compromiso. Cuidado, atención de ayuda a la persona y a la comunidad, que sea adecuada y consistente, en todas las etapas de su vida. Compasión, tendencia a ayudar a las personas que sufren dolor. Competencia, capacidad de comprender las necesidades sociales y de salud de un individuo, tener la experiencia, el conocimiento clínico y técnico para brindar atención y tratamientos efectivos basados en la investigación y la evidencia. Comunicación, aportar información y entendimiento de todo lo relacionado la salud de la persona, Coraje nos

permite hacer lo correcto para las personas que cuidamos, hablar cuando tenemos inquietudes y tener la fortaleza y visión personal para innovar y adoptar nuevas formas de trabajo. Compromiso, concentrar esfuerzos y recursos de forma persistente en actividades que conducen a fines personales e institucionales que son beneficiosos o favorables (62).

VALORES ORGANIZACIONALES, son ideas que guían el pensamiento y las acciones organizacionales, representan la base sobre la cual se forma la institución, mantiene una unidad de propósito, son apropiados al momento, al lugar y al entorno en el que operará la organización, permiten que otros sepan qué es, por qué se ha creado y en qué se diferencia de otras instituciones (63).

VALORES PROFESIONALES, son aquellas representaciones cognitivas de necesidades universales que se expresan por medio de los logros y metas establecidas de algún modo de forma jerárquica, los cuáles se manifiestan en el ámbito laboral. Del mismo modo que se determina como la relación establecida entre las necesidades personales y profesionales con las metas, lo que conlleva a influir sobre las valencias y satisfacción laboral (64).

HUMANISMO, significa valorar al ser humano y la condición humana, está se relaciona con la generosidad, la compasión y la preocupación por la valoración de los atributos y las relaciones humanas (65).

BENEVOLENCIA, es la cualidad de ser bueno con los que te rodean, las acciones que realiza deben de beneficiar a los demás, incluso si su bienestar se ve comprometido (65).

COMPASIÓN, sentimiento de tristeza que produce el ver padecer a alguien y que impulsa a aliviar su dolor o sufrimiento, a remediarlo o a evitarlo (65).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. HIPÓTESIS PRINCIPAL

La relación entre los valores profesionales y la satisfacción laboral en enfermeras es que: a mejores valores profesionales; mayor satisfacción laboral en enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019

3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

1. La relación entre los valores profesionales en referencia a la **apertura al cambio** y la satisfacción laboral en enfermeras es que: a mejores valores profesionales en referencia a la **apertura al cambio**; mayor satisfacción laboral en enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019
2. La relación entre los valores profesionales en referencia a la **auto transcendencia** y la satisfacción laboral en enfermeras es que: a mejores valores profesionales en referencia a la **auto transcendencia**; mayor satisfacción laboral en enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019
3. La relación entre los valores profesionales en referencia al **auto engrandecimiento** y la satisfacción laboral en enfermeras es que: a mejores valores profesionales en referencia al **auto engrandecimiento**; mayor satisfacción laboral en enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019
4. La relación entre los valores profesionales en referencia a la **conservación** y la satisfacción laboral en enfermeras es que: a mejores valores profesionales en referencia a la **conservación**; mayor satisfacción laboral en enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019

3.3. VARIABLES DEL ESTUDIO

VARIABLE INDEPENDIENTE:

Valores profesionales

VARIABLE DEPENDIENTE:

Satisfacción laboral

VARIABLES DE INTERVINIENTES:

Edad

Número de hijos

Estado civil

Experiencia laboral

Estudio de especialidad/post grado

Si labora en otro lugar

3.3.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE 1: VALORES PROFESIONALES

| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DIMENSIONES | DEFINICIÓN OPERACIONAL | SUB DIMENSIONES | INDICADORES | TIPO DE VARIABLE | ESCALA |
|--|--|---------------------|--|---------------------------------------|--|---------------------|--|
| VALORES PROFESIONALES | Son creencias, opiniones y convicciones que orientan la forma en que se desarrollan las actividades laborales del profesional de enfermería, son estructuras de pensamiento que precisan las cualidades y atributos del desempeño profesional. | Apertura al cambio | Es la capacidad de enfrentar las diversas circunstancias, bajo la posibilidad de adoptar nuevas acciones o renovaciones que permitan el avance en la dirección deseada | Estimulación | Búsqueda de variedad al trabajo. | Cualitativo ordinal | Ordinal, llevado a la escala de razón y proporción por asignación de valores numéricos a las opciones de respuesta |
| | | | | | Actitud activa que contagia energía. | | |
| | | | | | Preferencia por los retos y lo novedoso | | |
| | | | | Hedonismo | Horario, cercanía y comodidad | | |
| | | | | | Disfrute, actividad que llena la vida | | |
| | | | | | Relación con otras personas y pasarla bien | | |
| | | | | Auto dirección | Preferencia por trabajar solo y evitar decidir con otros | | |
| | | | | | Búsqueda de nuevas formas para hacer mejor el trabajo | | |
| | | | | | Preocupación por actualizarse y ser eficiente | | |
| | | Auto transcendencia | Capacidad para centrar el ejercicio profesional en hacer algo en beneficio de los demás. | Benevolencia | Importancia por el bienestar del equipo de trabajo | | |
| | | | | | Importancia por la confianza con los compañeros de trabajo | | |
| | | | | | Importancia por la lealtad hacia la empresa y al grupo | | |
| | | Universalismo | | | Ayuda a los demás, aún sin conocerlos | | |
| Importancia por el progreso y bienestar | | | | | | | |
| Búsqueda de la igualdad de trato y oportunidades | | | | | | | |
| | | | Logro | Propensión a sobresalir y ser exitoso | | | |

| | | | | | | | | | |
|--|--|-----------------------|---|-------------|--|--|--|--|--|
| | | Auto engrandecimiento | Es concentrarse en las actividades profesionales que puedan generar mejoras de tipo personal, en competencias, en fama, en posición de poder o en posición de bienes materiales | | Propensión por ser un ejemplo para los demás | | | | |
| | | | | | Importancia por alcanzar el reconocimiento | | | | |
| | | | | Autoridad | Afición por manejar a la gente | | | | |
| | | | | | Interés por tener una imagen de superioridad | | | | |
| | | | | | Importancia por acumular bienes de valor | | | | |
| | | Conservación | Es mantener, y continuar la práctica de costumbres en el quehacer profesional por considerarla buena, segura y favorable. | Conformidad | Seguir las reglas y procedimientos | | | | |
| | | | | | Mantener el control de los impulsos | | | | |
| | | | | | Ser cordial y educado con todas las personas | | | | |
| | | | | Tradición | | | Propensión a hacer las cosas que otros hacen | | |
| | | | | | | | Respeto a las costumbres y tradiciones | | |
| | | | | | | | Proceder de la forma habitual | | |
| | | | | Seguridad | | | Importancia por tener dinero para cubrir gastos | | |
| | | | | | | | Importancia por mantener la integridad física | | |
| | | | | | | | Importancia por ser parte de un equipo y/o empresa | | |

VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DIMENSIONES | DEFINICIÓN OPERACIONAL | INDICADORES | TIPO DE VARIABLE | ESCALA |
|------------------------------------|--|---------------------------------------|---|--|---------------------|--|
| SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS | Es el grado de conformidad de la enfermera respecto a la actividad laboral que realiza, su entorno, las condiciones de trabajo y los reconocimientos / logros que obtiene. | Satisfacción con la actividad laboral | Estado emocional positivo o placentero frente a la actividad laboral realizada | Satisfacción con el trabajo | Cualitativo ordinal | Ordinal, llevado a la escala de razón y proporción por asignación de valores numéricos a las opciones de respuesta |
| | | | | Interés por el trabajo | | |
| | | | | Valor por lo que hago | | |
| | | | | Trabajo acorde a capacidad y preparación | | |
| | | Tensión relacionada con el trabajo | Sensación de temor, urgencia e incertidumbre al realizar determinado trabajo | Responsabilidad en el hospital | | |
| | | | | Cansancio al final de la jornada | | |
| | | | | Pensar en el trabajo fuera de este | | |
| | | | | Empleo de toda la energía y capacidad | | |
| | | Competencia profesional | Sensación de poseer las habilidades y destrezas para realizar determinada tarea | Perturbación del ánimo, salud o sueño | | |
| | | | | Sensación de no estar capacitado | | |
| | | | | Sensación de no tener suficientes recursos | | |
| | | Presión del trabajo | Demanda y exigencia permanente en el trabajo por encima de lo cotidiano | Estrés o tensión por la competitividad | | |
| | | | | Sensación de falta tiempo en el trabajo | | |
| | | Promoción profesional | Mejoras de las condiciones laborales y mayores privilegios y reconocimientos | Sensación de trabajo excesivo | | |
| | | | | Oportunidad para aprender | | |
| | | | | Reconocimiento reconfortante | | |
| | | | | Posibilidades de promoción profesional | | |
| | | Relación con jefes | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|---|--|---|--|--|
| | | Relación interpersonal con sus jefes/as | Trato respetuoso justo y cordial por parte de los jefes | Logros que esperan de mi trabajo. | | |
| | | Relación interpersonal con los compañeros | Conformidad en el trato con los compañeros de trabajo | Las relaciones con compañeros | | |
| | | Características extrínsecas de estatus | Retribuciones y reconocimiento acorde al nivel de preparación y a las características de las tareas realizadas | Independencia para organizar el trabajo | | |
| | | | | Sueldo adecuado | | |
| | | Monotonía laboral | Tareas repetitivas y mecánicas que se realiza en la jornada laboral | Variación del trabajo | | |
| | | | | Problemas personales de compañeros | | |

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Como método general se utilizó el método científico; porque se valoraron de forma sistemática las variables basadas en teorías de valor científico y se probaron hipótesis, asimismo si se repite todo el proceso se garantiza que se obtendrán los mismos resultados; también existe la opción a la falsabilidad de las teorías y métodos utilizados y de los hallazgos obtenidos.

Como métodos específicos se utilizó:

- Método inductivo; porque recurriendo a hechos individuales sobre la adopción de valores en las enfermeras y la satisfacción laboral se llegaron a conclusiones y proposiciones generales como, que asumir los valores laborales humanistas de la enfermería mejora el grado de satisfacción laboral en las enfermeras.
- Método deductivo; porque determinamos las características de una realidad particular (valores profesionales y satisfacción) por derivación de enunciados contenidos en proposiciones de carácter general formuladas con anterioridad (Teoría humanista de Watson) (66).
- Estadístico - inferencial, porque en el análisis de los datos se estimaron parámetros a partir de estadígrafos calculados en una muestra (67).

4.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación realizada fue: básica, cuantitativa, transversal, observacional.

Básica, porque está dirigida a adquirir nuevos conocimientos sobre fenómenos o hechos observables sin considerar directamente su aplicación. Es un procedimiento metódico y reproducible que llega a enunciados generalizables, los hallazgos ayudaran a mejorar nuestra comprensión de los valores profesionales y la satisfacción laboral, tiene como intención obtener nuevos conocimientos sobre el origen subyacente de los fenómenos y hechos observables, sin tener una aplicación o uso particular; se buscan respuestas fiables a cuestiones sustantivas y significativas.

Cuantitativa, se realizó la transformación de escala a las variables cualitativas, a pesar que son de tipo ordinal, fueron transformadas a una escala de razón y proporción donde se les atribuye valor numérico; dicho de otra manera, se hizo una asignación de magnitudes numéricas a hechos cualitativos ordinales, para procesarlos con mayor objetividad y rigurosidad metodológica haciendo válida la utilización del coeficiente r de Pearson.

Transversal, los datos fueron recolectados en un solo momento y en una única vez.

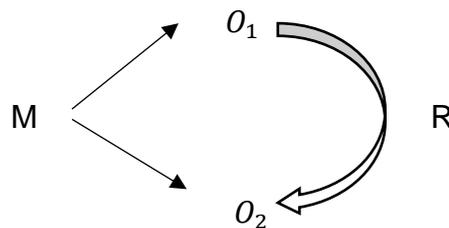
Observacional, los investigadores se restringieron a examinar los datos tal como aparecen en la realidad (68).

4.3. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio realizado fue de nivel correlacional, porque se evaluaron dos variables y se determinó si existe relación estadística entre ambas (correlación); también se presume que la correspondencia entre estas variables no es casual, además no se hizo ninguna manipulación de las variables (69).

4.4. DISEÑO

La investigación realizada corresponde a un estudio descriptivo correlacional que se representa con el siguiente esquema:



Donde:

O_1 = Conjunto de datos en referencia a los valores profesionales en enfermería.

O_2 = Conjunto de datos en referencia a la satisfacción laboral en enfermería.

R = Relación existente entre ambas variables.

Según “Metodología de la Investigación Científica” Carrasco (69)

4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

4.5.1. POBLACIÓN

La población de referencia fueron 111 licenciadas en enfermería que laboraban en los establecimientos de salud de Micro Red de Salud “Chilca” en el 2019, y que cumplían con los siguientes criterios de inclusión y exclusión.

4.5.1.1. CRITERIOS DE INCLUSIÓN

1. Enfermeras que acepten participar voluntariamente en el estudio y firmen el consentimiento informado.
2. Enfermeras que vengán laborando por más de dos años en la institución.
3. Enfermeras que aparenten buen estado de salud.
4. Enfermeras que tengan una edad entre 25 y 60 años.

4.5.1.2. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

1. Enfermeras que se muestren poco colaboradoras con el estudio.
2. Enfermeras que hayan tenido algún problema administrativo o disciplinario con la institución.
3. Enfermeras con algún problema psicológico/psiquiátrico diagnosticado.
4. Enfermeras que estén atravesando por algún problema familiar (separación, pérdida o enfermedad grave de un familiar cercano).

4.5.2. MUESTRA

Para seleccionar a las enfermeras que conformaron la muestra, se utilizó el método del muestreo aleatorio simple, de forma preliminar se calculó el tamaño muestral utilizando, la fórmula de tamaño muestral por proporciones, que responde a la siguiente expresión matemática:

$$n = \frac{N * p * q * (Z_{\alpha/2})^2}{e^2(N-1) + p * q * (Z_{\alpha/2})^2} \dots\dots\dots \text{(Ecuación 01)}$$

Donde:

- $Z_{\alpha/2}$: Z correspondiente al nivel de confianza elegido, que para el estudio será de 95% (1.96).
- p : Proporción de enfermeras con buenos valores profesionales y alto nivel de satisfacción laboral (83 % según Murray M, Sundin D, Cope V, 2017)
- Q : Proporción de enfermeras con buenos valores profesionales y bajo nivel de satisfacción laboral (17 %)
- E : Error de estimación será de 0.05.

Reemplazando los valores en la ecuación 01, se tiene:

$$n = \frac{111 * 0.83 * 0.17 * 1.96^2}{0.05^2 * (111 - 1) + 0.83 * 0.17 * 1.96^2}$$

Resolviendo:

$$n = \frac{111 * 0.1924 * 3.84}{0.0025 * (110) + 0.1924 * 3.84}$$

$$n = \frac{82}{0.275 + 0.738}$$

$$n = \frac{82}{1.013}$$

$$n = 81$$

Para prevenir posibles pérdidas de elementos de la muestra por diversos motivos, se empleó a 85 enfermeras que laboraban en los establecimientos de salud de Micro Red de Salud “Chilca” en el 2019.

4.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.6.1. PARA EVALUAR LOS VALORES PROFESIONALES EN ENFERMERÍA

Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario denominado “Escala de valores profesionales en enfermería (Evat 30)” este instrumento parte de las ideas de Kluckhohn, Rokeach, Schwartz y Sverko sobre los valores. En este sentido, consideramos que los valores hacia el trabajo son las representaciones cognitivas de necesidades universales expresadas por medio de metas transituacionales que se organizan en forma jerárquica y que se manifiestan en el entorno laboral.

El cuestionario consta de 30 ítems que están distribuidos en cuatro dimensiones: la dimensión de intereses colectivos que le corresponden los ítems del 1 al 6. La dimensión de intereses propios que le corresponden los ítems del 7 al 12. La dimensión de conservación que le corresponden los ítems del 13 al 21 y la dimensión de apertura al cambio que le corresponden los ítems del 22 al 30.

Para cada una de los ítems se ofrece 5 opciones de respuesta que son: totalmente de acuerdo (4), de acuerdo (3), ni acuerdo ni en desacuerdo (2), en desacuerdo (1), totalmente en desacuerdo (0). Para dar procesamiento e interpretación se procede a sumar los valores obtenidos en los diferentes ítems y se interpreta de acuerdo al siguiente baremo: (0 – 24) muy malos valores laborales en enfermería, (25 – 48) malos valores laborales en enfermería, (49 – 72) regulares valores laborales en enfermería, (73 – 96) buenos valores laborales en enfermería, (97 – 120) muy buenos valores laborales en enfermería.

Los baremos se han establecido del siguiente modo:

- i. se calculó el Rango; ($x_{\text{máx}} - x_{\text{mín}}$), el valor máximo se obtiene al multiplicar el mayor valor que puede tomar cada ítem [4], por el número de ítems [30]; el producto es igual a 120; mientras que el valor mínimo es igual a 0. Por lo tanto, el rango sería igual a 120 [120 – 0].
- ii. se definió el número de clases, en 5 (adecua una exégesis más objetiva).
- iii. se calculó la amplitud de clase, dividiendo el rango entre el número de clases.
- iv. se establecieron los valores máximos y mínimos para cada clase, también se asigna una denominación atributiva para cada clase.

La validez fue comprobada en diversos estudios aplicados en países latinoamericanos por análisis factorial con un $KMO = 0.87$ y una significancia del índice de esfericidad de Bartlett de 0.001. Del mismo modo la confiabilidad fue confirmada con un alfa de Cronbach de 0.91 (70).

Como no existen estudios locales que hallan comprobado la validez y confiabilidad este instrumento, se recurrió a la realización de una prueba piloto en 30 enfermeras de la Micro Red de Salud El Tambo, con esos datos realizó un análisis factorial para comprobar su validez por constructo y se calculará el alfa de Cronbach para verificar su confiabilidad; de forma previa se recurrió a 4 expertos que corroboraron la validez de contenido, los expertos fueron profesionales en enfermería con experiencia en manejo de profesionales de enfermería.

4.6.2. PARA VALORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERÍA

Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario estructurado denominado “Cuestionario Font-Roja”, que está conformado por 24 preguntas que indagan sobre conductas de satisfacción al realizar diversas actividades laborales, los ítems se agrupan en 9 dimensiones que son:

Dimensión 1: satisfacción por el trabajo, que contiene a los ítems: del 1 al 4.

Dimensión 2: tensión relacionada con el trabajo, que contiene a los ítems: del 5 al 9.

Dimensión 3: competencia profesional, que contiene a los ítems: del 10 al 12.

Dimensión 4: presión del trabajo, que contiene a los ítems: del 13 y 14.

Dimensión 5: promoción profesional, que contiene a los ítems: del 15 al 17

Dimensión 6: relación interpersonal con sus jefes, que contiene a los ítems: 18 y 19

Dimensión 7: relación interpersonal con los compañeros, que contiene al ítem: 20.

Dimensión 8: características extrínsecas de estatus, que contiene al ítem: 21 y 22.

Dimensión 9: monotonía laboral, que contiene a los ítems: 23 y 24.

En cada ítem se ofrece 5 opciones de respuesta, que son: 0 = muy de acuerdo; 1 = de acuerdo; 2 = ni de acuerdo ni en desacuerdo; 3 = en desacuerdo y 4 = muy en desacuerdo.

Para poder interpretar el instrumento, se suman los valores obtenidos para cada ítem y se comenta de acuerdo al siguiente baremo: (0 – 19.2) muy baja satisfacción laboral, (19.3 – 38.4) baja satisfacción laboral, (38.5 – 57.6) regular satisfacción laboral, (57.7 – 76.8) alta satisfacción laboral, (76.9 – 96) muy alta satisfacción laboral.

En relación la validez del instrumento, Aranaz J, en un estudio de Adaptación y Validación del instrumento (Cuestionario Font Roja. Un instrumento de medida de la satisfacción en el medio hospitalario), comprobó la validez de constructo por análisis factorial, encontrando una $KMO = 0,82$ con un Coeficiente de Bartlett de 0.01. Asimismo, para comprobar la confiabilidad, Aranaz J, en un estudio de Adaptación y Validación del instrumento (Cuestionario Font Roja), comprobó la confiabilidad con un alfa de Cronbach de 0.94 (71).

Como no existen estudios locales que hallan comprobado la validez y contabilidad este instrumento, se recurrió a la realización de una prueba piloto en 30 enfermeras de la Micro Red de Salud El Tambo, con esos datos realizó un análisis factorial para comprobar su validez por constructo y se calculará el alfa de Cronbach para verificar su confiabilidad; de forma previa se recurrió a 4 expertos que corroboraron la validez

de contenido, los expertos fueron profesionales en enfermería con experiencia en manejo de profesionales de enfermería.

4.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

PROCESAMIENTO DESCRIPTIVO DE DATOS

Con los datos obtenidos se construyó una base de datos en el programa Microsoft office Excel 2019, la cual fue exportado al programa estadístico SPSS v.25 para Windows para su análisis.

Para determinar los valores profesionales en enfermería, se contabilizaron los puntajes obtenidos y se construyeron tablas de frecuencia de forma global y para cada una de las dimensiones, también se elaboraron gráficos de barras para cada dimensión y para los datos consolidados de la variable.

Para establecer el nivel de satisfacción laboral, se sumaron los puntajes obtenidos en cada uno de los ítems con lo que se construyeron tablas de frecuencia y gráficos de forma global y para cada una de las dimensiones.

PROCESAMIENTO INFERENCIAL DE DATOS

Para comprobar la asociación entre los valores profesionales y la satisfacción laboral, se calculó el coeficiente de correlación “r de Pearson” y después para estos estadísticos se plantearán hipótesis estadísticas que fueron confirmados a través de la prueba de hipótesis (t, para correlaciones); de manera anticipada se evaluó la normalidad de los datos. Se utilizó el “p value” como criterio de significancia para las pruebas estadísticas aplicadas ($\alpha \leq 0.05$).

PROCEDIMIENTO A SEGUIR PARA PROBAR LAS HIPÓTESIS

- Se estableció la hipótesis nula y la alterna (H_0 , H_1).
- Se comprobó la normalidad y homocedasticidad de los datos.
- Se eligió el tipo de prueba utilizar.
- Se estableció el nivel de confianza ($\alpha = 0.05$)
- Se determinó el valor de prueba, de acuerdo a la tabla.
- Se contrastó el valor calculado con el valor de prueba establecida.
- Se interpretó el resultado.

4.8. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN

La ejecución de este estudio investigación se contempló los principios bioéticos, que se exponen a continuación:

Autonomía, se mantuvo la convicción, de que la enfermera tiene derecho a poseer una forma personal de comprender la realidad, a tomar sus decisiones y a decidir su participación basadas en sus valores y creencias particulares. Respetar a la enfermera autónoma significó reconocer el derecho de esta persona a tener opiniones, a disponer y proceder de acuerdo con sus valores y creencias; por lo que se usó el consentimiento informado, se aseguró una adecuada comprensión y capacidad de decisión.

Beneficencia, fue una prioridad procurar el beneficio de la enfermera; se trató de hacer su bien, es decir lo que ella consideraba deseable. El trabajo científico realizado al ser metodológicamente pertinente ofrecer resultados beneficiosos.

No maleficencia, no ocasionamos ningún perjuicio deliberado, ninguna diligencia realizada estropeo, dispersó o estorbó el rendimiento de las enfermeras; no hubo ninguna obstrucción de los intereses físicos y psicológicos de las enfermeras. No se causó o permitió cualquier tipo de riesgo al bienestar de las participantes.

Justicia, prevaleció una igual adjudicación de los provechos y las cargas de la investigación; ningún segmento de la población sufrió más que su parte justa por los inconvenientes de la investigación; se evitó todo tipo de discriminación.

Los datos e información obtenida de los adultos mayores fueron manejados de forma confidencial y con responsabilidad. **También se tuvo en cuenta los principios éticos de investigación establecidos por la universidad, en los artículos 27 y 28 del reglamento general de investigación:** protección de la persona y de diferentes grupos étnicos y socioculturales, consentimiento informado y expreso, beneficencia y no maleficencia, protección al medio ambiente y el respeto de la biodiversidad, responsabilidad y veracidad.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS

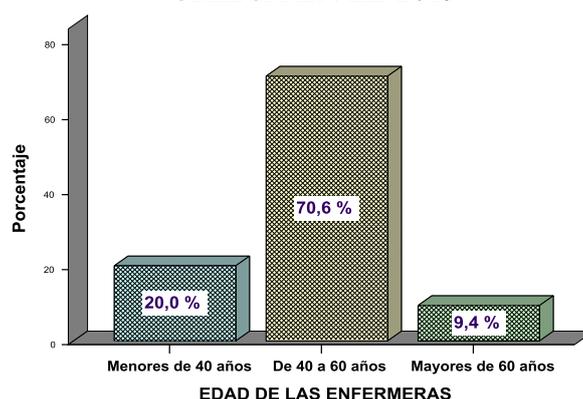
5.1.1. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LAS ENFERMERAS

TABLA 1: EDAD DE LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------|------------|------------|
| Menores de 40 años | 17 | 20,0 |
| De 40 a 60 años | 60 | 70,6 |
| Mayores de 60 años | 8 | 9,4 |
| Total | 85 | 100,0 |

*Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019
Elaboración: Propia.*

FIGURA 1: EDAD DE LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019



*Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019
Elaboración: Propia.*

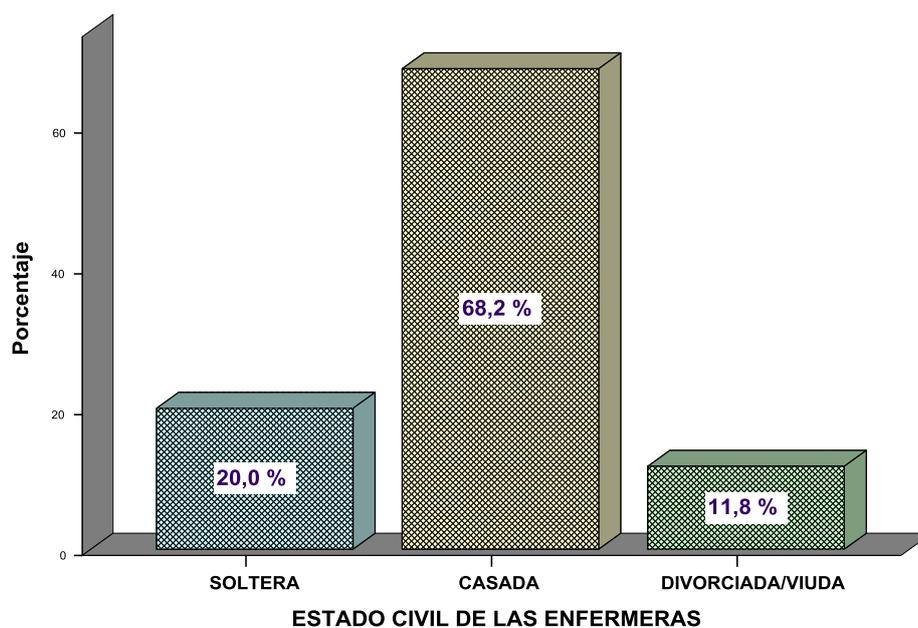
En la Tabla 1, Figura 1, se observa que de 85(100 %), 60(70.6 %) enfermeras tienen una edad de 40 a 60 años. Estos resultados sugieren; que la mayor parte de las enfermeras se encuentran en una edad de madurez personal y profesional; en consecuencia, sus valores profesionales se encuentran bien afianzados; y ya han definido sus posibilidades de desarrollo personal y profesional al identificar sus potencialidades y sus oportunidades; bajo estas premisas dirigen su tiempo y esfuerzos a las actividades que les garantizan mejores resultados.

TABLA 2: ESTADO CIVIL DE LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------|------------|------------|
| Menores de 40 años | 17 | 20,0 |
| De 40 a 60 años | 58 | 68,2 |
| Mayores de 60 años | 10 | 11,8 |
| Total | 85 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019
Elaboración: Propia.

FIGURA 2: ESTADO CIVIL DE LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019



Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019
Elaboración: Propia.

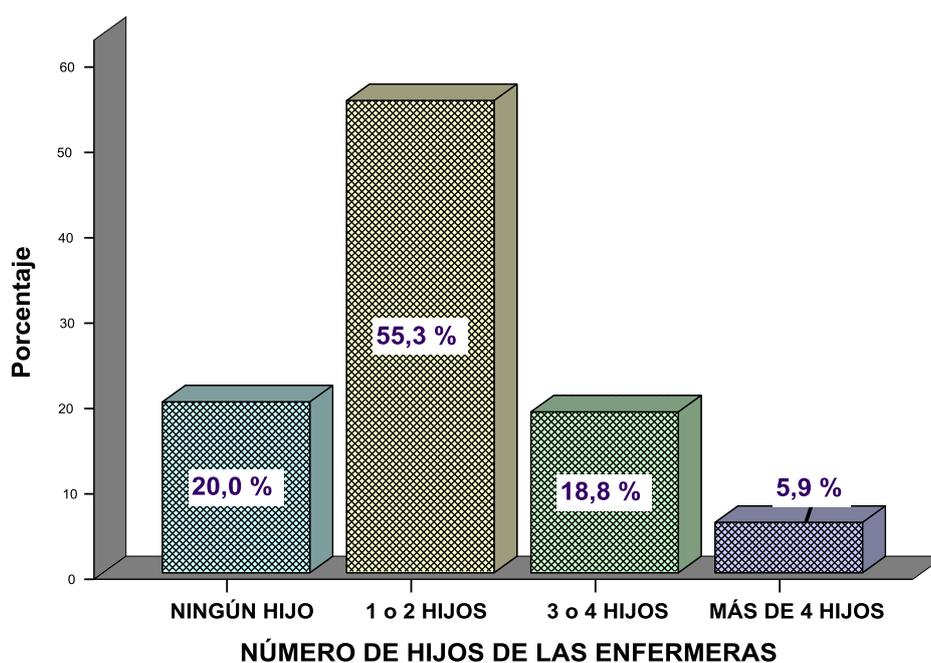
En la Tabla 2, Figura 2, se observa que de 85(100 %), 58(68.2 %) enfermeras son casadas. Estos resultados sugieren que; las enfermeras en su mayoría, deben de haber encontrado un equilibrio entre los valores orientados a la vida familiar y los valores laborales; dado que, deben de compartir su tiempo y su atención entre los desafíos que plantea el medio laboral profesional en enfermería y las responsabilidades familiares.

TABLA 3: NÚMERO DE HIJOS DE LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019

| | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------|------------|------------|
| Ningún hijo | 17 | 20,0 |
| 1 o 2 hijos | 47 | 55,3 |
| 3 o 4 hijos | 16 | 18,8 |
| Más de 4 hijos | 5 | 5,9 |
| Total | 85 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019
Elaboración: Propia.

FIGURA 3: NÚMERO DE HIJOS DE LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019



Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019
Elaboración: Propia.

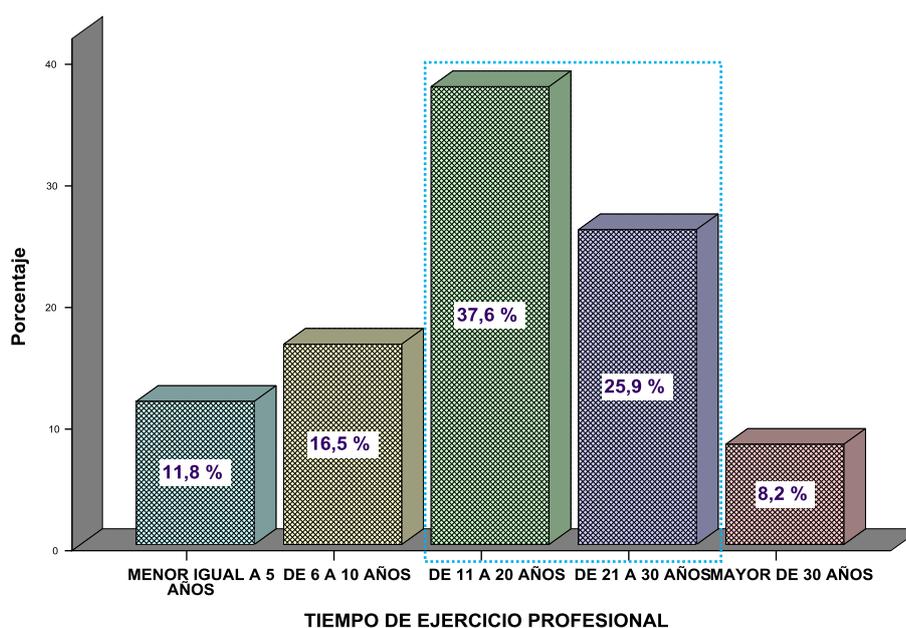
En la Tabla 3, Figura 3, se observa que de 85(100 %), 47(55.3 %) enfermeras tienen de 1 o 2 hijos. Estos resultados sugieren que la mayor parte de las enfermeras han tenido la propensión de reducir su carga familiar para poder asignar mayor tiempo y esfuerzo a la profesión (práctica y desarrollo); esto, debido a la preponderancia de los valores profesionales frente a los valores familiares.

TABLA 4: TIEMPO DE EJERCICIO PROFESIONAL DE LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019

| | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------------|------------|------------|
| Menor igual a 5 años | 10 | 11,8 |
| De 6 a 10 años | 14 | 16,5 |
| De 11 a 20 años | 32 | 37,6 |
| De 21 a 30 años | 22 | 25,9 |
| Mayor de 30 años | 7 | 8,2 |
| Total | 85 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019
Elaboración: Propia.

FIGURA 4: TIEMPO DE EJERCICIO PROFESIONAL DE LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019



Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019
Elaboración: Propia.

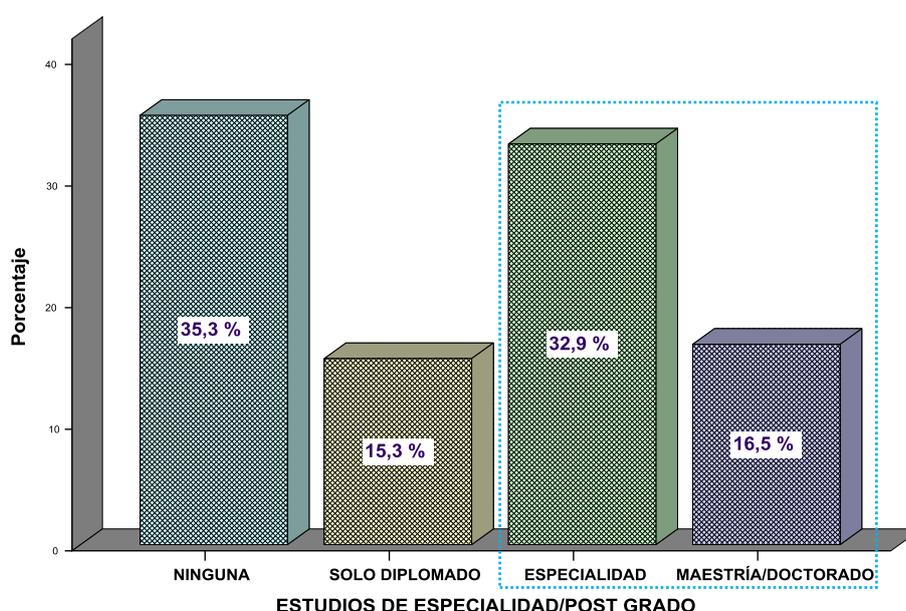
En la Tabla 4, Figura 4, se observa que de 85(100 %), 54(63.5 %) enfermeras tienen de 11 a 30 años de ejercicio profesional. Estos resultados sugieren; que la mayor parte de las enfermeras conocen y comparten los valores profesionales preexistentes en la red de salud, ya que al estar laborando por un largo periodo; han podido impregnar parte de sus valores personales en los valores institucionales, pero a la vez han adaptado sus valores personales a los valores institucionales.

TABLA 5: ESTUDIO DE ESPECIALIDAD/POST GRADO DE LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------|------------|------------|
| Ninguna | 30 | 35,3 |
| Solo diplomado | 13 | 15,3 |
| Especialidad | 28 | 32,9 |
| Maestría/doctorado | 14 | 16,5 |
| Total | 85 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019
Elaboración: Propia.

FIGURA 5: ESTUDIO DE ESPECIALIDAD/POST GRADO DE LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019



Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019
Elaboración: Propia.

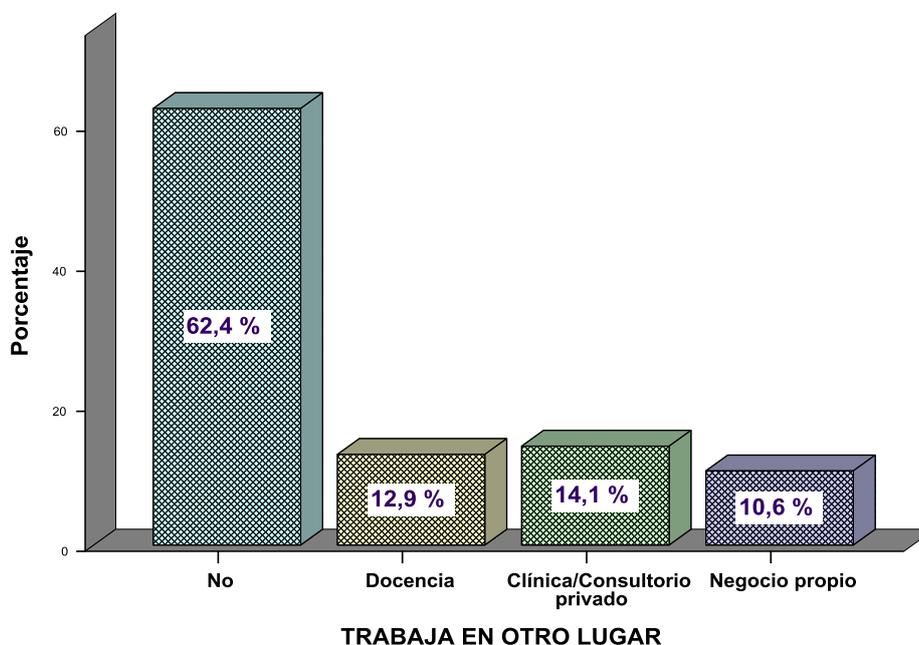
En la Tabla 5, Figura 5, se observa que de 85(100 %), 42(49.4 %) enfermeras tienen estudios de especialidad, maestría o doctorado. Estos resultados sugieren que los valores profesionales en las enfermeras, las han impulsado a incrementar sus conocimientos y perfeccionar sus destrezas con la finalidad de obtener un mejor desempeño e incrementar sus posibilidades de acceso a puesto de mayor cualificación y jerarquía.

TABLA 6: TRABAJO EN OTRO LUGAR, EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------------|------------|------------|
| No | 53 | 62,4 |
| Docencia | 11 | 12,9 |
| Clínica/Consultorio privado | 12 | 14,1 |
| Negocio propio | 9 | 10,6 |
| Total | 85 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019
Elaboración: Propia.

FIGURA 6: TRABAJO EN OTRO LUGAR, EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019



Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019
Elaboración: Propia.

En la Tabla 6, Figura 6, se observa que de 85(100 %), 53(62.4 %) enfermeras no trabajan en otro lugar además de la Micro Red de Salud Chilca. Estos resultados sugieren que la mayor parte de las enfermeras orientadas en sus valores profesionales, han decidido no distraer su atención ni consumir sus energías en trabajos realizados en otras instituciones; además se ha identificado que muchas enfermeras permanecen en sus puestos laborales en días y horarios que están fuera de su jornada laboral obligatoria; en consecuencia, ya no dispondrían de tiempo para realizar trabajos fuera de la institución.

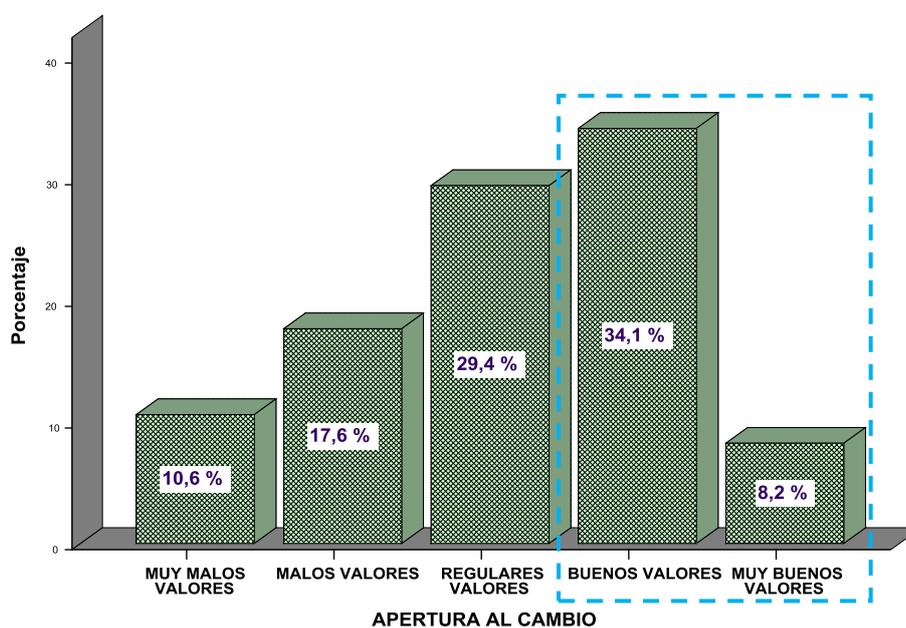
5.1.2. CARACTERÍSTICAS DE LOS VALORES PROFESIONALES EN ENFERMERÍA

TABLA 7: APERTURA AL CAMBIO EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------|------------|------------|
| Muy malos valores | 9 | 10,6 |
| Malos valores | 15 | 17,6 |
| Regulares valores | 25 | 29,4 |
| Buenos valores | 29 | 34,1 |
| Muy buenos valores | 7 | 8,2 |
| Total | 85 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019
Elaboración: Propia.

FIGURA 7: APERTURA AL CAMBIO EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019



Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019
Elaboración: Propia.

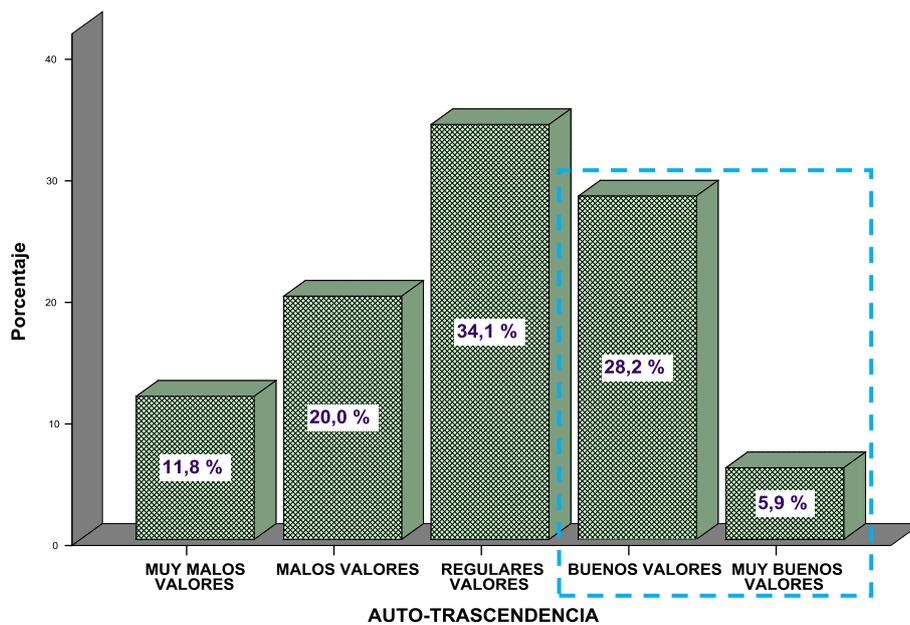
En la Tabla 7, Figura 7, se observa que de 85(100 %), 36(42.3 %) enfermeras tienen buenos o muy buenos valores de apertura al cambio.

TABLA 8: AUTO-TRASCENDENCIA EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------|------------|------------|
| Muy malos valores | 10 | 11,8 |
| Malos valores | 17 | 20,0 |
| Regulares valores | 29 | 34,1 |
| Buenos valores | 24 | 28,2 |
| Muy buenos valores | 5 | 5,9 |
| Total | 85 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019
Elaboración: Propia.

FIGURA 8: AUTO-TRASCENDENCIA EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019



Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019
Elaboración: Propia.

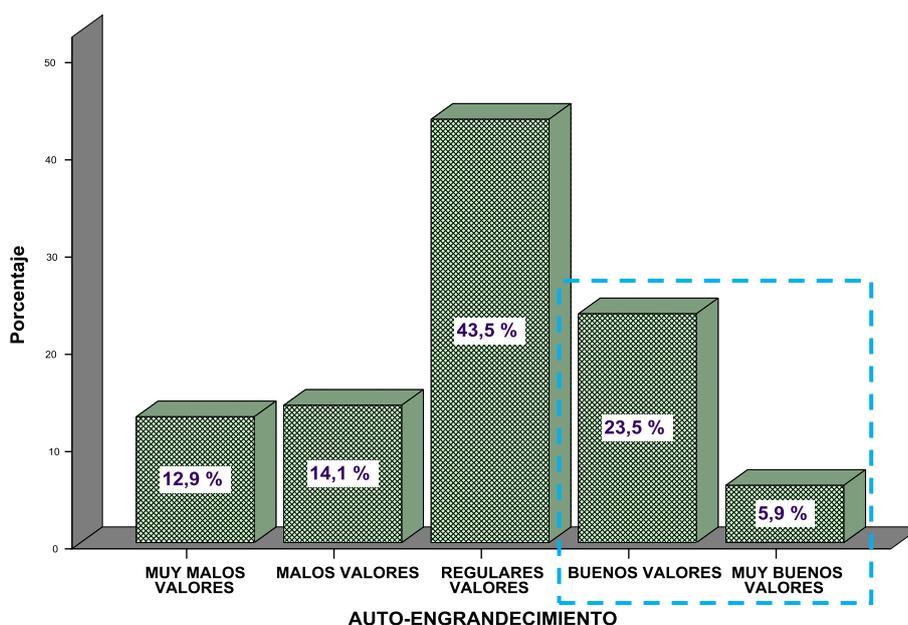
En la Tabla 8, Figura 8, se observa que de 85(100 %), 29(34.1 %) enfermeras tienen buenos o muy buenos valores de auto-trascendencia.

TABLA 9: AUTO-ENGRANDECIMIENTO EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------|------------|------------|
| Muy malos valores | 11 | 12,9 |
| Malos valores | 12 | 14,1 |
| Regulares valores | 37 | 43,5 |
| Buenos valores | 20 | 23,5 |
| Muy buenos valores | 5 | 5,9 |
| Total | 85 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019
Elaboración: Propia.

FIGURA 9: AUTO-ENGRANDECIMIENTO EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019



Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019
Elaboración: Propia.

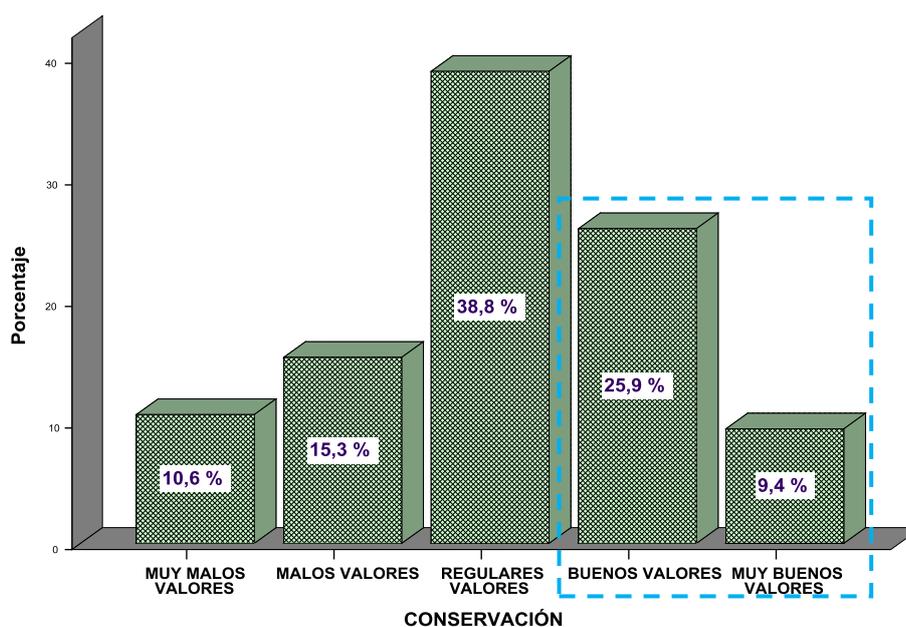
En la Tabla 9, Figura 9, se observa que de 85(100 %), 25(29.4 %) enfermeras tienen buenos o muy buenos valores de auto-engrandecimiento.

TABLA 10: CONSERVACIÓN EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------|------------|------------|
| Muy malos valores | 9 | 10,6 |
| Malos valores | 13 | 15,3 |
| Regulares valores | 33 | 38,8 |
| Buenos valores | 22 | 25,9 |
| Muy buenos valores | 8 | 9,4 |
| Total | 85 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019
Elaboración: Propia.

FIGURA 10: CONSERVACIÓN EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019



Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019
Elaboración: Propia.

En la Tabla 10, Figura 10, se observa que de 85(100 %), 30(35.3 %) enfermeras tienen buenos o muy buenos valores de conservación.

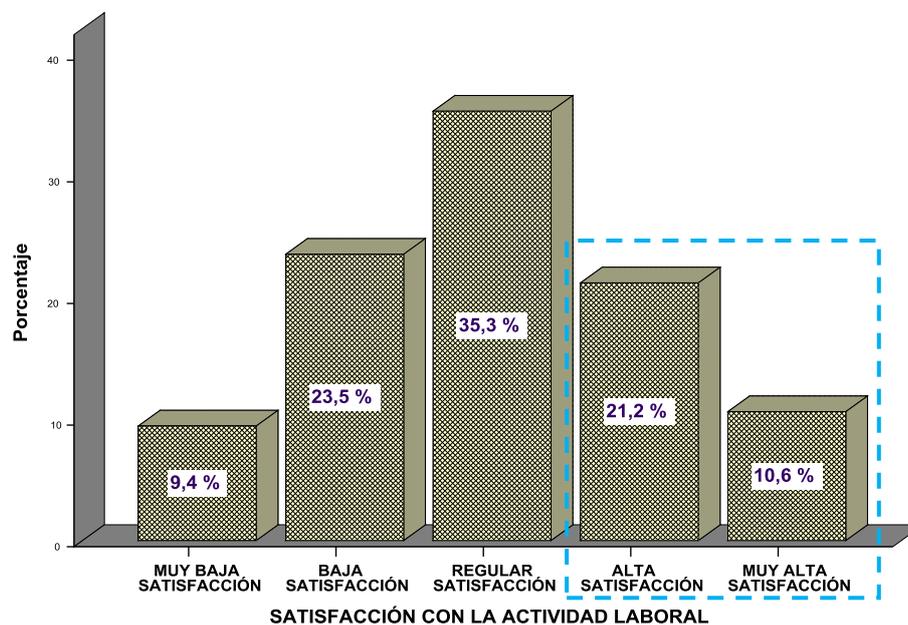
5.1.3. CARACTERÍSTICAS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS

TABLA 11: SATISFACCIÓN CON LA ACTIVIDAD LABORAL EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Muy baja satisfacción | 8 | 9,4 |
| Baja satisfacción | 20 | 23,5 |
| Regular satisfacción | 30 | 35,3 |
| Alta satisfacción | 18 | 21,2 |
| Muy alta satisfacción | 9 | 10,6 |
| Total | 85 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019
Elaboración: Propia.

FIGURA 11: SATISFACCIÓN CON LA ACTIVIDAD LABORAL EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019



Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019
Elaboración: Propia.

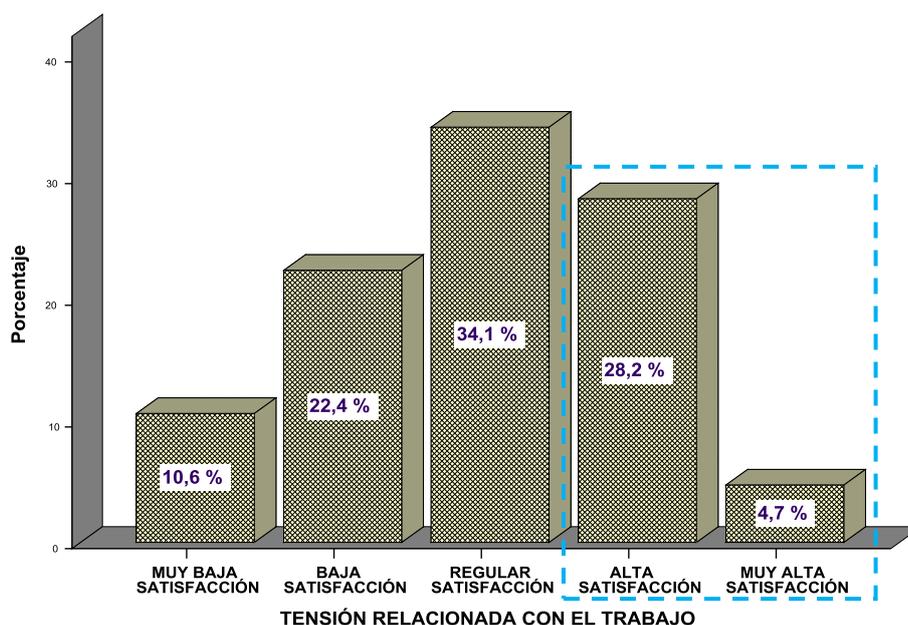
En la Tabla 11, Figura 11, se observa que de 85(100 %), 27(31.8 %) enfermeras tienen alta o muy alta satisfacción con la actividad laboral.

TABLA 12: SATISFACCIÓN LABORAL EN REFERENCIA A LA TENSIÓN RELACIONADA CON EL TRABAJO EN ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Muy baja satisfacción | 9 | 10,6 |
| Baja satisfacción | 19 | 22,4 |
| Regular satisfacción | 29 | 34,1 |
| Alta satisfacción | 24 | 28,2 |
| Muy alta satisfacción | 4 | 4,7 |
| Total | 85 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019
Elaboración: Propia.

FIGURA 12: SATISFACCIÓN LABORAL EN REFERENCIA A LA TENSIÓN RELACIONADA CON EL TRABAJO EN ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019



Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019
Elaboración: Propia.

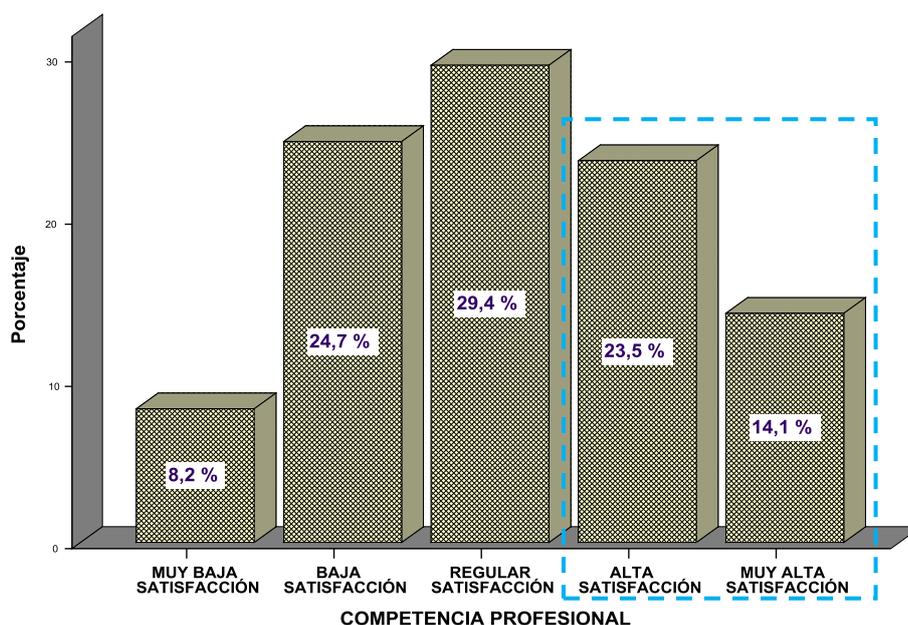
En la Tabla 12, Figura 12, se observa que de 85(100 %), 28(32.9 %) enfermeras tienen alta o muy alta satisfacción laboral en referencia a la tensión relacionada con el trabajo.

TABLA 13: SATISFACCIÓN LABORAL EN REFERENCIA A LA COMPETENCIA PROFESIONAL EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Muy baja satisfacción | 7 | 8,2 |
| Baja satisfacción | 21 | 24,7 |
| Regular satisfacción | 25 | 29,4 |
| Alta satisfacción | 20 | 23,5 |
| Muy alta satisfacción | 12 | 14,1 |
| Total | 85 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019
Elaboración: Propia.

FIGURA 13: SATISFACCIÓN LABORAL EN REFERENCIA A LA COMPETENCIA PROFESIONAL EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019



Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019
Elaboración: Propia.

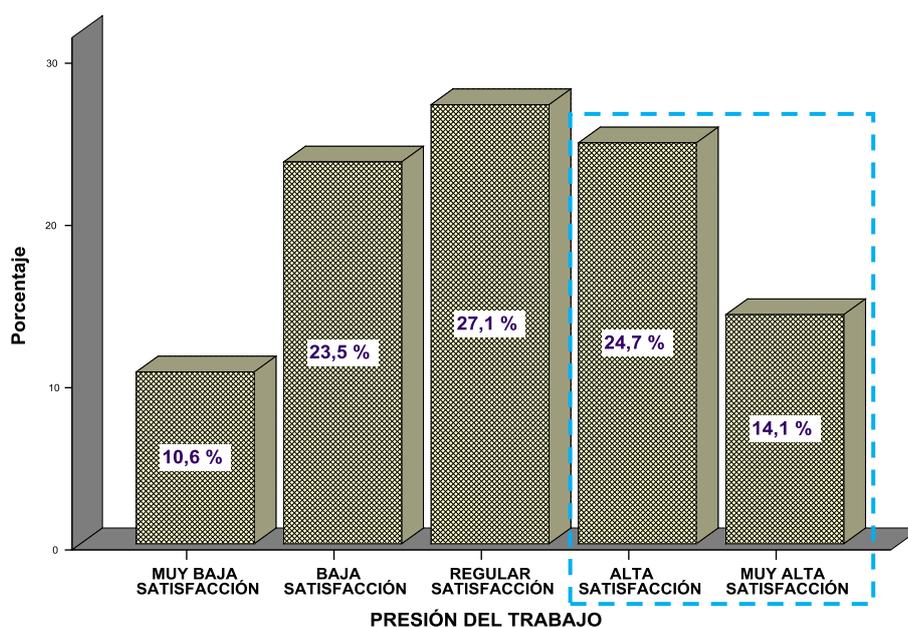
En la Tabla 13, Figura 13, se observa que de 85(100 %), 32(37.6 %) enfermeras tienen alta o muy alta satisfacción laboral en referencia a la competencia profesional.

TABLA 14: SATISFACCIÓN LABORAL EN REFERENCIA A LA PRESIÓN DEL TRABAJO EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Muy baja satisfacción | 9 | 10,6 |
| Baja satisfacción | 20 | 23,5 |
| Regular satisfacción | 23 | 27,1 |
| Alta satisfacción | 21 | 24,7 |
| Muy alta satisfacción | 12 | 14,1 |
| Total | 85 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019
Elaboración: Propia.

FIGURA 14: SATISFACCIÓN LABORAL EN REFERENCIA A LA PRESIÓN DEL TRABAJO EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019



Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019
Elaboración: Propia.

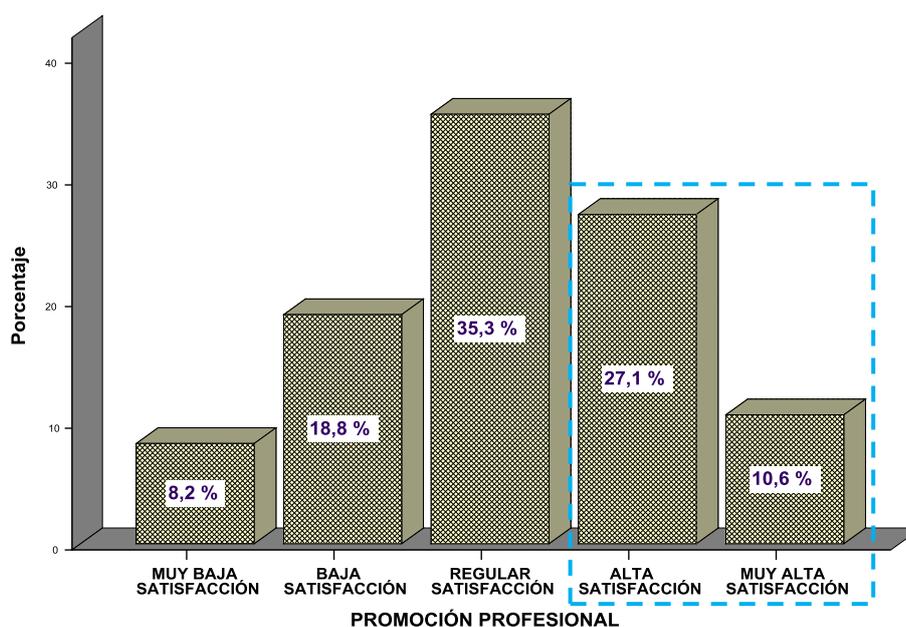
En la Tabla 14, Figura 14, se observa que de 85(100 %), 33(38.8 %) enfermeras tienen alta o muy alta satisfacción laboral en referencia a la presión del trabajo.

TABLA 15: SATISFACCIÓN LABORAL EN REFERENCIA A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Muy baja satisfacción | 7 | 8,2 |
| Baja satisfacción | 16 | 18,8 |
| Regular satisfacción | 30 | 35,3 |
| Alta satisfacción | 23 | 27,1 |
| Muy alta satisfacción | 9 | 10,6 |
| Total | 85 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019
Elaboración: Propia.

FIGURA 15: SATISFACCIÓN LABORAL EN REFERENCIA A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019



Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019
Elaboración: Propia.

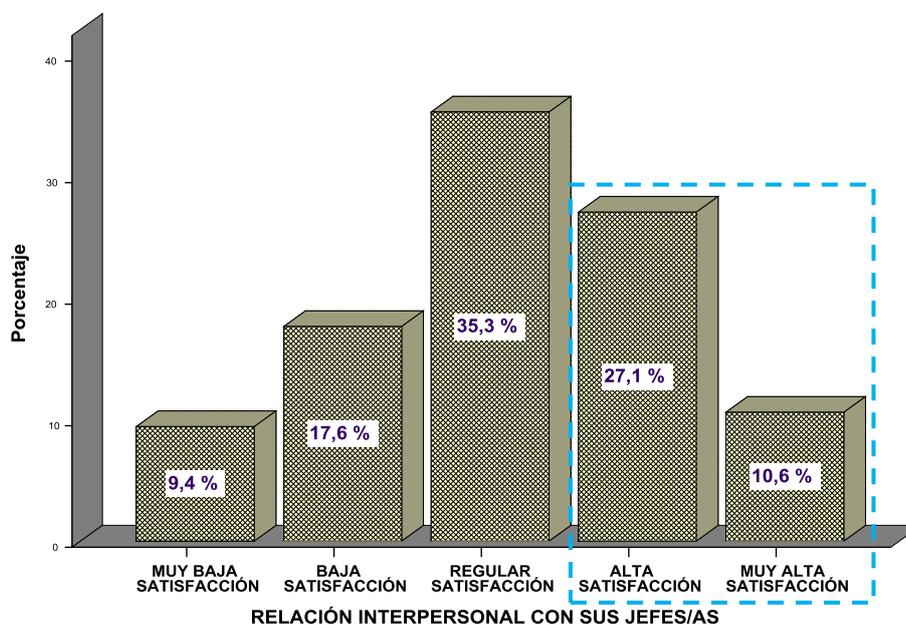
En la Tabla 15, Figura 15, se observa que de 85(100 %), 32(37.7 %) enfermeras tienen alta o muy alta satisfacción laboral en referencia a la promoción profesional.

TABLA 16: SATISFACCIÓN LABORAL EN REFERENCIA A LA RELACIÓN INTERPERSONAL CON SUS JEFES/AS EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Muy baja satisfacción | 8 | 9,4 |
| Baja satisfacción | 15 | 17,6 |
| Regular satisfacción | 30 | 35,3 |
| Alta satisfacción | 23 | 27,1 |
| Muy alta satisfacción | 9 | 10,6 |
| Total | 85 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019
Elaboración: Propia.

FIGURA 16: SATISFACCIÓN LABORAL EN REFERENCIA A LA RELACIÓN INTERPERSONAL CON SUS JEFES/AS EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019



Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019
Elaboración: Propia.

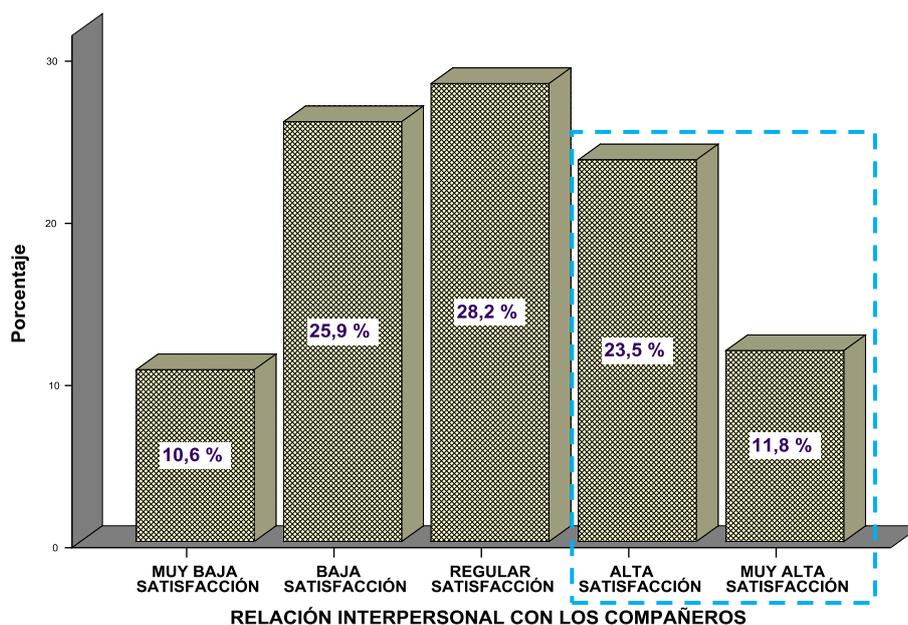
En la Tabla 16, Figura 16, se observa que de 85(100 %), 32(37.7 %) enfermeras tienen alta o muy alta satisfacción laboral en referencia a la relación interpersonal con sus jefes/as.

TABLA 17: SATISFACCIÓN LABORAL EN REFERENCIA A LA RELACIÓN INTERPERSONAL CON LOS COMPAÑEROS EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Muy baja satisfacción | 9 | 10,6 |
| Baja satisfacción | 22 | 25,9 |
| Regular satisfacción | 24 | 28,2 |
| Alta satisfacción | 20 | 23,5 |
| Muy alta satisfacción | 10 | 11,8 |
| Total | 85 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019
Elaboración: Propia.

FIGURA 17: SATISFACCIÓN LABORAL EN REFERENCIA A LA RELACIÓN INTERPERSONAL CON LOS COMPAÑEROS EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019



Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019
Elaboración: Propia.

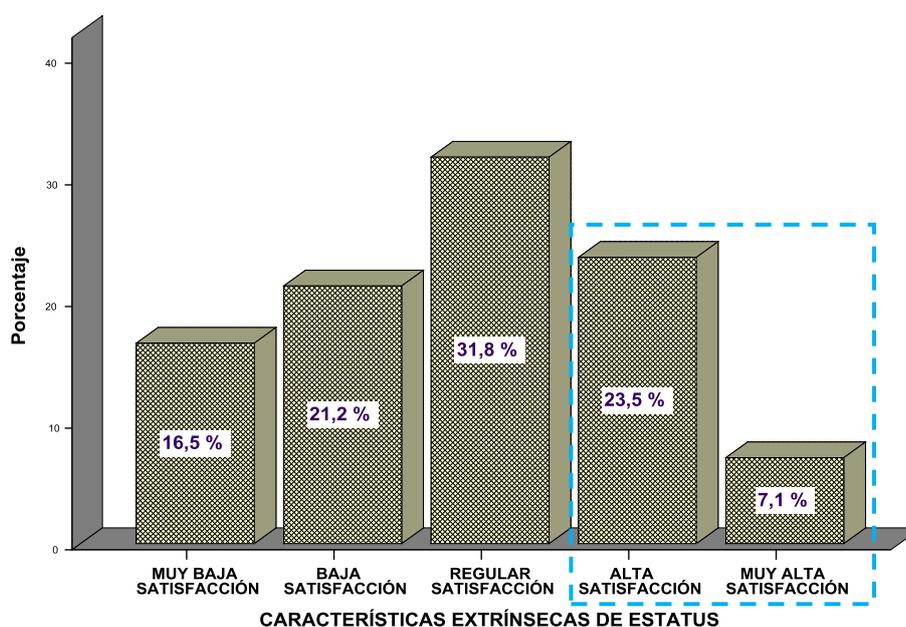
En la Tabla 17, Figura 17, se observa que de 85(100 %), 30(35.3 %) enfermeras tienen alta o muy alta satisfacción laboral en referencia a la relación interpersonal con los compañeros.

TABLA 18: SATISFACCIÓN LABORAL EN REFERENCIA A LAS CARACTERÍSTICAS EXTRÍNECAS DE ESTATUS EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Muy baja satisfacción | 14 | 16,5 |
| Baja satisfacción | 18 | 21,2 |
| Regular satisfacción | 27 | 31,8 |
| Alta satisfacción | 20 | 23,5 |
| Muy alta satisfacción | 6 | 7,1 |
| Total | 85 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019
Elaboración: Propia.

FIGURA 18: SATISFACCIÓN LABORAL EN REFERENCIA A LAS CARACTERÍSTICAS EXTRÍNECAS DE ESTATUS EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019



Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019
Elaboración: Propia.

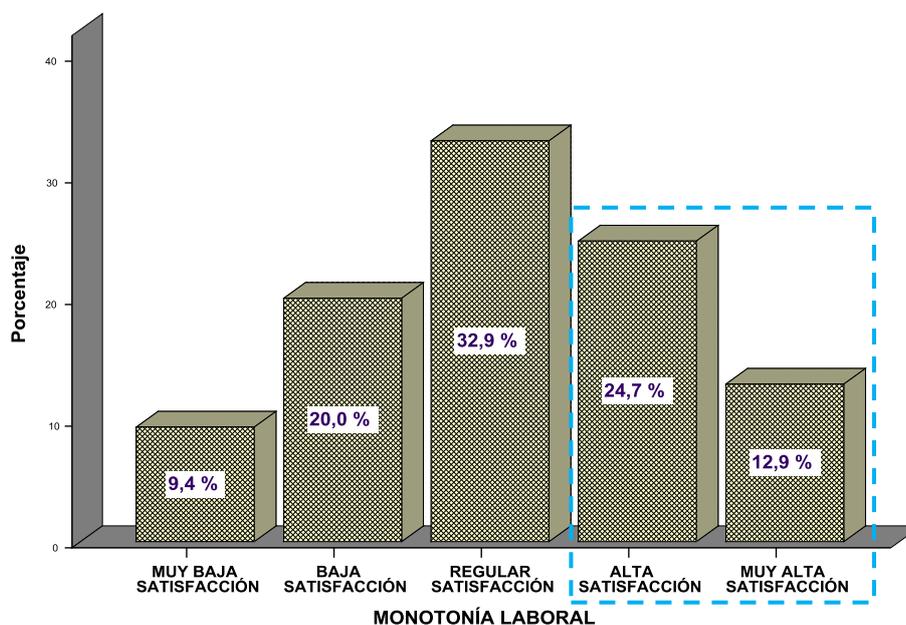
En la Tabla 18, Figura 18, se observa que de 85(100 %), 26(30.6 %) enfermeras tienen alta o muy alta satisfacción laboral en referencia a las características extrínsecas del estatus.

TABLA 19: SATISFACCIÓN LABORAL EN REFERENCIA A LA MONOTONÍA LABORAL EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Muy baja satisfacción | 8 | 9,4 |
| Baja satisfacción | 17 | 20,0 |
| Regular satisfacción | 28 | 32,9 |
| Alta satisfacción | 21 | 24,7 |
| Muy alta satisfacción | 11 | 12,9 |
| Total | 85 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019
Elaboración: Propia.

FIGURA 19: SATISFACCIÓN LABORAL EN REFERENCIA A LA MONOTONÍA LABORAL EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019

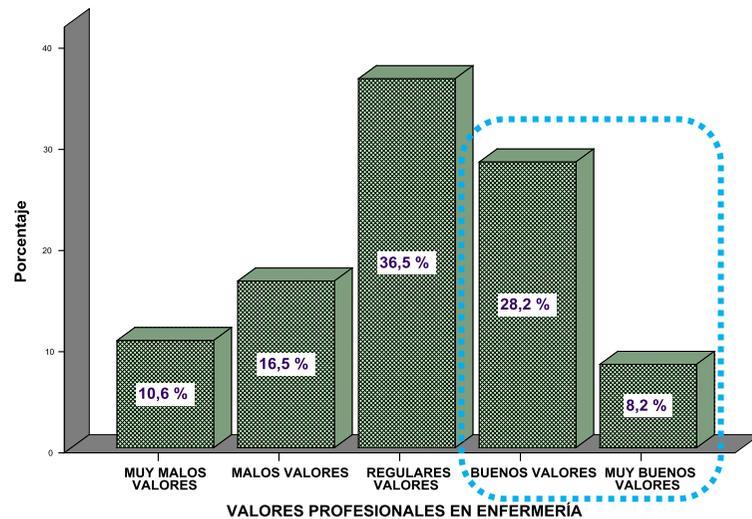


Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019
Elaboración: Propia.

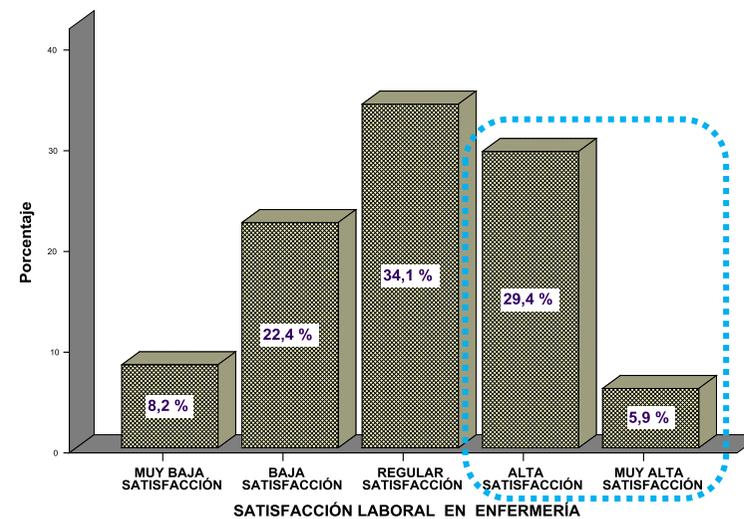
En la Tabla 18, Figura 18, se observa que de 85(100 %), 32(37.6 %) enfermeras tienen alta o muy alta satisfacción laboral en referencia a la monotonía laboral.

TABLA 20: CONSOLIDADO DE LOS VALORES PROFESIONALES Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA EN EL 2019

| VALORES PROFESIONALES | | |
|-----------------------|------------|------------|
| | Frecuencia | Porcentaje |
| Muy malos valores | 9 | 10,6 |
| Malos valores | 14 | 16,5 |
| Regulares valores | 31 | 36,5 |
| Buenos valores | 24 | 28,2 |
| Muy buenos valores | 7 | 8,2 |
| Total | 85 | 100,0 |



| SATISFACCIÓN LABORAL | | |
|-----------------------|------------|------------|
| | Frecuencia | Porcentaje |
| Muy baja satisfacción | 7 | 8,2 |
| Baja satisfacción | 19 | 22,4 |
| Regular satisfacción | 29 | 34,1 |
| Alta satisfacción | 25 | 29,4 |
| Muy alta satisfacción | 5 | 5,9 |
| Total | 85 | 100,0 |



Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019
Elaboración: Propia.

En la Tabla 20, se observa que: de 85(100 %), 31 (36.4 %) enfermeras poseen bueno o muy buenos valores profesionales. Asimismo, de 85(100 %), 30 (35.3 %) enfermeras poseen alta o muy alta satisfacción laboral.

5.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

5.2.1. PRUEBA DE NORMALIDAD

TABLA 21: PRUEBA DE NORMALIDAD PARA LOS DATOS CONSOLIDADOS DE VALORES PROFESIONALES Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS

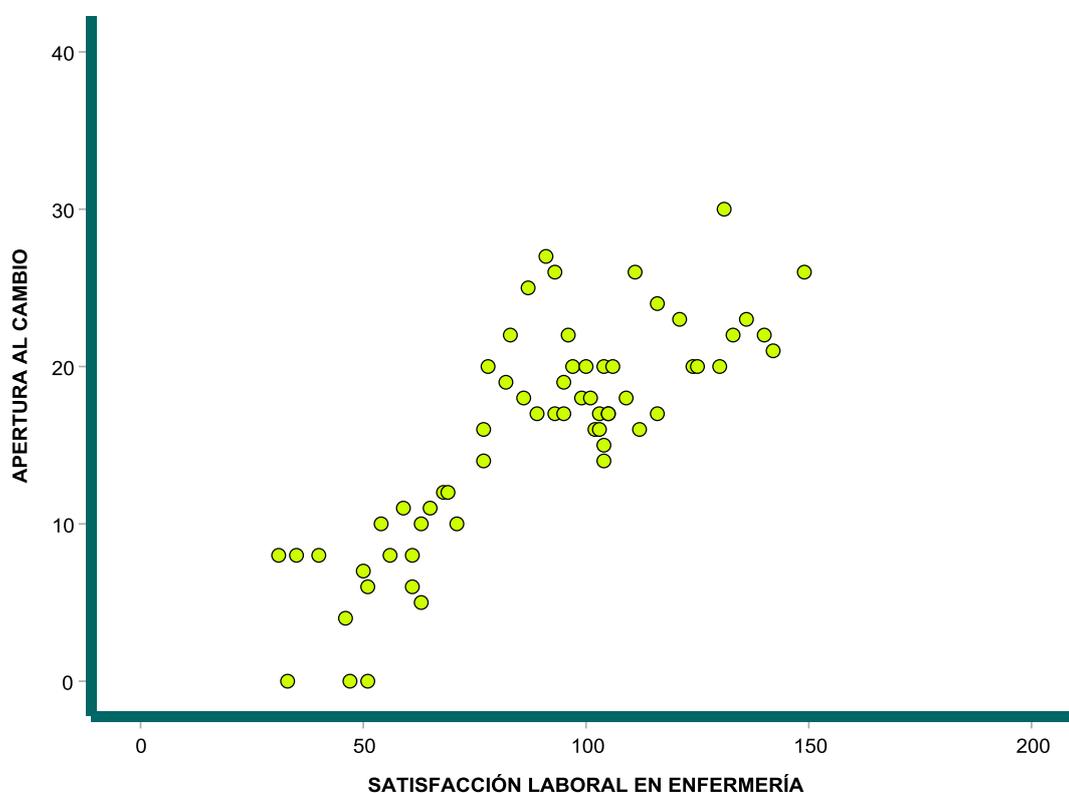
| | Pruebas de normalidad | | | | | |
|-------------------------------------|-----------------------|----|-------|--------------|----|------|
| | Kolmogorov-Smirnova | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| VALORES PROFESIONALES EN ENFERMERÍA | ,056 | 85 | ,200* | ,983 | 85 | ,330 |
| SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERÍA | ,061 | 85 | ,200* | ,990 | 85 | ,763 |

En la tabla 21, se demuestra; de acuerdo a la prueba de kolmogorov-Smirnov, que los datos: consolidados de la variable valores profesionales y la satisfacción laboral en enfermeras reflejan tener distribución normal [ya que el valor de la significancia es mayor a 0.05 para ambos casos], no se puede rechazar la presunción de normalidad en consecuencia se afirma que los datos de estas variables poseen distribución normal y es apropiado utilizar pruebas estadísticas paramétricas para su análisis.

5.2.2. CORRELACIÓN ENTRE LOS VALORES PROFESIONALES EN REFERENCIA A LA APERTURA AL CAMBIO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS.

Se realizó un análisis gráfico entre la primera dimensión de valores profesionales y la satisfacción laboral en enfermeras; obteniéndose el siguiente diagrama de puntos de dispersión.

FIGURA 20: DIAGRAMA DE DISPERSIÓN ENTRE LOS VALORES PROFESIONALES EN REFERENCIA A LA APERTURA AL CAMBIO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS



En la Figura 20, se observa las enfermeras que tienen altos niveles de valores profesionales en referencia a la apertura al cambio, también tienen altos grados de satisfacción laboral; con algunas excepciones; esto no permite entrever una asociación directamente proporcional entre estas variables; del mismo modo, en base al diagrama podemos afirmar que existe correspondencia directa entre los valores profesionales en referencia a la apertura al cambio y la satisfacción laboral en enfermeras.

En el estudio nos planteamos la hipótesis que “A mejores valores profesionales en referencia a la apertura al cambio; mayor satisfacción laboral en enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019”.

Para poder comprobar la hipótesis planteada, procedimos a calcular la r de Pearson con su respectiva significancia bilateral, obteniendo los siguientes resultados (Tabla 22).

TABLA 22: RELACIÓN ENTRE LOS VALORES PROFESIONALES EN REFERENCIA A LA APERTURA AL CAMBIO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS

| | | SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERÍA |
|---|---------------------------|--|
| VALORES PROFESIONALES EN REFERENCIA A LA APERTURA AL CAMBIO | Correlación de Pearson | ,439** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 85 |

En la Tabla 22, se puede observar que el coeficiente de correlación de Pearson es moderado positivo para relación entre los valores profesionales en referencia a la apertura al cambio y la satisfacción laboral en enfermeras ($r = 0,439$); con un nivel de significancia de 0,000 [que es por mucho es menor a 0.05]. Estos resultados nos permiten hacer la afirmación: cuando mejoran los valores profesionales en referencia a la apertura al cambio, se incrementa la satisfacción laboral en enfermeras; quedando así comprobada la primera hipótesis específica propuesta.

PRUEBA DE LA PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Paso: 01: Elección de la prueba estadística a utilizar

Empleamos la prueba t para hallar un parámetro de correlación, para lo cual hacemos uso de la siguiente expresión matemática:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Utilizamos esta relación t para determinar si el valor observado de $r = 0.439$ es prueba suficiente con 85 observaciones, para concluir que el verdadero valor de la correlación ρ en la población es diferente de cero.

Paso: 02: Planteamiento de hipótesis estadísticas

H₀: No existe relación alguna entre los valores profesionales en referencia a la apertura al cambio y la satisfacción laboral en enfermeras, o la verdadera correlación es cero: $\rho = 0$

H₁: Existe una relación entre los valores profesionales en referencia a la apertura al cambio y la satisfacción laboral en enfermeras, o la verdadera correlación no es cero: $\rho \neq 0$

Paso: 03: Condiciones para utilizar la prueba paramétrica elegida

Debido a que la hipótesis nula es una prueba de que ρ es o no cero, la relación t puede usarse cuando se cumplen las siguientes suposiciones de correlación:

- La muestra fue seleccionada al azar.
- Las dos variables, X y Y, varían juntas en una distribución unida que está distribuida de manera normal, llamada distribución bivariada normal.

Ambas suposiciones se han cumplido

Paso 04: Determinación del margen de error.

Se seleccionó $\alpha = 0.05$ para este estudio.

Paso 05: Regla de decisión

Los grados de libertad son $n - 2 = 85 - 2 = 83$. El valor de la distribución t con 83 grados de libertad que divide el área en 95 % central, donde los extremos bajo y alto del 5 % son, aproximadamente, 1.989 (usando el valor de 83 grados libertad en la tabla de distribución t). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula de correlación cero, si (valor absoluto) el valor observado de t es mayor que 1.989.

Paso 06: Cálculo

El cálculo es:

$$t = \frac{0.439 \sqrt{83}}{\sqrt{1 - 0.439^2}}$$
$$t = \frac{3.999}{0.898} = 4.451$$

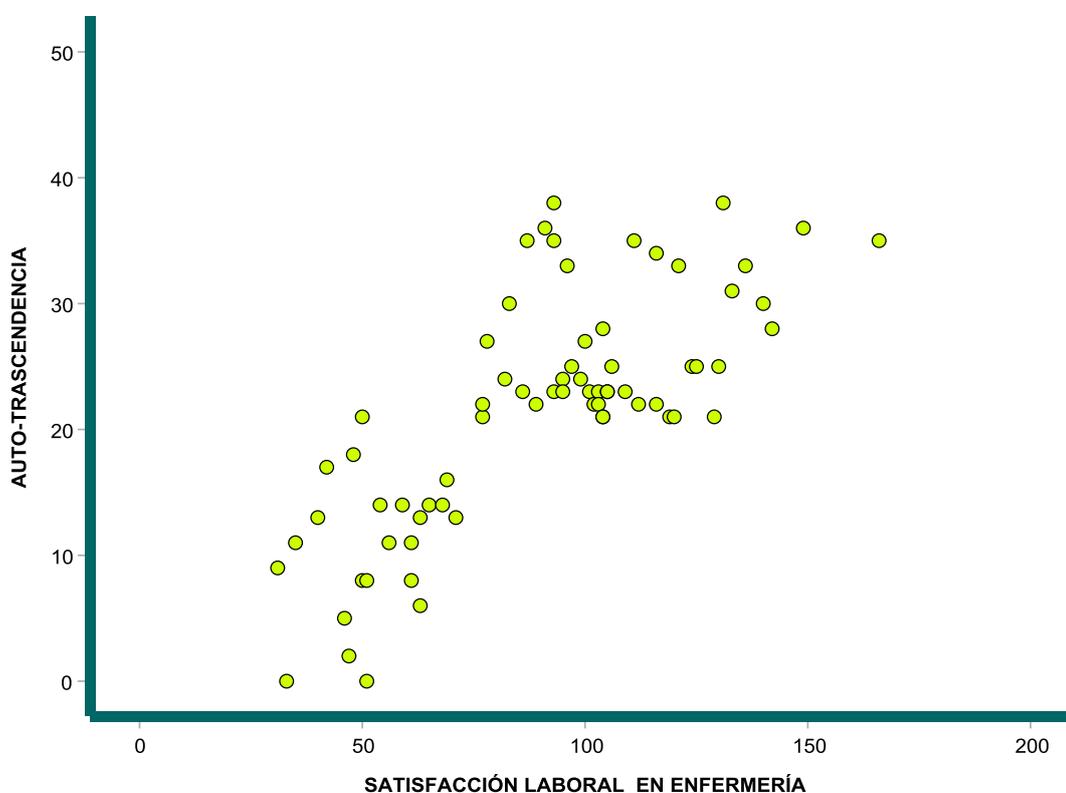
Paso 07: Interpretación de los resultados

El valor observado para la proporción t con 83 grados de libertad es de 4.451, que con mucho es mayor a 1.989; por lo tanto, se rechaza la hipótesis de nulidad de correlación 0, y se concluye que la relación entre los valores profesionales en referencia a la apertura al cambio y la satisfacción laboral en enfermeras, es lo suficientemente grande para determinar que estas dos variables están asociadas.

5.2.3. CORRELACIÓN ENTRE LOS VALORES PROFESIONALES EN REFERENCIA A LA AUTO TRANSCENDENCIA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS.

Se realizó un análisis gráfico entre la segunda dimensión de valores profesionales y la satisfacción laboral en enfermeras; obteniéndose el siguiente diagrama de puntos de dispersión.

FIGURA 21: DIAGRAMA DE DISPERSIÓN ENTRE LOS VALORES PROFESIONALES EN REFERENCIA A LA AUTO TRANSCENDENCIA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS



En la figura 21, se observa las enfermeras que tienen altos niveles de valores profesionales en referencia a la auto trascendencia, también tienen altos grados de satisfacción laboral; con algunas excepciones; esto no permite entrever una asociación directamente proporcional entre estas variables; del mismo modo, en base al diagrama podemos afirmar que existe correspondencia directa entre los valores profesionales en referencia a la auto trascendencia y la satisfacción laboral en enfermeras.

En el estudio nos planteamos la hipótesis que “A mejores valores profesionales en referencia a la auto transcendencia; mayor satisfacción laboral en enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019”.

Para poder comprobar la hipótesis planteada, procedimos a calcular la r de Pearson con su respectiva significancia bilateral, obteniendo los siguientes resultados (Tabla 23).

TABLA 23: RELACIÓN ENTRE LOS VALORES PROFESIONALES EN REFERENCIA A LA AUTO TRANSCENDENCIA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS

| | | SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERÍA |
|--|---------------------------|--|
| VALORES PROFESIONALES EN REFERENCIA A LA AUTO TRANSCENDENCIA | Correlación de Pearson | ,451** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 85 |

En la Tabla 23, se puede observar que el coeficiente de correlación de Pearson es moderado positivo para relación entre los valores profesionales en referencia a la auto transcendencia y la satisfacción laboral en enfermeras ($r = 0,451$); con un nivel de significancia de 0,000 [que es por mucho es menor a 0.05]. Estos resultados nos permiten hacer la afirmación: cuando mejoran los valores profesionales en referencia a la auto transcendencia, se incrementa la satisfacción laboral en enfermeras; quedando así comprobada la segunda hipótesis específica propuesta.

PRUEBA DE LA PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Paso: 01: Elección de la prueba estadística a utilizar

Empleamos la prueba t para hallar un parámetro de correlación, para lo cual hacemos uso de la siguiente expresión matemática:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Utilizamos esta relación t para determinar si el valor observado de $r = 0.439$ es prueba suficiente con 85 observaciones, para concluir que el verdadero valor de la correlación ρ en la población es diferente de cero.

Paso: 02: Planteamiento de hipótesis estadísticas

HO: No existe relación alguna entre los valores profesionales en referencia a la **auto transcendencia** y la satisfacción laboral en enfermeras, o la verdadera correlación es cero: $\rho = 0$

H1: Existe una relación entre los valores profesionales en referencia a la **auto transcendencia** y la satisfacción laboral en enfermeras, o la verdadera correlación no es cero: $\rho \neq 0$

Paso: 03: Condiciones para utilizar la prueba paramétrica elegida

Debido a que la hipótesis nula es una prueba de que ρ es o no cero, la relación t puede usarse cuando se cumplen las siguientes suposiciones de correlación:

- La muestra fue seleccionada al azar.
- Las dos variables, X y Y, varían juntas en una distribución unida que está distribuida de manera normal, llamada distribución bivariada normal.

Ambas suposiciones se han cumplido

Paso 04: Determinación del margen de error.

Se seleccionó $\alpha = 0.05$ para este estudio.

Paso 05: Regla de decisión

Los grados de libertad son $n - 2 = 85 - 2 = 83$. El valor de la distribución t con 83 grados de libertad que divide el área en 95 % central, donde los extremos bajo y alto del 5 % son, aproximadamente, 1.989 (usando el valor de 83 grados libertad en la tabla de distribución t). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula de correlación cero, si (valor absoluto) el valor observado de t es mayor que 1.989.

Paso 06: Cálculo

El cálculo es:

$$t = \frac{0.451 \sqrt{83}}{\sqrt{1 - 0.451^2}}$$
$$t = \frac{4.109}{0.893} = 4.603$$

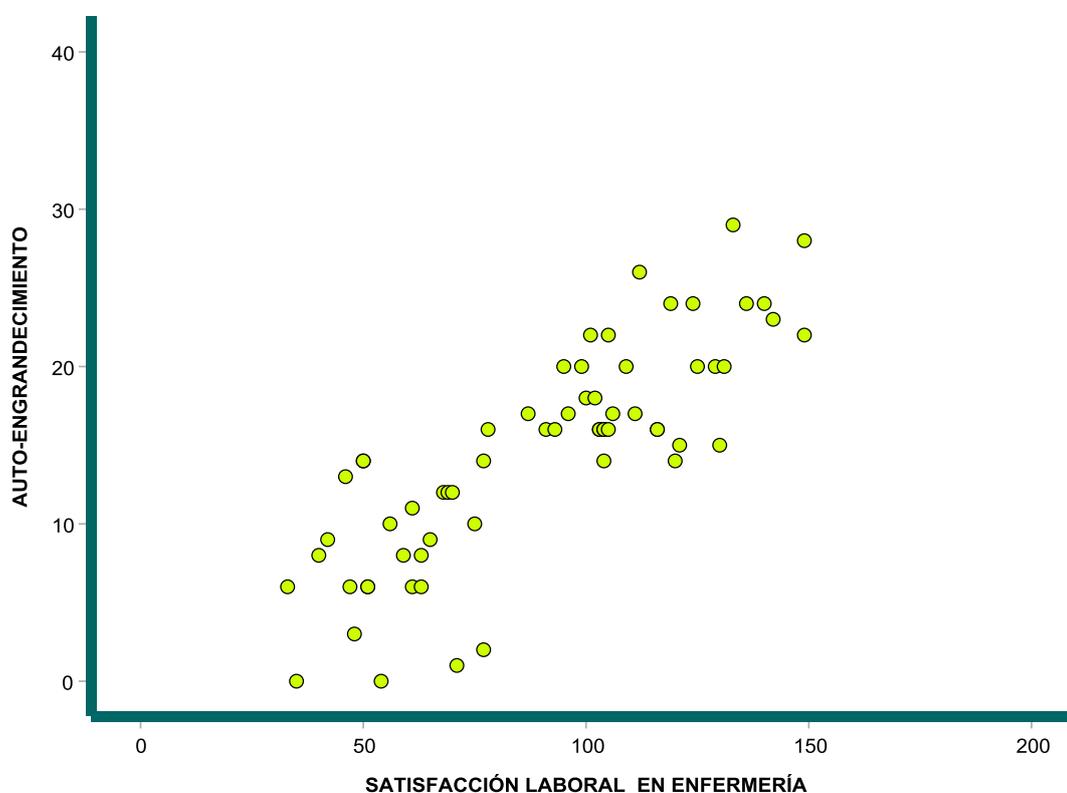
Paso 07: Interpretación de los resultados

El valor observado para la proporción t con 83 grados de libertad es de 4.603, que con mucho es mayor a 1.989; por lo tanto, se rechaza la hipótesis de nulidad de correlación 0, y se concluye que la relación entre los valores profesionales en referencia a la auto transcendencia y la satisfacción laboral en enfermeras, es lo suficientemente grande para determinar que estas dos variables están asociadas.

5.2.4. CORRELACIÓN ENTRE LOS VALORES PROFESIONALES EN REFERENCIA AL AUTO ENGRANDECIMIENTO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS.

Se realizó un análisis gráfico entre la tercera dimensión de valores profesionales y la satisfacción laboral en enfermeras; obteniéndose el siguiente diagrama de puntos de dispersión.

FIGURA 22: DIAGRAMA DE DISPERSIÓN ENTRE LOS VALORES PROFESIONALES EN REFERENCIA AL AUTO ENGRANDECIMIENTO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS



En la figura 21, se observa las enfermeras que tienen altos niveles de valores profesionales en referencia al auto engrandecimiento, también tienen altos grados de satisfacción laboral; con algunas excepciones; esto no permite entrever una asociación directamente proporcional entre estas variables; del mismo modo, en base al diagrama podemos afirmar que existe correspondencia directa entre los valores profesionales en referencia al auto engrandecimiento y la satisfacción laboral en enfermeras.

En el estudio nos planteamos la hipótesis que “A mejores valores profesionales en referencia al auto engrandecimiento; mayor satisfacción laboral en enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019”.

Para poder comprobar la hipótesis planteada, procedimos a calcular la r de Pearson con su respectiva significancia bilateral, obteniendo los siguientes resultados (Tabla 23).

TABLA 24: RELACIÓN ENTRE LOS VALORES PROFESIONALES EN REFERENCIA AL AUTO ENGRANDECIMIENTO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS

| | | SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERÍA |
|--|---------------------------|--|
| VALORES PROFESIONALES EN REFERENCIA AL AUTO ENGRANDECIMIENTO | Correlación de Pearson | ,447** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 85 |

En la Tabla 24, se puede observar que el coeficiente de correlación de Pearson es moderado positivo para relación entre los valores profesionales en referencia al auto engrandecimiento y la satisfacción laboral en enfermeras ($r = 0,447$); con un nivel de significancia de 0,000 [que es por mucho es menor a 0.05]. Estos resultados nos permiten hacer la afirmación: cuando mejoran los valores profesionales en referencia al auto engrandecimiento, se incrementa la satisfacción laboral en enfermeras; quedando así comprobada la tercera hipótesis específica propuesta.

PRUEBA DE LA PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Paso: 01: Elección de la prueba estadística a utilizar

Empleamos la prueba t para hallar un parámetro de correlación, para lo cual hacemos uso de la siguiente expresión matemática:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Utilizamos esta relación t para determinar si el valor observado de $r = 0.447$ es prueba suficiente con 85 observaciones, para concluir que el verdadero valor de la correlación ρ en la población es diferente de cero.

Paso: 02: Planteamiento de hipótesis estadísticas

HO: No existe relación alguna entre los valores profesionales en referencia al **auto engrandecimiento** y la satisfacción laboral en enfermeras, o la verdadera correlación es cero: $\rho = 0$

H1: Existe una relación entre los valores profesionales en referencia al **auto engrandecimiento** y la satisfacción laboral en enfermeras, o la verdadera correlación no es cero: $\rho \neq 0$

Paso: 03: Condiciones para utilizar la prueba paramétrica elegida

Debido a que la hipótesis nula es una prueba de que ρ es o no cero, la relación t puede usarse cuando se cumplen las siguientes suposiciones de correlación:

- La muestra fue seleccionada al azar.
- Las dos variables, X y Y, varían juntas en una distribución unida que está distribuida de manera normal, llamada distribución bivariada normal.

Ambas suposiciones se han cumplido

Paso 04: Determinación del margen de error.

Se seleccionó $\alpha = 0.05$ para este estudio.

Paso 05: Regla de decisión

Los grados de libertad son $n - 2 = 85 - 2 = 83$. El valor de la distribución t con 83 grados de libertad que divide el área en 95 % central, donde los extremos bajo y alto del 5 % son, aproximadamente, 1.989 (usando el valor de 83 grados libertad en la tabla de distribución t). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula de correlación cero, si (valor absoluto) el valor observado de t es mayor que 1.989.

Paso 06: Cálculo

El cálculo es:

$$t = \frac{0.447 \sqrt{83}}{\sqrt{1 - 0.447^2}}$$
$$t = \frac{4.072}{0.895} = 4.552$$

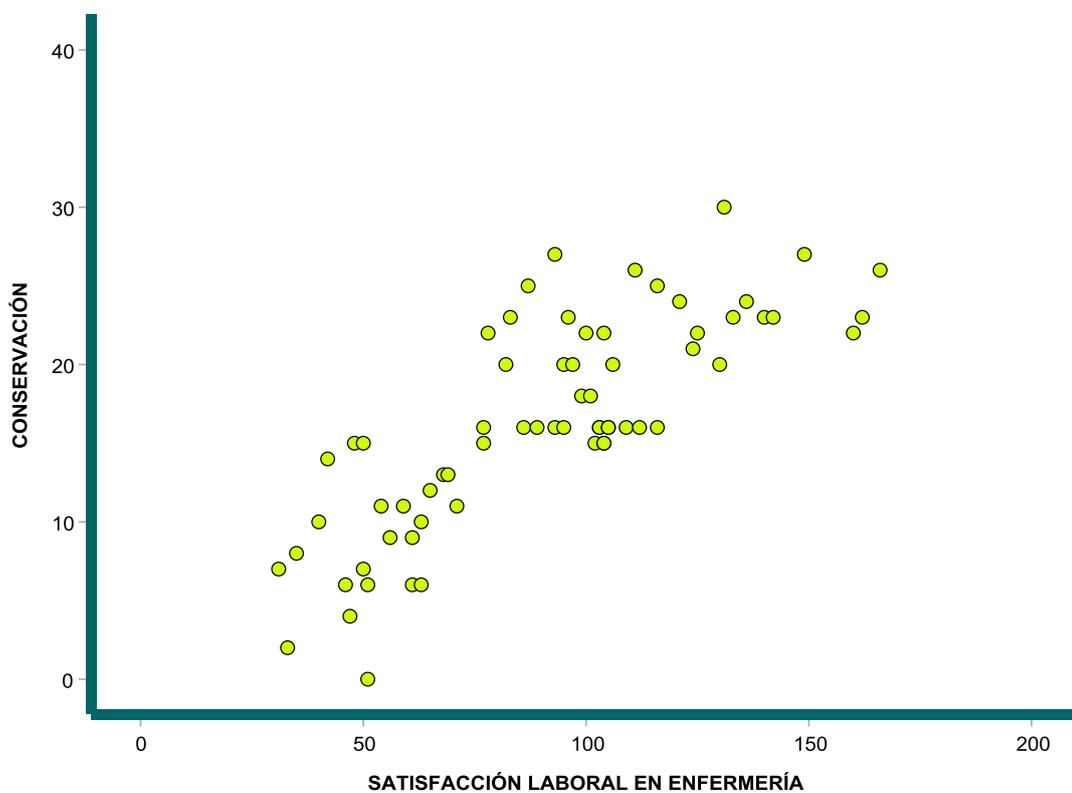
Paso 07: Interpretación de los resultados

El valor observado para la proporción t con 83 grados de libertad es de 4.552, que con mucho es mayor a 1.989; por lo tanto, se rechaza la hipótesis de nulidad de correlación 0, y se concluye que la relación entre los valores profesionales en referencia al auto engrandecimiento y la satisfacción laboral en enfermeras, es lo suficientemente grande para determinar que estas dos variables están asociadas.

5.2.5. CORRELACIÓN ENTRE LOS VALORES PROFESIONALES EN REFERENCIA A LA CONSERVACIÓN Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS.

Se realizó un análisis gráfico entre la cuarta dimensión de los valores profesionales y la satisfacción laboral en enfermeras; obteniéndose el siguiente diagrama de puntos de dispersión.

FIGURA 23: DIAGRAMA DE DISPERSIÓN ENTRE LOS VALORES PROFESIONALES EN REFERENCIA A LA CONSERVACIÓN Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS



En la figura 23, se observa las enfermeras que tienen altos niveles de valores profesionales en referencia a la conservación, también tienen altos grados de satisfacción laboral; con algunas excepciones; esto no permite entrever una asociación directamente proporcional entre estas variables; del mismo modo, en base al diagrama podemos afirmar que existe correspondencia directa entre los valores profesionales en referencia a la conservación y la satisfacción laboral en enfermeras.

En el estudio nos planteamos la hipótesis que “A mejores valores profesionales en referencia a la conservación; mayor satisfacción laboral en enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019”.

Para poder comprobar la hipótesis planteada, procedimos a calcular la r de Pearson con su respectiva significancia bilateral, obteniendo los siguientes resultados (Tabla 23).

TABLA 25: RELACIÓN ENTRE LOS VALORES PROFESIONALES EN REFERENCIA A LA CONSERVACIÓN Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS

| | | SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERÍA |
|---|------------------------|------------------------------------|
| VALORES PROFESIONALES EN REFERENCIA A LA CONSERVACIÓN | Correlación de Pearson | ,428** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 85 |

En la Tabla 25, se puede observar que el coeficiente de correlación de Pearson es moderado positivo para relación entre los valores profesionales en referencia a la conservación y la satisfacción laboral en enfermeras ($r = 0,428$); con un nivel de significancia de 0,000 [que es por mucho es menor a 0.05]. Estos resultados nos permiten hacer la afirmación: cuando mejoran los valores profesionales en referencia a la conservación, se incrementa la satisfacción laboral en enfermeras; quedando así comprobada la tercera hipótesis específica propuesta.

PRUEBA DE LA PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Paso: 01: Elección de la prueba estadística a utilizar

Empleamos la prueba t para hallar un parámetro de correlación, para lo cual hacemos uso de la siguiente expresión matemática:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Utilizamos esta relación t para determinar si el valor observado de $r = 0.428$ es prueba suficiente con 85 observaciones, para concluir que el verdadero valor de la correlación ρ en la población es diferente de cero.

Paso: 02: Planteamiento de hipótesis estadísticas

HO: No existe relación alguna entre los valores profesionales en referencia **a la conservación** y la satisfacción laboral en enfermeras, o la verdadera correlación es cero: $\rho = 0$

H1: Existe una relación entre los valores profesionales en referencia **a la conservación** y la satisfacción laboral en enfermeras, o la verdadera correlación no es cero: $\rho \neq 0$

Paso: 03: Condiciones para utilizar la prueba paramétrica elegida

Debido a que la hipótesis nula es una prueba de que ρ es o no cero, la relación t puede usarse cuando se cumplen las siguientes suposiciones de correlación:

- La muestra fue seleccionada al azar.
- Las dos variables, X y Y, varían juntas en una distribución unida que está distribuida de manera normal, llamada distribución bivariada normal.

Ambas suposiciones se han cumplido

Paso 04: Determinación del margen de error.

Se seleccionó $\alpha = 0.05$ para este estudio.

Paso 05: Regla de decisión

Los grados de libertad son $n - 2 = 85 - 2 = 83$. El valor de la distribución t con 83 grados de libertad que divide el área en 95 % central, donde los extremos bajo y alto del 5 % son, aproximadamente, 1.989 (usando el valor de 83 grados libertad en la tabla de distribución t). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula de correlación cero, si (valor absoluto) el valor observado de t es mayor que 1.989.

Paso 06: Cálculo

El cálculo es:

$$t = \frac{0.428 \sqrt{83}}{\sqrt{1 - 0.428^2}}$$
$$t = \frac{3.899}{0.903} = 4.314$$

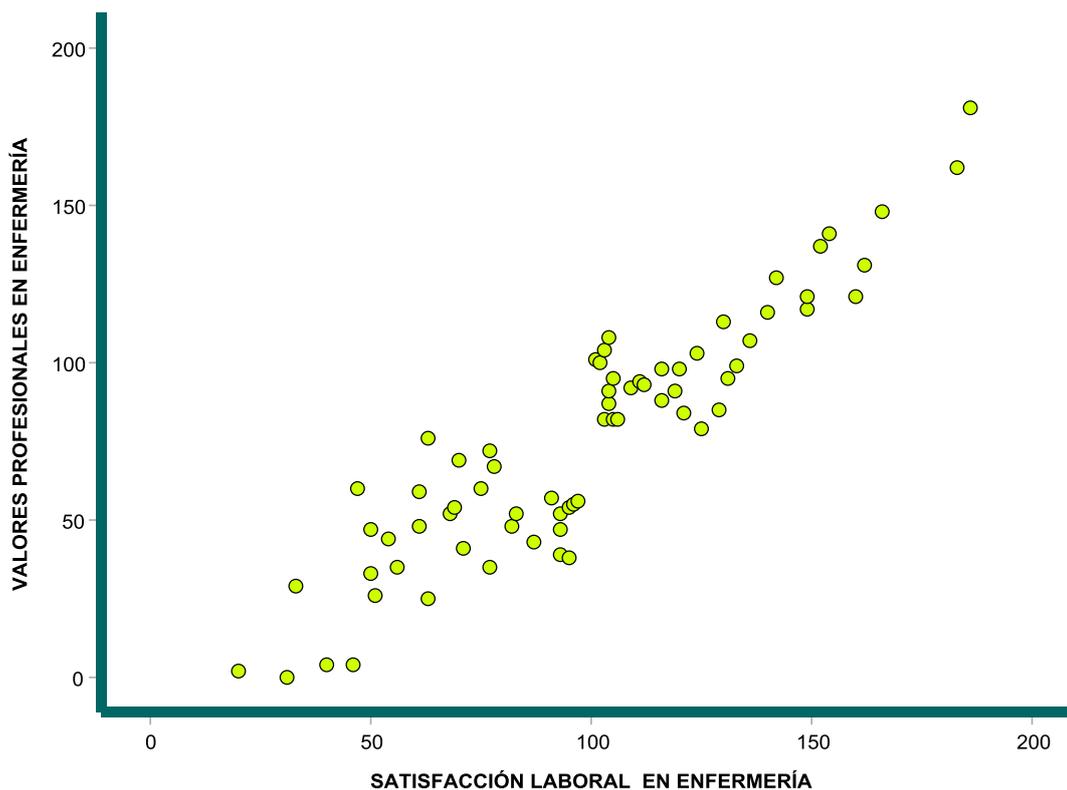
Paso 07: Interpretación de los resultados

El valor observado para la proporción t con 83 grados de libertad es de 4.314, que con mucho es mayor a 1.989; por lo tanto, se rechaza la hipótesis de nulidad de correlación 0, y se concluye que la relación entre los valores profesionales en referencia a la conservación y la satisfacción laboral en enfermeras, es lo suficientemente grande para determinar que estas dos variables están asociadas.

5.2.6. CORRELACIÓN ENTRE LOS VALORES PROFESIONALES Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS.

Se realizó un análisis gráfico entre los valores profesionales y la satisfacción laboral en enfermeras; obteniéndose el siguiente diagrama de puntos de dispersión.

FIGURA 24: DIAGRAMA DE DISPERSIÓN ENTRE LOS VALORES PROFESIONALES Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS



En la figura 24, se observa las enfermeras que tienen altos niveles de valores profesionales, también tienen altos grados de satisfacción laboral; con algunas excepciones; esto no permite entrever una asociación directamente proporcional entre estas variables; del mismo modo, en base al diagrama podemos afirmar que existe correspondencia directa entre los valores profesionales y la satisfacción laboral en enfermeras.

En el estudio nos planteamos la hipótesis que “A mejores valores profesionales; mayor satisfacción laboral en enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019”.

Para poder comprobar la hipótesis planteada, procedimos a calcular la r de Pearson con su respectiva significancia bilateral, obteniendo los siguientes resultados (Tabla 23).

TABLA 26: RELACIÓN ENTRE LOS VALORES PROFESIONALES Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS

| | | SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERÍA |
|-----------------------|------------------------|------------------------------------|
| VALORES PROFESIONALES | Correlación de Pearson | ,423** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 85 |

En la Tabla 26, se puede observar que el coeficiente de correlación de Pearson es moderado positivo para relación entre los valores profesionales y la satisfacción laboral en enfermeras ($r = 0,423$); con un nivel de significancia de 0,000 [que es por mucho es menor a 0.05]. Estos resultados nos permiten hacer la afirmación: cuando mejoran los valores profesionales, se incrementa la satisfacción laboral en enfermeras; quedando así comprobada la hipótesis general propuesta.

PRUEBA DE LA PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Paso: 01: Elección de la prueba estadística a utilizar

Empleamos la prueba t para hallar un parámetro de correlación, para lo cual hacemos uso de la siguiente expresión matemática:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Utilizamos esta relación t para determinar si el valor observado de $r = 0.428$ es prueba suficiente con 85 observaciones, para concluir que el verdadero valor de la correlación ρ en la población es diferente de cero.

Paso: 02: Planteamiento de hipótesis estadísticas

HO: No existe relación alguna entre los valores profesionales y la satisfacción laboral en enfermeras, o la verdadera correlación es cero: $\rho = 0$

H1: Existe una relación entre los valores profesionales y la satisfacción laboral en enfermeras, o la verdadera correlación no es cero: $\rho \neq 0$

Paso: 03: Condiciones para utilizar la prueba paramétrica elegida

Debido a que la hipótesis nula es una prueba de que ρ es o no cero, la relación t puede usarse cuando se cumplen las siguientes suposiciones de correlación:

- La muestra fue seleccionada al azar.
- Las dos variables, X y Y, varían juntas en una distribución unida que está distribuida de manera normal, llamada distribución bivariada normal.

Ambas suposiciones se han cumplido

Paso 04: Determinación del margen de error.

Se seleccionó $\alpha = 0.05$ para este estudio.

Paso 05: Regla de decisión

Los grados de libertad son $n - 2 = 85 - 2 = 83$. El valor de la distribución t con 83 grados de libertad que divide el área en 95 % central, donde los extremos bajo y alto del 5 % son, aproximadamente, 1.989 (usando el valor de 83 grados libertad en la tabla de distribución t). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula de correlación cero, si (valor absoluto) el valor observado de t es mayor que 1.989.

Paso 06: Cálculo

El cálculo es:

$$t = \frac{0.423 \sqrt{83}}{\sqrt{1 - 0.423^2}}$$
$$t = \frac{3.854}{0.906} = 4.253$$

Paso 07: Interpretación de los resultados

El valor observado para la proporción t con 83 grados de libertad es de 4.253, que con mucho es mayor a 1.989; por lo tanto, se rechaza la hipótesis de nulidad de correlación 0, y se concluye que la relación entre los valores profesionales y la satisfacción laboral en enfermeras, es lo suficientemente grande para determinar que estas dos variables están asociadas.

CAPITULO VI

DISCUSIÓN

6.1. CARACTERÍSTICAS DE LOS VALORES PROFESIONALES EN LAS ENFERMERAS

La investigación realizada enfoca a los valores profesionales como; las actividades de importancia, que direccionan a la enfermera hacia el desarrollo y el éxito como profesional. Se asume que, del progreso y superación colectiva de las enfermeras, se producirá el éxito y desarrollo de la enfermería como carrera profesional. Los valores ético morales que orientan el ejercicio profesional de la enfermería se hallan inmersos en “las actuaciones de seguir las reglas y procedimientos” y “respetar las costumbres y tradiciones de la enfermería”, que están incluidos en los ítems que forman parte de la dimensión “conservación” del instrumento utilizado.

En el estudio encontramos que el 36.4 % de las enfermeras poseen buenos o muy buenos valores profesionales, seguido del 36.5 % que poseen regulares valores profesionales; esto significa que gran parte de las enfermeras tienen dificultades para guiar su práctica profesional, acorde a los valores profesionales en una forma estricta. Entre las enfermeras trabajar alejadas de la directriz de los valores profesionales podría dificultar su desarrollo y éxito profesional; sin embargo, existen circunstancias que llevan a esta situación; las enfermeras refieren que el medio laboral actual demanda:

efectividad, producción y economización; dejando poco espacio para la auto trascendencia, el auto engrandecimiento y la apertura al cambio; asimismo, los valores ético morales de la enfermería son tomados de forma superficial. Esta situación, genera conflictos morales, emocionales y de identidad en muchas enfermeras; y son fuente de estrés laboral y malestar; otro factor que afecta a los valores profesionales es trabajar con la falta permanente de recursos y apoyo institucional que vulnera la calidad del trabajo de enfermería; este contexto dificulta la plena adopción de los valores profesionales de la enfermería.

De forma similar, Poorchangizi B, Farokhzadian J, Abbaszadeh A, Mirzaee M y Borhani F, encuentran que más de la mitad de las enfermeras encuentran grandes dificultades para poner en práctica los valores profesionales, dadas las condiciones institucionales en las que laboran, los códigos éticos profesionales se convierten en ideales inalcanzables para muchas enfermeras debido a la falta de recursos y la exigencia de efectividad en el entorno de la salud; la falta de recursos y la imposición de metas de productividad causan una presión considerable en las enfermeras; muchas de ellas sufren angustia moral al no poder cumplir con sus obligaciones de enfermería para con sus pacientes debido a conflictos de valores insolubles, comunicación ineficaz, falta de trabajo en equipo, supervisiones organizacionales sesgadas, políticas de personal y presiones del sistema de salud que socava la integridad y el bienestar de los usuarios; así también las enfermeras que trabajan en la comunidad están expuestas a múltiples entornos estresantes que les producen irritabilidad, migrañas, inestabilidad emocional, estrés ansiedad y depresión, bajo estos problemas parte de los valores profesionales son relegados y las enfermeras se enfoca solo a afrontar los conflictos inmediatos (72).

Así también, Al-Banna A, destaca que parte de las enfermeras creen que no se desempeñan acorde a los valores profesionales que llevan al progreso profesional, esto se debe a que en su entorno de trabajo no les proporcionan condiciones favorables. Las enfermeras realizan trabajos esforzados y están expuestas a riesgos, pero no son retribuidas en la misma proporción. Las enfermeras trabajan en un sistema de turnos y tareas nocturnas, y están sujetas a una carga de trabajo excesiva, largos períodos de trabajo sin descansos, horas de trabajo cansados e irregulares, confusión de roles, falta de apoyo de los gerentes, bajo estatus profesional y relaciones laborales angustiosas (violencia, comunicación débil, comportamiento malo o hostigador, etc.), que resultan en ambientes de trabajo poco saludables para las enfermeras y que son contrarios a los valores profesionales y no otorgan oportunidades de desarrollo. Las enfermeras ante un sistema adverso, se ven obligadas a seguir una rutina laboral que responde a requerimientos, que en muchos casos están alejados de la naturaleza y concepción del cuidado. Sin tener la colaboración apropiada de otros profesionales de enfermería porque todas están muy ocupadas llevando sus rutinas impuestas, y en medios laborales que siempre están en conflictos, las enfermeras postergan muchos de sus valores laborales y siguen las pautas establecidas el sistema (73).

De igual modo Mohamed F, Mohamed H, hallan que más de la mitad de las enfermeras consideran que los valores profesionales; como principios que guían el desenvolvimiento laboral orientado a la competitividad profesional, no son asumidas de forma integral. Muchas enfermeras no tienen conciencia de los valores orientados al desarrollo profesional personal, porque no han sido formadas con esa perspectiva; al no estar orientadas por estos valores su perfeccionamiento y trascendencia profesional son escasos; estos valores son importantes por llevan a un desempeño más

eficiente, que beneficia al paciente, a la organización de salud y la sociedad en su conjunto. Las enfermeras se limitan a llevar un ejercicio profesional rutinario y cumplir con procedimientos preestablecidos, cuando recurren a capacitaciones se interesan más por la certificación que por adquirir nuevas habilidades o perfeccionar sus destrezas; estas conductas son generados por un sistema que no genera espacios que valoricen las aptitudes de las enfermeras y que solo demanden enfermeras que cumplan con el trabajo pesado del sistema de salud; entre las enfermeras como valores solo se resaltan a los valores: humanísticos, de empatía y de compasión; estos valores fuertemente arraigados entre las enfermeras, son utilizados de manera contraria por otros profesionales y funcionarios de salud, para sobrecargar con trabajos y obligaciones a las enfermeras sin asignar un reconocimiento proporcional al esfuerzo requerido (74).

Por su parte Costello A, observan que un poco más de la mitad de las enfermeras no se rigen en los valores profesionales, por lo que no persiguen el desarrollo profesional y solo se restringen a realizar sus actividades habituales. Los valores actúan como convicciones propias de cada enfermera, quienes lo asumen el desarrollo profesional como una responsabilidad personal y disponen de la cantidad de tiempo necesario, prevén el cuidado infantil, horarios laborales y recursos para alcanzar sus propósitos profesionales; a pesar que las condiciones del crecimiento profesional entren en conflicto con los compromisos institucionales y familiares, tiene como un imperativo seguir hacia el desarrollo profesional. Los valores éticos inherentes a la enfermería como el altruismo, autonomía, dignidad humana, integridad y justicia social no deben anteponerse al desarrollo profesional, muy por el contrario, deben de impulsarlo ya que, con mayores conocimientos y habilidades mejor desarrolladas, la enfermera podrá

actuar de forma más eficiente frente a los valores humanísticos que orientan a la profesión. Los estilos de gestión en salud no inclusivos de la enfermería, que actúan como barreras a los valores que impulsan el crecimiento profesional, son rebasados por la intervención de enfermeras con mejores aptitudes, que puedan demostrar su importante contribución organizacional (75).

6.2. CARACTERÍSTICAS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS

En el estudio encontramos que el 35.3 % de las enfermeras afirman poseer alta o muy alta satisfacción laboral, seguido del 34,1 % que refiere tener regular satisfacción laboral; esto significa que gran parte de las enfermeras no se encuentran satisfechas con las actividades laborales que realizan; esto podría estar asociado al ámbito laboral, ya que para muchas el trabajo en atención primaria no les permiten alcanzar notables logros profesionales y se sienten desfavorecidas, otras consideran que trabajar en un establecimiento de salud periférico no beneficia a su crecimiento personal; además son múltiples las responsabilidades que se les asignan y escasos los reconocimientos. Otras características del trabajo que vienen afectando a la satisfacción laboral es el salario que es bajo y no responde a la carga de trabajo realizado; asimismo, el carácter sancionador los procesos de supervisión no ayuda a mejorar el desempeño y solo genera estrés y tensión; también, la infraestructura existente tiene múltiples carencias, es común la escasez de materiales y la falta de equipos es permanente, también deben sobrellevar relaciones interpersonales conflictivas de forma permanente; estos son factores que generan insatisfacción e incomodidad en las enfermeras.

De forma similar Kahiga K, hallan que más de la mitad de las enfermeras no están satisfechas con el trabajo que realizan, la satisfacción laboral puede verse influenciada por: la calidad de las relaciones con superiores y con los colegas, el grado de cumplimiento en el trabajo y las perspectivas de promoción. Los estresores relacionados con la tarea y los estresores sociales en el trabajo (incluidas las animosidades personales, el clima social deficiente y los conflictos derivados de problemas en la relación con superiores y colegas) son generadores de insatisfacción en las enfermeras; también los recortes de recursos y la escasez de personal; asimismo, un alto nivel de control sobre el trabajo y las pesadas cargas de trabajo conducen a la insatisfacción. Además, la escasa autonomía, las bajas remuneración, las excesivas demandas de tareas y las políticas organizacionales que excluyen a las enfermeras de las decisiones importantes, tienen un efecto significativo en la satisfacción laboral. Un factor de insatisfacción en las enfermeras es pasar más de la mitad del tiempo llevando a cabo la documentación del usuario y realizando tareas de enfermería no esenciales como el trabajo administrativo (76).

De la misma forma, Admasu B, Abdela A, Temamen T y Dagmawit B, establecen que más de la tercera parte de las enfermeras no se sienten satisfechas con la actividad laboral que realizan, los principales factores que llevan a la insatisfacción son: los bajos salarios y la falta de oportunidades de desarrollo profesional; también causan insatisfacción, las largas horas de trabajo, tener que cubrir turnos no programados y la sobrecarga laboral por la escasez de enfermeras. Otra razón de insatisfacción, es tener que trabajar con médicos, a los que deben de subordinar, teniendo que cumplir de forma estricta sus indicaciones, generándose sentimiento de ineptitud que vulneran la autoestima profesional, además los médicos recargan a las enfermeras con las tareas

administrativas que ellos no desean realizar. También, causa insatisfacción laboral los frecuentes conflictos entre el personal de salud, por motivos como: la mala comunicación, las expectativas poco claras, los conflictos de interés, las deficiencias de rendimiento, los cambios de personal, la diversidad de género, la cultura o la edad, etc; siempre existe tensión entre los miembros del equipo de salud debido a las diferencias reales o percibidas de cada uno. Así también la falta de autonomía laboral produce insatisfacción, es habitual que los entornos organizacionales de salud coloquen a la enfermería en una posición de menor jerarquía profesional frente a los médicos restringiendo su autonomía profesional y sometiéndola a permanentes supervisiones por los médicos (77).

Por su parte Kwiecień K, Mędrzycka W, Chamienia A, Kielaitė V, observan que alrededor de la tercera parte de las enfermeras no están satisfechas con el trabajo que realizan; la insatisfacción es causada por la exposición a altos niveles de estrés laboral como resultado de grandes cargas de trabajo, horarios de trabajo prolongados y altos niveles de presión de tiempo al que las enfermeras están expuestas. Asimismo, la insatisfacción laboral es consecuencia de: la alta demanda de esfuerzo físico y psicológico en el trabajo, el bajo apoyo en el lugar de trabajo y el reducido reconocimiento por parte de los usuarios; es cotidiano que surja el estrés en las enfermeras que a su vez provoque: insomnio, depresión, ansiedad, irritabilidad, nerviosismo, dolor de cabeza y malestar gastrointestinal, estas afecciones incrementan su insatisfacción. También es motivo de insatisfacción; la falta de apoyo social de sus pares y de sus supervisores; muchas enfermeras temen al futuro y tienen poca confianza en sí mismas dada la permanente crítica y presión laboral a la que son sometidas. Otros factores que originan insatisfacción son las condiciones del medio de

trabajo como: la ventilación, la iluminación y los inadecuados niveles de temperatura; también se ha suscitado que las dificultades para lidiar con el estrés combinado con la inestabilidad psicológica o emocional conducen a la violencia entre las enfermeras. El descontento también es causado por la escasa autonomía profesional que deteriora la autoimagen personal y profesional; un factor que precipita la insatisfacción, es el estereotipo subordinado de las mujeres, que contribuye a que las enfermeras sean a menudo pasivas y dependientes de los médicos a pesar de tener un alto nivel de habilidades clínicas, experiencia profesional (78).

De la misma forma Halcomb E, Bird S, hallan que parte de las enfermeras no se sienten satisfechas en su puesto laboral, las causas de la insatisfacción laboral son: la remuneración deficiente, las altas cargas administrativas, el apoyo organizativo deficiente y el conflicto de roles; también afectan a la satisfacción laboral: la falta de reconocimientos, las relaciones laborales conflictivas, las bajas remuneración y la excesiva carga de trabajo. La insatisfacción laboral aparece cuando la enfermera comprueba que sus esfuerzos no son debidamente compensados; dado que las esforzadas tareas que realiza en horarios prolongados son percibidas como parte corriente de su desempeño profesional por los directivos de salud. Las enfermeras son un grupo profesional sensible a la insatisfacción laboral debido a que siempre están en contacto con el sufrimiento y la muerte de los pacientes, también están en riesgo de contagio e infección al manipular sangre, otros fluidos corporales y tener contacto con la piel de pacientes; enfrentar estos riesgos a la salud física y psicológica y no tener ningún tipo de compensación por ello genera mucho descontento. También es causa de insatisfacción, la ambigüedad y el conflicto de roles, es cotidiano en la atención primaria que los médicos acaparen las actividades mejor renumeradas y reconocidas,

responsabilizando por las tareas esforzadas y sin beneficios adicionales a las enfermeras; además, los habituales conflictos en el trabajo le producen: ansiedad, depresión, insomnio y sentimientos de insuficiencia, a esto se suman los conflictos familiares por las interferencias laborales en el cumplimiento de los deberes del hogar que empeoran las circunstancias.

6.3. VALORES PROFESIONALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERÍA

En el estudio encontramos un coeficiente de correlación de Pearson moderado positivo entre los valores profesionales y el rendimiento laboral en enfermería ($r = 0,423$); esto significa que: cuando mejoran los valores profesionales, se incrementa la satisfacción laboral en las enfermeras; este resultado podría fundamentarse en que, los valores generan actitudes y conductas capaces de superar todo tipo de dificultades para alcanzar el desarrollo profesional. Obtener triunfos profesionales concordantes a los propios valores laborales genera gran satisfacción porque representa el logro de lo más deseado y valorado. Considerando que los firmes valores profesionales pueden convertir los obstáculos en retos y aprovechar todas las oportunidades; también permite demostrar pericia y talento profesional para superar los obstáculos. Los valores profesionales activan y mantienen la motivación para hacer un trabajo abnegado en post de futuros logros profesionales dirigidos al éxito profesional.

Kantek F y Kaya A, (6) encuentran una correlación positiva entre los valores profesionales de las enfermeras y su satisfacción laboral ($r = 0.49$; $p \leq 0.01$); percibir que su práctica profesional responde a sus sólidos valores profesionales les produce

gran satisfacción laboral; también se demostró que los valores de las enfermeras más antiguas y con rangos superiores influyen en la adopción de nuevos valores en el proceso de socialización profesional; cuando la institución de salud tiene valores contrarios a los valores de las enfermeras, el clima laboral se torna insoportable y la insatisfacción laboral es masiva. Así también se encontró, que los valores de los directivos amoldan los valores de la organización, dado que existen personas que replican los valores de los directivos incluso cuando saben que son contrarios a sus propios valores; sin embargo, cuando existen valores divergentes al de los directivos en los trabajadores de salud y estos valores están bien cimentados, será corto el periodo que soportarán el manejo de la institución bajo valores extraños, opuestos y contradictorios; los escenarios con rivalidades de valores, no son sostenible en el tiempo y en algún momento se mostrará la disconformidad. Los valores profesionales que impulsan el desarrollo profesional, entendidos como los ímpetus dirigidos a la adquisición de más y mejores: aptitudes, juicios y pericias en la práctica profesional; son imprescindibles, porque acarrear mejores servicios de salud y mayor bienestar de la población.

Yarbrough S y McNeill C, (8) destacan una moderada correlación entre los valores profesionales y la satisfacción laboral ($r = 0.41$; $p \leq 0.05$), esto se debe a que los valores: reflejan los compromisos de las enfermeras, influyen en sus percepciones y guían sus comportamientos; actuando de forma consciente o subconsciente. Cuando las actividades realizadas por las enfermeras entonan con sus valores, se muestran dichosas y satisfechas. La adquisición e internalización de valores propugnados por la profesión son fundamentales para el desarrollo profesional y proporcionan un marco de trabajo común sobre el cual las enfermeras pueden desarrollar expectativas y

estándares. Los valores plantean estándares de acción preferidos por las enfermeras y el grupo profesional, los valores profesionales se aprenden, surgen de experiencias personales, forman una base para el comportamiento y son evidentes en patrones consistentes de acción impulsando el desarrollo profesional. La formación de los valores tiene componentes cognitivos y afectivos, que incluyen al intelecto y al sentimiento, es su componente afectivo el que genera gran complacencia cuando las premisas valorativas preestablecidas son cumplidas. El código ético de la enfermería encarna un conjunto de ideales, cuya interpretación y aplicación es fundamental para la práctica, pero en la mayoría de casos está dirigido al respeto de la dignidad, a la compasión y a la empatía; a diferencia de ellos, los valores profesionales más bien conciernen al desarrollo del profesional como individuo, bajo la premisa que el desarrollo profesional individual masivo favorece el avance de la profesión y los pacientes reciben un servicio más idóneo.

Caricati L, Lasala R, Marletta G, (7) hallan una asociación moderada positiva entre los valores y la satisfacción del profesional de enfermería ($r = 0.47$; $p = 0.001$); esto se debe a que los valores profesionales median procesos motivacionales que transforman las necesidades en intenciones; los propósitos personales se consideran la expresión de los valores; la motivación tiene que ver con la satisfacción de las necesidades y las necesidades dependen de los valores individuales. Incitadas por los valores laborales es común que las enfermeras busquen el desarrollo profesional; sin embargo, podría tener una baja disposición a asumir riesgos y prefieren seguir las reglas de la institución, de modo que no asuman responsabilidades y sus riesgos asociados; sin embargo, otras enfermeras con una alta disposición a asumir riesgos tenderán a preferir más autonomía y control sobre su propio comportamiento sabiendo que con esto se

están desarrollando más en la profesión, abajo estos preceptos muchas enfermeras procuraran trabajos más desafiantes con más oportunidades de desarrollo profesional basadas en el desempeño individual, las enfermeras que buscan riesgos confían en sus habilidades y están dispuestas a asumir desafíos; parte de las enfermeras aceptan determinados trabajos porque les ofrecen oportunidades intrínsecas para el aprendizaje, oportunidad para la creatividad, y gran autonomía, además son bien apreciación sus ideas, y posee facilidad para la adopción de procesos tecnológicos innovadores; las enfermeras que buscan desarrollo profesional se sentirán muy satisfechas ante la oportunidad de alcanzar reconocimiento, estatus y prestigio, buscaran tener participación en la toma de decisiones, se aferraran a las oportunidades de promoción dentro de la organización.

Martin Ferreres L, (14) comprueban que la satisfacción en el trabajo está condicionada por los valores laborales de las enfermeras; este proceso se produce por qué; siendo, los valores las creencias prioritarias, trans-situacionales y orientadoras de los comportamientos de las enfermeras hacia lo apreciable, lo digno y lo válido; el realizar actividades en el ámbito de estos valores, siempre serán satisfactorios y favorables. Los valores trascienden situaciones, lo que significa que son relativamente estables de una situación a otra y afectan las elecciones de las enfermeras, incluyen elementos de priorización y elección entre creencias o ideales alternativos, actúan como estándares prioritarios generales para tomar decisiones, se refieren a creencias sobre las cosas y actividades que debe de priorizar en su vida y su trabajo. Los valores laborales son creencias orientadoras prioritarias que las enfermeras tienen sobre los estados finales deseados y las formas de comportamiento que deben de tener en los contextos de trabajo. Los valores laborales que poseen las enfermeras influyen en el

comportamiento organizacional y en la toma de decisiones, porque modifican a la motivación laboral y a las actitudes laborales, incluido el compromiso organizacional; influye en la elección del tipo de trabajo y de las preferencias por determinadas tareas, modula la toma de decisiones, genera resistencia al cambio organizacional potencialmente incompatible, y se orienta al éxito profesional. El desempeño de las enfermeras orientados en sus propios valores laborales le producirá complacencia.

Borhani F, Atashzadeh F, Pour M y Maani S, (15), encuentran una relación significativa entre los valores éticos y la satisfacción laboral de las enfermeras de tal manera que cuanto más apropiado era el clima ético desde la perspectiva de las enfermeras, mayor era su satisfacción laboral, asimismo hallan que la congruencia entre los valores de las enfermeras con las de la organización de salud, conduce a resultados positivos (tanto para el empleado como para la organización), mientras que el conflicto de valores generalmente conduce a resultados negativos (tanto para el empleado como para la organización). El conflicto de valores produce: estrés, la reducción de la efectividad del equipo y la reducción de la satisfacción laboral. Los valores organizacionales se refieren al conjunto de valores que se comparten dentro de la organización, las enfermeras deben de tener congruencia entre sus valores y los de la organización, los valores individuales determinan quién se aplica a la organización (atracción), quién se selecciona en la organización (selección) y quién permanece frente a la organización (abandono). En muchos casos, las enfermeras comparten los valores de la organización a la que pertenecen, cuando hay divergencia de valores tienen que darse un ajuste (entre el empleado y el trabajo, supervisor, grupo u organización), la incompatibilidad entre las enfermeras y sus organizaciones produce

insatisfacción e infelicidad; las enfermeras serán más exitosas y felices en las organizaciones de salud que compartan sus valores laborales.

Quintana C, (16) los resultados encontrados en este estudio reflejaron que los profesionales de enfermería, poseen valores colectivos más que individuales, en las enfermeras tradicionalistas se muestra predominio de valores como: el respeto, el perdón, la responsabilidad, la obediencia, la autodisciplina, la aceptación de costumbres y la seguridad, si bien estos valores constituyen la naturaleza y el sentido de la enfermería; es fundamental que también existan valores que impulsen: la profundidad de conocimientos, la autoridad, el reconocimiento social, mayores competencia y el éxito profesional en las enfermeras. Del mismo modo, se evidencia que las enfermeras desconocen el significado de los valores profesionales, y gran proporción de ellas no se orientan hacia el desarrollo profesional, muy por el contrario, prefieren seguir la rutina y alejarse de otras responsabilidades; muchas no se muestran interesadas en perfeccionar sus talentos y aptitudes profesionales. Dado que los valores en enfermería se desarrollan inicialmente a través de las interacciones sociales con modelos a seguir, y los modelos disponibles son los docentes y otras enfermeras de mayor estatus y experiencia, es posible que no existan buenos referentes locales de desarrollo y trascendencia profesional, y en consecuencia se da; que los valores laborales enfocados al desarrollo profesional sean débiles o inexistentes, otras enfermeras las consideran como poco prioritarios; es posible que esto ha sido permanente en el tiempo, porque los valores son compartidos y se pasan de generación en generación.

CONCLUSIONES

1. Los valores profesionales en enfermería se caracterizan porque el 36.4 % de enfermeras poseen buenos o muy buenos valores profesionales; y de forma específica: el 42.3 % de las enfermeras tienen buenos o muy buenos valores de apertura al cambio, el 34.1 % de las enfermeras tienen buenos o muy buenos valores de auto-trascendencia, el 29.4 % de las enfermeras tienen buenos o muy buenos valores de auto-engrandecimiento y el 35.3 % de las enfermeras tienen buenos o muy buenos valores de conservación.
2. La satisfacción laboral en enfermeras se caracteriza porque el 35.3 % de las enfermeras poseen alta o muy alta satisfacción laboral; y de forma específica: el 31.8 % de las enfermeras tienen alta o muy alta satisfacción con la actividad laboral, 32.9 % de las enfermeras tienen alta o muy alta satisfacción laboral en referencia a la tensión relacionada con el trabajo, 37.6 % de las enfermeras tienen alta o muy alta satisfacción laboral en referencia a la competencia profesional, 38.8 % de las enfermeras tienen alta o muy alta satisfacción laboral en referencia a la presión del trabajo, 37.7 % de las enfermeras tienen alta o muy alta satisfacción laboral en referencia a la promoción profesional, 37.7 % de las enfermeras tienen alta o muy alta satisfacción laboral en referencia a la relación interpersonal con sus jefes/as, 35.3 % de las enfermeras tienen alta o muy alta satisfacción laboral en referencia a la relación interpersonal con los compañeros, 30.6 % de las enfermeras tienen alta o muy alta satisfacción laboral en referencia a las características extrínsecas del estatus y el 37.6 % de las enfermeras tienen alta o muy alta satisfacción laboral en referencia a la monotonía laboral.
3. Cuando mejoran los valores profesionales en referencia a la apertura al cambio, se incrementa la satisfacción laboral en enfermeras (coeficiente de correlación de Pearson moderada positiva; 0, 439).
4. Cuando mejoran los valores profesionales en referencia a la auto trascendencia, se incrementa la satisfacción laboral en enfermeras (coeficiente de correlación de Pearson moderada positiva; 0, 451).

5. Cuando mejoran los valores profesionales en referencia al auto engrandecimiento, se incrementa la satisfacción laboral en enfermeras (coeficiente de correlación de Pearson moderada positiva; 0, 447).
6. Cuando mejoran los valores profesionales en referencia a la conservación, se incrementa la satisfacción laboral en enfermeras (coeficiente de correlación de Pearson moderada positiva; 0, 428).
7. Cuando mejoran los valores profesionales, se incrementa la satisfacción laboral en enfermeras (coeficiente de correlación de Pearson moderada positiva; 0, 423).

RECOMENDACIONES

1. Existe la necesidad de desarrollar programas de fortalecimiento de valores profesionales en enfermeras, que muestre enfermeras con elevados valores profesionales que sean referentes nacionales e internacionales para la socialización de valores.
2. Existe la necesidad de implementar programas que incrementen la satisfacción laboral en las enfermeras por medio de mejoras en las condiciones de trabajo, el incremento de la autonomía, mayores reconocimientos, manejo efectivo de conflictos interpersonales e incremento de las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.
3. Es favorable desarrollar programas que destaquen la importancia de la incorporación de los valores de “apertura al cambio” en la conciencia y moralidad de las enfermeras, para generar innovación y desarrollo de nuevas aptitudes y habilidades que optimicen los cuidados de enfermería para mejorar el reconocimiento social de la carrera.
4. Es propicio desarrollar programas que destaquen la significancia de acoger los valores de “auto transcendencia” en la conciencia y moralidad de las enfermeras, para concentrar el ejercicio profesional en beneficiar a los demás; logrando incidir en posturas que amplifiquen el reconocimiento social de la carrera.
5. Es beneficioso desarrollar programas que enfatizen las ventajas de incorporar los valores de “auto engrandecimiento” en la conciencia y moralidad de las enfermeras, para incidir en actividades profesionales que perfeccionen las competencias, mejoren la reputación y permitan el acceso al poder a las enfermeras; alcanzado con ello, elevados niveles de profesionalismo que engrandezcan el reconocimiento social de la profesión.
6. Es apropiado desarrollar programas que enfatizen las ventajas de fortalecer los valores de “conservación” en la conciencia y moralidad de las enfermeras, para intensificar las prácticas profesionales con un fuerte arraigo ético moral; destacando el noble sentido humano de la enfermería ante la sociedad y generar así un mayor reconocimiento social de la carrera.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ayalew E, Workineh Y. Job satisfaction and associated factors among nurses in Bahir Dar city administrative, North West Ethiopia, 2017. *BMC Res Notes*. 2019; 12(1): p. 319 - 323.
2. Marín M, Álvarez C, Valenzuela J. Percepción de la atención de enfermería y satisfacción laboral en un Hospital de Seguridad Social. *Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*. 2017; 6(11): p. 1 - 26.
3. Lee S, MacPhee M, Dahinten V. Factors related to perioperative nurses' job satisfaction and intention to leave. *Jpn J Nurs Sci*. 2019; 62(2): p. 1 - 8.
4. Zhang Y, Wu X, Wan X, Hayter M, Wu J, Li S, Hu Y, Yuan Y, Liu Y, Cao C, Gong W. Relationship between burnout and intention to leave amongst clinical nurses: the role of spiritual climate. *J Nurs Manag*. 2019; 12(4): p. 121 - 132.
5. DeOliveira A, DeSousa Y, Alves J, Medeiros S, Martiniano C, Alves M. Satisfaction and limitation of primary health care nurses' work in rural areas. *Rural Remote Health*. 2019; 19(2): p. 4938 - 4945.
6. Kantek F, Kaya A. Professional Values, Job Satisfaction, and Intent to Leave Among Nursing Managers. *The Journal of Nursing*. 2016; 52(2): p. 125 - 132.
7. Caricati L, Lasala R, Marletta G. Work climate, work values and professional commitment as predictors of job satisfaction in nurses. *Journal of Nursing Management*. 2014; 22(1): p. 984 - 994.
8. Yarbrough S, McNeill C. Professional values, job satisfaction, career development, and intent to stay. *Nursing Ethics*. 2016; 12(2): p. 1 - 11.
9. Chegini Z. Organizational commitment, job satisfaction, organizational justice and self-efficacy among nurses. *Nursing Practice Today*. 2019; 6(2): p. 86 - 93.
10. Hsiu-Chin H. Exploring the relationship between professional commitment and job satisfaction among nurses. *Workplace Health & Safety*. 2015; 20(10): p. 1 - 7.
11. Luengo-Martínez C. Profesionalismo en enfermería: una revisión de la literatura. *Enfermería Universitaria*. 2017; 14(2): p. 131 - 142.
12. Arco-Canoles O. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. *Univ Salud*. 2017; 20(2): p. 171 - 182.
13. Vera M. Significado de los valores profesionales en docentes y estudiantes de enfermería, UNMSM. *An Fac med*. 2016; 77(3): p. 225 - 229.
14. Ferreres L. La presencia de los valores en la práctica enfermera. [Tesis]. Universitat Internacional de Catalunya, Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud; 2017.

15. Borhani F, Atashzadeh F, Pour M y Maani S. The Correlation between Ethical Climate and Job Satisfaction of the Nurses in Shahid Beheshti University of Medical Sciences. *Medical Ethics Journal*. 2017; 10(38): p. 51 - 58.
16. Quintana C. Estilos de liderazgo y valores laborales en enfermeras del hospital José Agurto Tello de Chosica, Lima. [Tesis]. Universidad Peruana Unión , Unidad de Posgrado de Salud Pública; 2016.
17. Villarreal M, Pérez D. Satisfacción laboral y relaciones interpersonales de los enfermeros del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales Collique – Comas. [Tesis]. Universidad Privada Arzobispo Loayza, Escuela Profesional de Enfermería; 2016.
18. Pinto L, Portugal E,. Factores del ejercicio profesional relacionados a la satisfacción laboral de las enfermeras Centro Quirúrgico del H.R.H.D. Arequipa. [Tesis]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Facultad de Enfermería; 2016.
19. Coba V, Morillas A,. Nivel de motivación y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Víctor Lazarte Echegaray Trujillo. [Tesis]. Universidad Nacional De Trujillo, Facultad de Enfermería; 2018.
20. Cricco R. Everyday nursing practice values in the NICU and their reflection on breastfeeding promotion. *Qual Health Res*. 2011; 21(3): p. 399 - 409.
21. Shafakhah M, Molazem Z, Khademi M, Sharif F. Facilitators and inhibitors in developing professional values in nursing students. *Nurs Ethics*. 2018; 25(2): p. 153 - 164.
22. Lin Y, Li J, Shieh S, Kao C, Lee I, Hung S. Comparison of professional values between nursing students in Taiwan and China. *Nurs Ethics*. 2016; 23(2): p. 223 - 230.
23. Woo C, Park J. Specialty satisfaction, positive psychological capital, and nursing professional values in nursing students: A cross-sectional survey. *Nurse Educ Today*. 2017; 57(1): p. 24 - 28.
24. Bergendahl M, Magnusson M. Creating ideas for innovation: effects of organizational distance on knowledge creation processes. *Creativity and Innovation Management*. 2015; 24(1): p. 87 - 101.
25. Dil S, Uzun M, Aykanat B. Innovation in nursing education. *International Journal of Human Sciences*. 2012; 9(2): p. 127 - 128.
26. Mcsherry R, Douglas M. Innovation in nursing practice: a means to tackling the global challenges facing nurses, midwives and nurse leaders and managers in the future. *Journal of Nursing Management*. 2011; 19(2): p. 165 - 169.
27. Rogers M. Nursing science and the space age. *Nursing Science Quarterly*. 1992; 5(1): p. 27 - 34.

28. Weberg D. Innovation in healthcare. *Nursing Administration Quarterly*. 2009; 33(3): p. 227 - 237.
29. Villanueva J. Benevolence: lived experiences of staff nurses. *Nursing and Palliative care International Journal*. 2018; 11(1): p. 20 - 24.
30. Arslan F. Moral sensitivity, ethical experiences and related factors of pediatric nurses: a cross-sectional, correlational study. *Acta Bioethica*. 2018; 24(1): p. 9 - 18.
31. Arries E. Virtue ethics: an approach to moral dilemmas in nursing. *Philosophical Discourse*. 2006; 28(3): p. 64 - 72.
32. Bradshaw A. The virtue of nursing: the covenant of care. *Journal of Medical Ethics*. 1999; 25(1): p. 477 - 481.
33. Andrews D. Fostering ethical competency: An ongoing staff development process that encourages professional growth and staff satisfaction. *The Journal of Continuing Education in Nursing*. 2014; 35(1): p. 27 - 33.
34. Bally J. The role of nursing leadership in creating a mentoring culture in acute care environments. *Nursing Economics*. 2012; 25(3): p. 143 - 149.
35. Bartels J. Your career as a nurse educator. *American Association of College of Nursing*. 2005; 52(1): p. 42 - 44.
36. Funderburk A. Mentoring: The retention factor in the acute care setting. *Journal for Nurses in Staff Development*. 2012; 24(3): p. 111 - 115.
37. Gould D, Drey N, Berridge E. Nurses' experience of continuing professional development. *Nurse Education Today*. 2012; 27(1): p. 602 - 609.
38. Williams M JK. The nursing professional portfolio: a pathway to career development. *Journal for Nurses in Staff Development*. 2014; 23(3): p. 125 - 131.
39. Yordy K. The nursing faculty shortage: A crisis for health care. *Association of Academic Health Centers*. 2012; 15(1): p. 98 - 105.
40. Agan R. Intuitive knowing as a dimension nursing. *Ado Nurs Sci*. 2007; 10(1): p. 63 - 70.
41. Burnard P. Towards an epistemological basis for experiential learning in nurse education. *J Ado Nurs*. 2007; 12(1): p. 188 - 193.
42. Schultz P. Nursing epistemology: traditions, insights, questions. *Journal of Nursing Scholarship*. 2008; 20(1): p. 217 - 221.
43. Rew L. Intuition: a neglected hallmark of nursing knowledge. *Adv Nurs Sci*. 2008; 10(1): p. 49 - 62.
44. Andrioti D. Job Satisfaction of Nurses in Various Clinical Practices. *International Journal of Caring Sciences*. ; 10(1): p. 76 - 85.

45. Hunsaker S, Chen H, Maughan D, Heaston S. Factors that influence the development of compassion fatigue, burnout, and compassion satisfaction in emergency department nurses. *J Nurs Scholarsh.* 2015; 47(2): p. 186 - 194.
46. Marilaf M, San-Martín M, Delgado-Bolton R, Vivanco L. Empathy, loneliness, burnout, and life satisfaction in Chilean nurses of palliative care and homecare services. *Enferm Clin.* 2017; 27(6): p. 379 - 386.
47. Weeks F, Pantoja L, Ortiz J, Foster J, Cavada G, Binfa L. Labor and Birth Care Satisfaction Associated With Medical Interventions and Accompaniment During Labor Among Chilean Women. *J Midwifery Womens Health.* 2017; 62(2): p. 196 - 203.
48. Hart C. The Elephant in the Room: Nursing and Nursing Power on an Interprofessional Team. *J Contin Educ Nurs.* 2015; 46(8): p. 349 - 355.
49. Orchard C. Persistent isolationist or collaborator? The nurse's role in interprofessional collaborative practice. *J Nurs Manag.* 2010; 18(3): p. 248 - 257.
50. Zieber M, Williams B. The experience of nursing students who make mistakes in clinical. *Int J Nurs Educ Scholarsh.* 2015; 7(1): p. 12 - 17.
51. Welton J, Pappas S. For-Profit Competition From Nonhealthcare Companies: Is Nursing Ready for the Challenge? *J Nurs Adm.* 2018; 48(9): p. 413 - 414.
52. Bühler S. Competition for low wages. Nursing minimum wage prevents the worst in nursing. *Pflege Z.* 2016; 69(3): p. 140 - 152.
53. Torun N CYYM. Competition among Turkish hospitals and its effect on hospital efficiency and service quality. *J Health Care Finance.* 2013; 40(2): p. 42 - 58.
54. Fernandez M, Moinelo A. Satisfacción laboral de los profesionales de atención primaria del área 10 del INSALUD de Madrid. *Rev Esp Salud Pública.* 2000; 74(2): p. 146 - 153.
55. Oyetunde M, Oluwafunke K. Professional Development and Career Pathway in Nursing. *International Journal of Sciences.* 2015; 4(6): p. 92 - 104.
56. Yañez R, Arenas M, Ripoll M. El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Liberabit.* 2010; 16(2): p. 91 - 103.
57. Weaver S, Hessels A. Administrative Supervisors and Nursing Unit-Based Managers: Collaboration and Job Satisfaction. *Nursing Economic\$.* 2019; 37(2): p. 67 - 76.
58. Lapeña Y, Cibanal L, Pedraz A. Las relaciones interpersonales de los enfermeros en asistencia hospitalaria y el uso de habilidades comunicativas. *Texto Contexto Enferm.* 2014; 23(3): p. 556 - 561.
59. Deane W, Fain J. Incorporating Peplau's Theory of Interpersonal Relations to Promote Holistic Communication Between Older Adults and Nursing Students. *Journal of Holistic Nursing.* 2016; 34(1): p. 35 - 41.

60. Baillie L, Black S. Professional Values in Nursing. 1st ed. New York: Taylor & Francis Group; 2015.
61. Hunt G. Ethical Issues in Nursing. 1st ed. London: Taylor & Francis Group; 2005.
62. Department Health England. Compassion in Practice Nursing, Midwifery and Care Staff Our Vision and Strategy. 1st ed. Londres: THE NHS Constitution; 2012.
63. Styhre A. Professionals Making Judgments. 1st ed. Gotemburgo: Palgrave Macmillan ; 2013.
64. Benner P, Tanner C, Chesla C. Expertise in Nursing Practice Caring, Clinical Judgment & Ethics. 2nd ed. New York: Springer Publishing Company; 2009.
65. Benjamin M, Curtis J. Ethics in Nursing. 3rd ed. New York: Oxford University Press; 1992.
66. Ruiz A ML. Epidemiología Clínica: Investigación clínica aplicada. 1st ed. Bogota: Ed. Médica Panamericana; 2004.
67. Martínez M, Briones R, Cortés J. Metodología de la investigación para el área de la salud. 2nd ed. Madrid: McGRAW-HILL INTERAMERICANA ; 2013.
68. Argimon J, Jiménez J. Métodos de Investigación Clínica y Epidemiológica. 3rd ed. Madrid - España: Elsevier; 2004.
69. Carrasco S. Metodología de la Investigación Científica. 1st ed. Lima: San Marcos; 2006.
70. Arciniega L, González L. Desarrollo y validación de la escala de valores hacia el trabajo EVAT 30. Revista de Psicología Social. 2000; 15(3): p. 281 - 296.
71. Aranaz J. Cuestionario Font Roja. Un instrumento de medida de la satisfacción en el medio hospitalario. Todo hospital. 1988; 52(1): p. 63 - 68.
72. Poorchangizi B, Farokhzadian J, Abbaszadeh A, Mirzaee M, Borhani F. The importance of professional values from clinical nurses' perspective in hospitals of a medical university in Iran. BMC Medical Ethics. 2017; 18(2): p. 87 - 95.
73. AlBanna A. Core professional and personal values of nurses about nursing in Erbil city hospitals: a profession, not just career. Nursing & Care Open Access Journal. 2017; 6(2): p. 169 – 173.
74. Mohamed F, Mohamed H. Perception Of Staff Nurses regarding Professional Values At AinShams Specialized Hospital. IOSR Journal of Nursing and Health Science. 2018; 7(2): p. 60 - 67.
75. Costello A. Professional Nursing Values: Accounts of the Witnessed. [Tesis]. University of Southern Mississippi, Department of Nursing; 2017.

76. Kahiga K. Factors influencing the job satisfaction of nurses working in obstetric units in public hospitals in Kenya. *Journal of Nursing Education and Practice*. 2018; 8(2): p. 132 - 146.
77. Admasu B, Abdela A, Temamen T y Dagmawit B. Job Satisfaction and Associated Factors among Nurses Working In the Operation Theater at Government Hospitals of Eastern Ethiopia. *Palliat Med Care*. 2017; 5(2): p. 1 - 7.
78. Kwiecień K, Mędrzycka W, Chamienia A, Kiełaitė V. Stress factors vs. job satisfaction among nursing staff in the Pomeranian Province (Poland) and the Vilnius Region (Lithuania). *Annals of Agricultural and Environmental Medicine*. 2018; 25(4): p. 616 – 624.

ANEXOS

1. MATRIZ DE CONSISTENCIA
2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES
3. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE INSTRUMENTO
4. INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
- 5: PRUEBAS DE CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS
- 6: CONSENTIMIENTO INFORMADO
- 7: DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD
8. FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

ANEXO 1:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: VALORES PROFESIONALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DE UNA MICRORED DE SALUD

AUTORAS: Mendez Chileno, Katty Lia
Ortiz Rivera, Elizabeth

| FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | OBJETIVOS | FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS | TIPO, NIVEL Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN | VARIABLE(S) DE INVESTIGACIÓN | MÉTODO |
|--|---|--|---|--|--|
| <p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación entre los valores profesionales y la satisfacción laboral en enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS 1. ¿Cuál es la relación entre los valores profesionales en referencia a la apertura al cambio y la satisfacción laboral en enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019? 2. ¿Cuál es la relación entre los valores profesionales en referencia a la auto trascendencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019? 3. ¿Cuál es la relación entre los valores profesionales en referencia al auto engrandecimiento y la satisfacción laboral en enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019? 4. ¿Cuál es la relación entre los valores profesionales en referencia a la conservación y la satisfacción laboral en enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019?</p> | <p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre los valores profesionales y la satisfacción laboral en enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS 1. Establecer la relación entre los valores profesionales en referencia a la apertura al cambio y la satisfacción laboral en enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019 2. Establecer la relación entre los valores profesionales en referencia a la auto trascendencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019 3. Establecer la relación entre los valores profesionales en referencia al auto engrandecimiento y la satisfacción laboral en enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019 4. Establecer la relación entre los valores profesionales en referencia a la conservación y la satisfacción laboral en enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019</p> | <p>HIPÓTESIS GENERAL La relación entre los valores profesionales y la satisfacción laboral en enfermeras es que: a mejores valores profesionales; mayor satisfacción laboral en enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 1. La relación entre los valores profesionales en referencia a la apertura al cambio y la satisfacción laboral en enfermeras es que: a mejores valores profesionales en referencia a la apertura al cambio; mayor satisfacción laboral en enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019 2. La relación entre los valores profesionales en referencia a la auto trascendencia y la satisfacción laboral en enfermeras es que: a mejores valores profesionales en referencia a la auto trascendencia; mayor satisfacción laboral en enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019 3. La relación entre los valores profesionales en referencia al auto engrandecimiento y la satisfacción laboral en enfermeras es que: a mejores valores profesionales en referencia al auto engrandecimiento; mayor satisfacción laboral en enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019 4. La relación entre los valores profesionales en referencia a la conservación y la satisfacción laboral en enfermeras es que: a mejores valores profesionales en referencia a la conservación; mayor satisfacción laboral en enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca en el 2019</p> | <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN La investigación realizada fue: aplicada, cuantitativa, transversal, observacional. Aplicada, porque los conocimientos generados se basan en teorías ya existentes y no se generó una nueva teoría como lo hace la investigación pura, es decir que nuestra investigación utilizó los conocimientos ya existentes para generar otros conocimientos más operativos de la realidad, es así que tuvo un propósito práctico a futuro; bajo la concepción que, asumir valores laborales en enfermería puede mejorar la satisfacción laboral de las enfermeras. Cuantitativa, se realizó la transformación de escala a las variables cualitativas, a pesar que son de tipo ordinal, fueron transformadas a una escala de razón y proporción donde se les atribuye valor numérico; dicho de otra manera, se hizo una asignación de magnitudes numéricas a hechos cualitativos ordinales, para procesarlos con mayor objetividad y rigurosidad metodológica haciendo válida la utilización del coeficiente r de Pearson. Transversal, los datos fueron recolectados en un solo momento y en una única vez. Observacional, los investigadores se restringieron a examinar los datos tal como aparecen en la realidad (68).</p> <p>DISEÑO El estudio responde al siguiente esquema:</p> <p>Donde: O₁= Conjunto de datos en referencia a valores profesionales. O₂= Conjunto de datos en referencia a la satisfacción laboral. R= Relación existente entre ambas variables.</p> | <p>VARIABLE INDEPENDIENTE: Valores profesionales en enfermería</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE: Satisfacción laboral en enfermería</p> <p>VARIABLES DE INTERVINIENTES: Edad Número de hijos Estado civil Experiencia laboral Estudio de especialidad/post grado Si labora en otro lugar</p> | <p>POBLACIÓN La población de referencia fueron 111 licenciadas en enfermería que laboraban en los establecimientos de salud de Micro Red de Salud "Chilca" en el 2019, y que cumplieran con los siguientes criterios de inclusión y exclusión.</p> <p>MUESTRA Para prevenir posibles pérdidas de elementos de la muestra por diversos motivos, se empleó a 85 enfermeras que laboraban en los establecimientos de salud de Micro Red de Salud "Chilca" en el 2019.</p> <p>PARA EVALUAR LOS VALORES PROFESIONALES EN ENFERMERÍA Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario denominado "Escala de valores profesionales en enfermería (Evat 30)" este instrumento parte de las ideas de Kluckhohn, Rokeach, Schwartz y Sverko sobre los valores.</p> <p>PARA VALORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERÍA Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario estructurado denominado "El Cuestionario Font-Roja".</p> |

ANEXO 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE 1: VALORES PROFESIONALES

| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DIMENSIONES | DEFINICIÓN OPERACIONAL | SUB DIMENSIONES | INDICADORES | TIPO DE VARIABLE | ESCALA |
|-----------------------|--|---------------------|--|-----------------|--|---------------------|--|
| VALORES PROFESIONALES | Son creencias, opiniones y convicciones que orientan la forma en que se desarrollan las actividades laborales del profesional de enfermería, son estructuras de pensamiento que precisan las cualidades y atributos del desempeño profesional. | Apertura al cambio | Es la capacidad de enfrentar las diversas circunstancias, bajo la posibilidad de adoptar nuevas acciones o renovaciones que permitan el avance en la dirección deseada | Estimulación | Búsqueda de variedad al trabajo. | Cualitativo ordinal | Ordinal, llevado a la escala de razón y proporción por asignación de valores numéricos a las opciones de respuesta |
| | | | | | Actitud activa que contagia energía. | | |
| | | | | | Preferencia por los retos y lo novedoso | | |
| | | | | Hedonismo | Horario, cercanía y comodidad | | |
| | | | | | Disfrute, actividad que llena la vida | | |
| | | | | | Relación con otras personas y pasarla bien | | |
| | | | | Auto dirección | Preferencia por trabajar solo y evitar decidir con otros | | |
| | | | | | Búsqueda de nuevas formas para hacer mejor el trabajo | | |
| | | | | | Preocupación por actualizarse y ser eficiente | | |
| | | Auto transcendencia | Capacidad para centrar el ejercicio profesional en hacer algo en beneficio de los demás. | Benevolencia | Importancia por el bienestar del equipo de trabajo | | |
| | | | | | Importancia por la confianza con los compañeros de trabajo | | |
| | | | | | Importancia por la lealtad hacia la empresa y al grupo | | |
| | | | | Universalismo | Ayuda a los demás, aún sin conocerlos | | |
| | | | | | Importancia por el progreso y bienestar | | |
| | | | | | Búsqueda de la igualdad de trato y oportunidades | | |
| Auto engrandecimiento | Es concentrarse en las actividades profesionales que puedan generar mejoras de tipo personal, en | Logro | Propensión a sobresalir y ser exitoso | | | | |
| | | | Propensión por ser un ejemplo para los demás | | | | |
| | | | Importancia por alcanzar el reconocimiento | | | | |
| Autoridad | Afición por manejar a la gente | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|--|--|--------------|---|-------------|--|--|--|--|--|
| | | | competencias, en fama, en posición de poder o en posición de bienes materiales | | Interés por tener una imagen de superioridad | | | | |
| | | | | | Importancia por acumular bienes de valor | | | | |
| | | Conservación | Es mantener, y continuar la práctica de costumbres en el quehacer profesional por considerarla buena, segura y favorable. | Conformidad | Seguir las reglas y procedimientos | | | | |
| | | | | | Mantener el control de los impulsos | | | | |
| | | | | | Ser cordial y educado con todas las personas | | | | |
| | | | | Tradición | | | Propensión a hacer las cosas que otros hacen | | |
| | | | | | | | Respeto a las costumbres y tradiciones | | |
| | | | | | | | Proceder de la forma habitual | | |
| | | | | Seguridad | | | Importancia por tener dinero para cubrir gastos | | |
| | | | | | | | Importancia por mantener la integridad física | | |
| | | | | | | | Importancia por ser parte de un equipo y/o empresa | | |

VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DIMENSIONES | DEFINICIÓN OPERACIONAL | INDICADORES | TIPO DE VARIABLE | ESCALA |
|---|--|---|---|--|---------------------|--|
| SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS | Es el grado de conformidad de la enfermera respecto a la actividad laboral que realiza, su entorno, las condiciones de trabajo y los reconocimientos / logros que obtiene. | Satisfacción con la actividad laboral | Estado emocional positivo o placentero frente a la actividad laboral realizada | Satisfacción con el trabajo | Cualitativo ordinal | Ordinal, llevado a la escala de razón y proporción por asignación de valores numéricos a las opciones de respuesta |
| | | | | Interés por el trabajo | | |
| | | | | Valor por lo que hago | | |
| | | | | Trabajo acorde a capacidad y preparación | | |
| | | Tensión relacionada con el trabajo | Sensación de temor, urgencia e incertidumbre al realizar determinado trabajo | Responsabilidad en el hospital | | |
| | | | | Cansancio al final de la jornada | | |
| | | | | Pensar en el trabajo fuera de este | | |
| | | | | Empleo de toda la energía y capacidad | | |
| | | Competencia profesional | Sensación de poseer las habilidades y destrezas para realizar determinada tarea | Perturbación del ánimo, salud o sueño | | |
| | | | | Sensación de no estar capacitado | | |
| | | | | Sensación de no tener suficientes recursos | | |
| | | Presión del trabajo | Demanda y exigencia permanente en el trabajo por encima de lo cotidiano | Estrés o tensión por la competitividad | | |
| | | | | Sensación de falta tiempo en el trabajo | | |
| | | Promoción profesional | Mejoras de las condiciones laborales y mayores privilegios y reconocimientos | Sensación de trabajo excesivo | | |
| | | | | Oportunidad para aprender | | |
| | | | | Reconocimiento reconfortante | | |
| | | Relación interpersonal con sus jefes/as | Trato respetuoso justo y cordial por parte de los jefes | Posibilidades de promoción profesional | | |
| | | | | Relación con jefes | | |
| Relación interpersonal con los compañeros | Conformidad en el trato con los compañeros de trabajo | Logros que esperan de mi trabajo. | | | | |
| | | Las relaciones con compañeros | | | | |
| Características extrínsecas de estatus | Retribuciones y reconocimiento acorde al nivel de preparación y a las características de las tareas realizadas | Independencia para organizar el trabajo | | | | |
| | | Sueldo adecuado | | | | |
| Monotonía laboral | Tareas repetitivas y mecánicas que se realiza en la jornada laboral | Variación del trabajo | | | | |
| | | Problemas personales de compañeros | | | | |

ANEXO 03: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE INSTRUMENTOS

ESCALA DE VALORES PROFESIONALES EN ENFERMERÍA

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS | POSIBLES VALORES |
|-----------------------|-----------------------|--|--|--|
| VALORES PROFESIONALES | Apertura al cambio | Búsqueda de variedad al trabajo. | 22. Prefiere siempre trabajar sola, no le gusta tomar decisiones junto con otras personas. | Totalmente de acuerdo = 4 De acuerdo = 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 2 En desacuerdo = 1 Totalmente en desacuerdo = 0 |
| | | Actitud activa que contagia energía. | 23. La enfermera, siempre está buscando nuevas formas para hacer mejor su trabajo, es una perfeccionista. | |
| | | Preferencia por los retos y lo novedoso | 24. La enfermera, siempre está preocupada por actualizarse, ya sea leyendo o asistiendo a cursos, con la finalidad de ser eficiente. | |
| | | Horario, cercanía y comodidad | 25. Es enemiga de la monotonía, siempre busca nuevas actividades o proyectos para darle variedad a su trabajo. | |
| | | Disfrute, actividad que llena la vida | 26. La enfermera es muy activa, contagia energía sólo de verle. | |
| | | Relación con otras personas y pasarla bien | 27. Le gustan los retos en su trabajo, prefiere siempre lo nuevo y desconocido. | |
| | | Preferencia por trabajar solo y evitar decidir con otros | 28. Para la enfermera, un buen horario, y un lugar cercano y cómodo son factores muy importantes que debe tener un trabajo. | |
| | | Búsqueda de nuevas formas para hacer mejor el trabajo | 29. Disfruta mucho trabajando, tener una actividad que llene su vida es muy importante para la enfermera. | |
| | | Preocupación por actualizarse y ser eficiente | 30. Es muy importante para la enfermera, que su trabajo le permita relacionarse con muchas personas, y pasarla bien durante toda la jornada laboral. | |
| | Auto trascendencia | Importancia por el bienestar del equipo de trabajo | 1. Para la enfermera es muy importante el bienestar de la gente que conforma su equipo de trabajo. | |
| | | Importancia por la confianza con los compañeros de trabajo | 2. Para la enfermera es muy importante ganarse la confianza de sus compañeros de trabajo, siéndoles leal y honesta. | |
| | | Importancia por la lealtad hacia la empresa y al grupo | 3. Para la enfermera, la lealtad hacia su empresa y/o grupo es muy importante. | |
| | | Ayuda a los demás, aún sin conocerlos | 4. Siempre está ayudando a los demás empleados, aún sin conocerlos. | |
| | | Importancia por el progreso y bienestar | 5. El progreso del país y el bienestar de toda la gente es muy importante para ella. | |
| | | Búsqueda de la igualdad de trato y oportunidades | 6. La enfermera siempre lucha por que todos los empleados tengan el mismo trato y oportunidades. | |
| | Auto engrandecimiento | Propensión a sobresalir y ser exitoso | 7. A la enfermera le gusta manejar a la gente, le gusta que otros hagan lo que ella quiere que hagan. | |
| | | Propensión por ser un ejemplo para los demás | 8. Mantener una imagen de superioridad ante los demás, es su principal preocupación | |
| | | Importancia por alcanzar el reconocimiento | 9. Para la enfermera, adquirir y acumular bienes o servicios costosos es muy importante. | |

| | | | | |
|--|--|---|---|--|
| | | Afición por manejar a la gente | 10. La enfermera busca siempre sobresalir y ser exitosa frente a los demás. | |
| | | Interés por tener una imagen de superioridad | 11. La enfermera siempre busca ser ejemplo para los demás empleados. | |
| | | Importancia por acumular bienes de valor | 12. Para la enfermera es muy importante que sus compañeros de trabajo, familiares y amigos reconozcan y valoren sus logros. | |
| | Conservación | Seguir las reglas y procedimientos | 13. Siempre sigue las reglas y procedimientos en su trabajo, tal y como si fuera un reloj. | |
| | | Mantener el control de los impulsos | 14. La enfermera nunca pierde el control sobre sus impulsos. | |
| | | Ser cordial y educado con todas las personas | 15. En su trabajo siempre trata de ser cordial y educada con la gente sin importar la persona o la situación. | |
| | | Propensión a hacer las cosas que otros hacen | 16. Tener dinero para cubrir sus gastos y los de su familia, es su principal preocupación. | |
| | | Respeto a las costumbres y tradiciones | 17. Su integridad física y el no dañar su salud, son factores muy importantes para la enfermera en un trabajo. | |
| | | Proceder de la forma habitual | 18. Es muy importante para la enfermera sentirse parte de su equipo de trabajo y/o empresa, y saber que cuidan de la enfermera. | |
| | | Importancia por tener dinero para cubrir gastos | 19. No le gusta hacer cosas que otros no hagan, siempre se guía por lo que otros hacen. | |
| | | Importancia por mantener la integridad física | 20. Respetar las costumbres y tradiciones que se siguen en su trabajo, es muy importante para la enfermera. | |
| Importancia por ser parte de un equipo y/o empresa | 21. La enfermera es muy metódica, no le gusta intentar nuevas formas de hacer las cosas, prefiere lo que siempre le ha funcionado. | | | |

CUESTIONARIO FONT-ROJA

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS | POSIBLES VALORES |
|------------------------------------|---|--|---|--|
| SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS | Satisfacción con la actividad laboral | Satisfacción con el trabajo | 1. En mi trabajo no me encuentro muy satisfecho | Muy de acuerdo = 4 De acuerdo = 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 2 En desacuerdo = 1 Muy en desacuerdo = 0 |
| | | Interés por el trabajo | 2. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo | |
| | | Valor por lo que hago | 3. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena | |
| | | Trabajo acorde a capacidad y preparación | 4. Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo no es el que me corresponde por mi capacidad y preparación. | |
| | Tensión relacionada con el trabajo | Responsabilidad en el hospital | 5. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo. | |
| | | Cansancio al final de la jornada | 6. Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado. | |
| | | Pensar en el trabajo fuera de este | 7. Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del establecimiento de salud pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo. | |
| | | Empleo de toda la energía y capacidad | 8. No empleo toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo. | |
| | | Perturbación del ánimo, salud o sueño | 9. Mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo o a mi salud o a mis horas de sueño. | |
| | Competencia profesional | Sensación de no estar capacitado | 10. Con frecuencia tengo la sensación de mis capacidades son mucho más avanzadas y no están acordes a las tareas que realizado en mi trabajo. | |
| | | Sensación de no tener suficientes recursos | 11. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable. | |
| | | Estrés o tensión por la competitividad | 12. Con frecuencia el estar más allá de la altura profesional de los demás, en mí puesto de trabajo me causa estrés o tensión. | |
| | Presión del trabajo | Sensación de falta tiempo en el trabajo | 13. Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo | |
| | | Sensación de trabajo excesivo | 14. Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer. | |
| | Promoción profesional | Oportunidad para aprender | 15. Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas. | |
| | | Reconocimiento reconfortante | 16. Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es escaso. | |
| | | Posibilidades de promoción profesional | 17. Tengo pocas posibilidades de promoción profesional. | |
| | Relación interpersonal con sus jefes/as | Relación con jefes | 18. La relación con mi jefe/a, jefes/as no es cordial. | |
| | | Logros que esperan de mi trabajo. | 19. No estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo. | |
| | Relación interpersonal con los compañeros | Las relaciones con compañeros | 20. Las relaciones con mis compañeros son poco cordiales. | |

| | | | | |
|-------------------|--|---|--|--|
| | Características extrínsecas de estatus | Independencia para organizar el trabajo | 21. Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia. | |
| | | Sueldo adecuado | 22. El sueldo que percibo es poco adecuado. | |
| Monotonía laboral | Variación del trabajo | 23. Mi actual trabajo en el establecimiento de salud es el mismo de todos los días, no varía nunca. | | |
| | Problemas personales de compañeros | 24. Los conflictos personales de mis compañeros/as de trabajo habitualmente me suelen afectar. | | |

CÓDIGO:.....

ESCALA DE VALORES PROFESIONALES EN ENFERMERÍA (EVAT 30)

A continuación, se presenta una relación de afirmaciones sobre la forma en que podría actuar una enfermera ante determinada situación.

Marque la opción que más se ajusta a su realidad de acuerdo a la siguiente escala:

| TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
|-----------------------|------------|--------------------------------|---------------|--------------------------|
| (4) | (3) | (2) | (1) | (0) |

El instrumento es de carácter anónimo.

| AUTO-TRASCENDENCIA (INTERESES COLECTIVOS) | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Para la enfermera es muy importante el bienestar de la gente que conforma su equipo de trabajo. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. Para la enfermera es muy importante ganarse la confianza de sus compañeros de trabajo, siéndoles leal y honesta. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. Para la enfermera, la lealtad hacia su empresa y/o grupo es muy importante. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. Siempre está ayudando a los demás empleados, aún sin conocerlos. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. El progreso del país y el bienestar de toda la gente es muy importante para ella. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. La enfermera siempre lucha por que todos los empleados tengan el mismo trato y oportunidades. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| AUTO-ENGRANDECIMIENTO (INTERESES PROPIOS) | | | | | |
| 7. A la enfermera le gusta manejar a la gente, le gusta que otros hagan lo que ella quiere que hagan. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8. Mantener una imagen de superioridad ante los demás, es su principal preocupación | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9. Para la enfermera, adquirir y acumular bienes o servicios costosos es muy importante. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10. La enfermera busca siempre sobresalir y ser exitosa frente a los demás. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11. La enfermera siempre busca ser ejemplo para los demás empleados. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12. Para la enfermera es muy importante que sus compañeros de trabajo, familiares y amigos reconozcan y valoren sus logros. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| CONSERVACIÓN | | | | | |
| 13. Siempre sigue las reglas y procedimientos en su trabajo, tal y como si fuera un reloj. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 14. La enfermera nunca pierde el control sobre sus impulsos. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 15. En su trabajo siempre trata de ser cordial y educada con la gente sin importar la persona o la situación. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 16. Tener dinero para cubrir sus gastos y los de su familia, es su principal preocupación. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 17. Su integridad física y el no dañar su salud, son factores muy importantes para la enfermera en un trabajo. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 18. Es muy importante para la enfermera sentirse parte de su equipo de trabajo y/o empresa, y saber que cuidan de la enfermera. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 19. No le gusta hacer cosas que otros no hagan, siempre se guía por lo que otros hacen. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 20. Respetar las costumbres y tradiciones que se siguen en su trabajo, es muy importante para la enfermera. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 21. La enfermera es muy metódica, no le gusta intentar nuevas formas de hacer las cosas, prefiere lo que siempre le ha funcionado. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| APERTURA AL CAMBIO | | | | | |
| 22. Prefiere siempre trabajar sola, no le gusta tomar decisiones junto con otras personas. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 23. La enfermera, siempre está buscando nuevas formas para hacer mejor su trabajo, es una perfeccionista. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 24. La enfermera, siempre está preocupada por actualizarse, ya sea leyendo o asistiendo a cursos, con la finalidad de ser eficiente. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 25. Es enemiga de la monotonía, siempre busca nuevas actividades o proyectos para darle variedad a su trabajo. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 26. La enfermera es muy activa, contagia energía sólo de verle. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 27. Le gustan los retos en su trabajo, prefiere siempre lo nuevo y desconocido. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 28. Para la enfermera, un buen horario, y un lugar cercano y cómodo son factores muy importantes que debe tener un trabajo. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 29. Disfruta mucho trabajando, tener una actividad que llene su vida es muy importante para la enfermera. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 30. Es muy importante para la enfermera, que su trabajo le permita relacionarse con muchas personas, y pasarla bien durante toda la jornada laboral. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

.....GRACIAS

Nota; los ítems: 7,8,9,16,19,21 y 28; se puntúan de formas inversa

BAREMOS

| PUNTAJE | INTERPRETACIÓN |
|----------------|--|
| 0 - 24 | Muy malos valores laborales en enfermería |
| 25 - 48 | Malos valores laborales en enfermería |
| 49 - 72 | Regulares valores laborales en enfermería |
| 73 - 96 | Buenos valores laborales en enfermería |
| 97 - 120 | Muy buenos valores laborales en enfermería |

CÓDIGO:.....

CUESTIONARIO FONT-ROJA

INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta una serie de enunciados en los cuales usted deberá responder de acuerdo a su propia percepción, marcando con un aspa (X) la opción que representa su grado de acuerdo o desacuerdo.

Esta encuesta es de carácter anónimo. Utilizar la escala que se presenta a continuación.

- | | | |
|-------------------|----------------------|-----------------------------------|
| 0= Muy de acuerdo | 1= De acuerdo | 2= Ni de acuerdo ni en desacuerdo |
| 3= En desacuerdo | 4= Muy en desacuerdo | |

FACTOR I: SATISFACCIÓN CON LA ACTIVIDAD LABORAL

1. En mi trabajo no 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 no es el que me corresponde por mi capacidad y preparación.

FACTOR II TENSIÓN RELACIONADA CON EL TRABAJO

5. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo.
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. No empleo toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.
9. Mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo o a mi salud o a mis horas de sueño.

FACTOR III COMPETENCIA PROFESIONAL

10. Con frecuencia tengo la sensación de mis capacidades son mucho más avanzadas y no están acordes a las tareas que realizado en mi trabajo.
11. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.
12. Con frecuencia el estar más allá de la altura profesional de los demás, en mí puesto de trabajo me causa estrés o tensión.

FACTOR IV PRESIÓN DEL TRABAJO

13. Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo
14. Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer.

FACTOR V PROMOCIÓN PROFESIONAL

15. Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas.
16. Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es escaso.
17. Tengo pocas posibilidades de promoción profesional.

FACTOR VI RELACIÓN INTERPERSONAL CON SUS JEFES/AS

18. La relación con mi jefe/a, jefes/as no es cordial.
19. No estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo.

FACTOR VII RELACIÓN INTERPERSONAL CON LOS COMPAÑEROS

20. Las relaciones con mis compañeros son poco cordiales.

FACTOR VIII CARACTERÍSTICAS EXTRÍNECAS DE ESTATUS

21. Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia.

22. El sueldo que percibo es poco adecuado.

FACTOR IX MONOTONÍA LABORAL

23. Mi actual trabajo en el establecimiento de salud es el mismo de todos los días, no varía nunca.

24. Los conflictos personales de mis compañeros/as de trabajo habitualmente me suelen afectar.

.....GRACIAS

Nota; el ítem: 2; se puntúa de forma inversa

BAREMOS

| PUNTAJE | INTERPRETACIÓN |
|----------------|-------------------------------|
| 0 – 19.2 | Muy alta satisfacción laboral |
| 19.3 – 38.4 | Alta satisfacción laboral |
| 38.5 – 57.6 | Regular satisfacción laboral |
| 57.7 – 76.8 | Baja satisfacción laboral |
| 76.9 - 96 | Muy baja satisfacción laboral |

ANEXO 05: PRUEBAS DE CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

VALIDEZ DE CONSTRUCTO DE LA “ESCALA DE VALORES PROFESIONALES EN ENFERMERÍA”

| | | |
|---|---------------------|----------|
| Prueba de KMO y Bartlett | | |
| Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo | | .814 |
| Prueba de esfericidad de Bartlett | Aprox. Chi-cuadrado | 8711.273 |
| | gl | 29 |
| | Sig. | .000 |

| Matriz de componente rotado | | | | |
|--|------------|------|------|---|
| | Componente | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 22. Prefiere siempre trabajar sola, no le gusta tomar decisiones junto con otras personas. | .511 | | | |
| 23. La enfermera, siempre está buscando nuevas formas para hacer mejor su trabajo, es una perfeccionista. | .686 | | | |
| 24. La enfermera, siempre está preocupada por actualizarse, ya sea leyendo o asistiendo a cursos, con la finalidad de ser eficiente. | .612 | | | |
| 25. Es enemiga de la monotonía, siempre busca nuevas actividades o proyectos para darle variedad a su trabajo. | .702 | | | |
| 26. La enfermera es muy activa, contagia energía sólo de verle. | .488 | . | | |
| 27. Le gustan los retos en su trabajo, prefiere siempre lo nuevo y desconocido. | .477 | . | | |
| 28. Para la enfermera, un buen horario, y un lugar cercano y cómodo son factores muy importantes que debe tener un trabajo. | .606 | | | |
| 29. Disfruta mucho trabajando, tener una actividad que llene su vida es muy importante para la enfermera. | .468 | | | |
| 30. Es muy importante para la enfermera, que su trabajo le permita relacionarse con muchas personas, y pasarla bien durante toda la jornada laboral. | .545 | | | |
| 1. Para la enfermera es muy importante el bienestar de la gente que conforma su equipo de trabajo. | | .451 | | |
| 2. Para la enfermera es muy importante ganarse la confianza de sus compañeros de trabajo, siéndoles leal y honesta. | | .698 | | |
| 3. Para la enfermera, la lealtad hacia su empresa y/o grupo es muy importante. | | .523 | | |
| 4. Siempre está ayudando a los demás empleados, aún sin conocerlos. | | .403 | | |
| 5. El progreso del país y el bienestar de toda la gente es muy importante para ella. | | .491 | | |
| 6. La enfermera siempre lucha por que todos los empleados tengan el mismo trato y oportunidades. | | .678 | . | |
| 7. A la enfermera le gusta manejar a la gente, le gusta que otros hagan lo que ella quiere que hagan. | | | .626 | |
| 8. Mantener una imagen de superioridad ante los demás, es su principal preocupación | | | .513 | |
| 9. Para la enfermera, adquirir y acumular bienes o servicios costosos es muy importante. | | | .518 | |
| 10. La enfermera busca siempre sobresalir y ser exitosa frente a los demás. | | | .531 | |
| 11. La enfermera siempre busca ser ejemplo para los demás empleados. | | | .459 | |
| 12. Para la enfermera es muy importante que sus compañeros de trabajo, familiares y amigos reconozcan y valoren sus logros. | | | .480 | |
| 13. Siempre sigue las reglas y procedimientos en su trabajo, tal y como si fuera un reloj. | | | .525 | |
| 14. La enfermera nunca pierde el control sobre sus impulsos. | | | .432 | |
| 15. En su trabajo siempre trata de ser cordial y educada con la gente sin importar la persona o la situación. | | | .419 | |
| 16. Tener dinero para cubrir sus gastos y los de su familia, es su principal preocupación. | | | .548 | |
| 17. Su integridad física y el no dañar su salud, son factores muy importantes para la enfermera en un trabajo. | | | .545 | |
| 18. Es muy importante para la enfermera sentirse parte de su equipo de trabajo y/o empresa, y saber que cuidan de la enfermera. | | | .574 | |
| 19. No le gusta hacer cosas que otros no hagan, siempre se guía por lo que otros hacen. | | | .536 | |
| 20. Respetar las costumbres y tradiciones que se siguen en su trabajo, es muy importante para la enfermera. | | | .403 | |
| 21. La enfermera es muy metódica, no le gusta intentar nuevas formas de hacer las cosas, prefiere lo que siempre le ha funcionado. | | | .564 | |
| Método de extracción: análisis de componentes principales. Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser. | | | | |
| a. La rotación ha convergido en 12 iteraciones. | | | | |

**CONFIABILIDAD DE LA “ESCALA DE VALORES PROFESIONALES
EN ENFERMERÍA”**

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| .836 | 29 |

Estadística de total de elemento

| | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|--|---|
| 22. Prefiere siempre trabajar sola, no le gusta tomar decisiones junto con otras personas. | 0.821 |
| 23. La enfermera, siempre está buscando nuevas formas para hacer mejor su trabajo, es una perfeccionista. | 0.825 |
| 24. La enfermera, siempre está preocupada por actualizarse, ya sea leyendo o asistiendo a cursos, con la finalidad de ser eficiente. | 0.829 |
| 25. Es enemiga de la monotonía, siempre busca nuevas actividades o proyectos para darle variedad a su trabajo. | 0.830 |
| 26. La enfermera es muy activa, contagia energía sólo de verle. | 0.831 |
| 27. Le gustan los retos en su trabajo, prefiere siempre lo nuevo y desconocido. | 0.832 |
| 28. Para la enfermera, un buen horario, y un lugar cercano y cómodo son factores muy importantes que debe tener un trabajo. | 0.819 |
| 29. Disfruta mucho trabajando, tener una actividad que llene su vida es muy importante para la enfermera. | 0.820 |
| 30. Es muy importante para la enfermera, que su trabajo le permita relacionarse con muchas personas, y pasarla bien durante toda la jornada laboral. | 0.815 |
| 1. Para la enfermera es muy importante el bienestar de la gente que conforma su equipo de trabajo. | 0.821 |
| 2. Para la enfermera es muy importante ganarse la confianza de sus compañeros de trabajo, siéndoles leal y honesta. | 0.825 |
| 3. Para la enfermera, la lealtad hacia su empresa y/o grupo es muy importante. | 0.829 |
| 4. Siempre está ayudando a los demás empleados, aún sin conocerlos. | 0.830 |
| 5. El progreso del país y el bienestar de toda la gente es muy importante para ella. | 0.831 |
| 6. La enfermera siempre lucha por que todos los empleados tengan el mismo trato y oportunidades. | 0.832 |
| 7. A la enfermera le gusta manejar a la gente, le gusta que otros hagan lo que ella quiere que hagan. | 0.819 |
| 8. Mantener una imagen de superioridad ante los demás, es su principal preocupación | 0.820 |
| 9. Para la enfermera, adquirir y acumular bienes o servicios costosos es muy importante. | 0.815 |
| 10. La enfermera busca siempre sobresalir y ser exitosa frente a los demás. | 0.821 |
| 11. La enfermera siempre busca ser ejemplo para los demás empleados. | 0.825 |
| 12. Para la enfermera es muy importante que sus compañeros de trabajo, familiares y amigos reconozcan y valoren sus logros. | 0.829 |
| 13. Siempre sigue las reglas y procedimientos en su trabajo, tal y como si fuera un reloj. | 0.830 |
| 14. La enfermera nunca pierde el control sobre sus impulsos. | 0.831 |
| 15. En su trabajo siempre trata de ser cordial y educada con la gente sin importar la persona o la situación. | 0.832 |
| 16. Tener dinero para cubrir sus gastos y los de su familia, es su principal preocupación. | 0.819 |
| 17. Su integridad física y el no dañar su salud, son factores muy importantes para la enfermera en un trabajo. | 0.820 |
| 18. Es muy importante para la enfermera sentirse parte de su equipo de trabajo y/o empresa, y saber que cuidan de la enfermera. | 0.815 |
| 19. No le gusta hacer cosas que otros no hagan, siempre se guía por lo que otros hacen. | 0.821 |
| 20. Respetar las costumbres y tradiciones que se siguen en su trabajo, es muy importante para la enfermera. | 0.825 |
| 21. La enfermera es muy metódica, no le gusta intentar nuevas formas de hacer las cosas, prefiere lo que siempre le ha funcionado. | 0.829 |

VALIDEZ DE CONSTRUCTO DEL “CUESTIONARIO FONT-ROJA

| Prueba de KMO y Bartlett | | |
|---|---------------------|----------|
| Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo | | .852 |
| Prueba de esfericidad de Bartlett | Aprox. Chi-cuadrado | 8149.247 |
| | gl | 29 |
| | Sig. | .000 |

| Matriz de componente rotadoa | | | | | | | | | |
|---|------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | Componente | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 1. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho | .457 | | | | | | | | |
| 2. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo | .495 | | | | | | | | |
| 3. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena | .748 | | | | | | | | |
| 4. Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación. | .423 | | | | | | | | |
| 5. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital | | .503 | | | | | | | |
| 6. Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado. | | .449 | | | | | | | |
| 7. Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo. | | .525 | | | | | | | |
| 8. Muy pocas veces me he visto obligado a emplear a tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo. | | .686 | | | | | | | |
| 9. Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo o a mi salud o a mis horas de sueño. | | .592 | | | | | | | |
| 10. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo. | | | .702 | | | | | | |
| 11. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable. | | | .488 | | | | | | |
| 12. Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mí puesto de trabajo me causa estrés o tensión. | | | .477 | | | | | | |
| 13. Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo | | | | .514 | | | | | |
| 14. Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer. | | | | .487 | | | | | |
| 15. Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas. | | | | | .695 | | | | |
| 16. Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante. | | | | | .686 | | | | |
| 17. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional. | | | | | .633 | | | | |
| 18. La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial. | | | | | | .788 | | | |
| 19. Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo. | | | | | | .741 | | | |
| 20. Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales. | | | | | | | .479 | | |
| 21. Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia. | | | | | | | | .510 | |
| 22. El sueldo que percibo es muy adecuado. | | | | | | | | .536 | |
| 23. Mi actual trabajo en el hospital es el mismo de todos los días, no varía nunca | | | | | | | | | .476 |
| 24. Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo habitualmente me suelen afectar. | | | | | | | | | .523 |
| Método de extracción: análisis de componentes principales. | | | | | | | | | |
| Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser. | | | | | | | | | |
| a. La rotación ha convergido en 12 iteraciones. | | | | | | | | | |

CONFIABILIDAD DEL “CUESTIONARIO FONT-ROJA

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| .847 | 24 |

Estadística de total de elemento

| | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|---|---|
| 1. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho | 0.829 |
| 2. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo | 0.817 |
| 3. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena | 0.823 |
| 4. Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación. | 0.833 |
| 5. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital | 0.827 |
| 6. Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado. | 0.836 |
| 7. Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo. | 0.827 |
| 8. Muy pocas veces me he visto obligado a emplear a tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo. | 0.825 |
| 9. Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo o a mi salud o a mis horas de sueño. | 0.812 |
| 10. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo. | 0.829 |
| 11. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable. | 0.817 |
| 12. Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mí puesto de trabajo me causa estrés o tensión. | 0.823 |
| 13. Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo | 0.833 |
| 14. Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer. | 0.827 |
| 15. Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas. | 0.836 |
| 16. Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante. | 0.827 |
| 17. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional. | 0.825 |
| 18. La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial. | 0.812 |
| 19. Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo. | 0.829 |
| 20. Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales. | 0.817 |
| 21. Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia. | 0.823 |
| 22. El sueldo que percibo es muy adecuado. | 0.833 |
| 23. Mi actual trabajo en el hospital es el mismo de todos los días, no varía nunca | 0.827 |
| 24. Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo habitualmente me suelen afectar. | 0.836 |

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

JUEZ - 1

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del Informante (Experto) : ADAUTO EGOAVIL ENRIQUE

1.2 Grado Académico : Lic. EN ENFERMERIA

1.3 Profesión : ENFERMERO

1.4 Institución donde labora : C.S. PILCOMAYO

1.5 Cargo que desempeña : Lic. a cargo del S.M. EVA y Vigilancia Epidemiológica

1.6 Denominación del Instrumento : ESCALA DE VALORES PROFESIONALES EN ENFERMERIA (EVAAT 30)

II. VALIDACIÓN

| INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO | CRITERIOS Sobre los ítems del Instrumento | MUY MALO | MALO | REGULAR | BUENO | MUY BUENO |
|---|---|----------|------|---------|-------|-----------|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. CLARIDAD | Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión | | | | | |
| 2. OBJETIVIDAD | Están expresados en conductas observables, medibles | | | | X | |
| 3. CONSISTENCIA | Existe una organización lógica en los contenidos y se relaciona con la teoría | | | X | X | |
| 4. COHERENCIA | Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable | | | | | X |
| 5. PERTINENCIA | Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados | | | | | X |
| 6. SUFICIENCIA | Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento | | | | | X |
| SUMATORIA PARCIAL | | | | | | |
| SUMATORIA TOTAL | | | | 2 | 6 | 12 |
| | | | | | | 20 |

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa : 20

3.2. Opinión :
 FAVORABLE DEBE MEJORAR
 NO FAVORABLE

3.3 Observaciones: El instrumento es favorable para ser aplicado, solo debe mejorar la redacción del lenguaje.

Huancayo, 04 - 12 - 19




Enrique Adauto Egoavil
LIC. EN ENFERMERIA
COP. 097202

FIRMA Y SELLO

APELLIDOS Y NOMBRES : ADAUTO EGOAVIL ENRIQUE

DNI : 47301617

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del Informante (Experto) : ADAUTO EGORNIL ENRIQUE
 1.2 Grado Académico : LIC. EN ENFERMERIA
 1.3 Profesión : ENFERMERO
 1.4 Institución donde labora : C.S. PILCOMAYO
 1.5 Cargo que desempeña : Lic. a Cargo del Serv. EVA y Vigilancia Epidemiológica
 1.6 Denominación del Instrumento : CUESTIONARIO DE FONT ROJA

II. VALIDACIÓN

| INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO | CRITERIOS Sobre los ítems del Instrumento | MUY MALO | MALO | REGULAR | BUENO | MUY BUENO |
|---|---|----------|------|---------|-------|-----------|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. CLARIDAD | Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión | | | | X | |
| 2. OBJETIVIDAD | Están expresados en conductas observables, medibles | | | | | X |
| 3. CONSISTENCIA | Existe una organización lógica en los contenidos y se relaciona con la teoría | | | | X | |
| 4. COHERENCIA | Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable | | | | | X |
| 5. PERTINENCIA | Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados | | | | | X |
| 6. SUFICIENCIA | Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento | | | | | X |
| SUMATORIA PARCIAL | | | | | 6 | 16 |
| SUMATORIA TOTAL | | | | | | 22 |

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa : 22.....

3.2. Opinión :

FAVORABLE DEBE MEJORAR.....
 NO FAVORABLE

3.3 Observaciones: El instrumento es favorable para ser aplicado en dicho proyecto de investigación.

Huancayo, 04-12-19



 Enrique Adauto Egoaril
 LIC. ENFERMERIA
 CEP. 097202

FIRMA Y SELLO

APELLIDOS Y NOMBRES ADAUTO EGORNIL ENRIQUE

DNI 47301617

JUEZ - 2

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del Informante (Experto): Marivi Marrinche Pamela Margot
 1.2 Grado Académico: lic en cont. especialista en contabilidad y finanzas
 1.3 Profesión: lic en cont.
 1.4 Institución donde labora: C/S SAN JERÓNIMO
 1.5 Cargo que desempeña: Responsable de Etapa Vida Niño
 1.6 Denominación del Instrumento: ESCALA DE VALORES PROFESIONALES EN EMPREMERIA (EVAT 30)

II. VALIDACIÓN

| INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO | CRITERIOS Sobre los ítems del Instrumento | MUY MALO | MALO | REGULAR | BUENO | MUY BUENO |
|---|---|----------|------|---------|-------|-----------|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. CLARIDAD | Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión | | | | ✓ | |
| 2. OBJETIVIDAD | Están expresados en conductas observables, medibles | | | | | ✓ |
| 3. CONSISTENCIA | Existe una organización lógica en los contenidos y se relaciona con la teoría | | | | ✓ | |
| 4. COHERENCIA | Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable | | | | ✓ | |
| 5. PERTINENCIA | Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados | | | | ✓ | |
| 6. SUFICIENCIA | Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento | | | | ✓ | |
| SUMATORIA PARCIAL | | | | | 15 | 4 |
| SUMATORIA TOTAL | | | | | | |

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

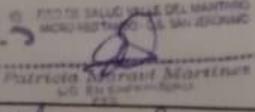
3.1. Valoración total cuantitativa: 19

3.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR

NO FAVORABLE

3.3 Observaciones: El instrumento muestra coherencia con la variable de investigación; el lenguaje empleado podría mejorar.

Huancayo, 09/12/2019


 PATRIOTA MARIVI MARRINCHE
 Lic. en Contabilidad y Finanzas

TIRMA Y SELLO

APELLIDOS Y NOMBRES: Marivi Marrinche Pamela Margot

DNI: 20436429

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del Informante (Experto): MARAVI MARTINEZ PATRICIA MARGOT
 1.2 Grado Académico: LIC. ENF., ESPECIALISTA EN CREG
 1.3 Profesión: LIC. ENFERMERIA
 1.4 Institución donde labora: C.S. SAN JERÓNIMO
 1.5 Cargo que desempeña: RESPONSABLE DE ETAPA VIDA NIÑO
 1.6 Denominación del Instrumento: CUESTIONARIO FONT-ROSA

II. VALIDACIÓN

| INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO | CRITERIOS Sobre los ítems del Instrumento | MUY MALO | MALO | REGULAR | BUENO | MUY BUENO |
|---|---|----------|------|---------|-------|-----------|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. CLARIDAD | Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión | | | | ✓ | |
| 2. OBJETIVIDAD | Están expresados en conductas observables, medibles | | | | ✓ | |
| 3. CONSISTENCIA | Existe una organización lógica en los contenidos y se relaciona con la teoría | | | ✓ | | |
| 4. COHERENCIA | Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable | | | | | ✓ |
| 5. PERTINENCIA | Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados | | | | ✓ | |
| 6. SUFICIENCIA | Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento | | | | ✓ | |
| SUMATORIA PARCIAL | | | | 2 | 12 | 4 |
| SUMATORIA TOTAL | | | | | 18 | |

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa :... 18

3.2. Opinión :

FAVORABLE

DEBE MEJORAR.....

NO FAVORABLE

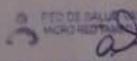
3.3 Observaciones: El instrumento requiere ser un poco más preciso en la formulación de las preguntas para realzar la calidad de la investigación

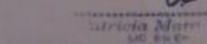
Huancayo, 09/12/2019

FIRMA Y SELLO

APELLIDOS Y NOMBRES

DNI


 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD
 DIRECCIÓN NACIONAL DE EPIDEMIOLOGÍA Y SALUD


Maravi Martinez Patricia Margot
20756429

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del Informante (Experto) : Susanibar Sandoval Armendo Y.
- 1.2. Grado Académico : Mg. en Administración y Gestión en Servicios a Salud
- 1.3 Profesión : Enfermera y Grado de Register
- 1.4. Institución donde labora : Hospital P.O.C.B. Daniel Alcides Correal
- 1.5. Cargo que desempeña : Co. Enf. en el servicio de UCI
- 1.6. Denominación del Instrumento : Escala de Valores Profesionales en Enfermería (EVAT-30)

II. VALIDACIÓN

| INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO | CRITERIOS Sobre los ítems del Instrumento | MUY MALO | MALO | REGULAR | BUENO | MUY BUENO |
|---|---|----------|------|---------|-------|-----------|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. CLARIDAD | Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión | | | | ✓ | |
| 2. OBJETIVIDAD | Están expresados en conductas observables, medibles | | | | ✓ | |
| 3. CONSISTENCIA | Existe una organización lógica en los contenidos y se relaciona con la teoría | | | ✓ | | |
| 4. COHERENCIA | Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable | | | | | ✓ |
| 5. PERTINENCIA | Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados | | | | | ✓ |
| 6. SUFICIENCIA | Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento | | | | | ✓ |
| SUMATORIA PARCIAL | | | | 2 | 6 | 12 |
| SUMATORIA TOTAL | | | | | | 20 |

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa : 20.....

3.2. Opinión :

FAVORABLE

DEBE MEJORAR.....

NO FAVORABLE

3.3 Observaciones: El instrumento es favorable.....

para ser aplicado en el campo de estudio.....

Huancayo, 19-12-19.....

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

Susanibar
Mg. ARMANDO Y SUSANIBAR SANDOVAL
CEP. 15194 RRE 7061

FIRMA Y SELLO

APELLIDOS Y NOMBRES

Susanibar Sandoval Armendo

DNI

20051247

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del Informante (Experto) : Susanibar Sandoval Armando Y.
 1.2. Grado Académico : Mg. en Administración y Gestión en Servicios de Salud
 1.3 Profesión : Enfermera y Grado de Magister
 1.4. Institución donde labora : Hospital P.D.C.A. Daniel Alcázar Ceriani
 1.5. Cargo que desempeña : Lic. en E. en el servicio de UCI
 1.6. Denominación del Instrumento : Cuestionario Font Roja

II. VALIDACIÓN

| INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO | CRITERIOS Sobre los ítems del Instrumento | MUY MALO | MALO | REGULAR | BUENO | MUY BUENO |
|---|---|----------|------|---------|-------|-----------|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. CLARIDAD | Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión | | | X | | |
| 2. OBJETIVIDAD | Están expresados en conductas observables, medibles | | | | X | |
| 3. CONSISTENCIA | Existe una organización lógica en los contenidos y se relaciona con la teoría | | | | X | |
| 4. COHERENCIA | Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable | | | | | X |
| 5. PERTINENCIA | Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados | | | | | X |
| 6. SUFICIENCIA | Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento | | | | | X |
| SUMATORIA PARCIAL | | | | 2 | 6 | 12 |
| SUMATORIA TOTAL | | | | | | 20 |

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa : 20

3.2. Opinión :

FAVORABLE DEBE MEJORAR.....

NO FAVORABLE

3.3 Observaciones: El instrumento presentado es favorable para la aplicación en el campo de estudio

Huancayo, 19-12-19

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

(Susanibar)
Mg. ARMANDO Y SUSANIBAR SANDOVAL
CEP. 15194 RRE: 7051

FIRMA Y SELLO

APELLIDOS Y NOMBRES

Susanibar Sandoval Armando

DNI

20051247

JUEZ - 4

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del Informante (Experto) : Poma Santos, Juan Carlos
 1.2 Grado Académico : Mg. Bach. en Enfermería - Salud Pública
 1.3 Profesión : Enfermera
 1.4 Institución donde labora : C.S. Aquimayta
 1.5 Cargo que desempeña : Coordinador Promsa - Nutrición
 1.6 Denominación del Instrumento : Escala de Valores Profesionales en Enfermería (EVAT - 30)

II. VALIDACIÓN

| INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO | CRITERIOS Sobre los ítems del Instrumento | MUY MALO | MALO | REGULAR | BUENO | MUY BUENO |
|---|---|----------|------|---------|-------|-----------|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. CLARIDAD | Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión | | | | X | |
| 2. OBJETIVIDAD | Están expresados en conductas observables, medibles | | | | X | |
| 3. CONSISTENCIA | Existe una organización lógica en los contenidos y se relaciona con la teoría | | | | | X |
| 4. COHERENCIA | Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable | | | | | X |
| 5. PERTINENCIA | Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados | | | | | X |
| 6. SUFICIENCIA | Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento | | | | | X |
| SUMATORIA PARCIAL | | | | | 06 | 16 |
| SUMATORIA TOTAL | | | | | | 22 |

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa ... 22

3.2. Opinión:

FAVORABLE

DEBE MEJORAR

NO FAVORABLE

3.3 Observaciones: El instrumento es favorable por lo que considero que debe ser aplicada

Huancayo, 27-12-2019



Juan C. Poma Santos
 LICENCIADA EN ENFERMERIA
 CEP. 78301

FIRMA Y SELLO

APELLIDOS Y NOMBRES

Poma Santos Juan Carlos

DNI

7024242

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del Informante (Experto) Poma Santos Juan Carlos
 1.2 Grado Académico Mg. Bach. en Enfermería - Salud Pública
 1.3 Profesión Enfermero
 1.4 Institución donde labora C.S. de Huancayo
 1.5 Cargo que desempeña Coordinador - PACTSA - Nutrición
 1.6 Denominación del Instrumento Cuestionario Font Roja

II. VALIDACIÓN

| INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO | CRITERIOS Sobre los ítems del Instrumento | MUY MALO | MALO | REGULAR | BUENO | MUY BUENO |
|---|---|----------|------|---------|-------|-----------|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. CLARIDAD | Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión | | | | | |
| 2. OBJETIVIDAD | Están expresados en conductas observables, medibles | | | | X | |
| 3. CONSISTENCIA | Existe una organización lógica en los contenidos y se relaciona con la teoría | | | | X | |
| 4. COHERENCIA | Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable | | | | | X |
| 5. PERTINENCIA | Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados | | | | | X |
| 6. SUFICIENCIA | Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento | | | | | X |
| SUMATORIA PARCIAL | | | | | 6 | 16 |
| SUMATORIA TOTAL | | | | | | 22 |

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa :... 22

3.2. Opinión :

FAVORABLE

DEBE MEJORAR.....

NO FAVORABLE

3.3 Observaciones: El instrumento es fácil de comprender por lo que considero favorable para la aplicación

Huancayo, 27 - 12 - 2019


 Juan C. Poma Santos
 LICENCIADA EN ENFERMERIA
 CEP: 78303

FIRMA Y SELLO

APELLIDOS Y NOMBRES

Poma Santos Juan Carlos

DNI

70242742

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del Informante (Experto) : Mayor Pariona Janette
 1.2 Grado Académico : Mg. en Salud Pública
 1.3 Profesión : Lic. Enfermería
 1.4 Institución donde labora : P.S. Huancayo, Piquia
 1.5 Cargo que desempeña : Lic. en Enfermería - ESNI
 1.6 Denominación del Instrumento : Escala de Valores Positivos en Enfermería (EVP-30)

II. VALIDACIÓN

| INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO | CRITERIOS Sobre los ítems del Instrumento | MUY MALO | MALO | REGULAR | BUENO | MUY BUENO |
|---|---|----------|------|---------|-------|-----------|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| CLARIDAD | Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión | | | | X | |
| OBJETIVIDAD | Están expresados en conductas observables, medibles | | | | | X |
| CONSISTENCIA | Existe una organización lógica en los contenidos y se relaciona con la teoría | | | | | X |
| COHERENCIA | Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable | | | | | X |
| PERTINENCIA | Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados | | | | X | |
| SUFICIENCIA | Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento | | | | | X |
| VALORACIÓN PARCIAL | | | | | 6 | 16 |
| VALORACIÓN TOTAL | | | | | | 22 |

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa : 22

3.2. Opinión :

FAVORABLE DEBE MEJORAR

NO FAVORABLE

3.3 Observaciones: Considero que el instrumento presentado es favorable para la aplicación en el campo de estudio

Huancayo, 27-12-19

GOBIERNO REGIONAL - JUNIN
 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNIN
 OFICINA DE SALUD VALLE DEL MANTAR
 PUESTO DE SALUD HUANCAYO

Mg. Janette Mayo Pariona
 CEP 2047

FIRMA Y SELLO

APELLIDOS Y NOMBRES

DNI

Mayor Pariona Janette

20042993

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del Informante (Experto) : Poma Santos Juan Carlos
 1.2. Grado Académico : Mg. Bach. en Enfermería - Salud Pública
 1.3 Profesión : Enfermero
 1.4. Institución donde labora : C.S. de Ayumarca
 1.5. Cargo que desempeña : Coordinador - PROMSA - Nutrición
 1.6. Denominación del Instrumento : Cuestionario Font Roja

II. VALIDACIÓN

| INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO | CRITERIOS Sobre los ítems del Instrumento | MUY MALO | MALO | REGULAR | BUENO | MUY BUENO |
|---|---|----------|------|---------|-------|-----------|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. CLARIDAD | Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión | | | | X | |
| 2. OBJETIVIDAD | Están expresados en conductas observables, medibles | | | | X | |
| 3. CONSISTENCIA | Existe una organización lógica en los contenidos y se relaciona con la teoría | | | | | X |
| 4. COHERENCIA | Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable | | | | | X |
| 5. PERTINENCIA | Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados | | | | | X |
| 6. SUFICIENCIA | Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento | | | | | X |
| SUMATORIA PARCIAL | | | | | 6 | 16 |
| SUMATORIA TOTAL | | | | | | 22 |

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa : 22

3.2. Opinión :

FAVORABLE

DEBE MEJORAR

NO FAVORABLE

3.3 Observaciones: El instrumento es fácil de comprender por lo que considero favorable para la aplicación.

Huancayo, 27 - 12 - 2019



Juan C. Poma Santos
LICENCIADO EN ENFERMERÍA
CEP. 76303

FIRMA Y SELLO

APELLIDOS Y NOMBRES

Poma Santos Juan Carlos

DNI

70242742

Consentimiento Informado Para Participantes De Investigación

VALORES PROFESIONALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DE UNA MICRORED DE SALUD - CHILCA

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Mendez Chileno Katty Lia y Ortiz Rivera Elizabeth, Bachilleres de Enfermería, de la Universidad Peruana Los Andes. La meta de este estudio es determinar la relación entre los valores profesionales y la satisfacción laboral en enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas de una encuesta completando dos cuestionarios. Esto tomará aproximadamente 25 minutos de su tiempo. De modo que después podamos nosotras las investigadoras cuantificar y transcribir esos criterios de evaluación las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritos los cuestionarios se destruirán. Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a los números telefónicos 981162225 Elizabeth O. o 982123092 Katty M. Sólo respecto a lo que involucre temas de la investigación.

Desde ya agradecemos su participación.

Consentimiento Informado Para Participantes De Investigación

VALORES PROFESIONALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DE UNA MICRORED DE SALUD – CHILCA

Yo

Acepto participar voluntariamente en esta investigación titulada VALORES PROFESIONALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS. He sido informado (a) de la meta de este estudio y me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 25 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Nombre del Participante
(en letras de imprenta)

Firma del Participante

Fecha

ANEXO 03

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación
VALORES PROFESIONALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DE
LA MICRORRED DE SALUD - CHILCA

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Mendez Chileno Katy Lia y Ortiz Eivers Elizabeth, Bacheleras de Enfermería, de la Universidad Peruana Los Andes. La meta de este estudio es determinar la relación entre los valores profesionales y la satisfacción laboral en enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas de una encuesta completando dos cuestionarios. Esto tomará aproximadamente 25 minutos de su tiempo. De modo que después podamos nosotros las investigadoras cuantificar y transcribir esos criterios de evaluación las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritos los cuestionarios se destruirán. Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puede contactar a los números telefónicos 981162225 Elizabeth O. o 982123092 Katy M. Sólo respecto a lo que involucre temas de la investigación. Desde ya le agradecemos su participación.

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación
VALORES PROFESIONALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DE
LA MICRORRED DE SALUD - CHILCA

Yo: Anny Lando Husco

Acepto participar voluntariamente en esta investigación titulada VALORES PROFESIONALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS. He sido informado (a) de la meta de este estudio y me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 25 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados del estudio cuando éste haya concluido.

Nombre del Participante
(en letras de imprenta)

Firma del Participante

Fecha

10/0

RED DE SALUD VALLE DEL MANTARO
MICRORRED DE SALUD CHILCA
CENTRO DE SALUD HUAYUCACHI

Anny J. Lando Husco
LIC EN ENF. SMASH

ANEXO 03

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

VALORES PROFESIONALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DE LA MICRORED DE SALUD - CHILCA

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Mercedes Chileno Katy Lia y Orta Rivera Elizabeth, Bachilleras de Enfermería, de la Universidad Peruana Los Andes. La meta de este estudio es determinar la relación entre los valores profesionales y la satisfacción laboral en enfermeras de la Micro Red de Salud Chilca.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas de una encuesta completando dos cuestionarios. Esto tomará aproximadamente 25 minutos de su tiempo. De modo que después podamos nosotros las investigadoras cuantificar y transcribir esos criterios de evaluación las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de este estudio. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritos los cuestionarios se destruirán. Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a los números telefónicos 981162235 Elizabeth O. o 982123092 Katy M. Sólo respecto a lo que involucre temas de la investigación. Desde ya le agradecemos su participación.

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación
VALORES PROFESIONALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DE LA MICRORED DE SALUD - CHILCA

Yo: Patricia Ruth Lombra Garín

Acepto participar voluntariamente en esta investigación titulada VALORES PROFESIONALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS. He sido informado (a) de la meta de este estudio y me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 25 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Nombre del Participante
(en letras de imprenta)

Firma del Participante

Fecha

20/1/20

ANEXO 07: DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD

Yo, KATTY LIA MENDEZ CHILENO, identificado (a) con DNI N° 73203854 egresado de la escuela profesional de ENFERMERÍA, vengo implementando el proyecto de tesis titulado "VALORES PROFESIONALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DE UNA MICRORED DE SALUD", en ese contexto declaro bajo juramento que los datos que se generen como producto de la investigación, así como la identidad de los participantes serán preservados y serán usados únicamente con fines de investigación de acuerdo a lo especificado en los artículos 27 y 28 del Reglamento General de Investigación y en los artículos 4 y 5 del Código de Ética para la investigación Científica de la Universidad Peruana Los Andes, salvo con autorización expresa y documentada de alguno de ellos.

Huancayo,08..... de *Setiembre* 2020.



Kattel.
Apellidos y nombres: *Mendez Chileno Katty.*
Responsable de investigación



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD

Yo, ELIZABETH ORTIZ RIVERA, identificado (a) con DNI N° 47893240 egresado de la escuela profesional de ENFERMERÍA, vengo implementando el proyecto de tesis titulado "VALORES PROFESIONALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DE UNA MICRORRED DE SALUD", en ese contexto declaro bajo juramento que los datos que se generen como producto de la investigación, así como la identidad de los participantes serán preservados y serán usados únicamente con fines de investigación de acuerdo a lo especificado en los artículos 27 y 28 del Reglamento General de Investigación y en los artículos 4 y 5 del Código de Ética para la investigación Científica de la Universidad Peruana Los Andes, salvo con autorización expresa y documentada de alguno de ellos.

Huancayo, 08 de SETIEMBRE 2020.




Apellidos y nombres: ORTIZ RIVERA ELIZABETH
Responsable de investigación

ANEXO 08: REGISTRO FOTOGRÁFICO



FOTO: 01
INVESTIGADO
RAS EN LA
PUERTA DE
LOS CENTROS
DE SALUD –
MICRORED
CHILCA



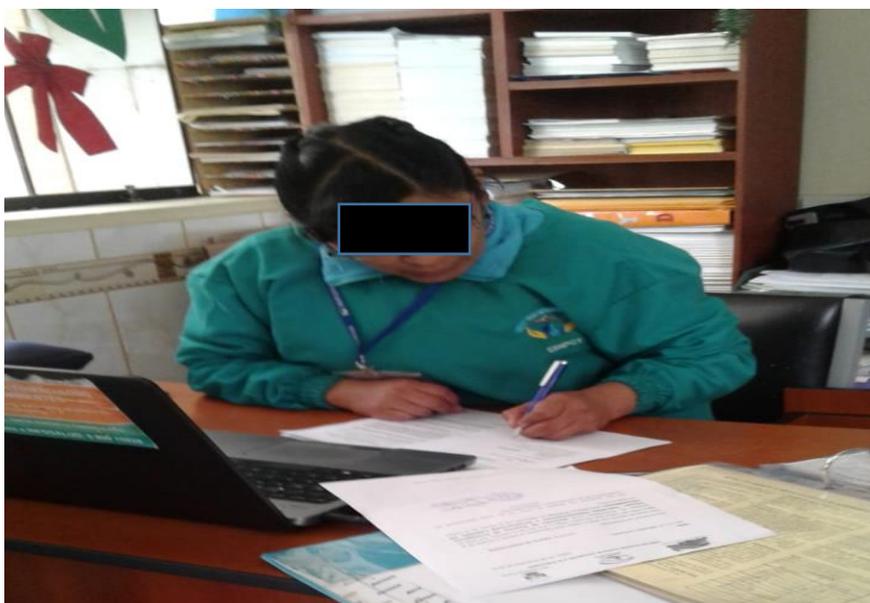


FOTO: 02
INVESTIGADORAS
RECOLECTANDO
INFORMACION EN
LOS CENTROS DE
SALUD –
MICRORED
CHILCA

