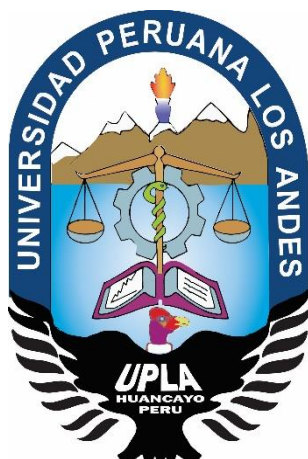


**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**TESIS**

Título : **IDENTIDAD PROFESIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA, 2019**

Autoras : **Peréz Veli, Lisbeth Karina  
Quincho Vargas, Mayumi Yadira**

Para optar : **El título profesional de Licenciadas en Enfermería**

Línea de investigación: : **Salud y gestión de la salud**

Fecha de inicio y término : **12 de marzo 2019 / 12 de marzo del 2020**

**HUANCAYO – PERÚ – 2019**

**ASESORA**

MG. NUÑEZ PALACIOS EVA LUISA

## **DEDICATORIA**

A nuestros maestros: por su gran apoyo y motivación para la culminación de nuestros estudios profesionales y para la elaboración de la presente tesis.

Karina y Mayumi

## **AGRADECIMIENTOS**

A la Universidad Peruana Los Andes, en especial a los docentes que nos ayudaron a expandir nuestros conocimientos y alcanzar nuestros sueños y metas

A las autoridades del Centro de Salud de Chilca por las facilidades otorgadas para la realización de estudios de investigación para la mejora del servicio.

A nuestras madres que accedieron a participar en la investigación posibilitando de esa forma su ejecución y culminación.

Pérez Veli, Lisbeth Karina

Quincho Vargas, Mayumi Yadira

## **PRESENTACIÓN**

Las enfermeras que poseen un elevado grado de identidad profesional podrían tener niveles más altos de satisfacción laboral; una enfermera con una fuerte identidad profesional trabaja en armonía con los valores profesionales y en línea con los códigos éticos, es consciente del papel que cumple en la mejora de la salud de las personas. Las enfermeras deben haber aceptado sus roles antes de ingresar a esta profesión. Se espera que trabajen basándose en valores comunes que representan su compromiso y lealtad a su profesión y a la sociedad; la enfermera identificada tiene suficientes conocimientos y la experticia procedimental para contribuir de forma exitosa en la resolución de problemas de salud, está preparada para afrontar condiciones desfavorables y sus esfuerzos están sustentados en la mística de servicio de la profesión; estas predisposiciones la lleva a tener mayor satisfacción con el trabajo que realiza (1). En la microred de salud de Chilca, alrededor de la tercera parte de las enfermeras tienen una inadecuada identidad profesional y cerca de la cuarta parte tienen insatisfacción laboral.

La investigación realizada tuvo como objetivo, determinar la relación entre la identidad profesional y la satisfacción laboral en enfermeras de la microred de salud Chilca en el 2019; para lo cual se realizó un estudio descriptivo correlacional de corte transversal, con una población de 153 enfermeras que laboran en los diferentes establecimientos de la microred de salud Chilca, de donde se eligió una muestra de 105 enfermeras a las que se les aplicó el “Cuestionario de identidad profesional en enfermería” y el “Cuestionario de Satisfacción Laboral en Enfermería”.

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 obtenido.

Las autoras.

## CONTENIDO

<b>ASESORA.....</b>	<b>II</b>
<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>III</b>
<b>AGRADECIMIENTOS.....</b>	<b>IV</b>
<b>PRESENTACIÓN.....</b>	<b>V</b>
<b>CONTENIDO.....</b>	<b>VII</b>
<b>CONTENIDO DE TABLAS .....</b>	<b>XII</b>
<b>CONTENIDO DE GRÁFICOS .....</b>	<b>XIV</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>XVI</b>
<b>SUMMARY .....</b>	<b>XVII</b>

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA .....	18
1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA .....	22
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	23
1.3.1. PROBLEMA GENERAL .....	23
1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS .....	23
1.4. JUSTIFICACIÓN .....	24
1.4.1. SOCIAL O PRÁCTICA.....	24
1.4.2. TEÓRICA O CIENTÍFICA.....	24
1.4.3. METODOLÓGICA.....	25

1.5. OBJETIVOS .....	25
1.5.1. OBJETIVO GENERAL .....	25
1.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	25

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

2.1. ANTECEDENTE DE ESTUDIO.....	27
2.2. BASES TEÓRICAS.....	32
2.2.1. IDENTIDAD PROFESIONAL.....	32
2.2.1.1. AGRADO CON LA CARRERA .....	34
2.2.1.2. CONCORDANCIA PROFESIONAL .....	36
2.2.1.3. ENCAUZAMIENTO PROFESIONAL.....	38
2.2.1.4. IMPLICACIÓN CON EL ROL .....	40
2.2.1.5. TALENTO EN LA CARRERA.....	42
2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL .....	44
2.2.2.1. SATISFACCIÓN POR EL NIVEL DE REALIZACIÓN PROFESIONAL .....	45
2.2.2.2. SATISFACCIÓN CON LAS RELACIONES INTERPERSONALES ..	47
2.2.2.3. SATISFACCIÓN CON LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL HOSPITAL .....	49
2.2.2.4. SATISFACCIÓN CON LOS INGRESOS Y RECONOCIMIENTOS ..	50
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	51



## **CAPÍTULO III**

### **HIPÓTESIS**

3.1. HIPÓTESIS PRINCIPAL .....	53
3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS .....	53
3.3. VARIABLES DEL ESTUDIO.....	54
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	55
VARIABLE INDEPENDIENTE: IDENTIDAD PROFESIONAL.....	55

## **CAPÍTULO IV**

### **METODOLOGÍA**

4.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN .....	59
4.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	60
4.3. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN .....	60
4.4. DISEÑO.....	61
4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	62
4.5.1. POBLACIÓN .....	62
4.5.1.1. CRITERIOS DE INCLUSIÓN .....	62
4.5.1.2. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN .....	62
4.5.2. MUESTRA.....	63
4.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	65
4.6.1. PARA VALORAR LA IDENTIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA.....	65
4.6.2. PARA VALORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL .....	66

4.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	67
PROCESAMIENTO DESCRIPTIVO DE DATOS .....	67
PROCESAMIENTO INFERENCIAL DE DATOS .....	69
PROCEDIMIENTO A SEGUIR PARA PROBAR LAS HIPÓTESIS.....	69
4.8. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	70

## **CAPÍTULO V**

### **RESULTADOS**

5.1. DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS .....	72
5.1.1. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LAS ENFERMERAS .....	72
5.1.2. CARACTERÍSTICAS DE LA IDENTIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA .....	79
5.1.3. CARACTERÍSTICAS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERÍA .....	85
5.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS .....	92
5.2.1. PRUEBA DE NORMALIDAD.....	92
5.2.2. CORRELACIÓN ENTRE LA IDENTIDAD PROFESIONAL RESPECTO AL AGRADO CON LA CARRERA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL. ....	93
5.2.3. CORRELACIÓN ENTRE LA IDENTIDAD PROFESIONAL RESPECTO A LA CONCORDANCIA PROFESIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL....	97
5.2.4. CORRELACIÓN ENTRE LA IDENTIDAD PROFESIONAL RESPECTO AL ENCAUZAMIENTO PROFESIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL. .....	101
5.2.5. CORRELACIÓN ENTRE LA IDENTIDAD PROFESIONAL RESPECTO A LA IMPLICACIÓN CON EL ROL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL.....	105
5.2.6. CORRELACIÓN ENTRE LA IDENTIDAD PROFESIONAL RESPECTO AL TALENTO EN LA CARRERA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL. ....	109

5.2.7. CORRELACIÓN ENTRE LA IDENTIDAD PROFESIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERÍA.....	113
--	-----

## CAPÍTULO VI

### DISCUSIÓN

6.1. CARACTERÍSTICAS DE LA IDENTIDAD PROFESIONAL .....	117
6.2. CARACTERÍSTICAS DE LA SATISFACCIÓN PROFESIONAL EN ENFERMERÍA.....	121
6.3. IDENTIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA Y SATISFACCIÓN LABORAL .....	123
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>128</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>129</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>130</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>134</b>
MATRIZ DE CONSISTENCIA	
OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	
...OPERACIONALIZACION DE INSTRUMENTO	
INSTRUMENTO DE INVESTIGACION	
TABLAS DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	
D	
CONSENTIMIENTO INFORMADO	
DECLARACION DE CONFIDENCIALIDAD	
VALIDEZ DE JUICIO DE EXPERTO	
FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	

## CONTENIDO DE TABLAS

TABLA 1: EDAD DE LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA - 2019.....	72
TABLA 2: ESTADO CIVIL DE LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA - 2019 .....	74
TABLA 3: NÚMERO DE HIJOS DE LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA - 2019 .....	75
TABLA 4: TIEMPO DE EJERCICIO PROFESIONAL DE LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA - 2019 .....	76
TABLA 5: ESTUDIOS DE ESPECIALIDAD/POST GRADO DE LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA - 2019 .....	77
TABLA 6: OTRA OCUPACIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA - 2019 .....	78
TABLA 7: IDENTIDAD PROFESIONAL EN REFERENCIA AL AGRADO CON LA CARRERA EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD DE CHILCA – 2019 .....	79
TABLA 8: IDENTIDAD PROFESIONAL EN REFERENCIA A LA CONCORDANCIA PROFESIONAL EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD DE CHILCA – 2019 .....	81
TABLA 9: IDENTIDAD PROFESIONAL EN REFERENCIA AL ENCAUZAMIENTO PROFESIONAL EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD DE CHILCA – 2019 .....	82
TABLA 10: IDENTIDAD PROFESIONAL EN REFERENCIA A LA IMPLICACIÓN CON EL ROL EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD DE CHILCA – 2019 .....	83
TABLA 11: IDENTIDAD PROFESIONAL EN REFERENCIA AL TALENTO EN LA CARRERA EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD DE CHILCA – 2019 .....	84
TABLA 12: SATISFACCIÓN POR EL NIVEL DE REALIZACIÓN PROFESIONAL EN ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD DE CHILCA – 2019... ..	85
TABLA 13: SATISFACCIÓN CON LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD DE CHILCA – 2019... ..	87

TABLA 14: SATISFACCIÓN CON LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO INSTITUCIONAL EN ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD DE CHILCA – 2019 .....	88
TABLA 15: SATISFACCIÓN CON LOS INGRESOS Y RECONOCIMIENTOS EN ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD DE CHILCA – 2019 ...	89
TABLA 16: CONSOLIDADO DE LA IDENTIDAD PROFESIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERÍA .....	90
TABLA 17: PRUEBA DE NORMALIDAD PARA LOS DATOS CONSOLIDADOS DE IDENTIDAD PROFESIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL .....	92
TABLA 18: RELACIÓN ENTRE LA IDENTIDAD PROFESIONAL RESPECTO AL AGRADO CON LA CARRERA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERÍA .....	94
TABLA 19: RELACIÓN ENTRE LA IDENTIDAD PROFESIONAL RESPECTO A LA CONCORDANCIA PROFESIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERÍA .....	98
TABLA 19: RELACIÓN ENTRE LA IDENTIDAD PROFESIONAL RESPECTO AL ENCAUZAMIENTO PROFESIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERÍA .....	102
TABLA 19: RELACIÓN ENTRE LA IDENTIDAD PROFESIONAL RESPECTO A LA IMPLICACIÓN CON EL ROL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERÍA .....	106
TABLA 19: RELACIÓN ENTRE LA IDENTIDAD PROFESIONAL RESPECTO AL TALENTO EN LA CARRERA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERÍA .....	110
TABLA 23: RELACIÓN ENTRE LA IDENTIDAD PROFESIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERÍA .....	114

## CONTENIDO DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: EDAD DE LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA - 2019 .....	73
GRÁFICO 2: ESTADO CIVIL DE LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA - 2019 .....	74
GRÁFICO 3: NÚMERO DE HIJOS DE LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA - 2019 .....	75
GRÁFICO 4: TIEMPO DE EJERCICIO PROFESIONAL DE LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA - 2019 .....	76
GRÁFICO 5: ESTUDIOS DE ESPECIALIDAD/POST GRADO DE LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA - 2019 .....	77
GRÁFICO 6: OTRA OCUPACIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA - 2019 .....	78
GRÁFICO 7: IDENTIDAD PROFESIONAL EN REFERENCIA AL AGRADO CON LA CARRERA EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD DE CHILCA – 2019 .....	79
GRÁFICO 8: IDENTIDAD PROFESIONAL EN REFERENCIA A LA CONCORDANCIA PROFESIONAL EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD DE CHILCA – 2019 .....	81
GRÁFICO 9: IDENTIDAD PROFESIONAL EN REFERENCIA AL ENCAUZAMIENTO PROFESIONAL EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD DE CHILCA – 2019 .....	82
GRÁFICO 10: IDENTIDAD PROFESIONAL EN REFERENCIA A LA IMPLICACIÓN CON EL ROL EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD DE CHILCA – 2019 .....	83
GRÁFICO 11: IDENTIDAD PROFESIONAL EN REFERENCIA AL TALENTO EN LA CARRERA EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD DE CHILCA – 2019 .....	84
GRÁFICO 12: SATISFACCIÓN POR EL NIVEL DE REALIZACIÓN PROFESIONAL EN ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD DE CHILCA – 2019 .....	85

GRÁFICO 13: SATISFACCIÓN CON LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD DE CHILCA – 2019 ...	87
GRÁFICO 14: SATISFACCIÓN CON LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO INSTITUCIONAL EN ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD DE CHILCA – 2019 .....	88
GRÁFICO 15: SATISFACCIÓN CON LOS INGRESOS Y RECONOCIMIENTOS EN ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD DE CHILCA – 2019 ...	89
GRÁFICO 14: GRÁFICO DE DISPERSIÓN ENTRE LA IDENTIDAD PROFESIONAL RESPECTO AL AGRADO CON LA CARRERA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL .....	93
GRÁFICO 17: GRÁFICO DE DISPERSIÓN ENTRE LA IDENTIDAD PROFESIONAL RESPECTO A LA CONCORDANCIA PROFESIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL.....	97
GRÁFICO 17: GRÁFICO DE DISPERSIÓN ENTRE LA IDENTIDAD PROFESIONAL RESPECTO AL ENCAUZAMIENTO PROFESIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL.....	101
GRÁFICO 19: GRÁFICO DE DISPERSIÓN ENTRE LA IDENTIDAD PROFESIONAL RESPECTO A LA IMPLICACIÓN CON EL ROL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL .....	105
GRÁFICO 20: GRÁFICO DE DISPERSIÓN ENTRE LA IDENTIDAD PROFESIONAL RESPECTO AL TALENTO EN LA CARRERA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL .....	109
GRÁFICO 21: GRÁFICO DE DISPERSIÓN ENTRE LA IDENTIDAD PROFESIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL.....	113

## RESUMEN

La presente tesis tiene como objetivo determinar la relación entre identidad profesional y satisfacción laboral en enfermeras de la micro red de salud Chilca en el 2019, se utilizó el método inductivo, luego el deductivo además del estadístico inferencial, el tipo de estudio fue descriptivo correlacional de corte transversal, con una población de 153 enfermeras que laboran en los diferentes establecimientos de la micro red de salud Chilca, eligiéndose una muestra de 105 enfermeras a quienes se les aplicó el “Cuestionario de identidad profesional en enfermería” y el “Cuestionario de Satisfacción Laboral en Enfermería”; entre los resultados se destaca que: el 30.5 % de las enfermeras poseen muy mala o mala identidad profesional y el 23.8 % de las enfermeras declaran estar insatisfechas o muy insatisfechas con la actividad laboral que realizan; asimismo cuando mejora la identidad profesional, se incrementa la satisfacción laboral en enfermería, donde se determina que si hay relación; quedando así comprobada la hipótesis propuesta “a mejor identidad profesional; mayor satisfacción laboral en enfermeras de la micro red de salud Chilca en el 2019” (coeficiente de correlación de Pearson moderada positiva; 0.542).

**PALABRAS CLAVES:** identidad profesional en enfermería, satisfacción laboral en enfermeras, trabajo en enfermería, primer nivel de atención.



## SUMMARY

This thesis aims to determine the relationship between professional identity and job satisfaction in nurses of the Chilca micro health network in 2019, the inductive method was used, then the deductive method in addition to the inferential statistic, the type of study was descriptive correlational of cross-section, with a population of 153 nurses working in the different establishments of the Chilca micro health network, choosing a sample of 105 nurses to whom the “Professional identity questionnaire in nursing” and the “Job Satisfaction Questionnaire” were applied in Nursing ”; The results include that: 30.5% of the nurses have very bad or bad professional identity and 23.8% of the nurses declare to be dissatisfied or very dissatisfied with the work activity they perform; also when professional identity improves, job satisfaction in nursing increases, where it is determined that there is a relationship; Thus the proposed hypothesis “to better professional identity; greater job satisfaction in nurses of the Chilca micro health network in 2019” (Pearson's moderate positive correlation coefficient; 0.542).

**KEY WORDS:** professional identity in nursing, job satisfaction in nurses, work in nursing, first level of care.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA**

En la actualidad se ha incrementado el número de enfermeras que abandonan la carrera o buscan rotar a otra institución laboral, esta situación sumada a la escases de profesionales de enfermería ha generado una situación crítica en todos los sistemas de salud en el mundo, los que no encuentran la forma de cubrir las demandas poblacionales de salud y de cuidados de enfermería; asimismo se ha observado que las condiciones laborales favorables en enfermería inducen a las personas a estudiar esta profesión en las universidades sin evaluar adecuadamente su vocación profesional; en consecuencia se tiene gran número de profesionales en

enfermería sin vocación que no alcanzaran una adecuada identificación y compromiso con la carrera (2).

La identidad profesional, es la forma en que se reconoce y se diferencia el profesional de enfermería ante la sociedad en general, son todos los significados que le asigna a su labor profesional, también es un sentimiento interno de poseer una condición de valor para sí mismo y los demás. Es como se define y es definido, está enmarcado en las características comunes de otros integrantes de la misma agrupación social (3).

La satisfacción laboral es un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la enfermera o como respuesta afectiva del profesional a su propio trabajo, las principales fuentes de satisfacción e insatisfacción en enfermería son: la identidad y vocación por la carrera, la interacción con los pares, las características del trabajo en sí, las oportunidades de perfeccionamiento, el reconocimiento por el trabajo realizado, la responsabilidad, los beneficios, la carga laboral y la rotación de turnos. Sin embargo, se destaca que si el profesional está bien identificado en su carrera encontrará las condiciones para estar satisfecho con su desempeño profesional (1).

Como la identidad profesional esta expresada en la realización de determinados roles u ocupaciones y la persona ha elegido el área de la realidad que lo atrae y en el que se siente a gusto y cómodo, ha estudiado y accedido a un título para ejercer ese rol que deseaba; entonces lo más probable es que se sienta satisfecho cuando se encuentre en ejercicio profesional, sin embargo podrían existir elementos externos que afecten su bienestar y su desarrollo personal y profesional en este caso así este identificada se percibirá insatisfecha (4).

La identificación profesional más que ser con la carrera, es con las personas que cumplen determinadas funciones, la elección profesional partió de querer hacer las cosas que hacían esas personas que fueron consideradas como significativas; entonces lo coherente es que el profesional se sienta cómodo cuando este laborando al lado de las personas que constituían un ideal, no obstante cuando las personas significativas afectan su desempeño y se oponen a su progreso profesional se alterará la satisfacción con el trabajo (5).

En el 2014, Hao Y, en una estudio realizado en Shanghái, China, encuentran que la enfermeras mejor identificadas con la carrera con las que muestran mejores niveles de satisfacción laboral, ya que a pesar de afrontar día a día situaciones adversas afirmar que fueron formadas para ese tipo de labor y que su sentido de servicio se antepone a las circunstancias desfavorables y lo asumen como el altruismo y filantropía que define a la profesión (6).

En el 2016, Caplin M, en una investigación realizada en New York, USA, encontraron una relación moderada positiva (Coeficiente de correlación de Pearson de 0.42) entre la identidad profesional y la satisfacción laboral, indicando que la identidad profesional es un proceso selectivo de sucesivas identificaciones con distintos profesionales de enfermería, asimismo se jerarquizan y valoran algunas actividades y se descartan e ignoran otras, de manera que el individuo al estar identificado con una profesión en particular, es altamente probable que también este satisfecho al desempeñarla (7).

En el 2016, Hassan R, en un estudio ejecutado en el Estado de Durango, México, evidencia una relación moderada positiva (Coeficiente de correlación de Pearson de -0.69) entre la identidad profesional y el nivel de satisfacción con el trabajo de

enfermería, destacan también que el 83 % de las enfermeras insatisfechas con su trabajo declaran que si pudieran elegirían otra profesión; asimismo destaca que el individuo va formando su perfil de quién desea ser en el ámbito del trabajo, que es aquel en el que cree que va a poder desempeñarse mejor, participar, crecer y en el que imagina que va a sentirse más útil e integrado; sin embargo las circunstancias pueden inducir a una persona a estudiar una carrera con la que no se siente identificado y cuando es profesional al no tener mejores opciones se resigna a desempeñarse en la carrera (8).

En el 2015, Chuaqui J, en una investigación realizada en Valparaíso, Chile, encuentra que la identidad profesional y la satisfacción con el trabajo en enfermería se correlacionan de forma moderada positiva, considerando que la identidad profesional es lograr el encuentro entre el yo y el mundo para contribuir con este mundo con el trabajo productivo y creativo, si la persona no ha encontrado esa conexión; así las condiciones laborales sean las más favorables, siempre se sentirá insatisfecho y no alcanzará a desarrollar todo su potencial, siempre llevará un desempeño fútil y estará permanentemente insatisfecho (9).

En nuestro país no se han realizado estudios que identifiquen la asociación entre la identidad profesional y la satisfacción en enfermeras. Se realizó una exhaustiva revisión de los repositorios de las universidades nacionales y buscadores especializados de investigaciones científicas: Registro nacional de trabajos de investigación (RENATI), Latindex, SciELO, ERIC, Academia.edu, Teseo, Redalyc, Dialnet, Google Académico y Pub Med; y no se encontraron estudios a nivel nacional; concluyentes, sobre la asociación de estas variables, solo una investigación realizada en Chachapoyas reporta la baja identidad profesional en

enfermería que afecta al desempeño laboral (10); en base a las evidencias ya citadas y los antecedentes que son presentados más adelante, se conjetura la asociación de estas variables.

En los establecimientos de salud de nuestra región observamos que parte de los profesionales de enfermería presentan poca disposición y no se muestran conmovidas ante el estado o condición del paciente, además siempre manifiestan su incomodidad con los turnos, con el salario, con los materiales, con sus autoridades, etc; estas circunstancias muestran dificultades de identidad profesional y la vez baja satisfacción laboral. La falta de estudios regionales sobre la asociación de estas variables plateaba la necesidad de realizar una investigación sobre el tema. En el presente trabajo intentamos determinar si la micro red de salud Chilca no es distante a esta realidad expuesta debido a las dificultades laborales y la resistencia para asumir determinados roles de parte de los profesionales en enfermería.

Por lo expuesto anteriormente, realizamos este estudio con el fin de determinar la relación de la identidad profesional y la satisfacción laboral en enfermeras de la Micro red de salud Chilca en el 2019.

## **1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA**

### **DELIMITACIÓN TEMÁTICA**

La investigación se basó en la premisa que; cuando las enfermeras tienen una adecuada identidad profesional; tiene mayor satisfacción laboral, esto debido a que se encuentran realizando actividades que las define como personas útiles y necesarias a la sociedad, sin embargo existen factores externos que podrían afectar

a la satisfacción laboral a pesar de tener identificación y compromiso con la carrera.

### **DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA**

El estudio se realizó en enfermeras que laboran en la Micro Red de Salud de Chilca.

### **DELIMITACIÓN POBLACIONAL**

La población comprende en 153 enfermeras que laboran en los diferentes establecimientos de la micro red de Salud Chilca.

### **DELIMITACIÓN TEMPORAL**

El estudio se ejecutó en el año 2019, se recolectaron los datos en los primeros meses del año en mención. La investigación incluyó a todos los profesionales de enfermería que tenían vínculo laboral con el Centro de Salud en referencia.

## **1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.3.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Cuál es la relación entre la identidad profesional 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 el agrado con la carrera, y la satisfacción laboral en enfermeras de la micro red de salud Chilca en el 2019?
2. ¿Cuál es la relación entre la concordancia profesional, y la satisfacción laboral en enfermeras de la micro red de salud Chilca en el 2019?
3. ¿Cuál es la relación entre el encauzamiento profesional, y la satisfacción laboral en enfermeras de la micro red de salud Chilca en el 2019?
4. ¿Cuál es la relación entre la implicación con el rol, y la satisfacción laboral en enfermeras de la micro red de salud Chilca en el 2019?
5. ¿Cuál es la relación entre el talento en la carrera, 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**

La realización del estudio nos permitió establecer la asociación entre la identidad profesional en enfermería y la satisfacción laboral; fundamentándonos en estos hallazgos hemos sugerido la implementación de un programa que promueva el fortalecimiento de la identidad profesional, el compromiso hacia la profesión, el futuro y propuestas para el cambio, el que incidirá en la mejora del bienestar del profesional en su medio laboral; estos a su vez, conducirá a brindar un mejor servicio con el consecutivo incremento de la satisfacción del usuario de la Micro red de Salud Chilca.

##### **1.4.2. TEÓRICA O CIENTÍFICA**

Con la ejecución de este estudio alcanzamos una mejor comprensión de la Teoría de la identidad planteada por Stryker, con énfasis en los elementos psicosociales y de autoconcepto. El abordaje de la identidad bajo este enfoque nos llevó a un análisis metódico y operativo de los roles en los que se ve representada y



diferenciada la enfermera. El estudio aportó datos que se son el fundamento empírico de estos modelos teóricos.

### **1.4.3. METODOLÓGICA**

Para la realización de este estudio hemos adaptado y validado un instrumento que valora la identidad profesional en enfermería y otro que valora la satisfacción laboral, los instrumento han sido sometidos al juicio de expertos para comprobar su validez de contenido y luego se ha realizado una prueba piloto para confirmar sus confiabilidades; dichos instrumento podrán ser utilizado en futuros estudios de investigación referentes a la identidad profesional y a la satisfacción laboral; también se podrán utilizar en evaluaciones institucionales que involucren la identidad profesional de la enfermera y la satisfacción laboral.

## **1.5. OBJETIVOS**

### **1.5.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar la relación entre la identidad profesional 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 el agrado con la carrera, y la satisfacción laboral en enfermeras de la micro red de salud Chilca en el 2019
2. Establecer la relación entre la concordancia profesional, y la satisfacción laboral en enfermeras de la micro red de salud Chilca en el 2019
3. Establecer la relación entre el encauzamiento profesional, y la satisfacción laboral en enfermeras de la micro red de salud Chilca en el 2019

4. Establecer la relación entre la implicación con el rol, y la satisfacción laboral en enfermeras de la micro red de salud Chilca en el 2019
5. Establecer la relación entre el talento en la carrera, 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**

Kabeel A, et al, en el 2017 realizan un estudio titulado “Relación entre satisfacción laboral e identidad profesional entre enfermeras de psiquiatría en Cairo, Egypt, para lo cual realizaron un estudio analítico longitudinal retrospectivo de casos y controles, considerando una población de 200 enfermeras de los hospitales públicos, se eligió una muestra de 60 enfermeras como grupo de casos (enfermeras con una adecuada identidad profesional) y otra muestra de 60 enfermeras como controles (enfermeras con una adecuada identidad profesional), a ambos grupos se les aplicó un cuestionario de identidad profesional y otra de satisfacción laboral;

como resultados más relevantes se destaca que el 83% de las enfermeras con inadecuada identidad son las que presentan mayor insatisfacción laboral. Asimismo afirman que una enfermera con una fuerte identidad profesional trabaja en armonía con los valores profesionales y en línea con los códigos éticos, es consciente de su papel que cumple, provocar cambios positivos en el entorno laboral y amplía el rol de la enfermera, por lo tanto tiende a tener satisfacción laboral (11).

Sabanciogullari S, et al, en el 2015 desarrollaron un estudio titulado “Relación entre la satisfacción laboral, la identidad profesional y la intención de dejar la profesión entre las enfermeras” en Estambul, Turkey, para lo cual realizaron un estudio descriptivo correlacional de corte transversal, sobre un población de 2122 enfermeras de diversos servicios hospitalarios, escogieron una muestra de 145 enfermeras en quienes se aplicó la escala de identidad profesional y otra de satisfacción laboral; entre los resultados más substanciales se acentúa una moderada correlación positiva (coeficiente de correlación de Pearson = 0.77) entre las variables, con lo que se afirma que cuando predomina la identidad profesional, se incrementa la satisfacción laboral; además afirman que la imagen ambigua, difusa y desdibujada de alguien que se desempeña como enfermera leva irremediamente a la insatisfacción laboral y a querer abandonar la carrera (12).

Mainous A, et al, en el 2017 desarrollan un estudio titulado “Identidad Profesional, Satisfacción Laboral, y Compromiso del no-médico” en Alberta – Canadá, para lo cual desarrollaron un estudio descriptivo correlacional múltiple, considerando una muestra de 360 enfermeras a las que se les aplico las escalas de identidad profesional, satisfacción laboral y compromiso organizacional se

examinaron junto con la edad, el género, la raza y otras características profesionales; entre los resultados se enfatiza que la identidad profesional tuvo una relación moderadamente positiva con la satisfacción laboral ( $r = 0,43$ ); asimismo se resalta que, en enfermería la identidad profesional es un objetivo logrado después de haber transitado por una gran cantidad de obstáculos y se forja en con el desempeño profesional; este proceso tiene avances y retrocesos, momentos de desilusiones, de dudas; sin embargo después de cierto tiempo ya está concebido el profesional puede definir claramente si se identifica o no con la carrera; en esta etapa la identidad profesional es la determinante principal de la satisfacción profesional (13).

Barac I, et al, en el 2018 realizan un estudio titulado “Papel de las enfermeras en el compromiso profesional en la relación entre la autoevaluación y la satisfacción laboral” en Osijek, Croacia para lo cual realizaron un estudio observacional correlacional considerando una muestra de 584 enfermeras a las que se les aplico la Encuesta de satisfacción laboral (JSS) y la Escala de compromiso profesional de enfermeras (NPCS), entre los resultados se destaca que existe correlación positiva significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso profesional de las enfermeras ( $r = 0.464$ ,  $p > 0.001$ ), asimismo se verifica que; como la elección de la carrera estuvo determinada por factores conscientes e inconscientes, de forma que no todas la enfermeras poseen la misma identidad profesional; la identidad revelada en el compromiso profesional se ostenta cuando se asume el rol profesional y este se ejerce en forma personalizada, o sea con compromiso y con creatividad (14).

Hsiu H, et al, en el 2015 realizan un estudio titulado “Explorando la relación entre el compromiso profesional y la satisfacción laboral entre las enfermeras” en Taipei – Taiwán, para lo cual realizaron un estudio descriptivo de corte transversal; consideraron una muestra de 132 enfermeras de los hospitales de atención especializada a las que se les administro el “Professional commitment questionnaire” y el “Job satisfaction questionnaire”, entre los resultados se remarca que la identidad profesional expresado en el compromiso tiene asociación positiva significativa con la satisfacción profesional, el compromiso/identidad que es la aceptación de los objetivos y valores profesionales, la voluntad de desplegar un esfuerzo considerable en nombre de la profesión es un factor determinante de la satisfacción profesional a pesar que existan múltiples condiciones desfavorables; ante la identidad, aunque halla insatisfacción externa por las condiciones laborales, siempre existirá satisfacción interna y discernimiento de crecimiento profesional (15).

Gulay C, y et al, en el 2015 desarrollaron el estudio titulado “Opiniones de las enfermeras sobre su profesión y la satisfacción laboral: estudio cualitativo” en Erzurum, Turquía, para lo cual se realizó un estudio descriptico correlacional considerando una muestra de 220 enfermeras de 20 establecimiento de salud a las que se les aplicó el cuestionario “Prefer to nursing professio” y la escala “Job satisfaction”, entre los resultados se destaca que existe una asociación positiva significativa entre la identidad profesional y la satisfacción laboral en las enfermeras; asimismo se ha evidenciado que llevar un desempeño profesional con creatividad es la muestra más clara tener una adecuada identidad profesional; además como la identidad de enfermería se construye en escenarios clínicos de

interacción, donde la imagen de sí misma se configura bajo el reconocimiento de la otra enfermera; de esta manera se afirma que la satisfacción laboral es el reflejo del grado de identidad profesional (16).

Vilcarano B, et al, en el 2017 desarrollaron un estudio titulado “Estresores y satisfacción laboral” en un Hospital de la Ciudad de Huancayo, realizando un estudio descriptivo transversal de tipo correlacional, con una población de 242 enfermeras y con un cálculo muestral de 85 de dichas profesionales, con una confiabilidad por alfa de Cronbach: 851 y 832 para ambas variables, entre los resultados encontrados se percibe claramente que un 37.6% se encuentran insatisfechas con la actividad laboral, asimismo que el 4.7% están muy insatisfechas. Se evidencio que el coeficiente de correlación de Pearson entre ambas variables se acentuó una moderada correlación negativa ( $r=-0.539$ ). Afirmando que el aumento de los estresores disminuye la satisfacción laboral (17).

Se buscaron antecedentes que contengan a ambas variables (identidad profesional y satisfacción laboral en enfermería) en el ámbito nacional y no se hallaron; la búsqueda se realizó en los repositorios de las universidades que aparecen en el listado de RENATI (registro nacional de trabajos de investigación); Asimismo se utilizaron buscadores especializados de investigaciones científicas que fueron: Latindex, SciELO, ERIC, Academia.edu, Teseo, Alicia Concytec, Redalyc, Dialnet, Google Académico y Pub Med. La inexistencia de estudios nacionales se constituyó en una razón más para realizar la investigación.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. IDENTIDAD PROFESIONAL**

Las identidades son los significados que los individuos tienen para sí mismos, lo que significa ser quienes son. Estas identidades se basan en ser miembros de grupos (identidad social), tener ciertos roles (identidades de rol) o ser las entidades biológicas únicas que son (identidades personales). Las personas tienden a categorizarse en uno o más grupos, derivando su identidad del grupo y formando límites con otros grupos. Esta identificación grupal promueve la autoestima dentro del grupo y conduce a un mayor compromiso con el grupo, incluso si el estado del grupo es bajo (5).

Los tres componentes principales de la identidad social son: [1] categorización: clasificar a los demás o a nosotros mismos en categorías, etiquetar a la persona como una forma de definir a la persona; [2] identificación: la forma en que definimos nuestra autoimagen a través de la asociación con un grupo, siendo los grupos con los que identificamos y agrupamos los que no identificamos; y [3] comparación: comparamos nuestros propios grupos con otros y creamos sesgos favorables hacia los nuestros. Este proceso es muy fuerte dentro de las mentes de las personas y conduce a los estereotipos (4).

Se distinguen tres tipos de identidad profesional en enfermería: [1] identidad técnica: el enfermero abandona los valores tradicionales, se vuelve cínico sobre el deber y la integridad, y limita la esfera de responsabilidad a la arena técnica; [2] identidad no reflexiva: el enfermero defiende y se adhiere conscientemente a los valores enfermeros tradicionales mientras que, por el contrario, basa su comportamiento, o parte de él, en valores opuestos, por lo tanto, se auto-engaña y se aleja; y [3] identidad compasiva y sensible: el enfermero supera los conflictos



entre la socialización tácita y explícita, internaliza las virtudes y los valores profesados y los manifiesta en el comportamiento (1).

Un gran porcentaje de los graduados de enfermería se puede clasificar como que tienen una identidad profesional no reflexiva, Mantener que este resultado es más probable cuando hay valores en conflicto en el entorno de aprendizaje. Los participantes demostraron la incapacidad de reflexionar adecuadamente cuando hubo deficiencias en su razonamiento clínico, y esto puso de relieve la necesidad de expertos en educación y facilitación. Con una supervisión y una mentoría deficientes, los nuevos enfermeros pueden internalizar las creencias de que ciertos comportamientos "no vívidos" son virtuosos, ya que es "la forma en que las cosas están en la enfermería"; Es decir, es la norma cultural (2).

Sin embargo, el desarrollo de la identidad profesional de una persona está fuertemente influenciado por otro concepto, la noción de "pertenencia". La pertenencia es la necesidad emocional humana de ser un miembro aceptado de un grupo. Ya sea una familia, amigos, compañeros de trabajo o un equipo deportivo, los humanos tienen un deseo inherente de pertenecer, y ser parte importante de algo más grande que ellos mismos. Esto implica una relación que es mayor que el simple conocimiento o familiaridad (18).

La necesidad de pertenecer es la necesidad de dar y recibir afecto de los demás. Sin pertenecer, una persona no puede identificarse con claridad, por lo que tiene dificultades para comunicarse y relacionarse con el entorno. Esto implica que la pertenencia está relacionada con la identidad. Sin embargo, existe un peligro con la pertenencia ya que el deseo de pertenencia puede llevar a la conformidad, lo que puede llevar a la falta de autorregulación. Y esto es lo que nos devuelve a la noción de profesionalidad. Una persona no puede identificarse con claridad, por lo que tiene dificultades para comunicarse y relacionarse con su entorno. Esto implica que la pertenencia está relacionada con la identidad. Sin embargo, existe un peligro con

la pertenencia ya que el deseo de pertenencia puede llevar a la conformidad, lo que puede llevar a la falta de autorregulación. Y esto es lo que nos devuelve a la noción de profesionalidad (19).

#### 2.2.1.1. AGRADO CON LA CARRERA

Las enfermeras tienen una relación muy diferente con los pacientes, pasan todo el día con los pacientes cuidando cada una de sus necesidades, cuando va a trabajar para un turno de ocho o doce horas y está trabajando con el mismo grupo de pacientes, muchos de los cuales están muy enfermos, se forma un vínculo especial con ellos. Dependen de la enfermera para asegurarse de que los evalúe correctamente, para asegurarse de que estén estables, para observar su trabajo de laboratorio y para darles los medicamentos correctos. Pero más allá de eso, está ahí para ellos y los conoce (20).

No solo cuida a los pacientes, también está cuidando a sus familias. Padres, esposas, parejas, hijos: todos están asustados y todos a la cabecera quieren información. A veces, el paciente está demasiado enfermo para absorber lo que está diciendo, por lo que los miembros de la familia son los que necesitan información actualizada sobre el desempeño de su ser querido. Y no siempre entienden todo lo que el médico les ha dicho. A veces, el médico utiliza todas estas grandes palabras y terminología médica, y asienten con la cabeza, pero cuando el médico se va, todavía tienen preguntas. Así que ayuda a aclarar y explicar las cosas en términos que las familias puedan entender (21).

El término identidad profesional no siempre está claramente definido en la literatura de enfermería o atención médica, y en ocasiones se combina con el concepto de autoconcepto para explicar las teorías del "yo". La posición presentada aquí es que se trata de dos construcciones psicológicas diferentes y el autoconcepto se define primero aquí, seguido de una definición más profunda de la identidad

profesional, ya que este es el enfoque principal. El autoconcepto se define como nuestra comprensión personal de nuestros atributos percibidos (como una persona social, física y cognitiva). El autoconcepto es la forma en que pensamos y sentimos sobre nosotros mismos, por lo que incluimos el ser múltiple de conciencia, estima, valor y confianza. El autoconcepto es una expresión muy popular entre los autores e investigadores para describir aspectos de nuestro conocimiento interno que incluye la autodefinición y la autoconciencia (22).

La identidad profesional de una persona es un componente de su identidad general y se ve aumentada por su "posición dentro de la sociedad", "interacciones con los demás" y sus "interpretaciones de experiencias". Es un sentido del yo que se deriva y se percibe del rol que asumimos en el trabajo que hacemos. Dos teorías continúan dominando la literatura de identidad profesional: la teoría psicosocial de Erickson y la teoría de Holland y sus colegas basada en el tipo de personalidad. Se ha encontrado que la experiencia temprana en la adquisición de roles, por ejemplo, la experiencia laboral como enfermera, tiene un efecto significativo en lo que Holanda denomina la "teoría de la carrera personal" de una persona y por tanto reclutamiento de enfermería (3).

Una identidad profesional ayuda a construir los aspectos centrales o esenciales del significado y el ser de una persona desde la adolescencia hasta la vejez. La identidad profesional se construye a través de períodos de resistencia e interrupción. Por ejemplo, una identidad profesional se ensambla (y desmonta) en torno a las relaciones interpersonales que actualmente son importantes en nuestras vidas. Si bien una relación profesional se ve afectada por estas relaciones, es la persona la que más contribuye (invierte) a la construcción (23).

Esto puede complicarse para personas con múltiples identidades profesionales que surjan de más de una carrera profesional, como podría ocurrir con el estudiante de enfermería de edad madura. Las identidades profesionales no siempre son el

aspecto más prominente de nuestra identidad (quienes pensamos y sentimos que somos), ya que una variedad de factores socioeconómicos y oportunidades pueden contribuir considerablemente al atractivo laboral. El vínculo entre la formación de la identidad profesional y la retención aún no se ha evaluado completamente por la profesión de enfermería; sin embargo, la lógica es que una identidad profesional congruente puede llevar a una imagen personal y profesional positiva (24).

La identidad profesional tiene una relevancia continua para la profesión de enfermería y la fuerza laboral en el sector de la salud porque la baja autoestima de las enfermeras se ha relacionado con las bajas tasas de retención. Las enfermeras investigadoras continúan asociando factores como la elección de carrera, la satisfacción laboral, la imagen positiva de enfermería y la retención o, alternativamente, las percepciones de carrera negativas, los problemas de crianza, el autoconcepto académico deficiente y / o logro con desgaste. La elección y el compromiso ocupacional son atributos centrales de la identidad y podemos elegir nuestra carrera y nuestro trabajo para adaptarnos a la percepción que tenemos de nosotros mismos (25).

Las personas tienden a ver una vocación como favorable o desfavorable para ellos porque sus ideas de esa ocupación o no encajan en su concepto de sí mismos". Este importante punto tiene ramificaciones para el reclutamiento de enfermeras en el sentido de que la identidad profesional de enfermería ha luchado para presentar una imagen deseable, como lo demuestra la disminución en el número de reclutamientos y el aumento de las tasas de deserción en los puntos de ingreso educativo. Necesitamos entender cómo se forma la identidad y cómo podemos influir positivamente en el desarrollo de la identidad profesional en enfermería (26).

#### 2.2.1.2. CONCORDANCIA PROFESIONAL

Una profesión puede definirse como "una vocación con un conjunto de conocimientos y habilidades (pericia) puesta en servicio por el bien de los demás; Bienestar o sociedad. Históricamente, Millerson teorizó que una profesión tiene ciertas características que la distinguen de otras funciones. Dichos atributos incluyen: una habilidad basada en el conocimiento teórico, una que requiere capacitación y educación, una prueba de competencia, un código de práctica, organización y un servicio al público (27).

Otras características relacionadas y aceptadas de una profesión incluyen la autonomía de la práctica, una base de conocimiento exclusiva, control ocupacional de recompensas y una ética de trabajo noble. Si estas características de una "profesión" son aceptadas como correctas, se podría considerar que la enfermería las cumple, ya que la práctica de enfermería está probada y regulada, y se deriva de un conjunto de conocimientos basados en la evidencia. La práctica de la enfermería se establece dentro de un "código de práctica" que sirve al público. En el ámbito de la salud, la medicina ha sido la profesión dominante desde principios de 1900, cuando la medicina se llegó una fuerza poderosa y el cuidado de los enfermos se institucionalizó (1).

Con el tiempo, otros roles de atención médica han intentado establecerse como una profesión dentro de su propio derecho. Por ejemplo, se buscó el estatus profesional de los fisioterapeutas durante muchos años, pero no fue hasta finales de la década de 1970 cuando se aprobó la autonomía de los pacientes por parte de los fisioterapeutas. En los sistemas de salud de hoy, parece haber un cambio en el equilibrio de poder entre las profesiones, algunos sugieren que los propios pacientes han interrumpido el dominio que ha disfrutado la medicina. Otros van más allá al sugerir que, en el contexto de un servicio de atención de salud competitivo y centrado en el cliente que se basa en la responsabilidad y la colaboración con otros, el predominio de un modelo médico de práctica en un sistema de atención de salud

dirigido por consultores jerárquicos puede ser obsoleto ofreciendo la posibilidad de un nuevo modelo de profesionalismo (19).

El tema de la autonomía aparece en la literatura como una característica clave de la profesionalidad, la autonomía implica autogobierno, e identifica esto como uno de los atributos profesionales clave, la autonomía como un factor importante que impactó en su identidad profesional percibida. Sin embargo, los participantes también notaron que había varias áreas de restricción que surgían de las decisiones tomadas por los médicos y los administradores de atención médica. Las enfermeras no son verdaderamente autónomas, ya que la práctica está dirigida por fuentes externas e influenciada por el gobierno. Aparte de eso, muchas enfermeras valoran sus calificaciones, roles ampliados y niveles de autonomía interna, y ven esto como una parte integral de su estatus profesional (22).

Si bien la enfermería ya no se considera una vocación altruista para muchos, muchas enfermeras optan por permanecer en un nivel cercano a la prestación de atención al paciente y no avanzan más en la carrera. Sin embargo, algunos argumentan que la creciente popularidad de la especialización, con un número cada vez mayor de roles extendidos y profesionales avanzados, ha provocado que las enfermeras se retiren del público y se distancien de la sociedad para que las enfermeras sean ahora más académicas y menos accesibles. Mientras las enfermeras se ven como profesionales bien capacitados, el público todavía ve a la enfermería como una profesión de bajo estatus que está subordinada a los médicos y carece de autonomía profesional. Los estudios han demostrado que la imagen pública de las enfermeras no siempre coincide con su imagen profesional, en la medida en que las enfermeras no siempre son retratadas como profesionales autónomos (25).

### 2.2.1.3. ENCAUZAMIENTO PROFESIONAL

La construcción y la deconstrucción de la identidad profesional en enfermería se sugiere a través de la literatura como un camino definible, que comienza antes de emprender la educación de enfermería y se extiende a una carrera de enfermería de por vida. Iniciar el camino de la identidad profesional Las identidades profesionales de todo tipo, incluida la enfermería, se adquieren a través de la socialización, que es un proceso complejo y que puede comenzar para las enfermeras incluso antes de su educación (24).

Los estudiantes potenciales ingresan a la educación de enfermería con valores y creencias preexistentes sobre las enfermeras y la profesión de enfermería. Los estudios longitudinales de enfermería han enfatizado los valores iniciales de los estudiantes que ingresan a los programas de enfermería, algunos estudiantes principiantes creen que los médicos dirigirán toda la atención, y que algunos perciben a la enfermería como "mal pagada y extenuante" y "sin mucha información" (21).

La falta de una imagen realista está relacionada con el desgaste de los estudiantes, lo que sugiere que existe una identidad que puede requerir deconstrucción en este momento. El nivel de educación requerido para ser enfermero ha sido clave para cambiar las percepciones de la enfermería en las últimas décadas, creando tensión con los enfoques tradicionales que enfatizan la práctica clínica como fuente y forma de conocimiento. Esto sugiere que la educación es fundamental para las identidades profesionales de las enfermeras, porque es precisamente a través de la educación que pueden convertirse en profesionales. Los valores personales existentes pueden entrar en conflicto con los procesos de socialización dentro de la educación de enfermería. Anteriormente, los estudiantes nuevos eran aculturados para ser obedientes y tenían "respeto por la autoridad y lealtad al equipo", conformándose en lugar de contrastar. Durante muchos años, la pertenencia a la profesión de enfermería dependía de la socialización. Sin embargo, algunos trabajos recientes sugieren que un mayor enfoque en el desarrollo de la comprensión del yo del

individuo y su propia formación de identidad sería más útil en la formación de identidad profesional (19).

Las enfermeras estudiantes a lo largo de su experiencia educativa se involucran en la construcción y la construcción de identidades en curso. Esto ocurre a través de maestros y mentores en enfermería, y la integración de información que relaciona los valores profesionales, los atributos, el conocimiento sobre los sistemas de salud, el estudio de la fisiología humana y la fisiopatología, y las habilidades y competencias requeridas por las personas dentro de la profesión. El modelado del comportamiento y las actitudes de los maestros y mentores continúa a lo largo de este tiempo de desarrollo profesional. El conocimiento de la historia de la enfermería puede ayudar a reafirmar la identidad, pero también puede agregarse a la fase de deconstrucción y reconstrucción de la identidad (2).

Una dificultad para usar la socialización como modelo para la formación de la identidad profesional es que las expectativas de los estudiantes pueden no cumplirse y esto puede hacer que el estudiante se sienta fuera de lugar dentro del sistema. Algunas enfermeras estudiantiles de primer año encuentran que sus expectativas de situaciones de educación clínica no se cumplen, ya que no anticipan el énfasis en la administración, el papeleo y los objetivos de reunión que encuentran. Muchos estudiantes informaron que este enfoque se apartó de la comunicación y el cuidado de los pacientes y dijeron que estaban decididos a mantener sus valores personales de cuidado (22).

#### 2.2.1.4. IMPLICACIÓN CON EL ROL

Una enfermera es cuidadora de pacientes y ayuda a manejar las necesidades físicas, prevenir enfermedades y tratar condiciones de salud. Para hacer esto, necesitan observar y monitorear al paciente, registrando cualquier información relevante para ayudar en la toma de decisiones sobre el tratamiento (1).



A lo largo del proceso de tratamiento, la enfermera sigue el progreso del paciente y actúa en consecuencia teniendo en cuenta los mejores intereses del paciente. El cuidado proporcionado por una enfermera se extiende más allá de la administración de medicamentos y otras terapias. Son responsables de la atención integral de los pacientes, que abarca las necesidades psicosociales, de desarrollo, culturales y espirituales del individuo (20).

El paciente es la primera prioridad de la enfermera. El rol de la enfermera es abogar por los mejores intereses del paciente y mantener la dignidad del paciente durante el tratamiento y la atención. Esto puede incluir hacer sugerencias en el plan de tratamiento de los pacientes, en colaboración con otros profesionales de la salud (2).

Esto es particularmente importante porque los pacientes que están enfermos a menudo son incapaces de comprender las situaciones médicas y actúan como lo hacen normalmente. El rol de la enfermera es apoyar al paciente y representar los mejores intereses de los pacientes en todo momento, especialmente cuando se toman decisiones sobre el tratamiento (22).

Una enfermera participa directamente en el proceso de toma de decisiones para el tratamiento de los pacientes. Es importante que sean capaces de pensar críticamente cuando evalúan los signos de los pacientes e identifican problemas potenciales para que puedan hacer las recomendaciones y acciones apropiadas (24).

Como otros profesionales de la salud, como médicos o especialistas, generalmente están a cargo de tomar las decisiones finales sobre el tratamiento, las enfermeras deben poder comunicar la información sobre la salud del paciente de manera efectiva. Las enfermeras están más familiarizadas con la situación individual del paciente, ya que controlan sus signos y síntomas de manera continua y deben colaborar con otros miembros del equipo médico para promover los mejores resultados de salud para el paciente (5).

Las enfermeras también son responsables de garantizar que los pacientes puedan comprender su salud, enfermedades, medicamentos y tratamientos lo mejor que puedan. Esto es fundamental cuando los pacientes son dados de alta del hospital y deben tomar el control de sus propios tratamientos (22).

Una enfermera debe tomarse el tiempo para explicarle al paciente y a su familia o cuidador qué hacer y qué esperar cuando salen del hospital o la clínica médica. También deben asegurarse de que el paciente se sienta apoyado y sepa dónde buscar información adicional, si es necesario, es crucial (23).

#### 2.2.1.5. TALENTO EN LA CARRERA

En primer lugar, para ser una enfermera verdaderamente exitosa, es muy importante que posea tanto la comunicación como las habilidades personales. Mientras trabaja como enfermera, estará interactuando con muchos tipos diferentes de pacientes. Debido a esto, debe poder hablar con ellos de manera efectiva y comprender lo que le comunican. También debe ser capaz de comprender y cumplir las instrucciones que le den sus superiores. Finalmente, dado que trabajará con una gran variedad de pacientes y compañeros de trabajo, es importante que pueda evitar los conflictos y manejar situaciones difíciles en caso de que surjan (19).

Otra área de fortaleza que es necesaria para el éxito en la profesión de enfermería es poseer empatía y compasión por los demás. No importa dónde elija trabajar como enfermero, encontrará pacientes que experimentan una gran variedad de problemas físicos o psicológicos. Debido a esto, deberá interactuar con pacientes que pueden mostrar una variedad de emociones, como miedo, ansiedad, depresión, resentimiento y enojo. Para interactuar con ellos de manera efectiva y ayudarles a sobrellevar la situación, debe demostrarles que se preocupa por ellos, tratar de entenderlos y ayudarlos a enfrentar sus inquietudes (22).

La confiabilidad y la flexibilidad van de la mano como un área esencial de fortaleza necesaria para las carreras de enfermería. Los pacientes necesitan atención especializada todos los días, y sus supervisores contarán con usted para que se presente a tiempo cada día que tenga programado trabajar. Incluso si llega solo unos minutos tarde al trabajo, es posible que una tarea crítica no se complete a tiempo. La flexibilidad es extremadamente importante en la profesión de enfermería porque a menudo es posible que tenga que trabajar horas extra o en sus días libres. A veces, también se le puede pedir que trabaje los fines de semana o días festivos. Puede haber ocasiones en las que necesite trabajar en un turno diferente o en un departamento diferente también (2).

Las enfermeras que son honestas y confiables son algunos de los profesionales de enfermería más valiosos en cualquier instalación médica en la actualidad. Si comete un error durante su turno, es esencial que sea honesto y que hable con su supervisor sobre la situación. Lo mismo ocurre si nota que un compañero de trabajo comete un error. También es de suma importancia que no divulgue ninguna información personal o médica relacionada con sus pacientes. Si lo hace, no solo va en contra del código de ética de enfermería, sino que puede haber consecuencias graves para este tipo de comportamiento, que incluyen, entre otros, la amonestación, la pérdida de su trabajo o acción legal (3).

Puede haber ocasiones en las que trabaje como enfermera cuando simplemente se sienta abrumado con su carga de trabajo. Esto puede ser especialmente cierto en instalaciones médicas con poco personal o ubicadas en áreas con grandes poblaciones. Dicho esto, para tener éxito en su carrera, deberá fortalecer sus habilidades de gestión del tiempo. La mejor manera de manejar una carga de trabajo pesada es revisar su agenda de trabajo al principio de su turno y determinar qué tareas no pueden esperar. Realice estas tareas primero. Si encuentra una tarea que no puede manejar por su cuenta, no tenga miedo de pedir ayuda. Del mismo modo,

si un compañero de trabajo parece estar luchando con una tarea difícil, ofrezca su ayuda (24).

### **2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL**

La satisfacción laboral, como condición emocional, que resulta de la evaluación de las experiencias ocupacionales de las personas, es uno de los principales signos importantes de entusiasmo laboral. Los estudios muestran que la satisfacción laboral de las enfermeras afecta la calidad de los servicios, relaciones entre enfermeras y pacientes, calidad de vida de las enfermeras, moral de las enfermeras, reducción del agotamiento laboral, y reducción de la tasa de ausentismo del personal. Las correlaciones entre la satisfacción laboral y cada uno de estos factores varían de un estudio a otro, y los resultados de los estudios individuales parecen estar en conflicto entre sí. Además, la satisfacción laboral es un concepto complicado y multidimensional, que incluye el sentimiento de los empleados sobre diversos elementos dentro y fuera del trabajo (28).

La satisfacción laboral se define desde dos perspectivas: satisfacción intrínseca y extrínseca. Aunque la satisfacción laboral intrínseca se refiere a los sentimientos propios de las personas sobre la naturaleza de las tareas laborales, la satisfacción laboral extrínseca se refiere a los sentimientos sobre la situación laboral que son externos a las tareas laborales o al trabajo en sí. Los factores extrínsecos incluyen aspectos tangibles del trabajo, como el salario y los beneficios, mientras que los factores intrínsecos incluyen oportunidades y reconocimiento de desarrollo personal y profesional. Por lo tanto, la satisfacción laboral tiene que ver con las percepciones y la evaluación de un individuo de su trabajo, y esta percepción está influenciada por circunstancias específicas de la persona, como las necesidades, los valores y las expectativas. Los estudios sobre la satisfacción laboral de las enfermeras en diferentes países revelaron que la satisfacción laboral suele ser

moderada o baja en la profesión de enfermería. Los factores que llevaron a la insatisfacción laboral de las enfermeras han sido bien descritos como una participación inadecuada en los procesos de toma de decisiones, una relación deficiente con la gerencia, salarios bajos y oportunidades sociales inadecuadas, falta de seguridad laboral, escaso reconocimiento público de enfermería / mala imagen de enfermería, y Horas de trabajo inflexibles. La satisfacción laboral es importante tanto para las enfermeras como para la calidad del servicio que brindan. Las enfermeras que están satisfechas con su trabajo trabajan activamente, establecen metas profesionales y mejoran la calidad de la atención y la satisfacción del paciente (29).

#### 2.2.2.1. SATISFACCIÓN POR EL NIVEL DE REALIZACIÓN PROFESIONAL

La autorrealización relacionada con el concepto de libertad como concepto de ejercicio implica tener comprensión propia, identidad y saber dónde se encuentra uno. Entendida en este sentido, la autorrealización puede ser una fuente poderosa de moral relacionada con la disciplina de enfermería y, por lo tanto, de máxima preocupación porque la disciplina contribuye a la autocomprensión de las enfermeras. Por lo tanto, articular y desarrollar la autorrealización dentro de la disciplina podría ser importante para las enfermeras y su práctica de enfermería, particularmente porque la autorrealización incluye enfocar la atención en la importancia de tomar una posición (28).

Es dentro de la disciplina entendida como un horizonte de identidad que las enfermeras son capaces de tomar una posición. La identidad de las enfermeras como enfermera se define por las identificaciones que proporcionan el horizonte. Aquí, es importante señalar que la autorrealización toca el tema de qué tipo de vida hace que una vida plena como enfermera valga la pena. En otras palabras, la autorrealización es un tipo de ética que representa algo que debe ser posible que las

enfermeras encuentren e importante articular dentro de la disciplina de enfermería. La autorrealización conectada a la libertad como concepto de ejercicio se abre al tipo de ideas morales orientadas a sí mismas o filosóficas relacionadas con el ego que son consistentes con el cuidado de los pacientes y su necesidad de ayuda. Es un hecho interesante que tales ideas auto orientadas parecen servir como herramientas de reflexión para el pensamiento y la actuación de las enfermeras (30).

Más concretamente, las ideas auto orientadas y orientadas hacia el otro coexisten y no siempre están en conflicto relacionadas con la práctica de enfermería. Esto significa que la autorrealización podría captar cuál es la verdadera naturaleza de la práctica de enfermería: incluye una comprensión integral del papel del paciente y la enfermera, y es posible que las enfermeras vivan de manera auténtica. Darse cuenta de algo que es importante para las enfermeras significa darse cuenta de algo con lo que se identifican. La identidad definida por la identificación, que proporciona el horizonte dentro del cual las enfermeras pueden determinar qué es bueno en relación con la práctica de enfermería, contribuye a comprender qué es lo que hace que una vida sea plena. Por lo tanto, cuidarse a sí mismo ayudando a los pacientes gira en torno a la naturaleza de una buena vida, y puede entenderse como una expresión de la autorrealización. Ejercitar la autocomprensión implica ser libre (31).

La realización del yo contribuye al ejercicio del control, a la determinación de uno mismo y a la configuración de la vida, los seres humanos no pueden renunciar a su libertad. "Siempre tienen la opción de relacionarse con una situación". Articular y desarrollar la autorrealización relacionada con la libertad como concepto de ejercicio no implica cambiar las bases de la disciplina de enfermería. La base todavía debe ser moral o moral-filosófica relacionada con ideas tales como el amor y la compasión. El principal foco de atención en la práctica de enfermería es y debe ser el paciente, "si las enfermeras no pueden cumplir con las responsabilidades básicas de sus pacientes, toda la esencia y la humanidad de los cuidados de

enfermería están amenazadas". Él enfatiza que ciertos valores, como la no maleficencia, no deben ser anulados en la práctica de enfermería porque inspiran a las enfermeras para promover el bienestar y evitar daños a los pacientes. Sin embargo, es muy importante señalar que varios estudios empíricos demuestran que las enfermeras y los estudiantes de enfermería desean ayudar a los pacientes y hacer lo mejor para los demás al mismo tiempo que desean cuidarse a sí mismos (32).

#### 2.2.2.2. SATISFACCIÓN CON LAS RELACIONES INTERPERSONALES

La falta de habilidades de comunicación relacional puede llevar a disputas personales, sociales y laborales, con un impacto en la familia, en las relaciones sociales y en las organizaciones. Esta deficiencia también está relacionada con tasas más altas de desarrollo del síndrome de estrés ocupacional y una disminución en la satisfacción laboral y la calidad de la atención brindada. En respuesta, la preocupación actual por las disputas interpersonales en los distintos lugares de trabajo es evidente, especialmente en instituciones cercanas como los hospitales, en parte debido a los problemas de relación y la falta de una comunicación adecuada y es comprendido principalmente desde la perspectiva de la escucha activa (retroalimentación, empatía, autenticidad, estar enfocado en el otro) (33).

La comunicación de fondo es inherente a los seres humanos. Es un proceso interpersonal en el que los participantes expresan algo sobre sí mismos a través de signos verbales o no verbales con el objetivo de influir en el comportamiento del otro, y determina el tipo de relaciones que las personas desarrollarán con los demás y con el mundo circundante. Es el acto de transmitir un mensaje a otros y también la habilidad principal para el funcionamiento efectivo de los profesionales de la salud. Los principios de comunicación consideran la comunicación como un proceso de interacción social y como la base de todas las relaciones. Los autores de esta institución enfatizan que si las personas desean comunicarse de manera efectiva, deben considerar que una misma palabra u oración puede tener diferentes

significados, ya que las personas experimentan, sienten y viven la realidad de manera personal (34).

Dado que las relaciones de las enfermeras con otros profesionales de la salud son principalmente comunicativas, la necesidad de desarrollar habilidades de comunicación efectivas en esta relación se hace más evidente, especialmente cuando se sabe que los niveles de conflictos interpersonales son un precedente relevante en la aparición y desarrollo del síndrome de burnout. La prevención implica mejorar las habilidades de comunicación y contribuir al aumento de los niveles de autocontrol profesional y reducir el estrés laboral (29).

La interacción comunicativa en la psicología humanista y existencialista de acuerdo con lo establecido, para abordar el proceso de relación de comunicación requiere considerar las habilidades y / o actitudes que las enfermeras deben desarrollar en sus relaciones comunicativas con otros colegas, en el rol de remitente y destinatario. De esta manera, y basado en las ideas centrales de los principales exponentes de la psicología humanista y existencialista, Rogers (autenticidad, pensamiento positivo, comprensión empática) y Carkhuff (empatía, respeto, especificidad, autenticidad, autodescubrimiento, confrontación, inmediatez y concreción), Podemos acercarnos al conjunto de habilidades que definen un buen remitente y un buen receptor en una buena interacción comunicativa (32).

Por lo tanto, podemos afirmar que un buen remitente es una persona que puede transmitir claramente el contenido, el sentimiento y la solicitud del mensaje a su receptor, ya que también se preocupa por la relación (cómo lo dice) en el proceso. Otra habilidad que debe poseer es la capacidad de hacer frente a los problemas de comunicación relacional originados por el receptor, que conducen a un conflicto fácil de resolver a través del uso adecuado de los mensajes. Además, un buen receptor es una persona que tiene buenas habilidades de escucha activa: retroalimentación, capacidad empática, autenticidad y aceptación incondicional



para decodificar correctamente el mensaje transmitido por el remitente. Además, debe tener una sensibilidad especial para controlar adecuadamente el lenguaje no verbal (28).

### 2.2.2.3. SATISFACCIÓN CON LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL HOSPITAL

El grado general de compatibilidad entre una persona y su entorno de trabajo se denomina ajuste persona-ambiente. La investigación sobre el ajuste es extensa y ha llevado a la investigación sobre el ajuste de individuos con diferentes aspectos de su entorno, incluidos el ajuste persona-trabajo, el ajuste persona-organización, el grupo de personas y el ajuste persona-vocación, el de ajuste de organización personal (ajuste de persona-organización), que refleja el grado percibido de similitud o congruencia en los valores entre los empleados individuales y la organización para la que trabajan. En otras palabras, el ajuste persona-organización, a veces denominado simplemente congruencia de valores, es una medida de la compatibilidad percibida entre los valores que los individuos traen consigo para trabajar y los promovidos por la organización empleadora (31).

Ajuste percibido de la organización-persona (congruencia del valor) y resultados de trabajo positivos Los estudios anteriores en diversos entornos de trabajo han sugerido que el ajuste de persona-organización, se relaciona con una serie de resultados positivos para las personas en el trabajo, incluido el desempeño de tareas y la satisfacción laboral, las personas que reportan un mayor grado de congruencia de valor tenían más probabilidades de haber alcanzado posiciones más altas dentro de sus empresas y niveles más altos de compensación. Se demostró que estos trabajadores tenían niveles más altos de compromiso, mejor desempeño y eran trabajadores más efectivos que otros que no informaron niveles similares de congruencia de valores (33).

Los trabajadores en su estudio que reportan un mayor grado de congruencia de valor con la organización tenían más probabilidades de hacer contribuciones al día laboral que estaban más allá de sus actividades laborales esperadas. En conjunto, los estudios sugieren que la percepción de persona-organización, particularmente en términos de congruencia de valores, tiende a asociarse positivamente con el desempeño laboral individual. El ajuste persona-organización también está relacionado con una mayor satisfacción laboral en otros contextos laborales, las relaciones de congruencia de valor con la satisfacción laboral y el desempeño rara vez se han examinado (32).

#### 2.2.2.4. SATISFACCIÓN CON LOS INGRESOS Y RECONOCIMIENTOS

El agotamiento y la insatisfacción laboral son problemas perennes que resultan en una costosa rotación de empleados. Es más probable que las enfermeras que trabajan en hospitales con una carga de trabajo de pacientes excesiva y entornos de trabajo deficientes se quemen y se sientan insatisfechas con su trabajo. Estas condiciones, el nivel de personal de enfermería y la calidad del entorno laboral de las enfermeras, se pueden cambiar a través de una buena gestión y prácticas organizativas que valoren la enfermería profesional (29).

Un salario satisfactorio es un factor importante en el comportamiento de búsqueda de empleo y es especialmente importante para mantener a los trabajadores en sus puestos actuales. Aumentar el salario para resolver los problemas de reclutamiento y retención de la fuerza laboral institucional es una intervención fácil de implementar a corto plazo. El salario, sin embargo, no es el único factor; muchas características de trabajo no remuneradas son consideraciones importantes para los trabajadores en la selección y permanencia en un lugar de trabajo. El trabajo se lleva a cabo dentro de un contexto más amplio de jerarquías, relaciones, entornos de gestión, climas éticos, reglas de operación, recursos y distribución del espacio. Los entornos de trabajo que son más favorables para los trabajadores están asociados

con un menor agotamiento, insatisfacción laboral e intención de irse a través de una serie de sectores, entre ellos la atención médica y la enfermería. Para las enfermeras, el clima organizacional puede ser tan o incluso más importante que los salarios como una razón para permanecer en su trabajo (32).

Es posible que los aumentos salariales deban combinarse con factores no pecuniarios, especialmente factores hospitalarios modificables, como el entorno laboral y la carga de trabajo, para reclutar un número adecuado de enfermeras y evitar que salgan del ámbito hospitalario para trabajar en otros trabajos. Sin embargo, con frecuencia los estudios de resultados de enfermería que faltan son el efecto de confusión del salario. Se podría esperar que los hospitales con mejor personal y los mejores entornos laborales también paguen salarios más altos a sus enfermeras. De ser cierto, el ambiente laboral y la dotación de personal podrían actuar como un indicador de mejores salarios, sin embargo, se debe de comprobar si el salario es el factor determinante para mitigar los malos resultados de las enfermeras, como el agotamiento y la insatisfacción laboral. Otra posibilidad es que los hospitales con entornos laborales o niveles de personal menos favorables paguen salarios más altos para compensar las malas condiciones de trabajo. En cualquier caso, el hecho de no tener en cuenta los efectos de los factores salariales y no salariales en los resultados de la enfermera podría confundir los resultados (33).

### **2.3. MARCO CONCEPTUAL**

**Identidad**, conjunto de rasgos propios de un individuo o de una comunidad.

Dichos rasgos caracterizan al sujeto o colectividad frente a los demás.

**Satisfacción**, estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de la experiencia laboral del sujeto.

**Motivación en el trabajo**, es la predisposición a actuar de cierto modo, que lleve al logro de un fin establecido, generación de actitudes positivas en el personal para que den lo mejor de sí.

**Autonomía para la realización de la tarea**, es el grado en que se siente independiente en el trabajo para tomar decisiones relacionadas con sus tareas. Lo cual está en estrecha relación con la responsabilidad en el proceso de trabajo y en sus consecuencias.

**Trabajo de enfermería**, es brindar cuidados enfermeros, que están orientados desde, con y para el individuo, familia y comunidad; desde su concepción hasta su muerte; con el objetivo de mejorar su calidad de vida, brindándole la ayuda necesaria para que sean ellos mismos los promotores de su bienestar y desarrollo, consiguiendo así el mayor grado de autonomía en relación a su situación específica de salud-enfermedad.

**Rol prescrito**, hace referencia a lo que se espera de un personaje por la mayoría de la población.

**Rol subjetivo**, se refiere a lo que cada uno cree que son sus funciones y actitudes.

**Empatía**, consiste en la capacidad de ponerse en el lugar del otro. Nos sirve para hacernos cargo de lo que está sintiendo el otro

## **CAPÍTULO III**

### **HIPÓTESIS**

#### **3.1. HIPÓTESIS PRINCIPAL**

La identidad profesional tiene relación significativa con la satisfacción laboral en enfermeras de la micro red de salud Chilca en el 2019.

#### **3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

1. El agrado con la carrera tiene relación significativa con la satisfacción laboral en enfermeras de la micro red de salud Chilca en el 2019.
2. La concordancia profesional tiene relación significativa con la satisfacción laboral en enfermeras de la micro red de salud Chilca en el 2019.
3. El encauzamiento profesional tiene relación significativa con la satisfacción laboral en enfermeras de la micro red de salud Chilca en el 2019.

4. La implicación con el rol tiene relación significativa con la satisfacción laboral en enfermeras de la micro red de salud Chilca en el 2019.
5. El talento en la carrera tiene relación significativa con la satisfacción laboral en enfermeras de la micro red de salud Chilca en el 2019.

### **3.3. VARIABLES DEL ESTUDIO**

VARIABLE INDEPENDIENTE:

Identidad profesional

VARIABLE DEPENDIENTE:

Satisfacción laboral

VARIABLES DE INTERVINIENTES:

Edad

Trabajo en otro lugar

Estado civil

Número de hijos

Estudios de post grado

## OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

### VARIABLE INDEPENDIENTE: IDENTIDAD PROFESIONAL

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TIPO DE VARIABLE	ESCALA
IDENTIDAD PROFESIONAL	Es el conjunto de atributos que permiten a la enfermera reconocerse a sí misma como integrante de un gremio profesional y realizar actividades en un contexto laboral, otorgando a la enfermera reconocimiento social que lo distingue de otros profesionales.	Son los datos obtenidos tras la aplicación del "CUESTIONARIO DE IDENTIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA" a las enfermeras de la micro red de salud Chilca	AGRADO CON LA PROFESIÓN	Interés por estar actualizado	ítems 1	Cualitativo ordinal	Ordinal convertido a escala de razón/proporción por la asignación de valores numéricos a las opciones de respuesta de la escala y por los baremos
				Interés por desarrollarse	ítems 2		
				Tendencia a la concentración	ítems 3		
				Orientación a la innovación	ítems 4		
				Resultados académicos favorables	ítems 5		
				Previsto y planificación	ítems 6		
				Resolución exitosa de problemas	ítems 7		
				Voluntariedad en las intervenciones	ítems 8		
				Vínculos gratificantes	ítems 9		
				Propensión a asumir responsabilidades	ítems 10		
				Satisfacción por el mando	ítems 11		
				Buen ánimo en las labores	ítems 12		
				Ímpetu por las metas	ítems 13		
				Idoneidad para las labores	ítems 14		
			CONCORDANCIA PROFESIONAL	Condición científica	ítems 15		
				Nivel académico	ítems 16		
				Exclusividad	ítems 17		
				Actualización continua	ítems 18		
				Organización y regulación	ítems 19		
				Control endógeno	ítems 20		
				Adherencia a un código de ética	ítems 21		
				Autonomía	ítems 22		
				Intervención imprescindible	ítems 23		
				Imagen positiva	ítems 24		
				Logro de propósitos	ítems 25		
				Experticia	ítems 26		
				Utilidad social	ítems 27		
				Solución de imprevistos	ítems 28		
				Solvencia	ítems 29		
				Mejoría de la imagen	ítems 30		
				Ascenso en el reconocimiento	ítems 31		

				Ascenso en la valoración	ítems 32		
				Avance en jerarquía	ítems 33		
				Mejoría de la retribución económica	ítems 34		
				Ascenso de las competencias	ítems 35		
			ENCAUZAMIENTO O PROFESIONAL	Predilección por la historia profesional	ítems 36		
				Interés por aspectos legales y normativos	ítems 37		
				Predilección por las teóricas	ítems 38		
				Afición por los nuevos enfoques	ítems 39		
				Intensión de plantear nuevos enfoques	ítems 40		
			IMPLICACIÓN CON EL ROL	Búsqueda de la trascendencia	ítems 41		
				Cuidados por etapas de vida	ítems 42		
				Cuidado a la familia	ítems 43		
				Atención a la comunidad	ítems 44		
				Gestiona cuidados	ítems 45		
			TALENTO EN LA CARRERA	Genera nuevos conocimientos	ítems 46		
				Forma nuevos profesionales	ítems 47		
				Facilidad de adaptación	ítems 48		
				Usa eficientemente los recursos	ítems 49		
				Trabajo en equipo	ítems 50		
				Capacidad de negociación	ítems 51		
				Intuición de necesidades	ítems 52		
				Destacar por los resultados	ítems 53		
				Rendimiento en la adversidad	ítems 54		
				Desenvoltura ante la tensión	ítems 55		
				Armonización de acciones	ítems 56		
				Especial capacidad de trato	ítems 57		
				Persuasión	ítems 58		
				Irradiación de confianza	ítems 59		
			Sugestión	ítems 60			
			Suscitar simpatía	ítems 61			
			Soluciones nuevas y originales.	ítems 62			
			Auto superación de problemas	ítems 63			



VARIABLE DEPENDIENTE: SATISFACCIÓN LABORAL

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TIPO DE VARIABLE	ESCALA
SATISFACCIÓN LABORAL	Estado emocional, sentimiento y actitud en respuesta a una comparación entre expectativas, necesidades o resultados actuales del puesto y las prestaciones que el trabajo ofrece realmente.	Son los datos obtenidos tras la aplicación del "CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA" a las personas adultas mayores adscritas a determinado Centro de Salud	SATISFACCIÓN POR EL NIVEL DE REALIZACIÓN PROFESIONAL	Ser creativa y disfrutar de mi trabajo	ítems 1	Cualitativo ordinal	Ordinal convertido a escala de razón/proporción por la asignación de valores numéricos a las opciones de respuesta de la escala y por los baremos
				Ejecutar iniciativas	ítems 2		
				Libertad y autonomía	ítems 3		
				Rutina cotidiana	ítems 4		
				Capacidad para actuar	ítems 5		
				Esfuerzo y tensión	ítems 6		
				Reconocimiento social	ítems 7		
				Medio en el que trabajo	ítems 8		
				Tiempo que dispongo	ítems 9		
				Control que ejerzo	ítems 10		
				Oportunidad de ser útil	ítems 11		
				Oportunidad de desarrollarme	ítems 12		
				Oportunidad de especializarme	ítems 13		
				Oportunidad de asumir cargos	ítems 14		
				Oportunidad para aplicar conocimientos	ítems 15		
				Juicio para solucionar problemas	ítems 16		
				Oportunidad de ser independiente	ítems 17		
			Desarrollo profesional alcanzado	ítems 18			
			Respeto y amabilidad	ítems 19			
			Colaboración y confianza	ítems 20			
			Aceptación entre los pacientes	ítems 21			
			Satisfacción y gratitud	ítems 22			
			Amistad y compañerismo	ítems 23			
			Prestigio entre mis colegas	ítems 24			
			Relaciones con mis colegas	ítems 25			
			Respaldo de las enfermeras	ítems 26			
			Confianza y conformidad	ítems 27			
			Cortesía y colaboración	ítems 28			
			Consideración de los aportes	ítems 29			
			Cumplimiento y celo por el trabajo	ítems 30			
			Problemas, presiones y resistencias	ítems 31			
			Clima laboral predominante	ítems 32			
			Ayuda que recibo	ítems 33			
			Participación de los familiares	ítems 34			
			Colaboración de familiares	ítems 35			
			SATISFACCIÓN CON LAS RELACIONES INTERPERSONALES				

				Satisfacción y gratitud por recuperación	ítems 36		
			SATISFACCIÓN CON LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL HOSPITAL	La visión, misión	ítems 37		
				La organización	ítems 38		
				La sistematización de los procesos	ítems 39		
				El proyecto de desarrollo	ítems 40		
				La organización de los servicios	ítems 41		
				La coordinación	ítems 42		
				La dinámica	ítems 43		
				El diálogo y colaboración	ítems 44		
				La disponibilidad de recursos	ítems 45		
				La disponibilidad de tecnología	ítems 46		
				El liderazgo	ítems 47		
				la estructura organizativa	ítems 48		
				el implantar nuevas tecnologías	ítems 49		
				El sistema de capacitación	ítems 50		
				El sistema de reconocimientos	ítems 51		
				El sistema de supervisión	ítems 52		
				Limpieza, higiene	ítems 53		
				Iluminación, ventilación	ítems 54		
			Beneficios sociales	ítems 55			
			SATISFACCIÓN CON LOS INGRESOS Y RECONOCIMIENTOS	Salario que recibe	ítems 56		
				Sistema de incentivos	ítems 57		
				Reconocimientos	ítems 58		
				Sistema de ascensos	ítems 59		
				Compensaciones	ítems 60		
				Gratificaciones	ítems 61		

## **CAPÍTULO IV**

### **METODOLOGÍA**

#### **4.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN**

Método inductivo; porque se reunieron sucesos individuales sobre: la identidad profesional y la satisfacción laboral y se procuró alcanzar conclusiones y proposiciones generales como, que una adecuada identidad incide en la satisfacción laboral, ya que la persona se adecua a los roles que le corresponden e innova (35).

Método deductivo; porque al considerar la teoría de la identidad planteada por Stryker, pudimos dar razón lógica y orden a los datos individuales registrados sobre la identidad profesional y la satisfacción laboral, destacando los aspectos de la identidad que impactan más en la satisfacción (35).

Estadístico - inferencial, porque el estudio estimó parámetros a partir de estadígrafos calculados en la muestra (36).

#### **4.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

La investigación a realizar fue: aplicada, cuantitativa, transversal, observacional.

**Aplicada**, porque los conocimientos generados tienen propósito y valor práctico; se concibe que la identidad profesional puede incrementar la satisfacción laboral.

**Cuantitativa**, a pesar que las variables eran de tipo ordinal, fueron transformadas a una escala de razón y proporción; dicho de otra manera, se hizo una asignación de magnitudes numéricas a hechos cualitativos, para procesarlos con mayor objetividad y rigurosidad metodológica.

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

**Observacional**, las investigadoras se restringieron a examinar los datos tal como aparecen en la realidad (37).

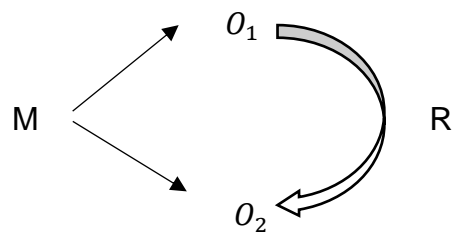
#### **4.3. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN**

El estudio realizado fue de nivel correlacional, porque se evaluaron dos variables y se determinó si existe relación estadística entre ambas (correlación); también se

encontró correspondencia entre estas variables que no es casual, además no se hizo ninguna manipulación de las variables (38).

#### 4.4. DISEÑO

La investigación realizada respondía a un estudio descriptivo correlacional que se representó con el siguiente esquema:



Donde:

$M$ = Muestra.

$O_1$ = Conjunto de datos en referencia a la identidad profesional.

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

$R$ = Relación existente entre ambas variables.

## **4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA**

### **4.5.1. POBLACIÓN**

La población de referencia fueron 153 enfermeras que laboran en los diferentes establecimientos de la micro red de salud Chilca y que cumplían con los siguientes criterios de inclusión y exclusión.

#### **4.5.1.1. CRITERIOS DE INCLUSIÓN**

1. Enfermeras profesionales que aceptaron participar voluntariamente en el estudio.
2. Enfermeras profesionales que venían laborando por más de dos años en la institución.
3. Enfermeras profesionales que no tenían procesos administrativos por incumplimiento de funciones.
4. Enfermeras profesionales que residían en la provincia de Huancayo.

#### **4.5.1.2. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN**

1. Enfermeras profesionales que se mostraban poco colaboradoras con el estudio.
2. Enfermeras profesionales que padecían alguna enfermedad física.

3. Enfermeras profesionales que estaban próximas a la jubilación.

#### 4.5.2. MUESTRA

Para seleccionar a las enfermeras que conformaron a 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 responda 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 una adecuada identidad profesional y que además tienen buena satisfacción laboral (72 %, de acuerdo a Sabanciogullari S, 2015)
- Q : Proporción de enfermeras con una adecuada identidad profesional y que no tienen buena satisfacción laboral (28 %)
- E : Error de estimación será de 0.05.

Reemplazando los valores en la ecuación 01, se tiene:

$$n = \frac{153 * 0.72 * 0.28 * 1.96^2}{0.05^2 * (153 - 1) + 0.72 * 0.28 * 1.96^2}$$

Resolviendo:

$$n = \frac{153 * 0.2016 * 3.84}{0.0025 * (152) + 0.2016 * 3.84}$$

$$n = \frac{118.44}{0.38 + 0.7741}$$

$$n = \frac{118.44}{1.1541}$$

$$n = 102.62$$

$$n = 102$$

Para prevenir posibles pérdidas de elementos de la muestra por diversos motivos, se consideró a 105 enfermeras que laboran en la microred de salud Chilca en el 2019.



## **4.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **4.6.1. PARA VALORAR LA IDENTIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA**

Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario denominado “Cuestionario de identidad profesional en enfermería” que fue una adaptación del “Professional Identity Scale for Nursing (PISN)”.

El cuestionario consta de 63 enunciados que afirman diversas condiciones que denotan la identidad profesional, se divide en cinco sub escalas que valoran: agrado con la carrera (1 al 14), concordancia profesional (15 al 35), encauzamiento profesional (36 al 41), implicación con el rol (42 al 47) y talento en la carrera (48 al 63), para cada uno de los ítems se ofrece cinco niveles de posibles respuestas y son: 0 = totalmente en desacuerdo, 1 = parcialmente en desacuerdo, 2 = ni de acuerdo/ ni en desacuerdo, 3 = parcialmente de acuerdo y 4 = totalmente de acuerdo.

La validez del instrumento fue mediante la opinión de juicios de expertos, tomando en cuenta las sugerencias que ellos aportaron, los expertos considerados para la evaluación de este instrumento fueron 4 licenciados en enfermería con grado académico de magíster que laboran en jefaturas de enfermería.

Para comprobar la confiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto considerando a 30 enfermeras de la red de salud de Chupaca; teniendo como

resultado un coeficiente alfa de Cronbach = 0.821; con lo que queda demostrada la confiabilidad del instrumento; dichos resultados se adjuntan en los anexos.

#### **4.6.2. PARA VALORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL**

La técnica a utilizarse fue la encuesta y el instrumento que se utilizó fue el “Cuestionario de Satisfacción Laboral en Enfermería”, el que fue elaborado para fines de esta investigación en base al instrumento “Minnesota Satisfaction Questionnaire – MSQ”. Este cuestionario considera 61 ítems distribuidos en cuatro categorías, que son: satisfacción por el nivel de realización profesional, satisfacción con las relaciones interpersonales, satisfacción con la organización y funcionamiento del hospital y satisfacción con los ingresos y reconocimientos.

La aplicación de este cuestionario fue auto-aplicada, se suministró de forma individual y su duración fue de aproximadamente de 40 minutos, cada ítem fue valorado acorde a las siguientes categorías:

Muy insatisfecha (0), Bastante insatisfecha (1), Algo insatisfecha (2), Indiferente (3), Algo satisfecha (4), Bastante satisfecha (5) y Muy satisfecha (6).

Los resultados obtenidos serán interpretados según la siguiente escala:

Muy insatisfecha (de 0 a 52 puntos), bastante insatisfecha (de 53 a 104 puntos), algo insatisfecha (de 104 a 156 puntos), indiferente (de 157 a 208 puntos),

algo satisfecha (de 209 a 260 puntos), bastante satisfecha (de 261 a 312 puntos) y muy satisfecha (de 313 a 366 puntos).

La validez del instrumento fue mediante la opinión de juicios de expertos, tomando en cuenta las sugerencias que ellos aportaron, los expertos considerados para la evaluación de este instrumento fueron 4 licenciados en enfermería con grado académico de magíster que laboran en jefaturas de enfermería.

Para comprobar la confiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto considerando a 30 enfermeras de la red de salud de Chupaca; teniendo como resultado un coeficiente alfa de Cronbach = 0.821; con lo que queda demostrada la confiabilidad del instrumento; dichos resultados se adjuntan en los anexos.

#### **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 2016, la cual fue exportado al programa estadístico SPSS v.28 para Windows para su análisis.

Para determinar la identidad profesional en enfermería, se contabilizaron los puntajes obtenidos y se construyeron tablas de frecuencia de forma global y para cada una de las dimensiones, se calcularon estadísticos descriptivos y se buscaron variaciones para cada una de las variables de contraste.

Para determinar la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, 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, se hallaron estadísticos descriptivos y se indagaron diferencias para cada una de las variables de comparación.

## **PROCESAMIENTO INFERENCIAL DE DATOS**

Para comprobar la relación entre la identidad profesional y la satisfacción laboral, se calculó el coeficiente de correlación “r de Pearson” y después para estos estadísticos se plantearon hipótesis estadísticas que fueron afirmadas a través de la prueba de hipótesis; de manera anticipada se evaluó la normalidad de los datos. También se aplicaron algunas pruebas paramétricas y no paramétricas para examinar las variaciones de la identidad profesional y la satisfacción laboral por la edad, estado civil y número de hijos entre otras variables de contraste. 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**

El estudio realizado se alinea de forma estricta al reglamento del comité de ética con la resolución N° 1769-2019-CU-Vrinv teniendo en cuenta el código de ética de investigación de la Universidad Peruana los Andes con el Art. 27° de los principios que rigen la actividad investigativa y el Art. 28° de normas de comportamiento ético de quienes investigan<sup>28</sup>.

El presente trabajo de investigación que es de tipo descriptivo correlacional de corte transversal se realizó respetando los principios bioéticos que rigen la actividad investigativa (mencionados anteriormente), teniendo énfasis con los siguientes principios:

Autonomía, solo se consideraron como participantes a aquellas enfermeras que aceptaron participar voluntariamente, no se incurrió en ningún tipo de coacción, para garantizar esto se informó de forma didáctica todo lo referente al estudio a todas las personas involucradas, además se hizo uso del consentimiento informado.

Beneficencia, el propósito final del estudio fue incrementar el bienestar de la enfermera apoyándonos en la identidad profesional; además el estudio es metodológicamente válido y las conclusiones derivadas del estudio son confirmadas y su aplicación será beneficiosa.

No maleficencia, la investigación no realizó ninguna acción que perjudique y/o empeore la situación de las enfermeras, se aplicó en todo momento las normas del comité de ética de la universidad.

Justicia, se trató a todas las personas involucradas en el estudio por igual, sin discriminación de raza, etnia, edad, nivel económico, se jerarquizó adecuadamente las acciones a realizar y se hizo un uso racional de los recursos.

Los datos e información obtenidos de las enfermeras fueron manejados de forma confidencial y con responsabilidad. También se tuvo en cuenta los principios éticos establecidos por la universidad: 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**

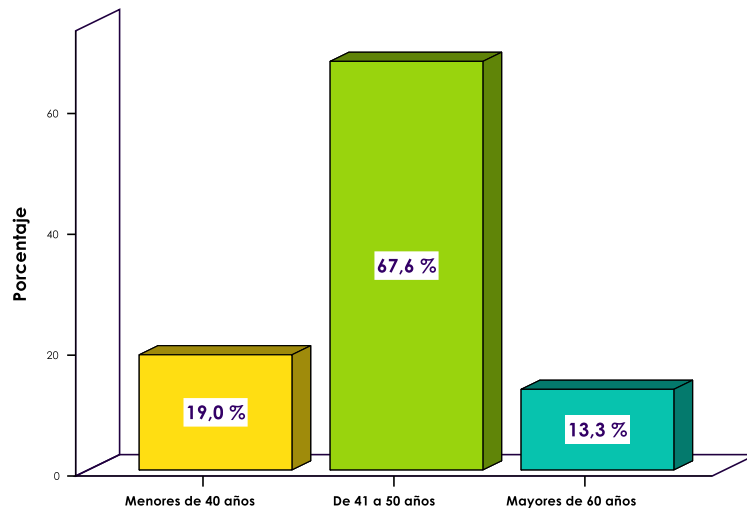
**TABLA 1: EDAD DE LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD  
CHILCA - 2019**

	Frecuencia	Porcentaje
Menores de 40 años	20	19,0
De 41 a 50 años	71	67,6
Mayores de 60 años	14	13,3
Total	105	100,0

*Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la micro red de salud Chilca - 2019  
Elaboración: Propia.*



GRÁFICO 1: EDAD DE LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA - 2019



Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la micro red de salud Chilca - 2019  
Elaboración: Propia.

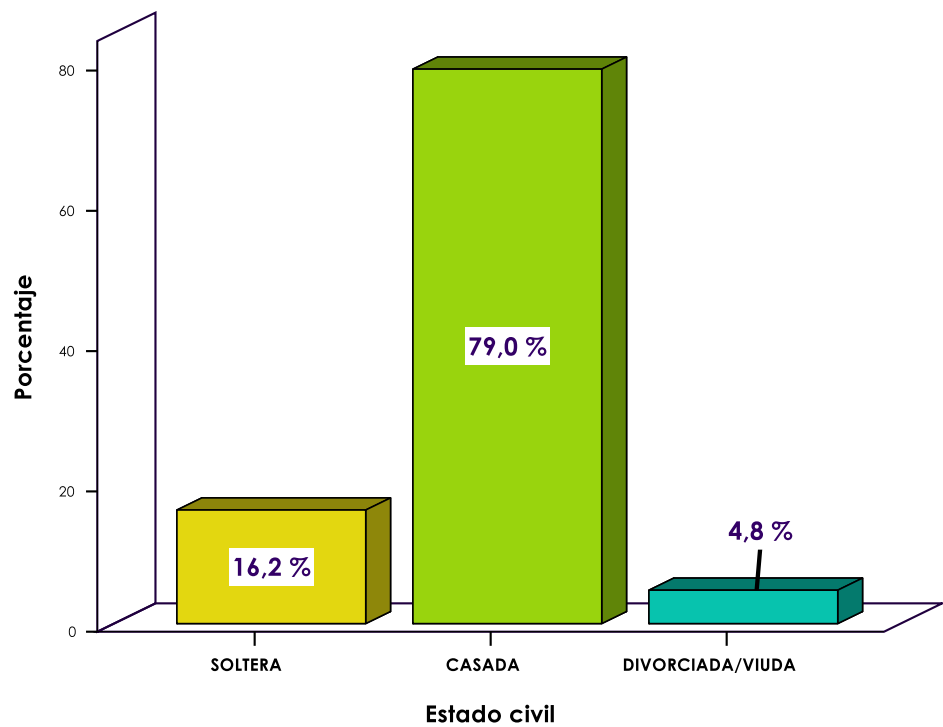
En la Tabla 1, Gráfico 1, se observa que la mayor parte de las enfermeras tienen una edad entre 41 y 50 años.

**TABLA 2: ESTADO CIVIL DE LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA - 2019**

	Frecuencia	Porcentaje
SOLTERA	17	16,2
CASADA	83	79,0
DIVORCIADA/VIUDA	5	4,8
Total	105	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la micro red de salud Chilca - 2019  
Elaboración: Propia.

**GRÁFICO 2: ESTADO CIVIL DE LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA - 2019**



Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la micro red de salud Chilca - 2019  
Elaboración: Propia.

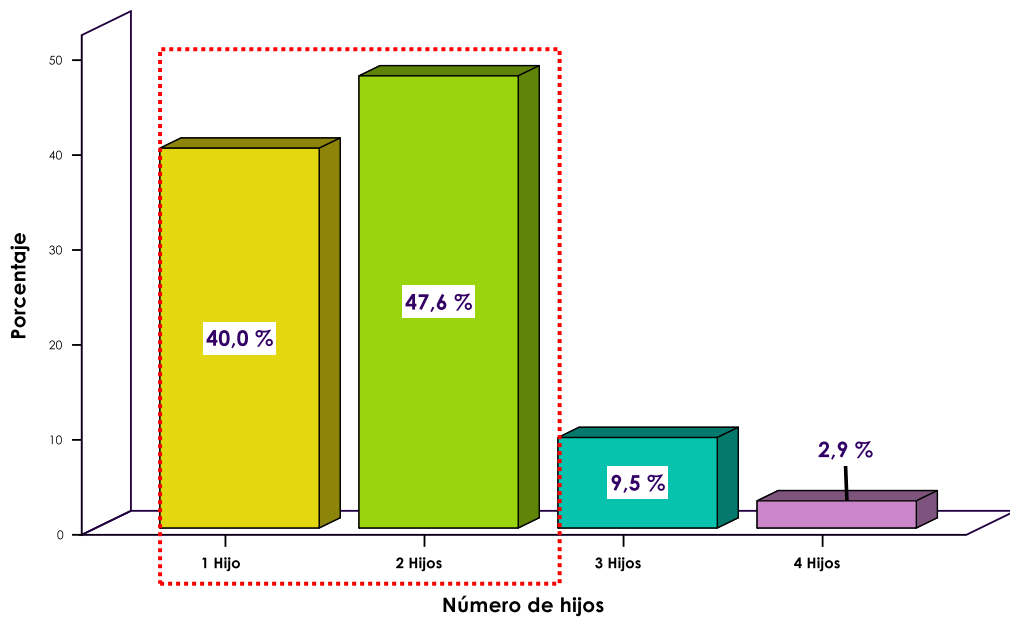
En la Tabla 2, Gráfico 2, se observa que de 105(100 %), 83(79.0 %) enfermeras están casadas.

**TABLA 3: NÚMERO DE HIJOS DE LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA - 2019**

	Frecuencia	Porcentaje
1 Hijo	42	40,0
2 Hijos	50	47,6
3 Hijos	10	9,5
4 Hijos	3	2,9
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la micro red de salud Chilca - 2019  
Elaboración: Propia.

**GRÁFICO 3: NÚMERO DE HIJOS DE LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA - 2019**



Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la micro red de salud Chilca - 2019  
Elaboración: Propia.

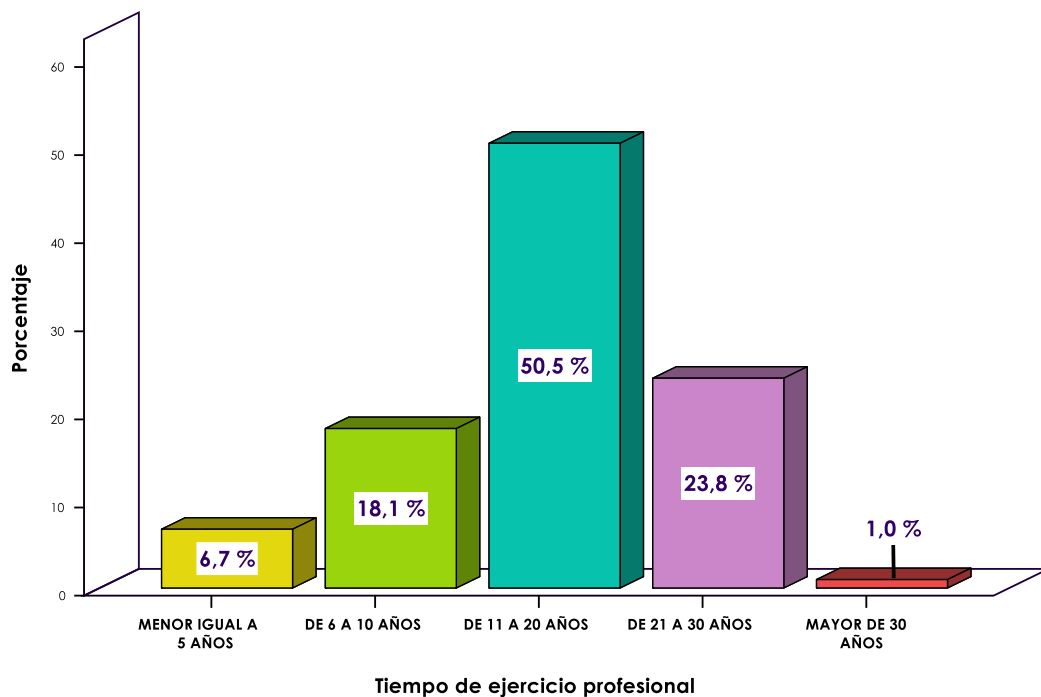
En la Tabla 3, Gráfico 3, se observa que de 105(100 %), 92(87.6%) de las enfermeras tienen uno o dos hijos.

**TABLA 4: TIEMPO DE EJERCICIO PROFESIONAL DE LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA - 2019**

	Frecuencia	Porcentaje
Menor igual a 5 años	7	6,7
De 6 a 10 años	19	18,1
De 11 a 20 años	53	50,5
De 21 a 30 años	25	23,8
Mayor de 30 años	1	1,0
Total	105	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la micro red de salud Chilca - 2019  
Elaboración: Propia.

**GRÁFICO 4: TIEMPO DE EJERCICIO PROFESIONAL DE LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA - 2019**



Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la micro red de salud Chilca - 2019  
Elaboración: Propia.

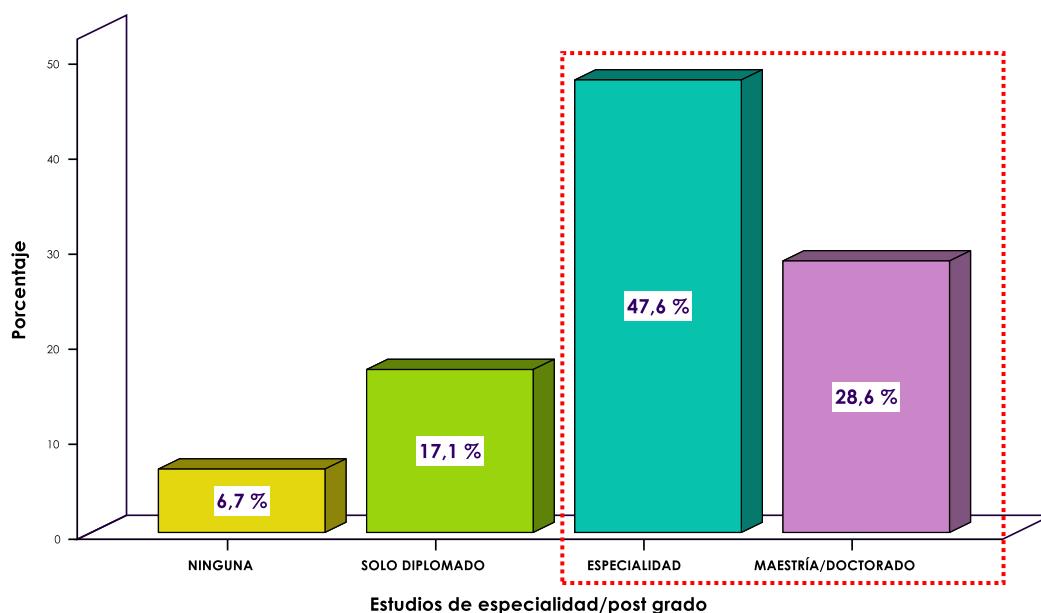
En la Tabla 4, Gráfico 4, se observa que de 105(100 %), 53 (50.5 %) enfermeras poseen entre 11 y 20 años de ejercicio profesional.

**TABLA 5: ESTUDIOS DE ESPECIALIDAD/POST GRADO DE LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA - 2019**

	Frecuencia	Porcentaje
Ninguna	7	6,7
Solo diplomado	18	17,1
Especialidad	50	47,6
Maestría/doctorado	30	28,6
Total	105	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la micro red de salud Chilca - 2019  
Elaboración: Propia.

**GRÁFICO 5: ESTUDIOS DE ESPECIALIDAD/POST GRADO DE LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA - 2019**



Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la micro red de salud Chilca - 2019  
Elaboración: Propia.

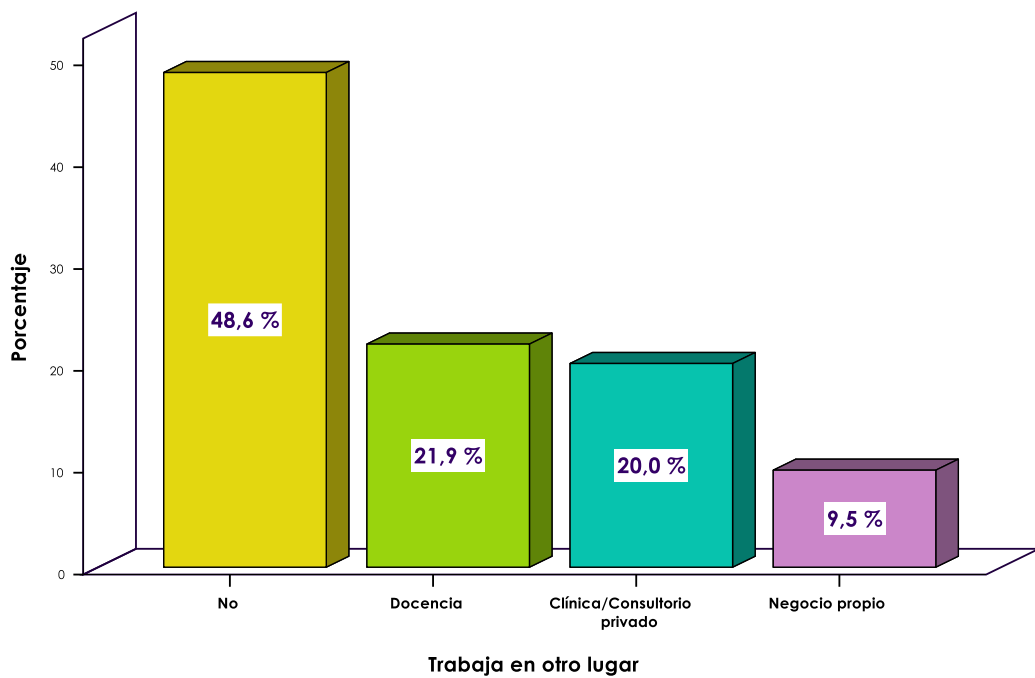
En la Tabla 5, Gráfico 5, se observa que de 105(100 %), 80(76.2 %) enfermeras tienen estudios de especialidad, maestría/doctorado.

**TABLA 6: OTRA OCUPACIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA - 2019**

	Frecuencia	Porcentaje
No	51	48,6
Docencia	23	21,9
Clínica/Consultorio privado	21	20,0
Negocio propio	10	9,5
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la microred de salud Chilca - 2019  
Elaboración: Propia.

**GRÁFICO 6: OTRA OCUPACIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA - 2019**



Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la micro red de salud Chilca - 2019  
Elaboración: Propia.

En la Tabla 6, Gráfico 6, se observa que de 105 (100 %), 51 (48.6 %) enfermeras no tienen otra ocupación laboral aparte de la Micro red de Salud de Chilca.

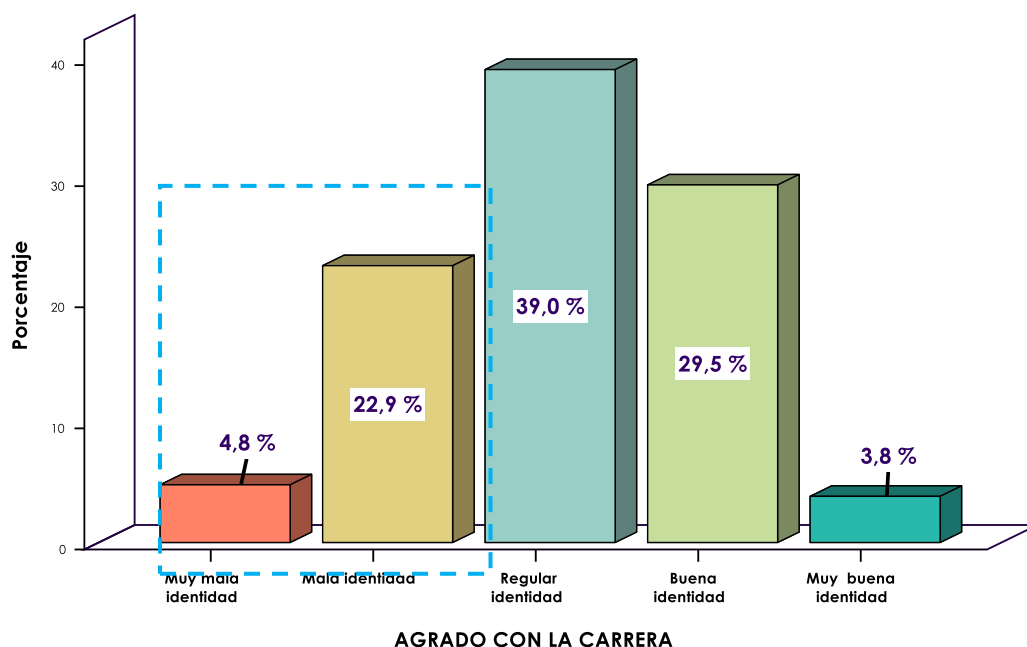
## 5.1.2. CARACTERÍSTICAS DE LA IDENTIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA

TABLA 7: IDENTIDAD PROFESIONAL EN REFERENCIA AL AGRADO CON LA CARRERA EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD DE CHILCA – 2019

	Frecuencia	Porcentaje
Muy mala identidad	5	4,8
Mala identidad	24	22,9
Regular identidad	41	39,0
Buena identidad	31	29,5
Muy buena identidad	4	3,8
Total	105	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la micro red de salud Chilca - 2019  
Elaboración: Propia.

GRÁFICO 7: IDENTIDAD PROFESIONAL EN REFERENCIA AL AGRADO CON LA CARRERA EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD DE CHILCA – 2019



Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la micro red de salud Chilca - 2019  
Elaboración: Propia.

En la Tabla 7, Gráfico 7, se observa que de 105(100 %), 25(27.7%) enfermeras poseen muy mala o mala identidad profesional en referencia al agrado con la carrera.

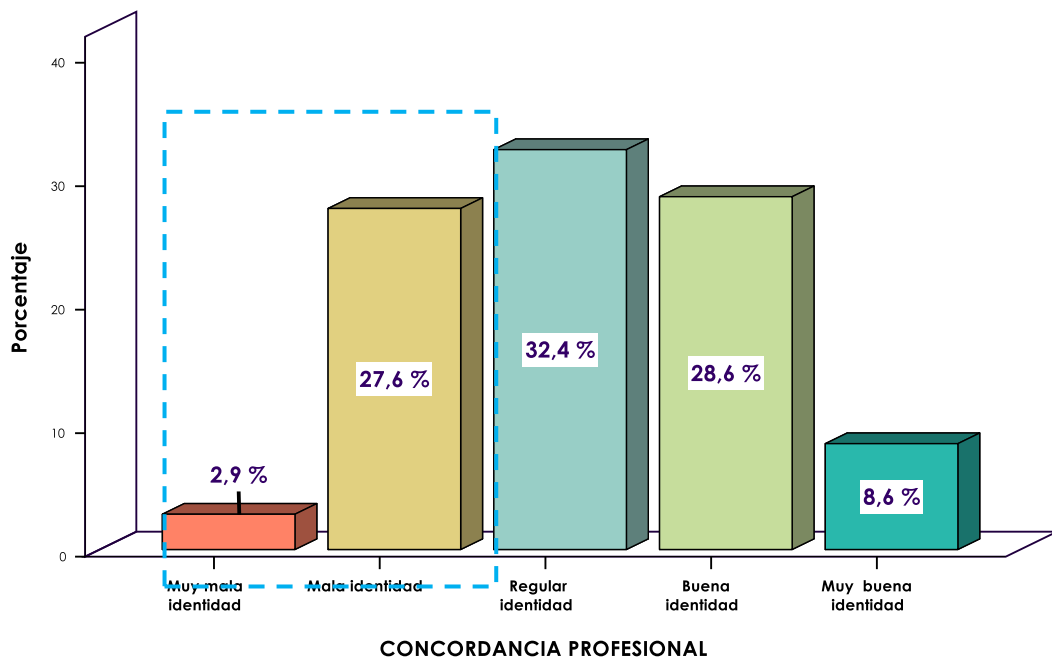


**TABLA 8: IDENTIDAD PROFESIONAL EN REFERENCIA A LA CONCORDANCIA PROFESIONAL EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD DE CHILCA – 2019**

	Frecuencia	Porcentaje
Muy mala identidad	3	2,9
Mala identidad	29	27,6
Regular identidad	34	32,4
Buena identidad	30	28,6
Muy buena identidad	9	8,6
Total	105	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la micro red de salud Chilca - 2019  
Elaboración: Propia.

**GRÁFICO 8: IDENTIDAD PROFESIONAL EN REFERENCIA A LA CONCORDANCIA PROFESIONAL EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD DE CHILCA – 2019**



Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la microred de salud Chilca - 2019  
Elaboración: Propia.

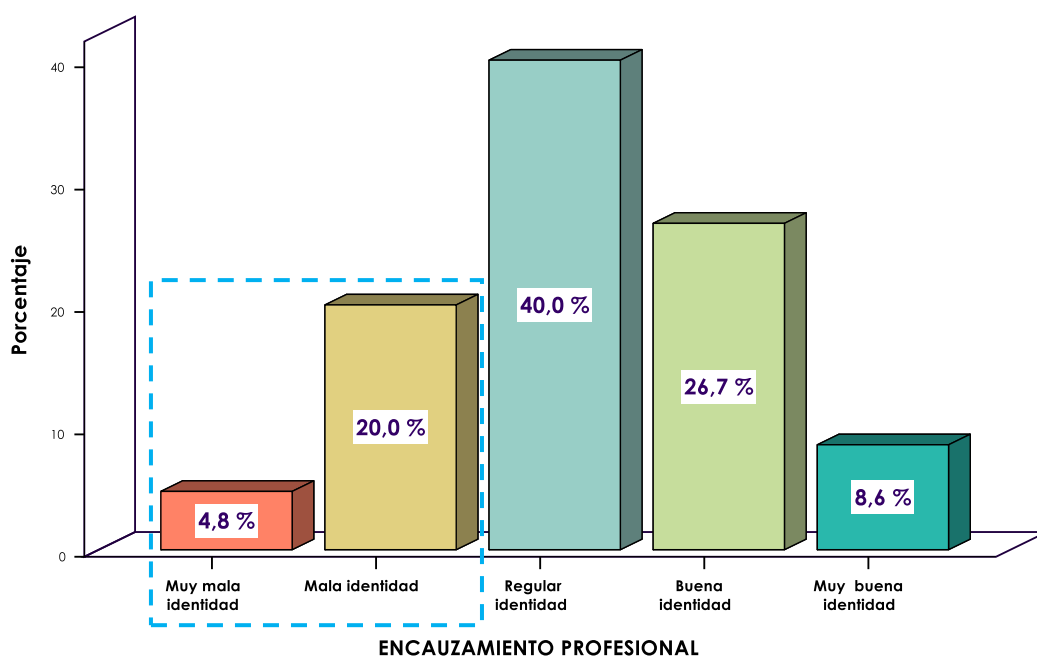
En la Tabla 8, Gráfico 8, se observa que de 105(100 %), 32(30.5%) enfermeras poseen muy mala o mala identidad profesional en referencia a la concordancia profesional.

**TABLA 9: IDENTIDAD PROFESIONAL EN REFERENCIA AL ENCAUZAMIENTO PROFESIONAL EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD DE CHILCA – 2019**

	Frecuencia	Porcentaje
Muy mala identidad	5	4,8
Mala identidad	21	20,0
Regular identidad	42	40,0
Buena identidad	28	26,7
Muy buena identidad	9	8,6
Total	105	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la micro red de salud Chilca - 2019  
Elaboración: Propia.

**GRÁFICO 9: IDENTIDAD PROFESIONAL EN REFERENCIA AL ENCAUZAMIENTO PROFESIONAL EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD DE CHILCA – 2019**



Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la micro red de salud Chilca - 2019  
Elaboración: Propia.

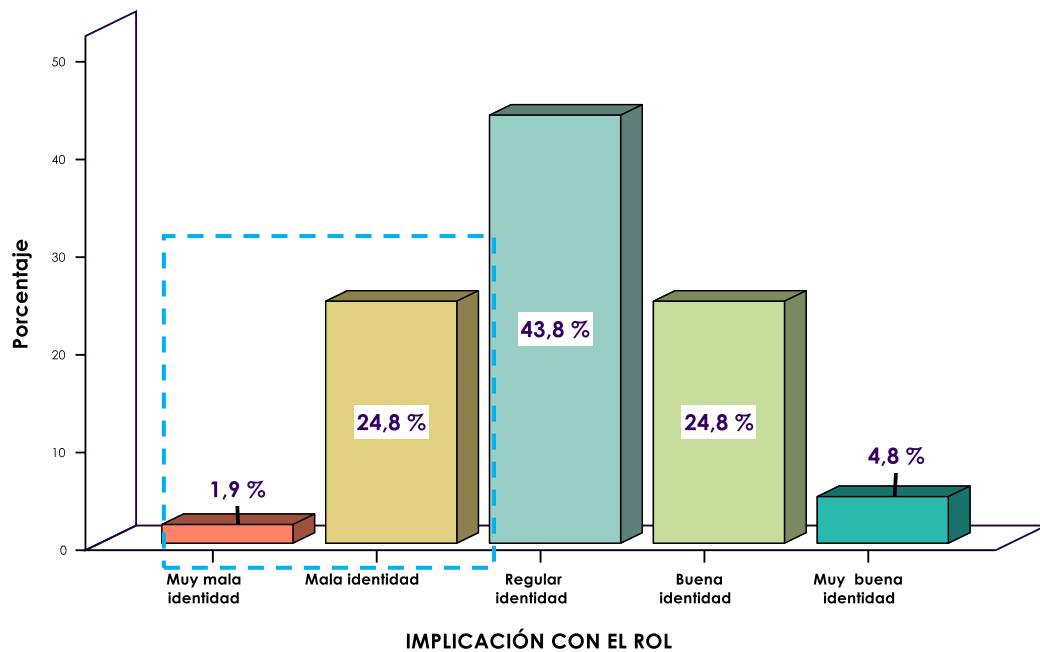
En la Tabla 9, Gráfico 9, se observa que de 105(100 %), 26(24.8%) enfermeras poseen muy mala o mala identidad profesional en referencia al encauzamiento profesional.

**TABLA 10: IDENTIDAD PROFESIONAL EN REFERENCIA A LA IMPLICACIÓN CON EL ROL EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD DE CHILCA – 2019**

	Frecuencia	Porcentaje
Muy mala identidad	2	1,9
Mala identidad	26	24,8
Regular identidad	46	43,8
Buena identidad	26	24,8
Muy buena identidad	5	4,8
Total	105	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la micro red de salud Chilca - 2019  
Elaboración: Propia.

**GRÁFICO 10: IDENTIDAD PROFESIONAL EN REFERENCIA A LA IMPLICACIÓN CON EL ROL EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD DE CHILCA – 2019**



Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la micro red de salud Chilca - 2019  
Elaboración: Propia.

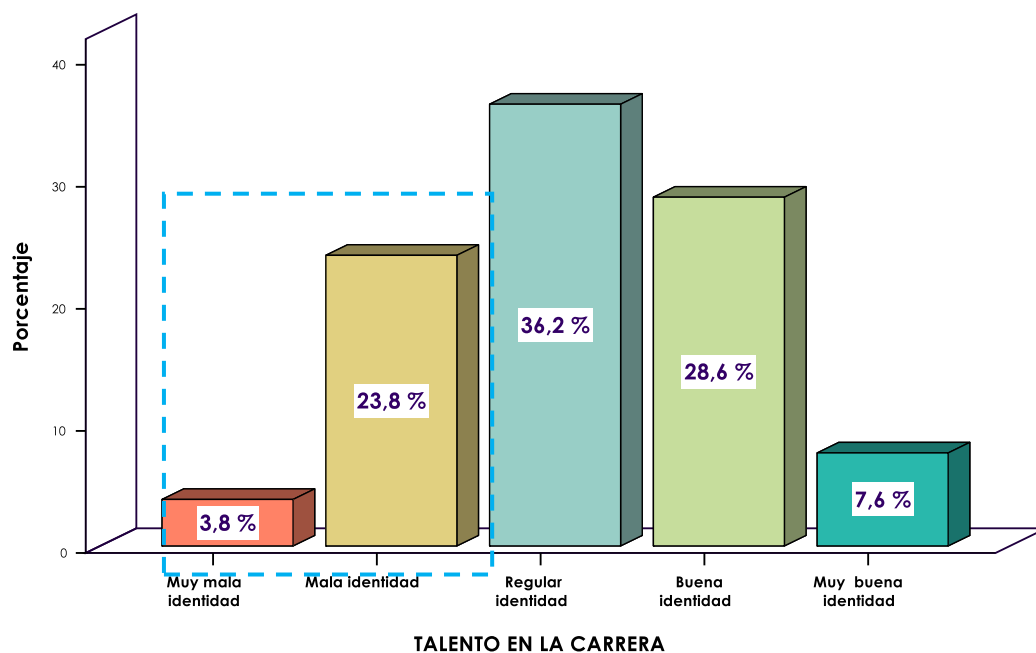
En la Tabla 10, Gráfico 10, se observa que de 105(100 %), 28(26.7%) enfermeras poseen muy mala o mala identidad profesional en referencia a la implicación con el rol.

**TABLA 11: IDENTIDAD PROFESIONAL EN REFERENCIA AL TALENTO EN LA CARRERA EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD DE CHILCA – 2019**

	Frecuencia	Porcentaje
Muy mala identidad	4	3,8
Mala identidad	25	23,8
Regular identidad	38	36,2
Buena identidad	30	28,6
Muy buena identidad	8	7,6
Total	105	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la micro red de salud Chilca - 2019  
Elaboración: Propia.

**GRÁFICO 11: IDENTIDAD PROFESIONAL EN REFERENCIA AL TALENTO EN LA CARRERA EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD DE CHILCA – 2019**



Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la micro red de salud Chilca - 2019  
Elaboración: Propia.

En la Tabla 11, Gráfico 11, se observa que de 105(100 %), 29(27.6%) enfermeras poseen muy mala o mala identidad profesional en referencia al talento en la carrera.

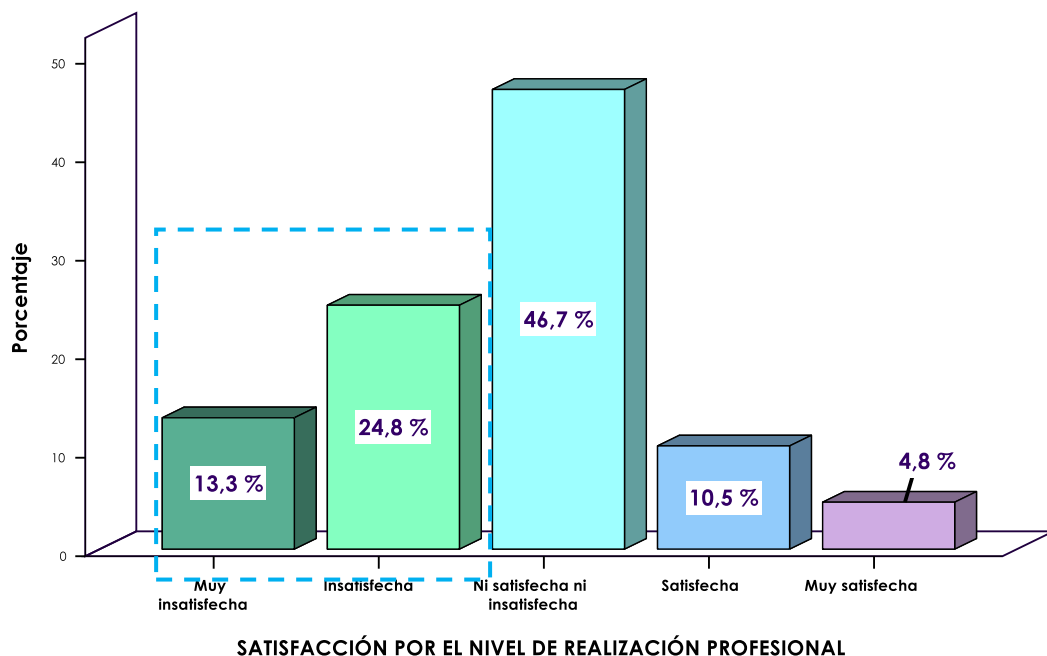
### 5.1.3. CARACTERÍSTICAS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERÍA

TABLA 12: SATISFACCIÓN POR EL NIVEL DE REALIZACIÓN PROFESIONAL EN ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD DE CHILCA – 2019

	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecha	14	13,3
Insatisfecha	26	24,8
Ni satisfecha ni insatisfecha	49	46,7
Satisfecha	11	10,5
Muy satisfecha	5	4,8
Total	105	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la micro red de salud Chilca - 2019  
Elaboración: Propia.

GRÁFICO 12: SATISFACCIÓN POR EL NIVEL DE REALIZACIÓN PROFESIONAL EN ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD DE CHILCA – 2019



Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la micro red de salud Chilca - 2019  
Elaboración: Propia.

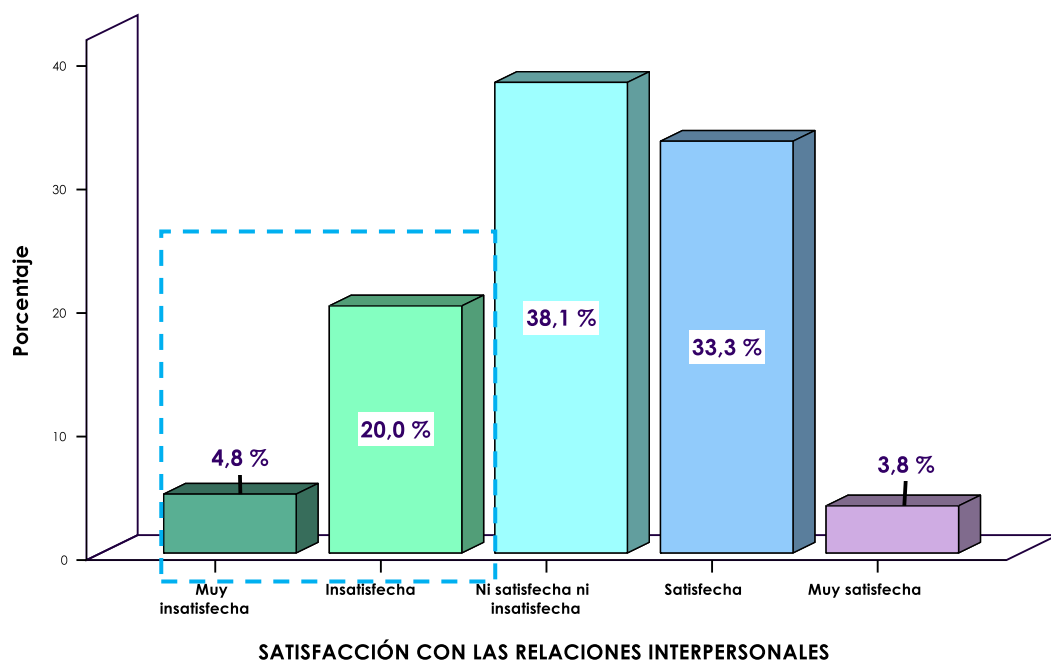
En la Tabla 12, Gráfico 12, se observa que de 105(100 %), 40(30.8%) enfermeras declaran estar insatisfechas o muy insatisfechas con el nivel de realización profesional.

**TABLA 13: SATISFACCIÓN CON LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD DE CHILCA – 2019**

	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecha	5	4,8
Insatisfecha	21	20,0
Ni satisfecha ni insatisfecha	40	38,1
Satisfecha	35	33,3
Muy satisfecha	4	3,8
Total	105	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la micro red de salud Chilca - 2019  
Elaboración: Propia.

**GRÁFICO 13: SATISFACCIÓN CON LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD DE CHILCA – 2019**



Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la micro red de salud Chilca - 2019  
Elaboración: Propia.

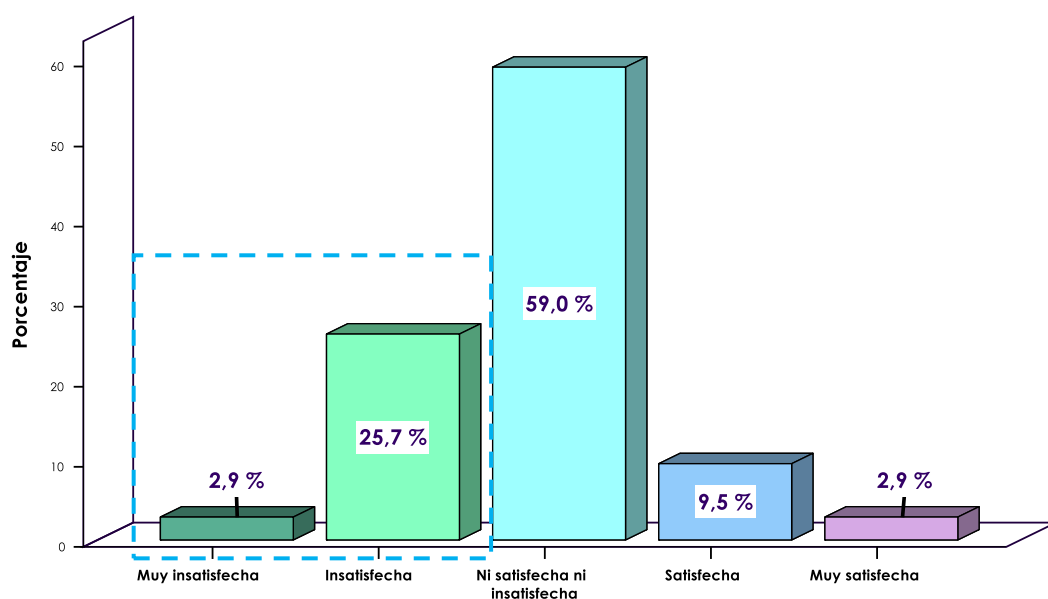
En la Tabla 13, Gráfico 13, se observa que de 105(100 %), 26(24.8%) enfermeras declaran estar insatisfechas o muy insatisfechas con las relaciones interpersonales.

**TABLA 14: SATISFACCIÓN CON LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO INSTITUCIONAL EN ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD DE CHILCA – 2019**

	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecha	3	2,9
Insatisfecha	27	25,7
Ni satisfecha ni insatisfecha	62	59,0
Satisfecha	10	9,5
Muy satisfecha	3	2,9
Total	105	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la micro red de salud Chilca - 2019  
Elaboración: Propia.

**GRÁFICO 14: SATISFACCIÓN CON LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO INSTITUCIONAL EN ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD DE CHILCA – 2019**



**SATISFACCIÓN CON LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA MICRORED DE SALUD**

Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la micro red de salud Chilca - 2019  
Elaboración: Propia.

En la Tabla 13, Gráfico 13, se observa que de 105(100 %), 30(28.6%) enfermeras declaran estar insatisfechas o muy insatisfechas con la organización y funcionamiento de la micro red.

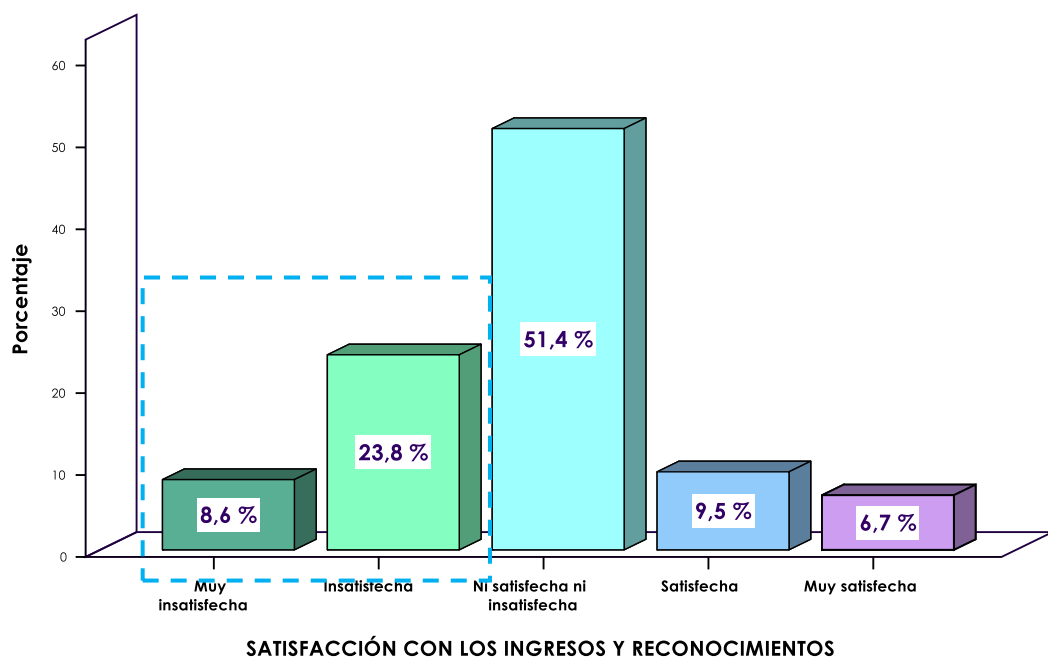


**TABLA 15: SATISFACCIÓN CON LOS INGRESOS Y RECONOCIMIENTOS EN ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD DE CHILCA – 2019**

	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecha	9	8,6
Insatisfecha	25	23,8
Ni satisfecha ni insatisfecha	54	51,4
Satisfecha	10	9,5
Muy satisfecha	7	6,7
Total	105	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la micro red de salud Chilca - 2019  
Elaboración: Propia.

**GRÁFICO 15: SATISFACCIÓN CON LOS INGRESOS Y RECONOCIMIENTOS EN ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD DE CHILCA – 2019**



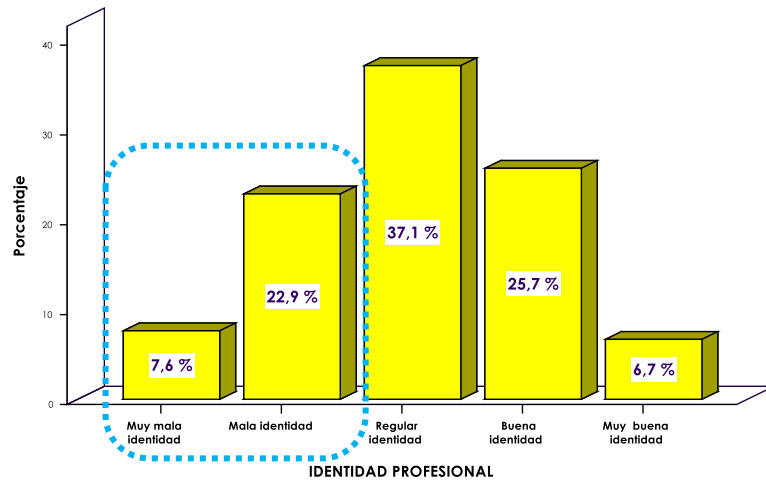
Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la micro red de salud Chilca - 2019  
Elaboración: Propia.

En la Tabla 15, Gráfico 15, se observa que de 105(100 %), 34(32.4%) enfermeras declaran estar insatisfechas o muy insatisfechas con los ingresos y reconocimientos.

TABLA 16: CONSOLIDADO DE LA IDENTIDAD PROFESIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERÍA

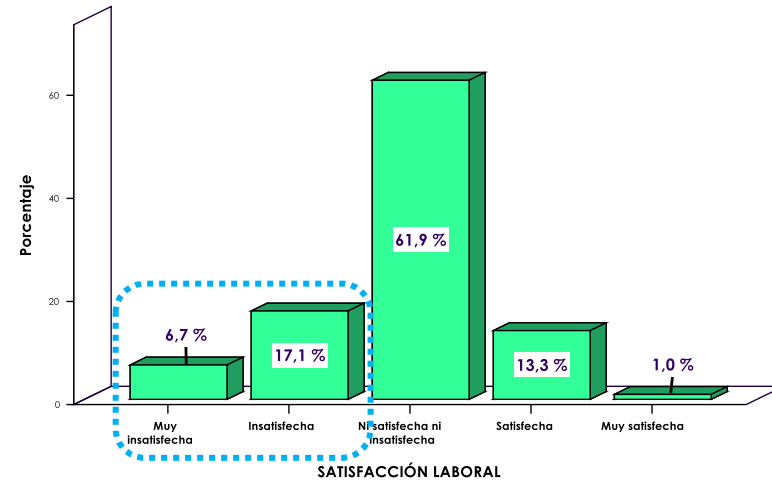
IDENTIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA

	Frecuencia	Porcentaje
Muy mala identidad	8	7,6
Mala identidad	24	22,9
Regular identidad	39	37,1
Buena identidad	27	25,7
Muy buena identidad	7	6,7
Total	105	100,0



SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERÍA

	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecha	7	6,7
Insatisfecha	18	17,1
Ni satisfecha ni insatisfecha	65	61,9
Satisfecha	14	13,3
Muy satisfecha	1	1,0
Total	105	100,0



Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la microred de salud Chilca - 2019  
Elaboración: Propia.

En la Tabla 16, se observa que: de 105(100 %), 32(30.5 %) enfermeras poseen muy mala o mala identidad profesional. Asimismo de 105(100 %), 25(23.8 %) enfermeras declaran estar insatisfechas o muy insatisfechas con la actividad laboral que realizan.

SI ESTAN ESTUDINADO RELACION DE IDENTIDAD CON SATISFACCION DEBEBN PRESZENTAR UN GRAFICO DE ESAS DOS VARIABLES.

## 5.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

### 5.2.1. PRUEBA DE NORMALIDAD

TABLA 17: PRUEBA DE NORMALIDAD PARA LOS DATOS CONSOLIDADOS DE IDENTIDAD PROFESIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

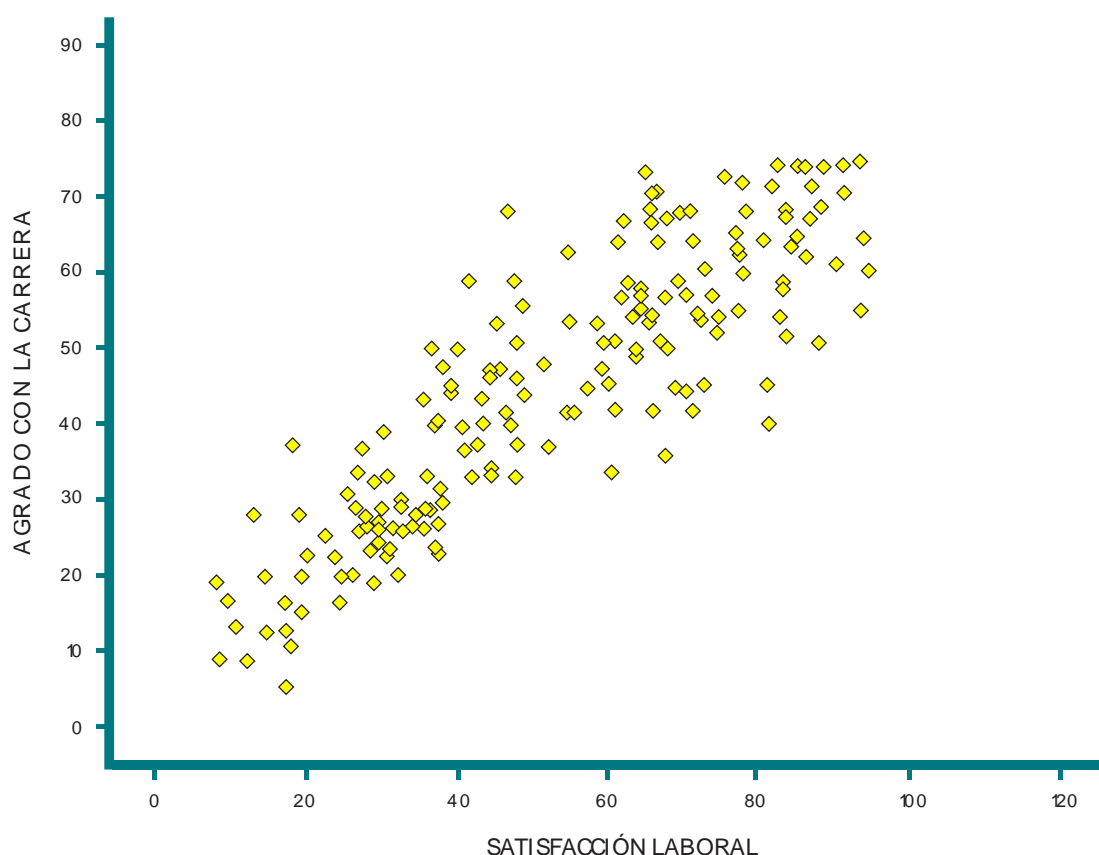
	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
IDENTIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA	,076	105	,183*	,974	105	,231
SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERÍA	,110	105	,082	,956	105	,097

En la tabla 17, se demuestra; de acuerdo a la prueba de kolmogorov-Smirnov, que los datos: consolidados de la variable identidad profesional en enfermería y satisfacción laboral en enfermería expresan 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 no 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 LA IDENTIDAD PROFESIONAL RESPECTO AL AGRADO CON LA CARRERA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL.

Se realizó un análisis gráfico entre la primera dimensión de la identidad profesional en enfermería y la satisfacción laboral; obteniéndose el siguiente gráfico de puntos de dispersión.

GRÁFICO 16: GRÁFICO DE DISPERSIÓN ENTRE LA IDENTIDAD PROFESIONAL RESPECTO AL AGRADO CON LA CARRERA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL



En el Gráfico 14, se observa la asociación directamente proporcional entre las observaciones de los datos de la identidad profesional respecto al agrado con la carrera y la satisfacción laboral; en base al gráfico podemos afirmar que existe correspondencia directa entre la identidad profesional respecto al agrado con la carrera y la satisfacción laboral.

En el estudio nos planteamos la hipótesis que “A mejor identidad profesional concerniente al **agrado con la carrera**; mayor satisfacción laboral en enfermeras de la microred 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 18).

TABLA 18: RELACIÓN ENTRE LA IDENTIDAD PROFESIONAL RESPECTO AL AGRADO CON LA CARRERA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERÍA

		SATISFACCIÓN LABORAL
AGRADO CON LA CARRERA	Correlación de Pearson	.517
	Sig. (bilateral)	.000
	N	105

En la Tabla 18, se puede observar que el coeficiente de correlación de Pearson es moderado positivo para relación entre la identidad profesional respecto al agrado con la carrera y la satisfacción laboral ( $r = 0,517$ ); 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 mejora la identidad profesional respecto al agrado con la carrera, se incrementa la satisfacción laboral en enfermería; quedando así comprobada la hipótesis 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  $r = 0.517$  es prueba suficiente con 105 observaciones, para concluir que el verdadero valor de la correlación  $\rho$  en la población es diferente de cero.

### Paso: 02: Planteamiento de hipótesis estadísticas

---

H<sub>0</sub>: No existe relación alguna entre la identidad profesional respecto al agrado con la carrera y la satisfacción laboral, o la verdadera correlación es cero:  $\rho = 0$

H<sub>1</sub>: EXISTE UNA RELACIÓN ENTRE la identidad profesional respecto al agrado con la carrera y la satisfacción laboral, 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  $\rho$  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  $n - 2 = 105 - 2 = 103$ . El valor de la distribución  $t$  con 103 grados de libertad que divide el área en 95 % central, donde los extremos bajo y alto del 5 % son, aproximadamente, 1.983 (usando el valor de 103 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 1.983.

#### Paso 06: Cálculo

---

El cálculo es:

$$t = \frac{0.517 \sqrt{103}}{\sqrt{1 - 0.517^2}} = 6.129$$

#### Paso 07: Interpretación de los resultados

---

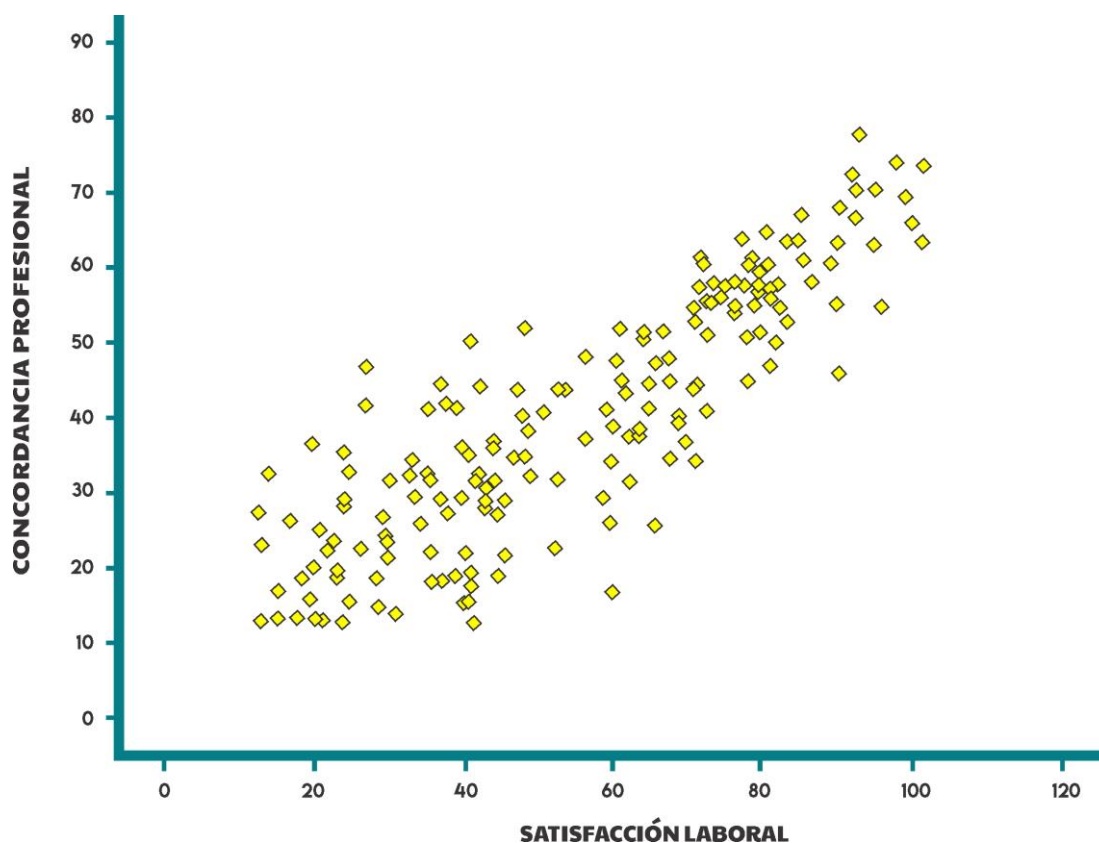
El valor observado para la proporción  $t$  con 103 grados de libertad es de 6.129, que con mucho es mayor a 1.983; por lo tanto, se rechaza la hipótesis de nulidad de correlación 0, y se concluye que la relación entre la identidad profesional respecto al agrado con la carrera y la satisfacción laboral en enfermería, es lo suficientemente grande para determinar que estas dos variables están asociadas.



### 5.2.3. CORRELACIÓN ENTRE LA IDENTIDAD PROFESIONAL RESPECTO A LA CONCORDANCIA PROFESIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL.

Se realizó un análisis gráfico entre la segunda dimensión de la identidad profesional en enfermería y la satisfacción laboral; obteniéndose el siguiente gráfico de puntos de dispersión.

GRÁFICO 17: GRÁFICO DE DISPERSIÓN ENTRE LA IDENTIDAD PROFESIONAL RESPECTO A LA CONCORDANCIA PROFESIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL



En el Gráfico 17, se observa la asociación directamente proporcional entre las observaciones de los datos de la identidad profesional respecto a la concordancia profesional y la satisfacción laboral; en base al gráfico podemos afirmar que existe correspondencia directa entre la identidad profesional respecto a la concordancia profesional y la satisfacción laboral.

En el estudio nos planteamos la hipótesis que “A mejor identidad profesional concerniente a la concordancia profesional; 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 19).

**TABLA 19: RELACIÓN ENTRE LA IDENTIDAD PROFESIONAL RESPECTO A LA CONCORDANCIA PROFESIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERÍA**

		<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>
<b>CONCORDANCIA PROFESIONAL</b>	Correlación de Pearson	.530
	Sig. (bilateral)	.000
	N	105

En la Tabla 18, se puede observar que el coeficiente de correlación de Pearson es moderado positivo para relación entre la identidad profesional a la concordancia profesional y la satisfacción laboral ( $r = 0,530$ ); 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 mejora la identidad profesional respecto a la concordancia profesional, se incrementa la satisfacción laboral en enfermería; quedando así comprobada la hipótesis 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  $r = 0.530$  es prueba suficiente con 105 observaciones, para concluir que el verdadero valor de la correlación  $\rho$  en la población es diferente de cero.

### Paso: 02: Planteamiento de hipótesis estadísticas

---

H<sub>0</sub>: No existe relación alguna entre la identidad profesional respecto a la concordancia profesional y la satisfacción laboral, o la verdadera correlación es cero:  $\rho = 0$

H<sub>1</sub>: EXISTE UNA RELACIÓN ENTRE la identidad profesional respecto a la concordancia profesional y la satisfacción laboral, 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  $\rho$  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  $n - 2 = 105 - 2 = 103$ . El valor de la distribución  $t$  con 103 grados de libertad que divide el área en 95 % central, donde los extremos bajo y alto del 5 % son, aproximadamente, 1.983 (usando el valor de 103 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 1.983.

#### Paso 06: Cálculo

---

El cálculo es:

$$t = \frac{0.530 \sqrt{103}}{\sqrt{1 - 0.530^2}} = 6.343$$

#### Paso 07: Interpretación de los resultados

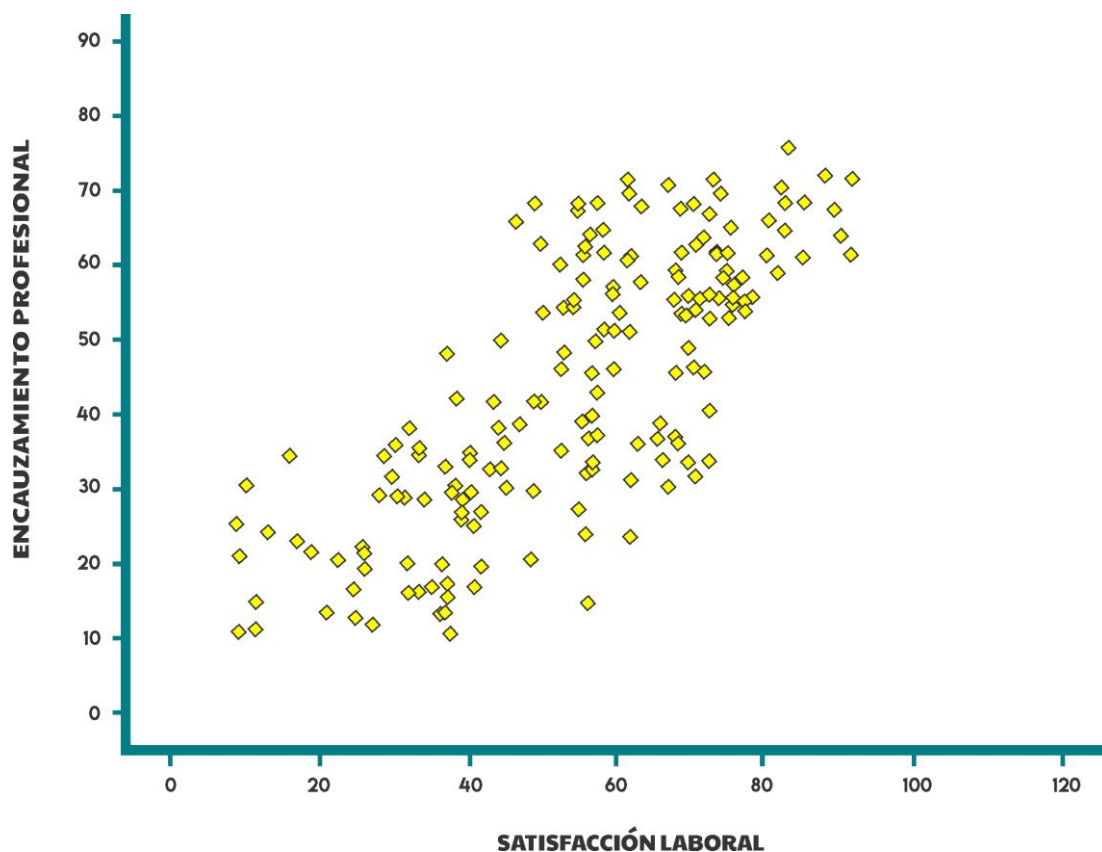
---

El valor observado para la proporción  $t$  con 103 grados de libertad es de 6.343, que con mucho es mayor a 1.983; por lo tanto, se rechaza la hipótesis de nulidad de correlación 0, y se concluye que la relación entre la identidad profesional respecto a la concordancia profesional y la satisfacción laboral en enfermería, es lo suficientemente grande para determinar que estas dos variables están asociadas.

#### 5.2.4. CORRELACIÓN ENTRE LA IDENTIDAD PROFESIONAL RESPECTO AL ENCAUZAMIENTO PROFESIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL.

Se realizó un análisis gráfico entre la tercera dimensión de la identidad profesional en enfermería y la satisfacción laboral; obteniéndose el siguiente gráfico de puntos de dispersión.

GRÁFICO 18: GRÁFICO DE DISPERSIÓN ENTRE LA IDENTIDAD PROFESIONAL RESPECTO AL ENCAUZAMIENTO PROFESIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL



En el Gráfico 17, se observa la asociación directamente proporcional entre las observaciones de los datos de la identidad profesional respecto al encauzamiento profesional y la satisfacción laboral; en base al gráfico podemos afirmar que existe correspondencia directa entre la identidad profesional respecto al encauzamiento profesional y la satisfacción laboral.

En el estudio nos planteamos la hipótesis que “A mejor identidad profesional concerniente al encauzamiento profesional; 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 19).

TABLA 20: RELACIÓN ENTRE LA IDENTIDAD PROFESIONAL RESPECTO AL ENCAUZAMIENTO PROFESIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERÍA

		SATISFACCIÓN LABORAL
<b>ENCAUZAMIENTO PROFESIONAL</b>	Correlación de Pearson	.528
	Sig. (bilateral)	.000
	N	105

En la Tabla 18, se puede observar que el coeficiente de correlación de Pearson es moderado positivo para relación entre la identidad profesional respecto al encauzamiento profesional y la satisfacción laboral ( $r = 0,528$ ); 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 mejora la identidad profesional respecto al encauzamiento profesional, se incrementa la satisfacción laboral en enfermería; quedando así comprobada la hipótesis 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  $r = 0.528$  es prueba suficiente con 105 observaciones, para concluir que el verdadero valor de la correlación  $\rho$  en la población es diferente de cero.

### Paso: 02: Planteamiento de hipótesis estadísticas

---

H<sub>0</sub>: No existe relación alguna entre la identidad profesional respecto al encauzamiento profesional y la satisfacción laboral, o la verdadera correlación es cero:  $\rho = 0$

H<sub>1</sub>: EXISTE UNA RELACIÓN ENTRE la identidad profesional respecto al encauzamiento profesional y la satisfacción laboral, 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  $\rho$  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  $n - 2 = 105 - 2 = 103$ . El valor de la distribución  $t$  con 103 grados de libertad que divide el área en 95 % central, donde los extremos bajo y alto del 5 % son, aproximadamente, 1.983 (usando el valor de 103 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 1.983.

#### Paso 06: Cálculo

---

El cálculo es:

$$t = \frac{0.528 \sqrt{103}}{\sqrt{1 - 0.528^2}} = 6.309$$

#### Paso 07: Interpretación de los resultados

---

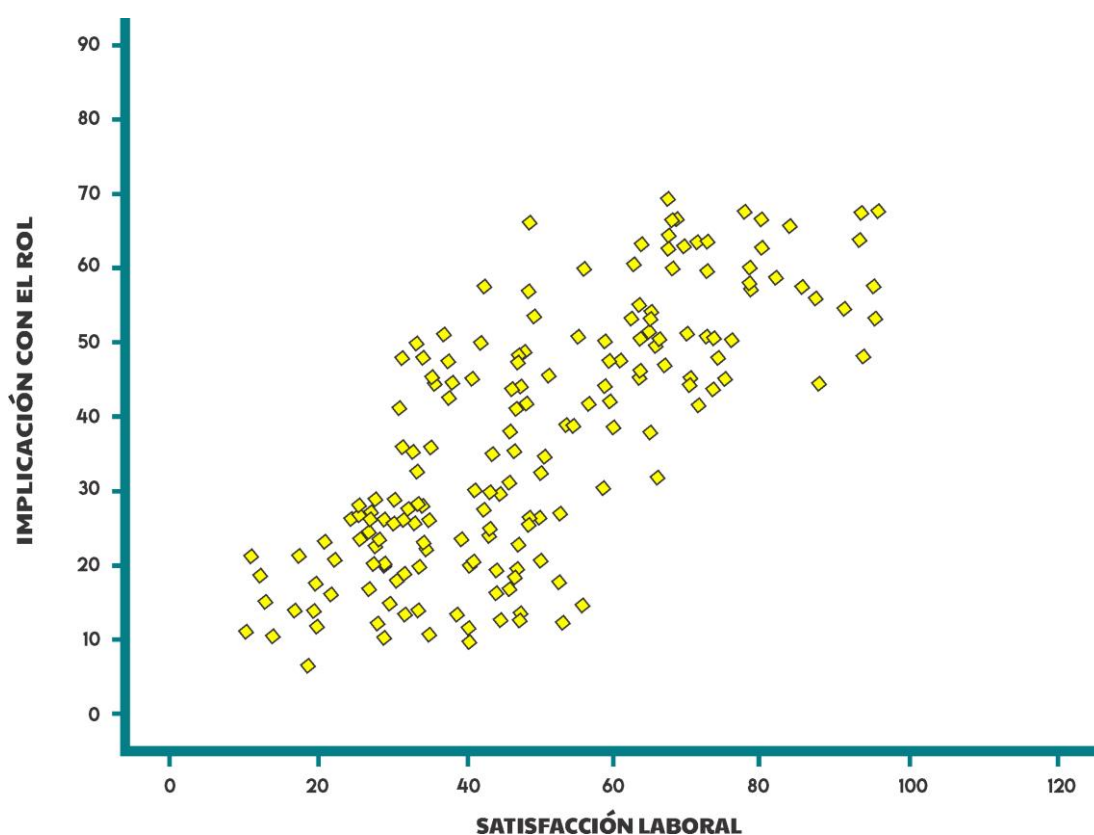
El valor observado para la proporción  $t$  con 103 grados de libertad es de 6.309, que con mucho es mayor a 1.983; por lo tanto, se rechaza la hipótesis de nulidad de correlación 0, y se concluye que la relación entre la identidad profesional respecto al encauzamiento profesional y la satisfacción laboral en enfermería, es lo suficientemente grande para determinar que estas dos variables están asociadas.



### 5.2.5. CORRELACIÓN ENTRE LA IDENTIDAD PROFESIONAL RESPECTO A LA IMPLICACIÓN CON EL ROL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL.

Se realizó un análisis gráfico entre la cuarta dimensión de la identidad profesional en enfermería y la satisfacción laboral; obteniéndose el siguiente gráfico de puntos de dispersión.

GRÁFICO 19: GRÁFICO DE DISPERSIÓN ENTRE LA IDENTIDAD PROFESIONAL RESPECTO A LA IMPLICACIÓN CON EL ROL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL



En el Gráfico 19, se observa la asociación directamente proporcional entre las observaciones de los datos de la identidad profesional respecto a la implicación con el rol y la satisfacción laboral; en base al gráfico podemos afirmar que existe correspondencia directa entre la identidad profesional respecto a la implicación con el rol y la satisfacción laboral.

En el estudio nos planteamos la hipótesis que “A mejor identidad profesional concerniente a la implicación con el rol; 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 19).

**TABLA 21: RELACIÓN ENTRE LA IDENTIDAD PROFESIONAL RESPECTO A LA IMPLICACIÓN CON EL ROL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERÍA**

		<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>
<b>IMPLICACIÓN CON EL ROL</b>	Correlación de Pearson	.570
	Sig. (bilateral)	.000
	N	105

En la Tabla 18, se puede observar que el coeficiente de correlación de Pearson es moderado positivo para relación entre la identidad profesional respecto a la implicación con el rol y la satisfacción laboral ( $r = 0,570$ ); 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 mejora la identidad profesional respecto a la implicación con el rol, se incrementa la satisfacción laboral en enfermería; quedando así comprobada la hipótesis 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  $r = 0.570$  es prueba suficiente con 105 observaciones, para concluir que el verdadero valor de la correlación  $\rho$  en la población es diferente de cero.

### Paso: 02: Planteamiento de hipótesis estadísticas

---

H<sub>0</sub>: No existe relación alguna entre la identidad profesional respecto a la implicación con el rol y la satisfacción laboral, o la verdadera correlación es cero:  $\rho = 0$

H<sub>1</sub>: EXISTE UNA RELACIÓN ENTRE la identidad profesional respecto a la implicación con el rol y la satisfacción laboral, 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  $\rho$  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  $n - 2 = 105 - 2 = 103$ . El valor de la distribución  $t$  con 103 grados de libertad que divide el área en 95 % central, donde los extremos bajo y alto del 5 % son, aproximadamente, 1.983 (usando el valor de 103 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 1.983.

#### Paso 06: Cálculo

El cálculo es:

$$t = \frac{0.570 \sqrt{103}}{\sqrt{1 - 0.570^2}} = 7.041$$

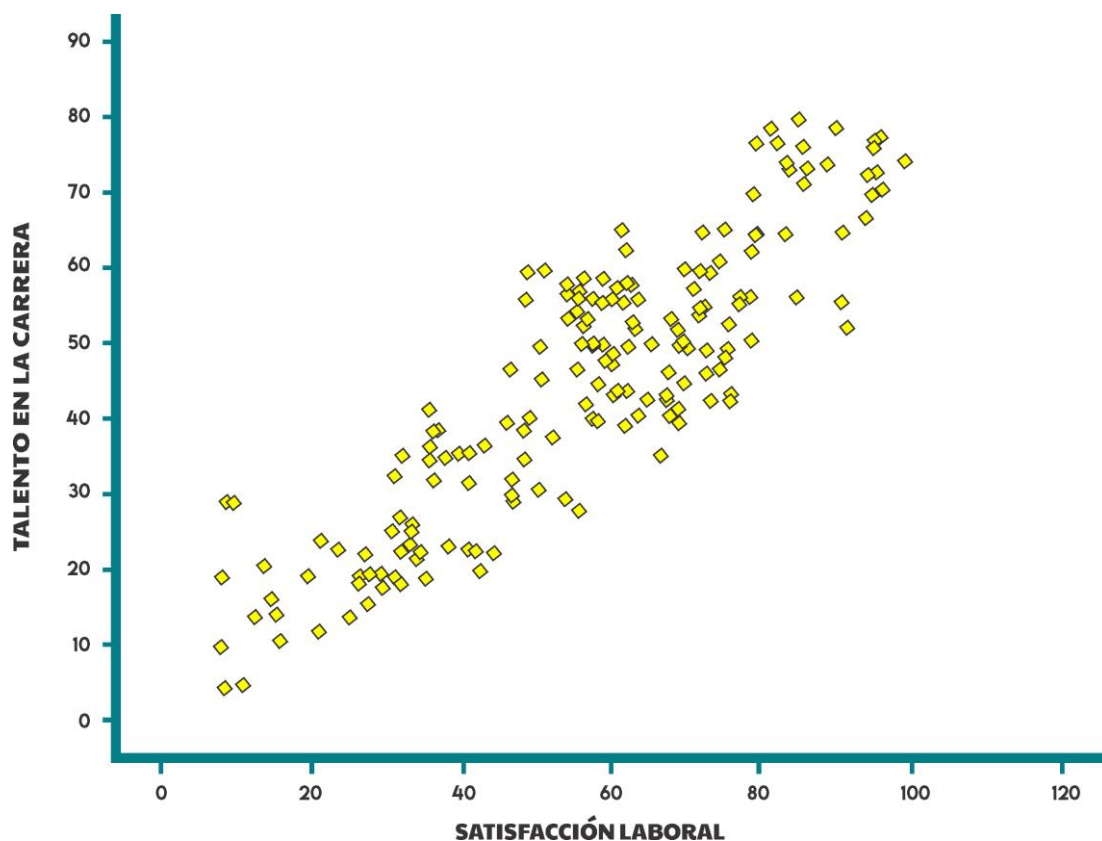
#### Paso 07: Interpretación de los resultados

El valor observado para la proporción  $t$  con 103 grados de libertad es de 7.041, que con mucho es mayor a 1.983; por lo tanto, se rechaza la hipótesis de nulidad de correlación 0, y se concluye que la relación entre la identidad profesional respecto a la implicación con el rol y la satisfacción laboral en enfermería, es lo suficientemente grande para determinar que estas dos variables están asociadas.

### 5.2.6. CORRELACIÓN ENTRE LA IDENTIDAD PROFESIONAL RESPECTO AL TALENTO EN LA CARRERA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL.

Se realizó un análisis gráfico entre la quinta dimensión de la identidad profesional en enfermería y la satisfacción laboral; obteniéndose el siguiente gráfico de puntos de dispersión.

GRÁFICO 20: GRÁFICO DE DISPERSIÓN ENTRE LA IDENTIDAD PROFESIONAL RESPECTO AL TALENTO EN LA CARRERA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL



En el Gráfico 20, se observa la asociación directamente proporcional entre las observaciones de los datos de la identidad profesional respecto al talento en la carrera y la satisfacción laboral; en base al gráfico podemos afirmar que existe correspondencia directa entre la identidad profesional respecto al talento en la carrera y la satisfacción laboral.

En el estudio nos planteamos la hipótesis que “A mejor identidad profesional concerniente al talento en la carrera; 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 19).

**TABLA 22: RELACIÓN ENTRE LA IDENTIDAD PROFESIONAL RESPECTO AL TALENTO EN LA CARRERA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERÍA**

		<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>
<b>TALENTO EN LA CARRERA</b>	Correlación de Pearson	.563
	Sig. (bilateral)	.000
	N	105

En la Tabla 18, se puede observar que el coeficiente de correlación de Pearson es moderado positivo para relación entre la identidad profesional respecto a la implicación con el rol y la satisfacción laboral ( $r = 0,563$ ); 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 mejora la identidad profesional respecto al talento en la carrera, se incrementa la satisfacción laboral en enfermería; quedando así comprobada la hipótesis 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  $r = 0.563$  es prueba suficiente con 105 observaciones, para concluir que el verdadero valor de la correlación  $\rho$  en la población es diferente de cero.

### Paso: 02: Planteamiento de hipótesis estadísticas

---

$H_0$ : No existe relación alguna entre la identidad profesional respecto al talento en la carrera y la satisfacción laboral, o la verdadera correlación es cero:  $\rho = 0$

$H_1$ : EXISTE UNA RELACIÓN ENTRE la identidad profesional respecto al talento en la carrera y la satisfacción laboral, 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  $\rho$  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  $n - 2 = 105 - 2 = 103$ . El valor de la distribución  $t$  con 103 grados de libertad que divide el área en 95 % central, donde los extremos bajo y alto del 5 % son, aproximadamente, 1.983 (usando el valor de 103 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 1.983.

#### Paso 06: Cálculo

---

El cálculo es:

$$t = \frac{0.563 \sqrt{103}}{\sqrt{1 - 0.563^2}} = 7.041$$

#### Paso 07: Interpretación de los resultados

---

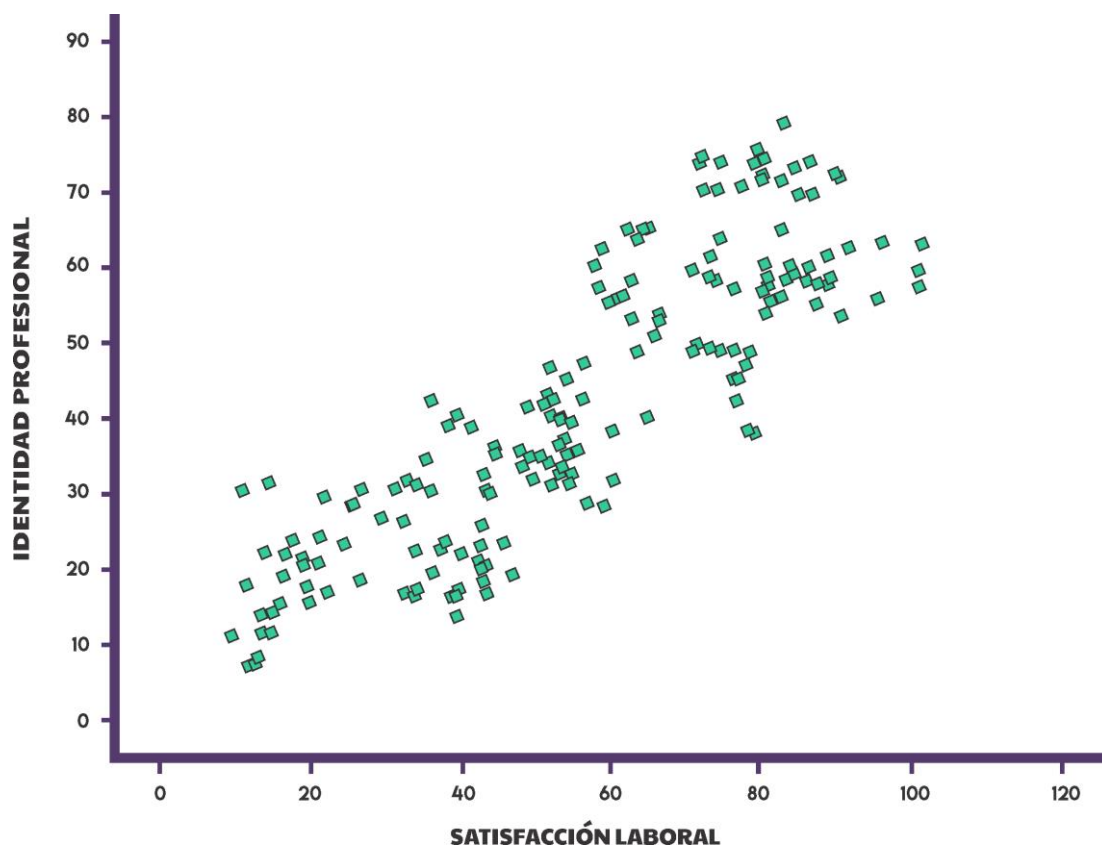
El valor observado para la proporción  $t$  con 103 grados de libertad es de 6.914, que con mucho es mayor a 1.983; por lo tanto, se rechaza la hipótesis de nulidad de correlación 0, y se concluye que la relación entre la identidad profesional respecto al talento en la carrera y la satisfacción laboral en enfermería, es lo suficientemente grande para determinar que estas dos variables están asociadas.



### 5.2.7. CORRELACIÓN ENTRE LA IDENTIDAD PROFESIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERÍA

Se realizó un análisis gráfico entre la identidad profesional en enfermería y la satisfacción laboral; obteniéndose el siguiente gráfico de puntos de dispersión.

GRÁFICO 21: GRÁFICO DE DISPERSIÓN ENTRE LA IDENTIDAD PROFESIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL



En el Gráfico 21, se observa la asociación directamente proporcional entre las observaciones de los datos de la identidad profesional y la satisfacción laboral; en base al gráfico podemos afirmar que existe correspondencia directa entre la identidad profesional y la satisfacción laboral.

En el estudio nos planteamos la hipótesis general que “A mejor identidad profesional; mayor satisfacción laboral en enfermeras de la microred 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 LA IDENTIDAD PROFESIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERÍA**

		<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>
<b>IDENTIDAD PROFESIONAL</b>	Correlación de Pearson	.542
	Sig. (bilateral)	.000
	N	105

En la Tabla 23, se puede observar que el coeficiente de correlación de Pearson es moderado positivo para relación entre la identidad profesional y la satisfacción laboral ( $r = 0,542$ ); 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 mejora la identidad profesional, se incrementa la satisfacción laboral en enfermería; quedando así comprobada la hipótesis 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  $r = 0.542$  es prueba suficiente con 105 observaciones, para concluir que el verdadero valor de la correlación  $\rho$  en la población es diferente de cero.

### Paso: 02: Planteamiento de hipótesis estadísticas

---

$H_0$ : No existe relación alguna entre la identidad profesional y la satisfacción laboral, o la verdadera correlación es cero:  $\rho = 0$

$H_1$ : EXISTE UNA RELACIÓN ENTRE la identidad profesional y la satisfacción laboral, 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  $\rho$  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  $n - 2 = 105 - 2 = 103$ . El valor de la distribución  $t$  con 103 grados de libertad que divide el área en 95 % central, donde los extremos bajo y alto del 5 % son, aproximadamente, 1.983 (usando el valor de 103 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 1.983.

#### Paso 06: Cálculo

---

El cálculo es:

$$t = \frac{0.542 \sqrt{103}}{\sqrt{1 - 0.542^2}} = 6.545$$

#### Paso 07: Interpretación de los resultados

---

El valor observado para la proporción  $t$  con 103 grados de libertad es de 6.545, que con mucho es mayor a 1.983; por lo tanto, se rechaza la hipótesis de nulidad de correlación 0, y se concluye que la relación entre la identidad profesional y la satisfacción laboral en enfermería, es lo suficientemente grande para determinar que estas dos variables están relacionadas.

## **CAPÍTULO VI**

### **DISCUSIÓN**

#### **6.1. CARACTERÍSTICAS DE LA IDENTIDAD PROFESIONAL**

En el estudio encontramos que el 30.5 % de las enfermeras poseen muy mala o mala identidad profesional (Tabla 16); esto significa que cerca de la tercera parte de ellas no asumen las cualidades y los valores propios de la carrera.

De forma similar Hoeve Y, Jansen G, Roodbol P, encuentran que el 32 % tienen problemas de identidad profesional, de acuerdo a los hallazgos la identidad profesional se vería afectada por el excesivo esfuerzo que demanda la carrera y la ausencia de recursos necesarios para desempeñarse en la profesión de forma aceptable. Asimismo cuando los valores de la carrera son frecuentemente trasgredidos en el medio laboral, estos son cuestionados y se distorsiona la percepción de la naturaleza de la profesión,

esta situación induce a que muchos profesionales dejen de sentirse identificados con el grupo profesional (39).

Gutiérrez M, Morais S, reportan que más de la tercera parte de las enfermeras no se encuentran identificadas con la profesión; destacan que el aumento de la carga de trabajo impide el óptimo ejercicio de la carrera ya que muchos procedimientos no son realizados de forma apropiada; asimismo los turnos prolongados, las horas extras (a menudo obligatorias), trabajo de fin de semana y requisitos de guardia; llevan de forma reiterativa al agotamiento profesional que conducirá a que las enfermeras reevalúen sus convicciones profesionales y se sientan menos cautivadas con la profesión (40).

Heldal F, Kongsvik T, Haland E, hallan que el 27 % de las enfermeras no posee un adecuada identidad profesional y que este problema se va incrementando por la fatiga, que se asocia con un mayor riesgo de errores, el incurrir en frecuentes errores conduce a que la enfermeras crea que tienen pocas aptitudes para el desempeño profesional, que afecta su identidad profesional generándose la intención de abandonar la profesión; asimismo cuando las enfermeras tienen poco poder de decisión y no pueden ver materializado el fruto de sus esfuerzos podrían creer que sus intervenciones son poco importantes y reducir su identidad profesional (41).

Mousazadeh S, Yektatalab S, Momennasab M, Parvizy S, establecen que el 25 % de los profesionales de enfermería no poseen una sólida identidad profesional, además la identidad es afectada por la falta de reconocimiento; que genera la creencia que la labor cumplida tiene poco valor; un bajo salario de la enfermera la califica como un profesional con una función sencilla y secundaria, las pocas oportunidades de ascenso llevan a la creencia que la enfermera tiene poca capacidad o no está en condiciones de

asumir responsabilidades importantes, estas situaciones dañan la identidad profesional al afectar al autoconcepto profesional (42).

Rasmussen P, Henderson A, Andrew N, Conroy T, reportan que un sector importante de las enfermeras tienen conflictos de identidad profesional; destacan que la falta de cohesión, la poca colaboración y los frecuentes conflictos entre enfermeras desdican los valores centrales de la carrera; cuando se generan sentimientos hostiles hacia otros colegas, la enfermera entra en conflictos de identidad ya que no acepta parecerse a las personas a las que tiene antipatía, pero a la vez debe de aceptar que son muy parecidas a ella, acontecimientos de este tipo hacen que la enfermera no se sienta bien consigo misma, lo que le lleva a reconsiderar sus convicciones con la profesión (43).

Iwasaki R, Kageyama M, Nagata S, determinan que los auto cuestionamientos a la identidad profesional se han hecho muy frecuentes en la actualidad; cuando existe falta de equidad y situaciones de injusticia y estos se repiten de manera cotidiana, además se observa que muchas enfermeras son parte de estos hechos indignos; entonces se pone en cuestión los profundos valores humanos que orientan a la profesión; muchas enfermeras creen que los fundamentos éticos y humanísticos de la profesión solo son discursos vacíos, estas situación puede llevar a que la enfermeras se sientan defraudadas con la profesión elegida y renieguen con las funciones que cumplen, buscando otras motivaciones fuera de la profesión para mantenerse en el área de trabajo (44).

Delvin M, Braithwaite S, Camargo P, afirman que son pocas la enfermeras que conservan su identidad profesional y se desempeñan acorde al perfil real de la carrera; las enfermeras que ya no se identifican con la carrera pero se mantienen en el ejercicio

profesional, han desarrollado una condición de cinismo y solo aparentan llevar adecuadamente el ejercicio profesional para alcanza otros fines distintos al de la carrera, como: el beneficio personal, la búsqueda de poder, o solo beneficiarse de un sueldo financiado por el estado haciendo el mínimo esfuerzo posible (45).



## **6.2. CARACTERÍSTICAS DE LA SATISFACCIÓN PROFESIONAL EN ENFERMERÍA**

En el estudio encontramos que el 23.8 % de las enfermeras declaran estar insatisfechas o muy insatisfechas con la actividad laboral que realizan (Tabla 16).

De forma similar, Zhou H, Jiang F, Rakofsky J, Hu L, Liu T, establecen que el 25 % de las enfermeras declaran esta insatisfechas con la actividad laboral que realizan, también evidencian que las características individuales influyen en la utilidad que las enfermeras obtienen de su trabajo y afectan sus expectativas, su costo de oportunidad de no trabajar y sus propios gustos y preferencias subyacentes; las enfermeras mayores tienden a estar más satisfechas; la insatisfacción laboral afecta el rendimiento y la eficiencia, también el nivel de atención brindada a los pacientes; entre la causas de la insatisfacción laboral se encuentran los salarios, la falta de un ambiente de trabajo amigable y las inadecuadas condiciones de trabajo (46).

Seren S, Esrefgil G, Yilmazmis F, Bengu N, hallan que el 42 % de las enfermeras están insatisfechas con su trabajo, las principales razones de su insatisfacción son: la falta de motivación, el salario inadecuado, las oportunidades de capacitación insuficientes y la cantidad inadecuada de recursos humanos; asimismo la inexistencia de incentivos como bonificación, subsidio de vivienda, incrementos salariales escalonados precipitan la insatisfacción; los frecuentes conflictos interpersonales que se suscitan entre enfermeras genera un clima laboral de tensión y las enfermeras le dedican mucho

tiempo y energía a sus rivalidades cotidianas alterando el rendimiento laboral y suscitan insatisfacción con el medio de trabajo (47).

Kunecka D, Skowron L, establecen que el 38 % de las enfermeras declaran estar descontentas con su trabajo, entre las causas se destaca el bajo salario, las escasas oportunidades de seguir estudios de especialización y post grado, inadecuadas instalaciones y el inoportuno suministro; asimismo el abuso de autoridad, la falta de comprensión mutua, las frecuentes faltas de respeto, la ausencia de reconocimientos, las relaciones interpersonales: superficiales, impuestas, desagradables, desgastadas y conflictivas, son factores que llevan irremisiblemente a la insatisfacción laboral que afecta a la calidad de los servicios (48).

Han J, Kang H, Kwon G, reportan que el 38 % de las enfermeras están insatisfechas con su trabajo, asimismo determina que los factores que más afectan a la satisfacción laboral son: los bajos salarios, la supervisión punitiva, los conflictos interpersonales, las políticas institucionales que favorecen a otras carreras en perjuicio de la enfermería y las malas condiciones ambientales de trabajo; además resalta que la administración de los sistemas de salud de forma tradicional y burocratizada dominada por el gremio médico es que ubica a los profesionales de enfermería como personal subordinado y le otorga poco acceso a la toma de decisiones, bajo estos sistemas el profesional de enfermería se limita a cumplir órdenes médicas o a seguir normas técnicas planteadas por médicos; este tipo de entorno laboral es el que genera masiva insatisfacción laboral en el personal de enfermería (49).

Aloisio L, Baumbusch J, Estabrooks C, Bostrom A, hallan que más de la tercera parte de las enfermeras se mantienen insatisfechas con su trabajo; como la causa

fundamental de la insatisfacción, destacan la discriminación en el acceso a los cargos directivos gerenciales de los sistemas de salud tanto público como privados; el personal de enfermería no participa de la elaboración de estrategias institucionales, permanece ajeno a los propósitos colectivos; esta situación le genera poco compromiso y baja cooperación, ya que no puede emparejar: sus valores, sus aspiraciones, sus potencialidades y preocupaciones con los propósitos institucionales; además impide su crecimiento profesional y le limitan a cumplir imposiciones verticales anulando su posibilidad de empoderamiento; estas circunstancias son generadoras de insatisfacción laboral generalizada entre las enfermeras (50).

### **6.3. IDENTIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA Y SATISFACCIÓN LABORAL**

En el estudio encontramos un coeficiente de correlación de Pearson moderado positivo entre la identidad profesional y la satisfacción laboral en enfermería ( $r = 0,542$ ); esto significa que: cuando se incrementan la identidad profesional, aumenta la satisfacción laboral; este resultado podría fundamentarse en que; al estar la identidad profesional expresada en la realización de determinados roles u ocupaciones con los que la persona se siente a gusto, entonces toda actividad desarrollada dentro del marco del acción profesional le resultará grata y placentera. Asimismo si la identificación profesional más que ser con la carrera, es con las personas que cumplen determinadas funciones, entonces la persona identificada se sentirá muy a gusto al trabajar al lado de esas personas significativas que inspiran la realización de su trabajo cotidiano.

Gulay C, et al, encuentra que la identidad profesional en enfermería se asocian con la adecuada satisfacción laboral ( $r = 0,576$ ); asimismo destacan que las enfermeras deben de haber aceptado sus roles antes de ingresar a esta profesión, trabajen con base en valores comunes que representen su compromiso y lealtad con su profesión y la sociedad, debe tener suficiente conocimiento sobre su profesión y trabajar en armonía con los valores profesionales puede generar cambios positivos en el entorno laboral y ampliar el papel de una enfermera y, por lo tanto, puede aumentar la satisfacción laboral; fortalecer la identidad profesional podría aumentar el conocimiento de las enfermeras y el potencial de utilizar este conocimiento en la práctica, lo que, a su vez, podría mejorar la satisfacción laboral entre las enfermeras (16).

Hsiu H, et al, halla una asociación moderada directa ( $r = 0,501$ ) entre la identidad en enfermería y la satisfacción laboral, asimismo evidencian que la enfermera que está identificada con la carrera, muestra interés por estar actualizada y busca desarrollarse profesionalmente, siempre se concentra en su trabajo y orienta sus esfuerzos a la innovación, se capacita y obtiene resultados académicos favorables, realiza la previsión y planificación de las actividades de su servicio o unidad, resuelve de forma exitosa sus problemas, se ofrece de voluntaria en las intervenciones y puede generar vínculos gratificantes con sus colegas, tiene la propensión a asumir responsabilidades y conserva el buen ánimo en las labores profesionales que realiza, pone gran ímpetu por alcanzar las metas y es evidente su idoneidad en las labores de enfermería que realiza, todas estas situaciones la llevan a un buen desempeño laboral con elevados niveles de satisfacción profesional (15).

Barac I, et al, destaca que; cuando se incrementa la identidad profesional se alcanza mejorar la satisfacción laboral (OR = 7); así también afirman que, las enfermeras identificadas con la carrera asumen que existen conocimientos propios de la carrera y buscan desarrollar competencias exclusivas que otros profesionales no las poseen; rigen sus conductas personales y profesionales en el código de ética de la profesión, también prefieren realizar las actividades en las que tienen autonomía las que continuamente las van ampliando, como están convencidas que la acción de enfermería es imprescindible para la sociedad se preocupan por alcanzar metas en salud de mayor impacto social; las enfermeras identificadas con la carrera buscan resolver problemas de salud con implicancias psicosociales en los que otros profesionales de salud han fracasado; ya que la naturaleza holística biopsicosocial de la enfermería se acondiciona mejor a estos problemas; todas estas circunstancias conduce a que las enfermeras bien identificadas sientan mayor satisfacción laboral (14).

Kabeel A, et al, hallan una asociación ( $r = 0,587$ ) y demuestra que la identidad de enfermería en el primer nivel de atención eleva la satisfacción laboral; asimismo afirman que las enfermeras identificadas con la profesión, encuentra significado y orientación inspiradora en los orígenes de la carrera, al considerar que las pioneras de la enfermería pudieron comprender la profunda esencia profesional que la hace a la enfermería indispensable para la sociedad; considera especial a la profesión dados que se solventa en profundos valores como la compasión; el profesional de enfermería expresa la integración de la vocación por el servicio humanizado con el uso de elevados conocimientos científicos para aportar salud y bienestar a la seres humanos en general. La enfermera que se siente identificada siempre se interesa por los postulados de las teóricas de la enfermería y guarda la idea de plantear un nuevo

enfoque o modelo de atención de enfermería; además se esmera por ser un profesional reconocido en la carrera; es notorio que estas enfermeras siempre estarán satisfechas con la labor que cumplen (11).

Sabanciogullari S, et al, encuentra una asociación ( $r = 0,530$ ) entre la identidad en enfermería y la satisfacción laboral; además destacan que en la actualidad las enfermeras con mayor identidad profesional han incursionado en la atención primaria y son promotoras de actividades masivas de promoción y prevención de la salud con enfoque integral basado en la familia y comunidad, estas enfermeras han obtenido reconocimiento como gestoras en salud; también un gran número de enfermeras han incursionado en actividades de investigación científica teniéndose un elevado número de publicaciones de gran valor científico, muchas enfermeras líderes se encuentran en los centros de formación universitaria preparando nuevos profesionales de enfermería orientados a asumir nuevos retos en la carrera. Estas enfermeras que alcanzan trascendencia muestran elevada satisfacción con la carrera (12).

Mainous A, et al, encuentran una asociación significativa entre la identidad en enfermería y la satisfacción con el trabajo ( $r = 0,415$ ); asimismo afirman que las enfermeras identificadas, son las que tienen mayor facilidad para adaptarse a las nuevas situaciones en el ejercicio de la carrera, hacen un manejo eficiente de los recursos, pueden superar las dificultades por sus propios medios, son muy persuasivas y evitan los conflictos, pueden coordinar sus actividades con las de otros profesionales de la salud, siempre obtienen mejores resultados y poseen talento para negociar con otros profesionales; todas estas condiciones les conducen a estar satisfechas con las actividades que realizan dentro de la carrera (13).

Hassan R, demuestra que los profesionales de enfermería de elevada identidad, son los que pueden intuir las necesidades de los pacientes y prever acciones, pueden afrontar situaciones difíciles manteniendo su rendimiento habitual, aun en situaciones adversas, siempre actúan con firmeza en escenarios de tensión, estas enfermeras poseen un talento especial para comunicarse con los pacientes, puede hacerles entender, tranquilizarlos, alentarlos y acompañarlos; poseen aptitudes de liderazgo y pueden hacer que los demás acepten tus ideas y propuestas y todos la ven como un apoyo, además suscita simpatía y siempre encuentra soluciones nuevas y originales; estas enfermeras siempre están satisfechas con su trabajo (8).

## CONCLUSIONES

1. Cuando mejora la identidad profesional respecto al agrado con la carrera, se incrementa la satisfacción laboral en enfermería (coeficiente de correlación de Pearson moderada positiva; 0,517)
2. Cuando mejora la identidad profesional respecto a la concordancia profesional, se incrementa la satisfacción laboral en enfermería (coeficiente de correlación de Pearson moderada positiva; 0,530)
3. Cuando mejora la identidad profesional respecto al encauzamiento profesional, se incrementa la satisfacción laboral en enfermería (coeficiente de correlación de Pearson moderada positiva; 0,528)
4. Cuando mejora la identidad profesional respecto a la implicación con el rol, se incrementa la satisfacción laboral en enfermería (coeficiente de correlación de Pearson moderada positiva; 0,570)
5. Cuando mejora la identidad profesional respecto al talento en la carrera, se incrementa la satisfacción laboral en enfermería (coeficiente de correlación de Pearson moderada positiva; 0,563)
6. De forma general, cuando mejora la identidad profesional, se incrementa la satisfacción laboral en enfermería (coeficiente de correlación de Pearson moderada positiva; 0,542)



## RECOMENDACIONES

1. Es necesario implementar programas que reafirmen la identidad profesional en las enfermeras, el que mejore la autopercepción profesional y genere una mejor autodefinición de las enfermeras, además que fortalezca el sentido de pertenencia a la profesión de enfermería.
2. Es necesario implementar un programa de evaluación y vigilancia de las condiciones que llevan a la insatisfacción laboral para que puedan ser controladas y se tenga enfermeras satisfechas con el cumplimiento de sus funciones, condición que conducirá a brindar cuidados de calidad a la población.
3. Es favorable desarrollar programas que reconstituyan el agrado por el desempeño laboral en las enfermeras devolviéndole el significado a todas las acciones propias de la enfermería.
4. Es conveniente desarrollar programas que destaquen la concordancia profesional al revalorar las funciones que cumple la enfermera, enfatizando su contribución a la salud general y al bienestar de la población en su conjunto.
5. Es indispensable desarrollar programas que fortalezcan el encauzamiento profesional y anime la generación de enfermeras que buscan la trascendencia profesional y destacan en diversos escenarios.
6. Es provechoso desarrollar programas que induzcan a la mayor implicancia en el rol en las enfermeras, y que estas retomen la mística profesional y se esfuercen en favor de la salud de la persona, familia y comunidad, asumiendo sus roles como una misión de trascendencia.
7. Es ventajoso implementar un programa que desarrolle el talento para el cuidado de forma especializada llevado a elevados niveles de experticia, forjando enfermeras de excelencia en las diversas áreas de actuación de la enfermería.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Aranda M, Castillo M, Montes B. Has the traditional social perception on nurses changed? Attribution of stereotypes and gender roles. *Acción Psicológica*. 2015; 12(1): p. 103 - 112.
2. Blum C. Practicing Self-care for Nurses: A Nursing Program Initiative. *OJIN*. 2014; 19(3): p. 120 - 127.
3. Song W. Caring – an understanding of professional identity by first year nursing students. *Whitireia*. 2016; 23(1): p. 37 - 44.
4. Andrew N. Professional identity in nursing: Are we there yet? *Nurse Education Today*. 2012; 32(2): p. 846 - 849.
5. Aagaard K, Sorensen E, Rasmunssen B, Laursen B. Identifying nurse anesthetists' professional identity. *J Perianesth Nurs*. 2017; 32(6): p. 619 - 630.
6. Hao Y, Niu H, Li L, Yue S, Liu X. Measurement of professional identity in Chinese nursing students. *Int. J. Nurs. Sci*. 2014; 1(2): p. 137- 144.
7. Caplin M. Professional Identity Development in Nurses Returning for a BSN: A Naturalistic Inquiry. [Tesis doctoral]. Kent State University College of Education, Health, and Human Services; 2016.
8. Hassan R. Professional Identity and Turnover Intention among Staff Nurses in Different. *JNHS*. 2017; 6(4): p. 29 - 37.
9. Chuaqui J, Bettancourt L, Leal V, Aguirre C. La identidad profesional de la enfermería: un análisis cualitativo de la enfermería en Valparaíso. *Chía*. 2014; 14(1): p. 53 - 66.
10. Siccha V. Identidad profesional y desempeño laboral del profesional de enfermería hospital regional Virgen de Fátima. Chachapoyas-2014. [Tesis]. Chachapoyas-Perú: Universidad Nacional Toribio Rodríguez De Mendoza, Escuela profesional de enfermería; 2015.
11. Kabeel A, Mosa S. Relationship between job satisfaction and professional identity among psychiatric nurses. *Egypt Nurs J*. 2017; 14(1): p. 9 - 16.
12. Sabanciogullari S, Dogan S. Relationship between job satisfaction, professional identity and intention to leave the profession among nurses in Turkey. *J Nurs Manag*. 2015; 23(8): p. 1076 – 1085.
13. Mainous A, Rahmanian K, Leoford C, Carek P. Professional Identity, Job Satisfaction, and Commitment of Nonphysician. *Family Medicine*. 2018; 50(10): p. 739 - 745.

14. Barać I, Prlić N, Pluzarić J, Farčić N, Kovacević S. The mediating role of nurses' professional commitment in the relationship between core self-evaluation and job satisfaction. *IJOMEH*. 2018; 31(5): p. 649 – 658.
15. Hsiu H, Pao W, Li L, Whei S, Mei L. Exploring the Relationship Between Professional Commitment and Job Satisfaction Among Nurses. *Workplace Health & Safety*. 2015; 63(9): p. 392 - 398.
16. Gulay C, Meltem S, Esin K. Nurses' views on their profession and job satisfaction: a qualitative study. *Balikesir Saglik Bil Derg*. 2015; 4(2): p. 79 - 84.
17. Vilcarano B, Samaniego N. Estresóres y satisfacción laboral en enfermeras del hospital regional docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión. [Tesis]. Universidad Peruana Los Andes, Facultad de Ciencias de Salud; 2017.
18. Caplin M. Professional identity development in nurses returning for a bsn: a naturalistic inquiry. [Tesis Doctoral]. New York: Yale University, College of Health; 2016.
19. Clements A, Kinman G, Leggetter S, Teoh K, Guppy A. Exploring commitment, professional identity, and support for student nurses. *Nurse Educ Pract*. 2015; 16(1): p. 20 - 26.
20. Clow K, Ricciardelli R, Bartfay J. Attitudes and stereotypes of male and female nurses: The influence of social roles and ambivalent sexism. *Canadian Journal of Behavioural Science*. 2014; 46(3): p. 446 - 455.
21. Willetts G, Clarke D. Constructing nurses' professional identity through social identity theory. *Int J Nurs Pract*. 2014; 20(1): p. 164 - 169.
22. Van I. The impact of a nursing program on the formation of nursing students' professional identity. [Tesis Doctoral]. The Chinese University of Hong Kong, ProQuest LLC; 2014.
23. Nuttman O. Rethinking professional identity in a globalized world. *Clinical Social Work Clinical Social Work*. 2017; 45(1): p. 1 - 9.
24. Mancini R, Caricati L, Panari C, Tonarelli A. Personal and social aspects of professional identity An extension of Marcia's identity status model applied to a sample of university students. *Journal of Vocational Behavior*. 2015; 89(1): p. 140 - 150.
25. Letvak S. Overview and summary: Healthy nurses: Perspectives on caring for ourselves. *OJIN*. 2014; 19(3): p. 145 - 150.
26. Jackson D. Re-conceptualising graduate employability: The importance of pre-professiona identity. *HERDSA*. 2016; 35(5): p. 925 - 939.
27. Hoeve Y, Jansen G, Roodbol P. The nursing profession: Public image, self-concept and professional identity. A discussion paper. *J Adv Nurs*. 2014; 70(2): p. 295 – 309.

28. Abdelhafiz I, Alloubani A, Almatari M. Impact of leadership styles adopted by head nurses on job satisfaction: a comparative study between governmental and private hospitals in Jordan. *J Nurs Manag.* 2015; 23(3): p. 384 – 392.
29. Feather R, Ebright P, Bakas T. Nurse manager behaviors that RNs perceive to affect their job satisfaction. *Nurs Forum.* 2015; 50(2): p. 125 –136.
30. Serafin L, Bjersa K, Doboszynska A. Nurse job satisfaction at a surgical ward - a comparative study between Sweden and Poland. *Med Pr.* 2018; 70(2): p. 155 - 167.
31. Zhang A, Tao H, Ellenbecker C, Liu X. Job satisfaction in mainland China: comparing critical care nurses and general ward nurses. *J Adv Nurs.* 2013; 69(8): p. 1725 - 1736.
32. Wang L, Tao H, Ellenbecker C, Liu X. Job satisfaction, occupational commitment and intent to stay among Chinese nurses: a cross-sectional questionnaire survey. *J Adv Nurs.* 2012; 68(3): p. 539 - 549.
33. Bjørk I, Samdal G, Hansen B, Tørstad S, Hamilton G. Job satisfaction in a Norwegian population of nurses: a questionnaire survey. *Int J Nurs Stud.* 2007; 44(5): p. 747 - 757.
34. Lu H, While A, Barriball K. Job satisfaction and its related factors: a questionnaire survey of hospital nurses in Mainland China. *Int J Nurs Stud.* 2007; 44(4): p. 574 - 588.
35. Ruiz A, Morillo L. *Epidemiología Clínica: Investigación clínica aplicada.* 1st ed. Bogota: Ed. Médica Panamericana; 2004.
36. Martínez M, Briones R, Cortés J. *Metodología de la investigación para el área de la salud.* 2nd ed. Madrid: McGraw-Hill Interamericana; 2013.
37. Argimon J, Jiménez J. *Métodos de Investigación Clínica y Epidemiológica.* 3rd ed. Madrid - España: Elsevier; 2004.
38. Carrasco S. *Metodología de la Investigación Científica.* 1st ed. Lima: San Marcos; 2006.
39. Hoeve Y, Jansen G, Roodbol P. The nursing profession: Public image, self-concept and professional identity. A discussion pape. *J Adv Nurs.* 2014; 70(2): p. 295 – 309.
40. Gutiérrez M, Morais S. Systematization of nursing care and the formation of professional identity. *Rev Bras Enferm.* 2017; 70(2): p. 436 - 441.
41. Heldal F, Kongsvik T, Haland E. Advancing the status of nursing: reconstructing professional nursing identity through patient safety work. *BMC Health Serv Res.* 2019; 19(1): p. 1 - 12.
42. Mousazadeh S, Yektatalab S, Momennasab M, Parvizy S. Impediments to the formation of intensive care nurses' professional identify. *Nurs Ethics.* 2018; 26(6): p. 1873 - 1885.

43. Rasmussen P, Henderson A, Andrew N, Conroy T. Factors Influencing Registered Nurses' Perceptions of Their Professional Identity: An Integrative Literature Review. *J Contin Educ Nurs*. 2018; 49(5): p. 225 - 232.
44. Iwasaki R, Kageyama M, Nagata S. The structure of the perceived professional identity of Japanese public health nurses. *Public Health Nurs*. 2018; 35(3): p. 220 - 227.
45. Delvin M, Braithwaite S, Camargo P. Canadian nurse practitioner's quest for identity: A philosophical perspective. *Int J Nurs Sci*. 2018; 5(2): p. 110 - 114.
46. Zhou H, Jiang F, Rakofsky J, Hu L, Liu T. Job satisfaction and associated factors among psychiatric nurses in tertiary psychiatric hospitals: Results from a nationwide cross-sectional study. *J Adv Nurs*. 2019; 75(12): p. 3619 - 3630.
47. Seren S, Esrefgil G, Yilmazmis F, Bengu N. Role of Job Satisfaction and Work Environment on the Organizational Commitment of Nurses: A Cross-Sectional Study. *Contemp Nurse*. 2019; 55(4 - 5): p. 380 - 390.
48. Kunecka D, Skowron L. The model of professional satisfaction of nursing staff in Poland - brief communication. *Int J Occup Saf Ergon*. 2019; 25(4): p. 646 - 649.
49. Han J, Kang H, Kwon G. Impact of Intelligent Healthscape Quality on Nurse Job Outcomes and Job Satisfaction: A Test of the Moderating Effect of Innovativeness. *J Nurs Manag*. 2019; 17(2): p. 1 - 11.
50. Aloisio L, Baumbusch J, Estabrooks, Bostrom A, Chamberlain S. Factors affecting job satisfaction in long-term care unit managers, directors of care and facility administrators: A secondary analys. *J Nurs Manag*. 2019; 27(8): p. 1764 - 1772.
51. Hao Y, Niu H, Li L, Yue S, Liu X. Measurement of professional identity in Chinese nursing. *International journal of nursing sciences*. 2014; 25(2): p. 137 - 144.

## **ANEXOS**

MATRIZ DE CONSISTENCIA

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

OPERACIONALIZACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

TABLAS DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

OFICIO DE PRESENTACIÓN A LA MICRO RED DE SALUD - CHILCA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD

VALIDEZ DE JUICIO DE EXPERTO

10.FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

ANEXO 1:

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

TÍTULO: “IDENTIDAD PROFESIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DE LA MICRORED DE SALUD CHILCA, 2019

AUTORAS: Pérez Veli, Lisbeth Karina  
Quincho Vargas, Mayumi Yadira”

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	TIPO, NIVEL Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	VARIABLE(S) DE INVESTIGACIÓN	MÉTODO
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cuál es la relación entre la identidad profesional y la satisfacción laboral en enfermeras de la micro red de salud Chilca en el 2019?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b> 1. ¿Cuál es la relación entre la identidad profesional referente al agrado con la carrera, y la satisfacción laboral en enfermeras de la micro red de salud Chilca en el 2019? 2. ¿Cuál es la relación entre la identidad profesional referente a la concordancia profesional, y la satisfacción laboral en enfermeras de la micro red de salud Chilca en el 2019? 3. ¿Cuál es la relación entre la identidad profesional referente al encauzamiento profesional, y la satisfacción laboral en enfermeras de la micro red de salud Chilca en el 2019? 4. ¿Cuál es la relación entre la identidad profesional referente a la implicación con el rol, y la satisfacción laboral en enfermeras de la micro red de salud Chilca en el 2019? 5. ¿Cuál es la relación entre la identidad profesional c referente al talento en la carrera, y la satisfacción laboral en enfermeras de la micro red de salud Chilca en el 2019?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la relación entre la identidad profesional y la satisfacción laboral en enfermeras de la micro red de salud Chilca en el 2019</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> 1. Establecer la relación entre la identidad profesional referente al agrado con la carrera, y la satisfacción laboral en enfermeras de la micro red de salud Chilca en el 2019 2 Establecer la relación entre la identidad profesional referente a la concordancia profesional, y la satisfacción laboral en enfermeras de la micro red de salud Chilca en el 2019 3. Establecer la relación entre la identidad profesional referente al encauzamiento profesional, y la satisfacción laboral en enfermeras de la micro red de salud Chilca en el 2019 4. Establecer la relación entre la identidad profesional referente a la implicación con el rol, y la satisfacción laboral en enfermeras de la micro red de salud Chilca en el 2019 5. Establecer la relación entre la identidad profesional referente al talento en la carrera, y la satisfacción laboral en enfermeras de la micro red de salud Chilca en el 2019</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> La relación entre la identidad profesional y la satisfacción laboral es que: a mejor identidad profesional; mayor satisfacción laboral en enfermeras de la micro red de salud Chilca en el 2019</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b> <b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b> 1. La relación entre la identidad profesional referente al agrado con la carrera y la satisfacción laboral es que: a mejor identidad profesional concerniente al agrado con la carrera; mayor satisfacción laboral en enfermeras de la micro red de salud Chilca en el 2019 2. La relación entre la identidad profesional referente a la concordancia profesional y la satisfacción laboral es que: a mejor identidad profesional concerniente a la concordancia profesional; mayor satisfacción laboral en enfermeras de la micro red de salud Chilca en el 2019 3. La relación entre la identidad profesional referente al encauzamiento profesional y la satisfacción laboral es que: a mejor identidad profesional concerniente al encauzamiento profesional; mayor satisfacción laboral en enfermeras de la micro red de salud Chilca en el 2019 4. La relación entre la identidad profesional referente a la implicación con el rol y la satisfacción laboral es que: a mejor identidad profesional concerniente a la implicación con el rol; mayor satisfacción laboral en enfermeras de la micro red de salud Chilca en el 2019 5. La relación entre la identidad profesional referente al talento en la carrera y la satisfacción laboral es que: a mejor identidad profesional concerniente al talento en la carrera; mayor satisfacción laboral en enfermeras de la micro red de salud Chilca en el 2019</p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> La investigación a realizar será: aplicada, cuantitativa, transversal, observacional. Aplicada, porque los conocimientos que se pretenden generar tienen propósito y valor práctico; se concibe que la identidad profesional puede incrementar la satisfacción laboral. Cuantitativa, a pesar que las variables son de tipo ordinal, serán transformadas a una escala de razón y proporción; dicho de otra manera, se hará una asignación de magnitudes numéricas a hechos cualitativos, para procesarlos con mayor objetividad y rigurosidad metodológica. Transversal, los datos serán recolectados en un solo momento y en una única vez. Observacional, los investigadores se restringirán a examinar los datos tal como aparecen en la realidad.</p> <p><b>NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN</b> El estudio a realizar es de nivel correlacional, porque se evaluarán dos variables y se determinará si existe relación estadística entre ambas (correlación); también se presume que la correspondencia entre estas variables no es casual, además no se hará ninguna manipulación de las variables</p> <p><b>DISEÑO</b> El estudio responde al siguiente esquema:</p> <p>Donde: M= Muestra O<sub>1</sub>= Conjunto de datos en referencia a la identidad profesional O<sub>2</sub>= Conjunto de datos en referencia a la satisfacción laboral R= Relación existente entre ambas variables.</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b> identidad profesional</p> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b> satisfacción laboral</p> <p><b>VARIABLES DE INTERVINIENTES:</b> Edad Sexo Estado civil Número de hijos</p>	<p><b>POBLACIÓN</b> La población de referencia serán 153 enfermeras que laboran en los diferentes establecimientos de la micro red de salud Chilca y que cumplen con los siguientes criterios de inclusión y exclusión.</p> <p><b>MUESTRA</b> Para prevenir posibles pérdidas de elementos de la muestra por diversos motivos, consideraremos a 105 enfermeras que laboran en la micro red de salud Chilca en el 2019.</p> <p><b>PARA VALORAR LA IDENTIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA</b> Se utilizará como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario denominado “CUESTIONARIO DE IDENTIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA” que es una adaptación del Professional Identity Scale for Nursing (PISN).”</p> <p><b>PARA VALORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL</b> La técnica a utilizarse es la encuesta y el instrumento que se utilizará será el Cuestionario de Satisfacción Laboral en Enfermería, el que fue elaborado para fines de esta investigación en base al instrumento Minnesota Satisfaction Questionnaire – MSQ. Este cuestionario considera 61 ítems distribuidos en cuatro categorías, que son: satisfacción por el nivel de realización profesional, satisfacción con las relaciones interpersonales, satisfacción con la organización y funcionamiento del hospital y satisfacción con los ingresos y reconocimientos.</p>

ANEXO 02: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE: IDENTIDAD PROFESIONAL

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TIPO DE VARIABLE	ESCALA
Identidad profesional	Es el conjunto de atributos que permiten a la enfermera reconocerse a sí misma como integrante de un gremio profesional y realizar actividades en un contexto laboral, otorgando a la enfermera reconocimiento social que lo distingue de otros profesionales.	Son los datos obtenidos tras la aplicación del "CUESTIONARIO DE IDENTIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA" a las enfermeras de la micro red de salud Chilca	AGRADO CON LA CARRERA	Interés por estar actualizado	Aprovechas cualquier espacio de tiempo para leer algo relacionado con la carrera	Cualitativo ordinal	Ordinal convertido a escala de razón/proporción por la asignación de valores numéricos a las opciones de respuesta de la escala y por los baremos
				Interés por desarrollarse	Quisieras tener más tiempo libre para adquirir más conocimiento y experticia en algunos aspectos de la carrera		
				Tendencia a la concentración	Cuando estas realizando labores de la carrera alcanzas un elevado nivel de concentración		
				Orientación a la innovación	Buscas siempre la innovación en la labores de la carrera		
				Resultados académicos favorables	Tienes buenos resultados académicos, en las áreas de carrera que te apasionan		
				Previsto y planificación	Tienen todo previsto y planificado en tu labor profesional cotidiana		
				Resolución exitosa de problemas	Resuelves de forma exitosa los problemas de enfermería		
				Voluntariedad en las intervenciones	Si se requiere la participación de un profesional de enfermería te ofrecerías como voluntaria (o)		
				Vínculos gratificantes	Te resulta grato relacionarte con otros profesionales de enfermería		
				Propensión a asumir responsabilidades	Aceptas con facilidad nuevas responsabilidades		
				Satisfacción por el mando	Te proporciona clara satisfacción la posibilidad de dirigir personas y recursos vinculados a la carrera		
				Buen ánimo en las labores	Te anima; el hecho, de cumplir con tus labores profesionales		
				Ímpetu por las metas	Te atrae fuertemente conseguir los propósitos profesionales marcados		
			Idoneidad para la labores	No podrías desempeñar otra actividad fuera del ámbito de la carrera con tanta idoneidad			
CONCORDANCIA PROFESIONAL	Condición científica	Para ser enfermera se requiere tener un cuerpo de conocimientos propios de la carrera basada en conocimientos científicos.					



				Nivel académico	Para ser enfermera se requiere de una formación educativa de alto nivel		
				Exclusividad	La enfermera posee competencias exclusivas que otros profesionales no las poseen		
				Actualización continua	La enfermera lleva una actualización continua de sus competencias profesionales		
				Organización y regulación	La profesión de enfermería está bien organizada y regulada		
				Control endógeno	El ejercicio de la enfermería está bien controlada por las propias enfermeras		
				Adherencia a un código de ética	Las enfermeras ajustan sus conductas personales y profesionales cotidianas a un código de ética de la profesión		
				Autonomía	Las enfermeras realizan determinadas actividades con autonomía, las que continuamente se van ampliando		
				Intervención imprescindible	La acción de enfermería es imprescindible para la sociedad		
				Imagen positiva	Te genera buena imagen mostrarte como enfermera		
				Logro de propósitos	La enfermería alcanza sus propósitos aunque existan oposiciones		
				Experticia	La enfermería resuelve problemas difíciles con sus intervenciones		
				Utilidad social	La enfermería permite alcanzar las metas de salud en la sociedad		
				Solución de imprevistos	La enfermería maneja eficazmente acontecimientos inesperados en la práctica profesional		
				Solvencia	La enfermería posee suficientes fundamentos para resolver problemas de salud dentro de su ámbito de intervención		
				Mejoría de la imagen	En los últimos años la profesión de enfermería ha mejorado su imagen ante la sociedad		
				Ascenso en el reconocimiento	En los últimos años la profesión de enfermería ha mejorado su reconocimiento por parte de los pacientes		
				Ascenso en la valoración	En los últimos años la profesión de enfermería ha mejorado su valoración por parte del resto de profesionales sanitarios		
				Avance en jerarquía	En los últimos años la profesión de enfermería ha accedido a puestos y cargos de mayor jerarquía		
				Mejoría de la retribución económica	En los últimos años la profesión de enfermería ha mejorado su nivel de retribución económica		

				Ascenso de las competencias	En los últimos años la profesión de enfermería ha mejorado sus competencias		
			ENCAUZAMIENTO PROFESIONAL	Predilección por la historia profesional	Se interesa por obtener información precisa sobre la historia de la profesión		
				Interés por aspectos legales y normativos	Se interesa por obtener información precisa sobre la formalización de la profesión y otros aspectos legales y normativos		
				Predilección por las teóricas	Siempre le han interesado los postulados de las teóricas de la enfermería		
				Afición por los nuevos enfoques	Se interesa por los nuevos enfoques y modelos teóricos de la enfermería		
				Intención de plantear nuevos enfoques	Ha tenido la idea de plantear un nuevo enfoque o modelo de atención de enfermería		
				Búsqueda de la trascendencia	Mantiene la esperanza de llegar a ser un profesional de gran reconocimiento en la carrera		
				IMPLICACIÓN CON EL ROL	Cuidados por etapas de vida	En su labor profesional diaria; realiza o contribuye con la realización de: promoción/prevenición/recuperación/rehabilitación, de la salud de las personas por medio de los cuidados enfermeros en todas las etapas de vida	
			Cuidado a la familia		En su labor profesional diaria; realiza o contribuye con la realización de: promoción/prevenición/recuperación, de la salud familiar por medio de la atención de enfermería		
			Atención a la comunidad		En su labor profesional diaria; realiza o contribuye con la realización de: promoción/prevenición/recuperación, de la salud comunitaria por medio de las atención de enfermería		
			Gestiona cuidados		Gestiona los cuidados de enfermería a todo nivel		
			Genera nuevos conocimiento		Genera nuevos conocimiento para mejorar los cuidados de enfermería		
			Forma nuevos profesionales		Forma nuevos profesionales de enfermería		
			TALENTO EN LA CARRERA		Facilidad de adaptación	Tienes facilidad para adaptarte a las nuevas situaciones en el ejercicio de la carrera	
				Usa eficiente de recursos	Distribuyes y usas los recursos de la forma más eficiente en tus actividades profesionales		
				Trabajo en equipo	Prefieres trabajar en equipos conformados por profesionales de enfermería		
				Capacidad de negociación	Te resulta más fácil negociar con profesionales de enfermería		

				Intuición de necesidades	Puedes intuir las necesidades de los pacientes y prever acciones		
				Destacar por los resultados	Obtienes mejores resultados que los demás en la práctica profesional		
				Rendimiento en la adversidad	Mantienes tu rendimiento habitual, aun cuando la situación es adversa y conflictiva		
				Desenvoltura ante la tensión	Actúas con desenvoltura y firmeza en las situaciones de tensión		
				Armonización de acciones	Armonizas tus acciones con las de otros profesionales de salud		
				Especial capacidad de trato	Sientes que tienes la capacidad especial para tratar con el paciente (hacerle entender, escucharlo, tranquilizarlo, alentarlo, acompañarlo)		
				Persuasión	Eres capaz de hacer que los demás acepten tus ideas y propuestas		
				Irradiación de confianza	Percibes que los demás confían en ti, siempre te ven como un apoyo		
				Sugestión	Te resulta más práctico utilizar la persuasión en el logro de tus propósitos que provocar hostilidades		
				Suscitar simpatía	Percibes que suscitas simpatía en los demás		
				Soluciones nuevas y originales.	En tu trabajo, habitualmente encuentras soluciones nuevas y originales.		
				Auto superación de problemas	Ante cualquier dificultad, consigues superar tus problemas sin necesidad de recurrir a tus superiores		

VARIABLE DEPENDIENTE: SATISFACCIÓN LABORAL

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TIPO DE VARIABLE	ESCALA
Satisfacción laboral	Estado emocional, sentimiento y actitud en respuesta a una comparación entre expectativas, necesidades o resultados actuales del puesto y las prestaciones que el trabajo ofrece realmente.	Son los datos obtenidos tras la aplicación del "CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA" a las personas adultas mayores adscritas a determinado Centro de Salud	SATISFACCIÓN POR EL NIVEL DE REALIZACIÓN PROFESIONAL	Creatividad, disfrute, iniciativa y desarrollo	Agrado con la posibilidad de creatividad, disfrute, iniciativa y desarrollo que le ofrece la carrera	Cualitativo ordinal	Ordinal convertido a escala de razón/proporción por la asignación de valores numéricos a las opciones de respuesta de la escala y por los baremos
				Libertad y autonomía y reconocimiento social	Agrado con la libertad, autonomía y reconocimiento social que le ofrece la carrera		
				Rutina, esfuerzo y tensión	Agrado con la rutina, esfuerzo y tensión que tiene que sobrellevar con la carrera		
				Ambiente, tiempo disponible y control	Agrado con el ambiente, tiempo disponible y control que le permite la carrera		
				Utilidad, juicio profesional, especialización	Agrado con la utilidad, juicio profesional y especialización que le otorga la carrera		
				Aplicación de conocimientos	Agrado con la aplicación de conocimientos, autonomía, cargos y funciones independientes que le permite la carrera		
			SATISFACCIÓN CON LAS RELACIONES INTERPERSONALES	Autonomía, cargos y funciones independientes	Agrado con la posibilidad de creatividad, disfrute, iniciativa y desarrollo que le ofrece la carrera		
				Respeto, amabilidad, colaboración y confianza	Simpatía con el respeto, amabilidad, colaboración y confianza que le otorga la carrera		
				Aceptación, satisfacción, gratitud y amistad	Simpatía con aceptación, satisfacción, gratitud y amistad que le facilita la carrera		
				Compañerismo, reconocimiento y respaldo.	Simpatía con el compañerismo, reconocimiento y respaldo que le facilita la carrera.		
				Cortesía, consideración y cumplimiento	Simpatía con la cortesía, consideración y cumplimiento que le condesciende la carrera		
				Problemas, presiones y resistencias	Simpatía con los problemas, presiones y resistencias que sobrelleva en la carrera		
			SATISFACCIÓN CON LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL HOSPITAL	Ayuda, participación y colaboración	Simpatía con la ayuda, participación y colaboración que le facilita la carrera		
				Visión, misión, propósitos y procesos	Complacencia con la visión, misión, propósitos y procesos		
			Organización, desarrollo institucional y coordinación	Complacencia con la organización, desarrollo institucional y coordinación			

				Diálogo, colaboración, trabajo en equipo	Complacencia con el diálogo, colaboración, trabajo en equipo		
				Recursos materiales, tecnología	Complacencia con los recursos materiales y la tecnología		
				Liderazgo, innovación y capacitación	Complacencia con el liderazgo, innovación y capacitación		
				Reconocimientos, incentivos, beneficios	Complacencia con los reconocimientos, incentivos, beneficios		
				Supervisión, inspección, limpieza y salubridad	Complacencia con la supervisión, inspección, limpieza y salubridad		
				Iluminación, ventilación y temperatura	Complacencia con la iluminación, ventilación y temperatura		
			SATISFACCIÓN CON LOS INGRESOS Y RECONOCIMIENTOS	Salario, incentivos y reconocimientos	Contentamiento con el salario, incentivos y reconocimientos		
				Ascensos y calificaciones	Contentamiento con los ascensos y calificaciones		
				Compensaciones y gratificaciones	Contentamiento con las compensaciones y gratificaciones		

ANEXO 03: OPERACIONALIZACIÓN DE INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO DE IDENTIDAD PROFESIONAL

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	POSIBLES VALORES
Identidad profesional	AGRADO CON LA CARRERA	Interés por estar actualizado	Aprovechas cualquier espacio de tiempo para leer algo relacionado con la carrera	Totalmente en desacuerdo = 0 Parcialmente en desacuerdo = 1 Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo = 2 Parcialmente de acuerdo = 3 Totalmente de acuerdo = 4
		Interés por desarrollarse	Quisieras tener más tiempo libre para adquirir más conocimiento y experticia en algunos aspectos de la carrera	
		Tendencia a la concentración	Cuando estas realizando labores de la carrera alcanzas un elevado nivel de concentración	
		Orientación a la innovación	Buscas siempre la innovación en la labores de la carrera	
		Resultados académicos favorables	Tienes buenos resultados académicos, en las áreas de carrera que te apasionan	
		Previsto y planificación	Tienen todo previsto y planificado en tu labor profesional cotidiana	
		Resolución exitosa de problemas	Resuelves de forma exitosa los problemas de enfermería	
		Voluntariedad en las intervenciones	Si se requiere la participación de un profesional de enfermería te ofrecerte como voluntaria (o)	
		Vínculos gratificantes	Te resulta grato relacionarte con otros profesionales de enfermería	
		Propensión a asumir responsabilidades	Aceptas con facilidad nuevas responsabilidades	
		Satisfacción por el mando	Te proporciona clara satisfacción la posibilidad de dirigir personas y recursos vinculados a la carrera	
		Buen ánimo en las labores	Te anima; el hecho, de cumplir con tus labores profesionales	
		Ímpetu por las metas	Te atrae fuertemente conseguir los propósitos profesionales marcados	
	Idoneidad para la labores	No podrías desempeñar otra actividad fuera del ámbito de la carrera con tanta idoneidad		
	CONCORDANCIA PROFESIONAL	Condición científica	Para ser enfermera se requiere tener un cuerpo de conocimientos propios de la carrera basada en conocimientos científicos.	
		Nivel académico	Para ser enfermera se requiere de una formación educativa de alto nivel	
		Exclusividad	La enfermera posee competencias exclusivas que otros profesionales no las poseen	
		Actualización continua	La enfermera lleva una actualización continua de sus competencias profesionales	
		Organización y regulación	La profesión de enfermería está bien organizada y regulada	
Control endógeno		El ejercicio de la enfermería está bien controlada por las propias enfermeras		
Adherencia a un código de ética		Las enfermeras ajustan sus conductas personales y profesionales cotidianas a un código de ética de la profesión		
Autonomía		Las enfermeras realizan determinadas actividades con autonomía, las que continuamente se van ampliando		
	Intervención imprescindible	La acción de enfermería es imprescindible para la sociedad		

		Imagen positiva	Te genera buena imagen mostrarte como enfermera
		Logro de propósitos	La enfermería alcanza sus propósitos aunque existan oposiciones
		Experticia	La enfermería resuelve problemas difíciles con sus intervenciones
		Utilidad social	La enfermería permite alcanzar las metas de salud en la sociedad
		Solución de imprevistos	La enfermería maneja eficazmente acontecimientos inesperados en la práctica profesional
		Solvencia	La enfermería posee suficientes fundamentos para resolver problemas de salud dentro de su ámbito de intervención
		Mejoría de la imagen	En los últimos años la profesión de enfermería ha mejorado su imagen ante la sociedad
		Ascenso en el reconocimiento	En los últimos años la profesión de enfermería ha mejorado su reconocimiento por parte de los pacientes
		Ascenso en la valoración	En los últimos años la profesión de enfermería ha mejorado su valoración por parte del resto de profesionales sanitarios
		Avance en jerarquía	En los últimos años la profesión de enfermería ha accedido a puestos y cargos de mayor jerarquía
		Mejoría de la retribución económica	En los últimos años la profesión de enfermería ha mejorado su nivel de retribución económica
	Ascenso de las competencias	En los últimos años la profesión de enfermería ha mejorado sus competencias	
	ENCAUZAMIENTO O PROFESIONAL	Predilección por la historia profesional	Se interesa por obtener información precisa sobre la historia de la profesión
		Interés por aspectos legales y normativos	Se interesa por obtener información precisa sobre la formalización de la profesión y otros aspectos legales y normativos
		Predilección por las teóricas	Siempre le han interesado los postulados de las teóricas de la enfermería
		Afición por los nuevos enfoques	Se interesa por los nuevos enfoques y modelos teóricos de la enfermería
		Intención de plantear nuevos enfoques	Ha tenido la idea de plantear un nuevo enfoque o modelo de atención de enfermería
		Búsqueda de la trascendencia	Mantiene la esperanza de llegar a ser un profesional de gran reconocimiento en la carrera
	IMPLICACIÓN CON EL ROL	Cuidados por etapas de vida	En su labor profesional diaria; realiza o contribuye con la realización de: promoción/prevención/recuperación/rehabilitación, de la salud de las personas por medio de los cuidados enfermeros en todas las etapas de vida
		Cuidado a la familia	En su labor profesional diaria; realiza o contribuye con la realización de: promoción/prevención/recuperación, de la salud familiar por medio de la atención de enfermería
		Atención a la comunidad	En su labor profesional diaria; realiza o contribuye con la realización de: promoción/prevención/recuperación, de la salud comunitaria por medio de las atención de enfermería
		Gestiona cuidados	Gestiona los cuidados de enfermería a todo nivel
		Genera nuevos conocimiento	Genera nuevos conocimiento para mejorar los cuidados de enfermería
Forma nuevos profesionales		Forma nuevos profesionales de enfermería	

TALENTO EN LA CARRERA	Facilidad de adaptación	Tienes facilidad para adaptarte a las nuevas situaciones en el ejercicio de la carrera
	Usa eficiente de recursos	Distribuyes y usas los recursos de la forma más eficiente en tus actividades profesionales
	Trabajo en equipo	Prefieres trabajar en equipos conformados por profesionales de enfermería
	Capacidad de negociación	Te resulta más fácil negociar con profesionales de enfermería
	Intuición de necesidades	Puedes intuir las necesidades de los pacientes y prever acciones
	Destacar por los resultados	Obtienes mejores resultados que los demás en la práctica profesional
	Rendimiento en la adversidad	Mantienes tu rendimiento habitual, aun cuando la situación es adversa y conflictiva
	Desenvoltura ante la tensión	Actúas con desenvoltura y firmeza en las situaciones de tensión
	Armonización de acciones	Armonizas tus acciones con las de otros profesionales de salud
	Especial capacidad de trato	Sientes que tienes la capacidad especial para tratar con el paciente (hacerle entender, escucharlo, tranquilizarlo, alentarlo, acompañarlo)
	Persuasión	Eres capaz de hacer que los demás acepten tus ideas y propuestas
	Irradiación de confianza	Percibes que los demás confían en ti, siempre te ven como un apoyo
	Sugestión	Te resulta más práctico utilizar la persuasión en el logro de tus propósitos que provocar hostilidades
	Suscitar simpatía	Percibes que suscitas simpatía en los demás
Soluciones nuevas y originales.	En tu trabajo, habitualmente encuentras soluciones nuevas y originales.	
Auto superación de problemas	Ante cualquier dificultad, consigues superar tus problemas sin necesidad de recurrir a tus superiores	



## CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERÍA

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	POSIBLES VALORES
Satisfacción laboral	SATISFACCIÓN POR EL NIVEL DE REALIZACIÓN PROFESIONAL	Ser creativa y disfrutar de mi trabajo	Las posibilidades que me ofrece la carrera para ser creativa y disfrutar de mi trabajo	Muy insatisfecho = 0 Bastante insatisfecho = 1 Algo insatisfecho = 2 Indiferente = 3 Algo satisfecho = 4 Bastante satisfecho = 5 Muy satisfecho = 6
		Ejecutar iniciativas y desarrollar mis capacidades	Las oportunidades que tengo para ejecutar iniciativas y desarrollar mis capacidades	
		Libertad y autonomía	La libertad y autonomía que me ofrece la profesión para tomar decisiones	
		Rutina cotidiana	La rutina cotidiana de la carrera	
		Capacidad para actuar	La capacidad para actuar por iniciativa propia	
		Esfuerzo y tensión	El esfuerzo y tensión que exige mi trabajo	
		Reconocimiento social	El reconocimiento social que percibo por ser profesional de salud	
		Medio en el que trabajo	El medio en el que realizo mi trabajo	
		Tiempo que dispongo	El tiempo que dispongo para cumplir bien con mis funciones	
		Control que ejerzo	El control que ejerzo en mi trabajo	
		Oportunidad de ser útil	La oportunidad de ser útil a los demás	
		Oportunidad de desarrollarme	La oportunidad de desarrollarme en el área que más me gusta	
		Oportunidad de especializarme	La oportunidad que tengo de especializarme	
		Oportunidad de asumir cargos	La oportunidad de asumir cargos y roles importantes	
		Oportunidad para aplicar conocimientos	La oportunidad para aplicar todos mis conocimientos y demostrar todas mis habilidades	
		Juicio para solucionar problemas	La consideración de mi juicio profesional para solucionar problemas	
		Oportunidad de ser independiente	La oportunidad de desempeñar funciones de forma independiente	
	Desarrollo profesional alcanzado	El nivel de desarrollo profesional que he alcanzado		
	SATISFACCIÓN CON LAS RELACIONES INTERPERSONALES	Respeto y amabilidad	El respeto y amabilidad que muestran los pacientes hacia las enfermeras	
		Colaboración y confianza	La colaboración y confianza de los pacientes con el profesional de salud	
		Aceptación entre los pacientes	El grado de aceptación que tengo entre los pacientes	
		Satisfacción y gratitud	La satisfacción y gratitud que muestran los pacientes por los cuidados	
		Amistad y compañerismo	La amistad y compañerismo con mis colegas del servicio	
		Prestigio entre mis colegas	El prestigio que poseo entre mis colegas	
		Relaciones con mis colegas	Las relaciones con mis colegas fuera de ambiente hospitalario	
		Respaldo de las enfermeras	El respaldo que tengo de las enfermeras de mi servicio	
		Confianza y conformidad	La confianza y conformidad con mi desempeño en el servicio	
Cortesía y colaboración		La cortesía y colaboración de las enfermeras con otros profesionales de salud		
Consideración de los aportes	La consideración de los aportes de cada uno por el bien del servicio			
Cumplimiento y celo por el trabajo	El grado de cumplimiento y celo por el trabajo bien hecho por las enfermeras del servicio			
Problemas, presiones y resistencias	Los problemas, presiones y resistencias entre las enfermeras del servicio			
Clima laboral predominante	El clima laboral predominante entre las colegas			

	Ayuda que recibo	La ayuda que recibo de mis colegas		
	Participación de los familiares	La participación de los familiares en la solución de los problemas del paciente		
	Colaboración de familiares	La colaboración que prestan los familiares al trabajo de las enfermeras		
	Satisfacción y gratitud por recuperación	La satisfacción y gratitud que muestran los familiares por la recuperación del paciente		
SATISFACCIÓN CON LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL HOSPITAL	La visión, misión	La visión, misión y propósitos del hospital		
	La organización	La organización del hospital		
	La sistematización de los procesos	La sistematización de los procesos en el hospital		
	El proyecto de desarrollo	El proyecto de desarrollo institucional		
	La organización de los servicios	La organización de los servicios		
	La coordinación	La coordinación de todo el personal de salud		
	La dinámica	La dinámica de las reuniones		
	El diálogo y colaboración	El diálogo y colaboración del equipo de salud		
	La disponibilidad de recursos	La disponibilidad de recursos materiales (espacios, equipos, instalaciones, etc.)		
	La disponibilidad de tecnología	La disponibilidad de recursos tecnológicos (monitores, bombas de infusión, etc.)		
	El liderazgo	El liderazgo que ejercen las jefaturas y dirección		
	La estructura organizativa	En general, la estructura organizativa del hospital me produce un nivel de satisfacción.		
	El implantar nuevas tecnologías	La preocupación por implantar nuevas tecnologías, sugerir actividades, motivar el trabajo, etc.		
	El sistema de capacitación	El sistema de capacitación y perfeccionamiento		
	El sistema de reconocimientos	El sistema de reconocimientos e incentivos		
	El sistema de supervisión	El sistema de supervisión e inspección		
	SATISFACCIÓN CON LOS INGRESOS Y RECONOCIMIENTOS	Limpieza, higiene	Limpieza, higiene y salubridad	
		Iluminación, ventilación	Iluminación, ventilación y temperatura	
Beneficios sociales		Sistema de beneficios sociales		
Salario que recibe		Salario que recibe por su trabajo en el hospital		
Sistema de incentivos		Sistema de incentivos del hospital		
Reconocimientos		Reconocimientos que otorga el hospital		
Sistema de ascensos		Sistema de ascensos y calificaciones en el hospital		
Compensaciones	Compensaciones que otorga el hospital			
Gratificaciones	Gratificaciones que da el hospital			

## ANEXO 04: INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

### INFORMACIÓN GENERAL

---

#### INFORMACIÓN GENERAL

---

1. EDAD (años):.....
2. SEXO:  (0) FEMENINO  (1) MASCULINO
  
3. NÚMERO DE HIJOS: .....
4. ESTADO CIVIL  

<input type="checkbox"/> (0) CASADO(A)	<input type="checkbox"/> (1) SOLTERO (A)
<input type="checkbox"/> (2) VIUDO(A)	<input type="checkbox"/> (3) DIVORCIADO (A)
<input type="checkbox"/> (4) CONVIVIENTE	
5. TIEMPO DE EJERCICIO PROFESIONAL:.....
6. ¿TIENE OTRA OCUPACIÓN LABORAL? .....
- SI  .....NO  .....¿Cuál?.....

# CUESTIONARIO DE IDENTIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA

Basado en el "Professional Identity Scale for Nursing (PISN)" - Hao Y, 2014 (51)

A continuación, se hacen afirmaciones relacionadas a su labor profesional en enfermería, por favor marque la opción que más se aproxima a su situación personal. No existen respuestas correctas ni incorrectas; la aplicación del cuestionario es anónimo, responda con toda veracidad.

Opciones de respuesta

TOTALMENTE EN DESACUERDO	PARCIALMENTE EN DESACUERDO	NI DEACUERDO/NI EN DESACUERDO	PARCIALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
0	1	2	3	4

<b>AGRADO CON LA CARRERA</b>						
1	Aprovechas cualquier espacio de tiempo para leer algo relacionado con la carrera	0	1	2	3	4
2	Quisieras tener más tiempo libre para adquirir más conocimiento y experticia en algunos aspectos de la carrera	0	1	2	3	4
3	Cuando estas realizando labores de la carrera alcanzas un elevado nivel de concentración	0	1	2	3	4
4	Buscas siempre la innovación en la labores de la carrera	0	1	2	3	4
5	Tienes buenos resultados académicos, en las áreas de carrera que te apasionan	0	1	2	3	4
6	Tienen todo previsto y planificado en tu labor profesional cotidiana	0	1	2	3	4
7	Resuelves de forma exitosa los problemas de enfermería	0	1	2	3	4
8	Si se requiere la participación de un profesional de enfermería te ofrecerte como voluntaria (o)	0	1	2	3	4
9	Te resulta grato relacionarte con otros profesionales de enfermería	0	1	2	3	4
10	Aceptas con facilidad nuevas responsabilidades	0	1	2	3	4
11	Te proporciona clara satisfacción la posibilidad de dirigir personas y recursos vinculados a la carrera	0	1	2	3	4
12	Te anima; el hecho, de cumplir con tus labores profesionales	0	1	2	3	4
13	Te atrae fuertemente conseguir los propósitos profesionales marcados	0	1	2	3	4
14	No podrías desempeñar otra actividad fuera del ámbito de la carrera con tanta idoneidad	0	1	2	3	4

<b>CONCORDANCIA PROFESIONAL</b>						
15	Para ser enfermera se requiere tener un cuerpo de conocimientos propios de la carrera basada en conocimientos científicos.	0	1	2	3	4
16	Para ser enfermera se requiere de una formación educativa de alto nivel	0	1	2	3	4
17	La enfermera posee competencias exclusivas que otros profesionales no las poseen	0	1	2	3	4
18	La enfermera lleva una actualización continua de sus competencias profesionales	0	1	2	3	4
19	La profesión de enfermería está bien organizada y regulada	0	1	2	3	4
20	El ejercicio de la enfermería está bien controlada por las propias enfermeras	0	1	2	3	4
21	Las enfermeras ajustan sus conductas personales y profesionales cotidianas a un código de ética de la profesión	0	1	2	3	4
22	Las enfermeras realizan determinadas actividades con autonomía, las que continuamente se van ampliando	0	1	2	3	4
23	La acción de enfermería es imprescindible para la sociedad	0	1	2	3	4
24	Te genera buena imagen mostrarte como enfermera	0	1	2	3	4
25	La enfermería alcanza sus propósitos aunque existan oposiciones	0	1	2	3	4
26	La enfermería resuelve problemas difíciles con sus intervenciones	0	1	2	3	4
27	La enfermería permite alcanzar las metas de salud en la sociedad	0	1	2	3	4
28	La enfermería maneja eficazmente acontecimientos inesperados en la práctica profesional	0	1	2	3	4
29	La enfermería posee suficientes fundamentos para resolver problemas de salud dentro de su ámbito de intervención	0	1	2	3	4
30	En los últimos años la profesión de enfermería ha mejorado su imagen ante la sociedad	0	1	2	3	4

31	En los últimos años la profesión de enfermería ha mejorado su reconocimiento por parte de los pacientes	0	1	2	3	4
32	En los últimos años la profesión de enfermería ha mejorado su valoración por parte del resto de profesionales sanitarios	0	1	2	3	4
33	En los últimos años la profesión de enfermería ha accedido a puestos y cargos de mayor jerarquía	0	1	2	3	4
34	En los últimos años la profesión de enfermería ha mejorado su nivel de retribución económica	0	1	2	3	4
35	En los últimos años la profesión de enfermería ha mejorado sus competencias	0	1	2	3	4

### ENCAUZAMIENTO PROFESIONAL

36	Se interesa por obtener información precisa sobre la historia de la profesión	0	1	2	3	4
37	Se interesa por obtener información precisa sobre la formalización de la profesión y otros aspectos legales y normativos	0	1	2	3	4
38	Siempre le han interesado los postulados de las teóricas de la enfermería	0	1	2	3	4
39	Se interesa por los nuevos enfoques y modelos teóricos de la enfermería	0	1	2	3	4
40	Ha tenido la idea de plantear un nuevo enfoque o modelo de atención de enfermería	0	1	2	3	4
41	Mantiene la esperanza de llegar a ser un profesional de gran reconocimiento en la carrera	0	1	2	3	4

### IMPLICACIÓN CON EL ROL

42	En su labor profesional diaria; realiza o contribuye con la realización de: promoción/prevenición/recuperación/rehabilitación, de la salud de las personas por medio de los cuidados enfermeros en todas las etapas de vida	0	1	2	3	4
43	En su labor profesional diaria; realiza o contribuye con la realización de: promoción/prevenición/recuperación, de la salud familiar por medio de la atención de enfermería	0	1	2	3	4
44	En su labor profesional diaria; realiza o contribuye con la realización de: promoción/prevenición/recuperación, de la salud comunitaria por medio de las atención de enfermería	0	1	2	3	4
45	Gestiona los cuidados de enfermería a todo nivel	0	1	2	3	4
46	Genera nuevos conocimiento para mejorar los cuidados de enfermería	0	1	2	3	4
47	Forma nuevos profesionales de enfermería	0	1	2	3	4

<b>TALENTO EN LA CARRERA</b>						
48	Tienes facilidad para adaptarte a las nuevas situaciones en el ejercicio de la carrera	0	1	2	3	4
49	Distribuyes y usas los recursos de la forma más eficiente en tus actividades profesionales	0	1	2	3	4
50	Prefieres trabajar en equipos conformados por profesionales de enfermería	0	1	2	3	4
51	Te resulta más fácil negociar con profesionales de enfermería	0	1	2	3	4
52	Puedes intuir las necesidades de los pacientes y prever acciones	0	1	2	3	4
53	Obtienes mejores resultados que los demás en la práctica profesional	0	1	2	3	4
54	Mantienes tu rendimiento habitual, aun cuando la situación es adversa y conflictiva	0	1	2	3	4
55	Actúas con desenvoltura y firmeza en las situaciones de tensión	0	1	2	3	4
56	Armonizas tus acciones con las de otros profesionales de salud	0	1	2	3	4
57	Sientes que tienes la capacidad especial para tratar con el paciente (hacerle entender, escucharlo, tranquilizarlo, alentarlo, acompañarlo)	0	1	2	3	4
58	Eres capaz de hacer que los demás acepten tus ideas y propuestas	0	1	2	3	4
59	Percibes que los demás confían en ti, siempre te ven como un apoyo	0	1	2	3	4
60	Te resulta más práctico utilizar la persuasión en el logro de tus propósitos que provocar hostilidades	0	1	2	3	4
61	Percibes que suscitas simpatía en los demás	0	1	2	3	4
62	En tu trabajo, habitualmente encuentras soluciones nuevas y originales.	0	1	2	3	4
63	Ante cualquier dificultad, consigues superar tus problemas sin necesidad de recurrir a tus superiores	0	1	2	3	4

.....GRACIAS

### BAREMOS

0 – 50	Muy buena identidad profesional en enfermería
51 – 100	Buena identidad profesional en enfermería
101 – 150	Regular identidad profesional en enfermería
151 – 200	Mala identidad profesional en enfermería
201 – 252	Muy mala identidad profesional en enfermería

## CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERÍA

### INSTRUCCIONES:

Habitualmente el trabajo y los distintos aspectos del mismo, producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Tal vez algún aspecto de las listas que le proponemos no corresponde exactamente a las características de su puesto de trabajo. En ese caso, enténdalo haciendo referencia a aquellas características de su trabajo más semejantes a la propuesta, y califique en consecuencia la satisfacción o insatisfacción que le produce.

- Escoja siempre para cada pregunta una de las siete alternativas de respuesta y márquela con una cruz.

### 1. REALIZACIÓN PROFESIONAL

	INSATISFECHA			INDIFERENTE	SATISFECHA		
1. Las posibilidades que me ofrece la carrera para ser creativa y disfrutar de mi trabajo	MUY <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	MUY <input type="radio"/>
2. Las oportunidades que tengo para ejecutar iniciativas y desarrollar mis capacidades	MUY <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	MUY <input type="radio"/>
3. La libertad y autonomía que me ofrece la profesión para tomar decisiones	MUY <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	MUY <input type="radio"/>
4. La rutina cotidiana de la carrera	MUY <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	MUY <input type="radio"/>
5. La capacidad para actuar por iniciativa propia	MUY <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	MUY <input type="radio"/>
6. El esfuerzo y tensión que exige mi trabajo	MUY <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	MUY <input type="radio"/>
7. El reconocimiento social que percibo por ser profesional de salud	MUY <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	MUY <input type="radio"/>
8. El medio en el que realizo mi trabajo	MUY <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	MUY <input type="radio"/>
9. El tiempo que dispongo para cumplir bien con mis funciones	MUY <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	MUY <input type="radio"/>
10. El control que ejerzo en mi trabajo	MUY <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	MUY <input type="radio"/>

11. La oportunidad de ser útil a los demás	MUY <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	MUY <input type="radio"/>
12. La oportunidad de desarrollarme en el área que más me gusta	MUY <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	MUY <input type="radio"/>
13. La oportunidad que tengo de especializarme	MUY <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	MUY <input type="radio"/>
14. La oportunidad de asumir cargos y roles importantes	MUY <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	MUY <input type="radio"/>
15. La oportunidad para aplicar todos mis conocimientos y demostrar todas mis habilidades	MUY <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	MUY <input type="radio"/>
16. La consideración de mi juicio profesional para solucionar problemas	MUY <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	MUY <input type="radio"/>
17. La oportunidad de desempeñar funciones de forma independiente	MUY <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	MUY <input type="radio"/>
18. El nivel de desarrollo profesional que he alcanzado	MUY <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	MUY <input type="radio"/>

## 2. RELACIONES INTERPERSONALES

	INSATISFECHA			INDIFERENTE	SATISFECHA		
19. El respeto y amabilidad que muestran los pacientes hacia las enfermeras	MUY <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	MUY <input type="radio"/>
20. La colaboración y confianza de los pacientes con el profesional de salud	MUY <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	MUY <input type="radio"/>
21. El grado de aceptación que tengo entre los pacientes	MUY <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	MUY <input type="radio"/>
22. La satisfacción y gratitud que muestran los pacientes por los cuidados	MUY <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	MUY <input type="radio"/>
23. La amistad y compañerismo con mis colegas del servicio	MUY <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	MUY <input type="radio"/>
24. El prestigio que poseo entre mis colegas	MUY <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	MUY <input type="radio"/>
25. Las relaciones con mis colegas fuera de ambiente hospitalario	MUY <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	MUY <input type="radio"/>
26. El respaldo que tengo de las enfermeras de mi servicio	MUY <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	MUY <input type="radio"/>



	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27. La confianza y conformidad con mi desempeño en el servicio	MUY <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	MUY <input type="radio"/>
28. La cortesía y colaboración de las enfermeras con otros profesionales de salud	MUY <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	MUY <input type="radio"/>
29. La consideración de los aportes de cada uno por el bien del servicio	MUY <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	MUY <input type="radio"/>
30. El grado de cumplimiento y celo por el trabajo bien hecho por las enfermeras del servicio	MUY <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	MUY <input type="radio"/>
31. Los problemas, presiones y resistencias entre las enfermeras del servicio	MUY <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	MUY <input type="radio"/>
32. El clima laboral predominante entre las colegas	MUY <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	MUY <input type="radio"/>
33. La ayuda que recibo de mis colegas	MUY <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	MUY <input type="radio"/>
34. La participación de los familiares en la solución de los problemas del paciente	MUY <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	MUY <input type="radio"/>
35. La colaboración que prestan los familiares al trabajo de las enfermeras	MUY <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	MUY <input type="radio"/>
36. La satisfacción y gratitud que muestran los familiares por la recuperación del paciente	MUY <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	MUY <input type="radio"/>
<b>3. ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL HOSPITAL</b>							
	INSATISFECHA			INDIFERENTE	SATISFECHA		
37. La visión, misión y propósitos del hospital	MUY <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	MUY <input type="radio"/>
38. La organización del hospital	MUY <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	MUY <input type="radio"/>
39. La sistematización de los procesos en el hospital	MUY <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	MUY <input type="radio"/>
40. El proyecto de desarrollo institucional	MUY <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	MUY <input type="radio"/>
41. La organización de los servicios	MUY <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ALGO <input type="radio"/>	BASTANTE <input type="radio"/>	MUY <input type="radio"/>

42. La coordinación de todo el personal de salud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
43. La dinámica de las reuniones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
44. El diálogo y colaboración de los equipo de salud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
45. La disponibilidad de recursos materiales (espacios, equipos, instalaciones, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
46. La disponibilidad de recursos tecnológicos (monitores, bombas de infusión, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
47. El liderazgo que ejercen las jefaturas y dirección	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
48. En general, la estructura organizativa del hospital me produce un nivel de satisfacción.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
49. La preocupación por implantar nuevas tecnologías, sugerir actividades, motivar el trabajo, etc.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
50. El sistema de capacitación y perfeccionamiento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
51. El sistema de reconocimientos e incentivos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
52. El sistema de supervisión e inspección	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
53. Limpieza, higiene y salubridad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
54. Iluminación, ventilación y temperatura	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
55. Sistema de beneficios sociales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### 4. INGRESOS/ RECONOCIMIENTOS

	INSATISFECHA			INDIFERENTE	SATISFECHA		
56. Salario que recibe por su trabajo en el hospital	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
57. Sistema de incentivos del hospital	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
58. Reconocimientos que otorga el hospital	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
59. Sistema de ascensos y calificaciones en el hospital	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
60. Compensaciones que otorga el hospital	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
61. Gratificaciones que da el hospital	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**GRACIAS...**

Se asigna la siguiente puntuación:

Categoría	Puntajes
<b>Muy insatisfecho</b>	0
<b>Bastante insatisfecho</b>	1
<b>Algo insatisfecho</b>	2
<b>Indiferente</b>	3
<b>Algo satisfecho</b>	4
<b>Bastante satisfecho</b>	5
<b>Muy satisfecho</b>	6

BAREMOS PARA LA INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

CALIFICATIVO	VALORES
<b>Muy insatisfecho</b>	<b>De 0 a 52 puntos</b>
<b>Bastante insatisfecho</b>	<b>De 53 a 104 puntos</b>
<b>Algo insatisfecho</b>	<b>De 104 a 156 puntos</b>
<b>Indiferente</b>	<b>De 157 a 208 puntos</b>
<b>Algo satisfecho</b>	<b>De 209 a 260 puntos</b>
<b>Bastante satisfecho</b>	<b>De 261 a 312 puntos</b>
<b>Muy satisfecho</b>	<b>De 313 a 366 puntos</b>

ANEXO 05: PRUEBAS DE CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

VALIDEZ DE CONSTRUCTO DEL “CUESTIONARIO DE IDENTIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA”

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	.865
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado 7524.023
	gl 29
	Sig. .000

Matriz de componente rotado <sup>a</sup>	Componente				
	1	2	3	4	5
Aprovechas cualquier espacio de tiempo para leer algo relacionado con la carrera	0.545				
Quisieras tener más tiempo libre para adquirir más conocimiento y experticia en algunos aspectos de la carrera	0.451				
Cuando estas realizando labores de la carrera alcanzas un elevado nivel de concentración	0.698				
Buscas siempre la innovación en la labores de la carrera	0.523				
Tienes buenos resultados académicos, en las áreas de carrera que te apasionan	0.403				
Tienen todo previsto y planificado en tu labor profesional cotidiana	0.468				
Resuelves de forma exitosa los problemas de enfermería	0.511				
Si se requiere la participación de un profesional de enfermería te ofrecerías como voluntaria (o)	0.686				
Te resulta grato relacionarte con otros profesionales de enfermería	0.612				
Aceptas con facilidad nuevas responsabilidades	0.702				
Te proporciona clara satisfacción la posibilidad de dirigir personas y recursos vinculados a la carrera	0.488				
Te anima; el hecho, de cumplir con tus labores profesionales	0.477				
Te atrae fuertemente conseguir los propósitos profesionales marcados	0.606				
No podrías desempeñar otra actividad fuera del ámbito de la carrera con tanta idoneidad	0.491				
Para ser enfermera se requiere tener un cuerpo de conocimientos propios de la carrera basada en conocimientos científicos.		0.52			
Para ser enfermera se requiere de una formación educativa de alto nivel		0.426			
La enfermera posee competencias exclusivas que otros profesionales no las poseen		0.673			
La enfermera lleva una actualización continua de sus competencias profesionales		0.498			
La profesión de enfermería está bien organizada y regulada		0.378			
El ejercicio de la enfermería está bien controlada por las propias enfermeras		0.443			
Las enfermeras ajustan sus conductas personales y profesionales cotidianas a un código de ética de la profesión		0.486			
Las enfermeras realizan determinadas actividades con autonomía, las que continuamente se van ampliando		0.661			
La acción de enfermería es imprescindible para la sociedad		0.587			
Te genera buena imagen mostrarte como enfermera		0.677			
La enfermería alcanza sus propósitos aunque existan oposiciones		0.463			
La enfermería resuelve problemas difíciles con sus intervenciones		0.452			

La enfermería permite alcanzar las metas de salud en la sociedad		0.581			
La enfermería maneja eficazmente acontecimientos inesperados en la práctica profesional		0.466			
La enfermería posee suficientes fundamentos para resolver problemas de salud dentro de su ámbito de intervención		0.52			
En los últimos años la profesión de enfermería ha mejorado su imagen ante la sociedad		0.426			
En los últimos años la profesión de enfermería ha mejorado su reconocimiento por parte de los pacientes		0.673			
En los últimos años la profesión de enfermería ha mejorado su valoración por parte del resto de profesionales sanitarios		0.498			
En los últimos años la profesión de enfermería ha accedido a puestos y cargos de mayor jerarquía		0.426			
En los últimos años la profesión de enfermería ha mejorado su nivel de retribución económica		0.673			
En los últimos años la profesión de enfermería ha mejorado sus competencias		0.498			
Se interesa por obtener información precisa sobre la historia de la profesión			0.378		
Se interesa por obtener información precisa sobre la formalización de la profesión y otros aspectos legales y normativos			0.443		
Siempre le han interesado los postulados de las teóricas de la enfermería			0.486		
Se interesa por los nuevos enfoques y modelos teóricos de la enfermería			0.661		
Ha tenido la idea de plantear un nuevo enfoque o modelo de atención de enfermería			0.587		
Mantiene la esperanza de llegar a ser un profesional de gran reconocimiento en la carrera			0.677		
En su labor profesional diaria; realiza o contribuye con la realización de: promoción/prevención/recuperación/rehabilitación, de la salud de las personas por medio de los cuidados enfermeros en todas las etapas de vida				0.486	
En su labor profesional diaria; realiza o contribuye con la realización de: promoción/prevención/recuperación, de la salud familiar por medio de la atención de enfermería				0.661	
En su labor profesional diaria; realiza o contribuye con la realización de: promoción/prevención/recuperación, de la salud comunitaria por medio de la atención de enfermería				0.587	
Gestiona los cuidados de enfermería a todo nivel				0.677	
Genera nuevos conocimiento para mejorar los cuidados de enfermería				0.463	
Forma nuevos profesionales de enfermería				0.452	
En su labor profesional diaria; realiza o contribuye con la realización de: promoción/prevención/recuperación/rehabilitación, de la salud de las personas por medio de los cuidados enfermeros en todas las etapas de vida				0.581	
En su labor profesional diaria; realiza o contribuye con la realización de: promoción/prevención/recuperación, de la salud familiar por medio de la atención de enfermería				0.466	
En su labor profesional diaria; realiza o contribuye con la realización de: promoción/prevención/recuperación, de la salud comunitaria por medio de la atención de enfermería				0.52	
Gestiona los cuidados de enfermería a todo nivel				0.426	
Genera nuevos conocimiento para mejorar los cuidados de enfermería				0.673	
Forma nuevos profesionales de enfermería				0.486	
Tienes facilidad para adaptarte a las nuevas situaciones en el ejercicio de la carrera					0.656

Distribuyes y usas los recursos de la forma más eficiente en tus actividades profesionales					0.562
Prefieres trabajar en equipos conformados por profesionales de enfermería					0.809
Te resulta más fácil negociar con profesionales de enfermería					0.634
Puedes intuir las necesidades de los pacientes y prever acciones					0.514
Obtienes mejores resultados que los demás en la práctica profesional					0.579
Mantienes tu rendimiento habitual, aun cuando la situación es adversa y conflictiva					0.622
Actúas con desenvoltura y firmeza en las situaciones de tensión					0.797
Armonizas tus acciones con las de otros profesionales de salud					0.723
Sientes que tienes la capacidad especial para tratar con el paciente (hacerle entender, escucharlo, tranquilizarlo, alentarlo, acompañarlo)					0.813
Eres capaz de hacer que los demás acepten tus ideas y propuestas					0.599
Percibes que los demás confían en ti, siempre te ven como un apoyo					0.588
Te resulta más práctico utilizar la persuasión en el logro de tus propósitos que provocar hostilidades					0.717
Percibes que suscitas simpatía en los demás					0.602
En tu trabajo, habitualmente encuentras soluciones nuevas y originales.					0.656
Ante cualquier dificultad, consigues superar tus problemas sin necesidad de recurrir a tus superiores					0.562
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 DE IDENTIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA”

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.872	29

Estadística de total de elemento

	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Aprovechas cualquier espacio de tiempo para leer algo relacionado con la carrera	0.867
Quisieras tener más tiempo libre para adquirir más conocimiento y experticia en algunos aspectos de la carrera	0.868
Cuando estas realizando labores de la carrera alcanzas un elevado nivel de concentración	0.867
Buscas siempre la innovación en la labores de la carrera	0.867
Tienes buenos resultados académicos, en las áreas de carrera que te apasionan	0.867
Tienen todo previsto y planificado en tu labor profesional cotidiana	0.868
Resuelves de forma exitosa los problemas de enfermería	0.868
Si se requiere la participación de un profesional de enfermería te ofrecerte como voluntaria (o)	0.868
Te resulta grato relacionarte con otros profesionales de enfermería	0.867
Aceptas con facilidad nuevas responsabilidades	0.867
Te proporciona clara satisfacción la posibilidad de dirigir personas y recursos vinculados a la carrera	0.868
Te anima; el hecho, de cumplir con tus labores profesionales	0.867
Te atrae fuertemente conseguir los propósitos profesionales marcados	0.867
No podrías desempeñar otra actividad fuera del ámbito de la carrera con tanta idoneidad	0.867
Para ser enfermera se requiere tener un cuerpo de conocimientos propios de la carrera basada en conocimientos científicos.	0.868
Para ser enfermera se requiere de una formación educativa de alto nivel	0.868
La enfermera posee competencias exclusivas que otros profesionales no las poseen	0.868
La enfermera lleva una actualización continua de sus competencias profesionales	0.867
La profesión de enfermería está bien organizada y regulada	0.867
El ejercicio de la enfermería está bien controlada por las propias enfermeras	0.868
Las enfermeras ajustan sus conductas personales y profesionales cotidianas a un código de ética de la profesión	0.867
Las enfermeras realizan determinadas actividades con autonomía, las que continuamente se van ampliando	0.867
La acción de enfermería es imprescindible para la sociedad	0.867
Te genera buena imagen mostrarte como enfermera	0.868
La enfermería alcanza sus propósitos aunque existan oposiciones	0.868
La enfermería resuelve problemas difíciles con sus intervenciones	0.868
La enfermería permite alcanzar las metas de salud en la sociedad	0.867
La enfermería maneja eficazmente acontecimientos inesperados en la práctica profesional	0.867
La enfermería posee suficientes fundamentos para resolver problemas de salud dentro de su ámbito de intervención	0.868
En los últimos años la profesión de enfermería ha mejorado su imagen ante la sociedad	0.867
En los últimos años la profesión de enfermería ha mejorado su reconocimiento por parte de los pacientes	0.867
En los últimos años la profesión de enfermería ha mejorado su valoración por parte del resto de profesionales sanitarios	0.867
En los últimos años la profesión de enfermería ha accedido a puestos y cargos de mayor jerarquía	0.868
En los últimos años la profesión de enfermería ha mejorado su nivel de retribución económica	0.868
En los últimos años la profesión de enfermería ha mejorado sus competencias	0.868

Se interesa por obtener información precisa sobre la historia de la profesión	0.867
Se interesa por obtener información precisa sobre la formalización de la profesión y otros aspectos legales y normativos	0.867
Siempre le han interesado los postulados de las teóricas de la enfermería	0.868
Se interesa por los nuevos enfoques y modelos teóricos de la enfermería	0.867
Ha tenido la idea de plantear un nuevo enfoque o modelo de atención de enfermería	0.867
Mantiene la esperanza de llegar a ser un profesional de gran reconocimiento en la carrera	0.867
En su labor profesional diaria; realiza o contribuye con la realización de: promoción/prevención/recuperación/rehabilitación, de la salud de las personas por medio de los cuidados enfermeros en todas las etapas de vida	0.868
En su labor profesional diaria; realiza o contribuye con la realización de: promoción/prevención/recuperación, de la salud familiar por medio de la atención de enfermería	0.868
En su labor profesional diaria; realiza o contribuye con la realización de: promoción/prevención/recuperación, de la salud comunitaria por medio de las atención de enfermería	0.868
Gestiona los cuidados de enfermería a todo nivel	0.867
Genera nuevos conocimiento para mejorar los cuidados de enfermería	0.867
Forma nuevos profesionales de enfermería	0.868
En su labor profesional diaria; realiza o contribuye con la realización de: promoción/prevención/recuperación/rehabilitación, de la salud de las personas por medio de los cuidados enfermeros en todas las etapas de vida	0.867
En su labor profesional diaria; realiza o contribuye con la realización de: promoción/prevención/recuperación, de la salud familiar por medio de la atención de enfermería	0.867
En su labor profesional diaria; realiza o contribuye con la realización de: promoción/prevención/recuperación, de la salud comunitaria por medio de las atención de enfermería	0.867
Gestiona los cuidados de enfermería a todo nivel	0.868
Genera nuevos conocimiento para mejorar los cuidados de enfermería	0.868
Forma nuevos profesionales de enfermería	0.868
Tienes facilidad para adaptarte a las nuevas situaciones en el ejercicio de la carrera	0.867
Distribuyes y usas los recursos de la forma más eficiente en tus actividades profesionales	0.867
Prefieres trabajar en equipos conformados por profesionales de enfermería	0.868
Te resulta más fácil negociar con profesionales de enfermería	0.867
Puedes intuir las necesidades de los pacientes y prever acciones	0.867
Obtienes mejores resultados que los demás en la práctica profesional	0.867
Mantienes tu rendimiento habitual, aun cuando la situación es adversa y conflictiva	0.868
Actúas con desenvoltura y firmeza en las situaciones de tensión	0.868
Armonizas tus acciones con las de otros profesionales de salud	0.868
Sientes que tienes la capacidad especial para tratar con el paciente (hacerle entender, escucharlo, tranquilizarlo, alentarlo, acompañarlo)	0.867
Eres capaz de hacer que los demás acepten tus ideas y propuestas	0.867
Percibes que los demás confían en tí, siempre te ven como un apoyo	0.868
Te resulta más práctico utilizar la persuasión en el logro de tus propósitos que provocar hostilidades	0.867
Percibes que suscitás simpatía en los demás	0.867
En tu trabajo, habitualmente encuentras soluciones nuevas y originales.	0.867
Ante cualquier dificultad, consigues superar tus problemas sin necesidad de recurrir a tus superiores	0.868



**VALIDEZ DE CONSTRUCTO DEL “CUESTIONARIO DE  
SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERÍA”**

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	.812
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado 76578.012
gl	29
Sig.	.000

Matriz de componente rotado <sup>a</sup>	Componente			
	1	2	3	4
Las posibilidades que me ofrece la carrera para ser creativa y disfrutar de mi trabajo	0.52			
Las oportunidades que tengo para ejecutar iniciativas y desarrollar mis capacidades	0.426			
La libertad y autonomía que me ofrece la profesión para tomar decisiones	0.673			
La rutina cotidiana de la carrera	0.498			
La capacidad para actuar por iniciativa propia	0.378			
El esfuerzo y tensión que exige mi trabajo	0.443			
El reconocimiento social que percibo por ser profesional de salud	0.486			
El medio en el que realizo mi trabajo	0.686			
El tiempo que dispongo para cumplir bien con mis funciones	0.612			
El control que ejerzo en mi trabajo	0.702			
La oportunidad de ser útil a los demás	0.488			
La oportunidad de desarrollarme en el área que más me gusta	0.477			
La oportunidad que tengo de especializarme	0.606			
La oportunidad de asumir cargos y roles importantes	0.491			
La oportunidad para aplicar todos mis conocimientos y demostrar todas mis habilidades	0.545			
La consideración de mi juicio profesional para solucionar problemas	0.451			
La oportunidad de desempeñar funciones de forma independiente	0.698			
El nivel de desarrollo profesional que he alcanzado	0.523			
Las posibilidades que me ofrece la carrera para ser creativa y disfrutar de mi trabajo	0.403			
Las oportunidades que tengo para ejecutar iniciativas y desarrollar mis capacidades	0.468			
La libertad y autonomía que me ofrece la profesión para tomar decisiones	0.511			
La rutina cotidiana de la carrera	0.426			
La capacidad para actuar por iniciativa propia	0.673			
El esfuerzo y tensión que exige mi trabajo	0.498			
El reconocimiento social que percibo por ser profesional de salud	0.426			
El medio en el que realizo mi trabajo	0.463			
El respeto y amabilidad que muestran los pacientes hacia las enfermeras		0.452		
La colaboración y confianza de los pacientes con el profesional de salud		0.581		
El grado de aceptación que tengo entre los pacientes		0.466		
La satisfacción y gratitud que muestran los pacientes por los cuidados		0.52		
La amistad y compañerismo con mis colegas del servicio		0.673		
El prestigio que poseo entre mis colegas		0.498		
Las relaciones con mis colegas fuera de ambiente hospitalario		0.378		

El respaldo que tengo de las enfermeras de mi servicio		0.443		
La confianza y conformidad con mi desempeño en el servicio		0.486		
La cortesía y colaboración de las enfermeras con otros profesionales de salud		0.661		
La consideración de los aportes de cada uno por el bien del servicio		0.587		
El grado de cumplimiento y celo por el trabajo bien hecho por las enfermeras del servicio		0.677		
Los problemas, presiones y resistencias entre las enfermeras del servicio		0.486		
El clima laboral predominante entre las colegas		0.661		
La ayuda que recibo de mis colegas		0.587		
La participación de los familiares en la solución de los problemas del paciente		0.677		
La colaboración que prestan los familiares al trabajo de las enfermeras		0.463		
La satisfacción y gratitud que muestran los familiares por la recuperación del paciente		0.452		
La visión, misión y propósitos del hospital			0.581	
La organización del hospital			0.466	
La sistematización de los procesos en el hospital			0.52	
El proyecto de desarrollo institucional			0.426	
La organización de los servicios			0.52	
La coordinación de todo el personal de salud			0.426	
La dinámica de las reuniones			0.466	
El diálogo y colaboración de los equipo de salud			0.673	
La disponibilidad de recursos materiales (espacios, equipos, instalaciones, etc.)			0.486	
La disponibilidad de recursos tecnológicos (monitores, bombas de infusión, etc.)			0.656	
El liderazgo que ejercen las jefaturas y dirección			0.562	
En general, la estructura organizativa del hospital me produce un nivel de satisfacción.			0.809	
La preocupación por implantar nuevas tecnologías, sugerir actividades, motivar el trabajo, etc.			0.634	
El sistema de capacitación y perfeccionamiento			0.514	
El sistema de reconocimientos e incentivos			0.579	
El sistema de supervisión e inspección			0.622	
Limpieza, higiene y salubridad			0.797	
Iluminación, ventilación y temperatura			0.723	
Sistema de beneficios sociales			0.813	
Salario que recibe por su trabajo en el hospital				0.599
Sistema de incentivos del hospital				0.588
Reconocimientos que otorga el hospital				0.717
Sistema de ascensos y calificaciones en el hospital				0.602
Compensaciones que otorga el hospital				0.717
Gratificaciones que da el hospital				0.602
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 DE SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERÍA”

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.867	29

Estadística de total de elemento

	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Las posibilidades que me ofrece la carrera para ser creativa y disfrutar de mi trabajo	0.845
Las oportunidades que tengo para ejecutar iniciativas y desarrollar mis capacidades	0.846
La libertad y autonomía que me ofrece la profesión para tomar decisiones	0.845
La rutina cotidiana de la carrera	0.845
La capacidad para actuar por iniciativa propia	0.845
El esfuerzo y tensión que exige mi trabajo	0.846
El reconocimiento social que percibo por ser profesional de salud	0.846
El medio en el que realizo mi trabajo	0.846
El tiempo que dispongo para cumplir bien con mis funciones	0.845
El control que ejerzo en mi trabajo	0.845
La oportunidad de ser útil a los demás	0.846
La oportunidad de desarrollarme en el área que más me gusta	0.845
La oportunidad que tengo de especializarme	0.845
La oportunidad de asumir cargos y roles importantes	0.845
La oportunidad para aplicar todos mis conocimientos y demostrar todas mis habilidades	0.846
La consideración de mi juicio profesional para solucionar problemas	0.846
La oportunidad de desempeñar funciones de forma independiente	0.846
El nivel de desarrollo profesional que he alcanzado	0.845
Las posibilidades que me ofrece la carrera para ser creativa y disfrutar de mi trabajo	0.845
Las oportunidades que tengo para ejecutar iniciativas y desarrollar mis capacidades	0.846
La libertad y autonomía que me ofrece la profesión para tomar decisiones	0.845
La rutina cotidiana de la carrera	0.845
La capacidad para actuar por iniciativa propia	0.845
El esfuerzo y tensión que exige mi trabajo	0.846
El reconocimiento social que percibo por ser profesional de salud	0.846
El medio en el que realizo mi trabajo	0.846
El respeto y amabilidad que muestran los pacientes hacia las enfermeras	0.845
La colaboración y confianza de los pacientes con el profesional de salud	0.845
El grado de aceptación que tengo entre los pacientes	0.846
La satisfacción y gratitud que muestran los pacientes por los cuidados	0.845
La amistad y compañerismo con mis colegas del servicio	0.845
El prestigio que poseo entre mis colegas	0.845
Las relaciones con mis colegas fuera de ambiente hospitalario	0.846
El respaldo que tengo de las enfermeras de mi servicio	0.846
La confianza y conformidad con mi desempeño en el servicio	0.846
La cortesía y colaboración de las enfermeras con otros profesionales de salud	0.845
La consideración de los aportes de cada uno por el bien del servicio	0.845
El grado de cumplimiento y celo por el trabajo bien hecho por las enfermeras del servicio	0.846
Los problemas, presiones y resistencias entre las enfermeras del servicio	0.845
El clima laboral predominante entre las colegas	0.845
La ayuda que recibo de mis colegas	0.845
La participación de los familiares en la solución de los problemas del paciente	0.846
La colaboración que prestan los familiares al trabajo de las enfermeras	0.846
La satisfacción y gratitud que muestran los familiares por la recuperación del paciente	0.846
La visión, misión y propósitos del hospital	0.845
La organización del hospital	0.845
La sistematización de los procesos en el hospital	0.846
El proyecto de desarrollo institucional	0.845
La organización de los servicios	0.845
La coordinación de todo el personal de salud	0.845

La dinámica de las reuniones	0.846
El diálogo y colaboración de los equipo de salud	0.846
La disponibilidad de recursos materiales (espacios, equipos, instalaciones, etc.)	0.846
La disponibilidad de recursos tecnológicos (monitores, bombas de infusión, etc.)	0.845
El liderazgo que ejercen las jefaturas y dirección	0.845
En general, la estructura organizativa del hospital me produce un nivel de satisfacción.	0.846
La preocupación por implantar nuevas tecnologías, sugerir actividades, motivar el trabajo, etc.	0.845
El sistema de capacitación y perfeccionamiento	0.845
El sistema de reconocimientos e incentivos	0.845
El sistema de supervisión e inspección	0.846
Limpieza, higiene y salubridad	0.846
Iluminación, ventilación y temperatura	0.846
Sistema de beneficios sociales	0.845
Salario que recibe por su trabajo en el hospital	0.845
Sistema de incentivos del hospital	0.846
Reconocimientos que otorga el hospital	0.845
Sistema de ascensos y calificaciones en el hospital	0.845
Compensaciones que otorga el hospital	0.845
Gratificaciones que da el hospital	0.846

ANEXO 06: OFICIO DE PRESENTACION A LA MICRO RED DE SALUD -  
CHILCA



"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Chilca, 30 Mayo del 2019

**Mg.**  
**TANIA LUZ VILCHEZ CUEVAS**  
**Directora de Facultad Enfermería- UNCP**

ASUNTO: **CARTA DE AUTORIZACION**

De mi mayor consideración:

Con singular agrado me dirijo a usted, para expresarle mi saludo a nombre de la Micro Red de Chilca que me honro dirigir, y a la vez dar a conocer, que visto su solicitud de Autorización para **Aplicación de Instrumento, para ejecución de Proyecto de Tesis titulado "IDENTIDAD PROFESIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EEN ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA, 2019"**; esta jefatura **Autoriza** la realización de la misma, en el Centro de Salud Chilca, por los estudiantes:

N°	Apellidos y Nombres
1	PEREZ VELI LISBETH KARINA
2	QUINCHO VASGAS MAYUMI YADIRA P

Sin otro particular me suscribo de usted.

Atentamente.

MINISTERIO DE SALUD  
CENTRO DE SALUD VALLE DEL MANTARO  
Dr. Javier A. Angeles Mejta  
Médico PE de la Micro Red de Salud Chilca, C.M.P. 49625

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

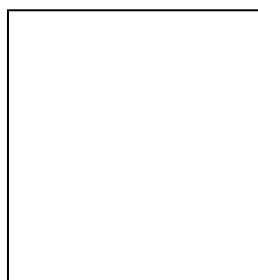
Se me ha informado sobre la ejecución del estudio titulado “IDENTIDAD PROFESIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA, 2019”; desarrollado por las bachilleres; PERÉZ VELI, Lisbeth Karina y QUINCHO VARGAS, Mayumi Yadira, cuyo objetivo es determinar la relación entre la identidad profesional y la satisfacción laboral en enfermeras de la micro red de salud Chilca en el 2019, para lo cual tendrá que rellenar dos cuestionario; dicho registro será realizado de manera anónima y confidencial, los resultados obtenidos del estudio no serán revelados, ni lo perjudicaran como participante.

Yo,.....identificada(o)  
con

DNI N° ..... me comprometo a participar libre y voluntariamente en el estudio antes mencionado. Se me ha informado sobre los beneficios y que no existen riesgos, asumo que se respetará la confiabilidad manteniendo el anonimato. Para los efectos de la investigación me comprometo a colaborar rellenando los cuestionarios que se me entreguen.

En caso de tener alguna duda podré comunicarme con el asesor de la investigación de la Escuela Profesional De Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes, Mg. Nuñez Palacios Eva Luisa, al teléfono; cel. 961613288.

Si tengo preguntas sobre los aspectos éticos del estudio poder contactar al comité de ética de la Universidad Peruana Los Andes al teléfono 064 224479.



Huella digital

---

FIRMA DEL PARTICIPANTE

N° DNI .....

---

FIRMA DEL INVESTIGADOR

N° DNI .....

## ANEXO 08: DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD

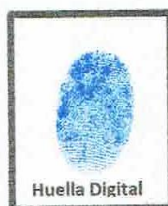


FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

### DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD

Yo **PERÉZ VELL, LISBETH KARINA**, Identificado (a) con DNI N° 74549738 estudiante/docente/egresado la escuela profesional de **ENFERMERÍA**, vengo implementando el proyecto de tesis titulado **“IDENTIDAD PROFESIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA, 2019”**, 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 basado en los artículos 6 y 7 del reglamento del comité de ética 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, 28 de Junio del 2019.



Apellidos y nombres PERÉZ VELL, LISBETH  
KARINA



### DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD

Yo **QUINCHO VARGAS MAYUMI YADIRA**, Identificado (a) con DNI N° 73088598 estudiante/docente/egresado la escuela profesional de **ENFERMERÍA**, vengo implementando el proyecto de tesis titulado **“IDENTIDAD PROFESIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA, 2019”**, 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 basado en los artículos 6 y 7 del reglamento del comité de ética 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, 28 de Junio del 2019.



Apellidos y nombres: **QUINCHO VARGAS  
MAYUMI YADIRA**



## ANEXO 09: VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

### VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

#### I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del Informante (Experto) : Fernandez Buendia Luisa Laura  
 1.2 Grado Académico : Licenciada  
 1.3 Profesión : Enfermera  
 1.4 Institución donde labora : C.S. Huancayo  
 1.5 Cargo que desempeña : Enfermera Asistencial  
 1.6 Denominación del Instrumento : Cuestionario de Identidad Profesional

#### 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					4
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					4
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y se relaciona con la teoría					4
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				3	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				3	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					4
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: continuar con la investigación y mejorar el orden de los Anexos

Huancayo, 23 de Mayo del 2019

FIRMA Y SELLO



APELLIDOS Y NOMBRES Fernandez Buendia Luisa Laura

DNI 43494165

### VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

**I. DATOS GENERALES:**

1.1 Apellidos y nombres del Informante (Experto) : Fernandez Buendía Luisa Laura  
 1.2 Grado Académico : Licenciada  
 1.3 Profesión : Enfermera  
 1.4 Institución donde labora : Huancayo  
 1.5 Cargo que desempeña : Enfermera Asistencial  
 1.6 Denominación del Instrumento : Cuestionario de Satisfacción Laboral en Enfermería

**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					4
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					4
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y se relaciona con la teoría					4
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				3	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				3	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					4
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: Continuar con la investigación y mejorar el orden de los Anexos

Huancayo, 23 de Mayo del 2019

FIRMA Y SELLO



APELLIDOS Y NOMBRES Fernandez Buendía Luisa Laura

DNI 43494165

### VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1 Apellidos y nombres del Informante (Experto) : DEL CASTILLO GUTIERREZ ADLER  
 1.2. Grado Académico : MAGISTER  
 1.3 Profesión : ENFERMERO  
 1.4. Institución donde labora : C. S. HUANCAN  
 1.5. Cargo que desempeña : COORDINADOR DE ETAPA DE VIDA NIÑO  
 1.6. Denominación del Instrumento : CUESTIONARIO DE IDENTIDAD PROFESIONAL

**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				3	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				3	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y se relaciona con la teoría				3	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					4
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				3	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					4
SUMATORIA PARCIAL					12	8
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: SE LE RECOMIENDA DAR INICIO AL ESTUDIO

Huancayo, 24 de Mayo del 2019.

FIRMA Y SELLO



APELLIDOS Y NOMBRES : DEL CASTILLO GUTIERREZ ADLER  
 DNI : 20074341



**VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I. DATOS GENERALES:**

1.1 Apellidos y nombres del Informante (Experto) : DEL CASTILLO GUTIERREZ ADLER  
 1.2. Grado Académico : MAGISTER  
 1.3 Profesión : ENFERMERO  
 1.4. Institución donde labora : C. S. HUANCAN  
 1.5. Cargo que desempeña : COORDINADOR DE ETAPA DE VIDA NIÑO  
 1.6. Denominación del Instrumento : CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL EN ENFERMERIA

**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					4
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				3	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y se relaciona con la teoría				3	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					4
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				3	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				3	
SUMATORIA PARCIAL					12	8
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: SE LE RECOMIENDA DAR INICIO AL ESTUDIO  
 Huancayo, 24 de Mayo del 2019

FIRMA Y SELLO

APELLIDOS Y NOMBRES DEL CASTILLO GUTIERREZ ADLER  
 DNI 20074341

### VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

**I. DATOS GENERALES:**

1.1 Apellidos y nombres del Informante (Experto) : ORELLANA SALAZAR ROXANA MARITZA  
 1.2 Grado Académico : MA@ISTER  
 1.3 Profesión : ENFERMERA  
 1.4 Institución donde labora : C. S. CHILCA  
 1.5 Cargo que desempeña : JEFA DE ENFERMERAS  
 1.6 Denominación del Instrumento : CUESTIONARIO DE IDENTIDAD PROFESIONAL

**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					4
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				3	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y se relaciona con la teoría				3	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					4
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				3	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					4
SUMATORIA PARCIAL					9	12
SUMATORIA TOTAL						21

**III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN**

3.1. Valoración total cuantitativa : 21  
 3.2. Opinión :  
 FAVORABLE                       DEBE MEJORAR.....  
 NO FAVORABLE  
 3.3 Observaciones: SE RECOMIENDA CONTINUAR CON EL PROYECTO

Huancayo, 27 de Mayo del 2019.

FIRMA Y SELLO

  
Roxana Maritza Orellana Salazar  
LICENCIADA EN ENFERMERIA  
CEP 58956

APELLIDOS Y NOMBRES

ORELLANA SALAZAR ROXANA MARITZA

DNI

41907499

**VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I. DATOS GENERALES:**

1.1 Apellidos y nombres del Informante (Experto) : ORELLANA SALAZAR ROXANA MARITZA  
 1.2. Grado Académico : MAGISTER  
 1.3 Profesión : ENFERMERA  
 1.4. Institución donde labora : C. S. CHILCA  
 1.5. Cargo que desempeña : JEFA DE ENFERMERAS  
 1.6. Denominación del Instrumento : CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL EN ENFERMERIA

**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					4
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				3	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y se relaciona con la teoría				3	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					4
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					4
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				3	
SUMATORIA PARCIAL					9	12
SUMATORIA TOTAL						21

**III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN**

3.1. Valoración total cuantitativa : 21

3.2. Opinión :

FAVORABLE                       DEBE MEJORAR.....

NO FAVORABLE

3.3 Observaciones: SE LE RECOMIENDA CONTINUAR CON EL PROYECTO

Huancayo, 27 de Mayo del 2019

FIRMA Y SELLO

  
Roxana Maritza Orellana Salazar  
LICENCIADA EN ENFERMERIA  
CEP 58858

APELLIDOS Y NOMBRES

ORELLANA SALAZAR ROXANA MARITZA

DNI

41907499



### VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

**I. DATOS GENERALES:**

1.1 Apellidos y nombres del Informante (Experto) : Centeno Sora Daisy  
 1.2 Grado Académico : Licenciada  
 1.3 Profesión : Enfermera  
 1.4 Institución donde labora : C. S. Chilca  
 1.5 Cargo que desempeña : Coordinadora de la Estrategia de Inmunización  
 1.6 Denominación del Instrumento : Cuestionario de identidad Profesional

**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					4
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					4
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y se relaciona con la teoría				3	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				3	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				3	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					4
SUMATORIA PARCIAL					9	12
SUMATORIA TOTAL						21

**III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN**

3.1. Valoración total cuantitativa : 21

3.2. Opinión :

FAVORABLE                       DEBE MEJORAR.....

NO FAVORABLE

3.3 Observaciones: Dar inicio con el proyecto.

Huancayo, 28 de Mayo del 2019.



FIRMA Y SELLO

APELLIDOS Y NOMBRES : Centeno Sora Daisy J.

DNI : 45853522

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

### I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del Informante (Experto) : Centeno Sora Daisy  
 1.2 Grado Académico : Licenciada  
 1.3 Profesión : Enfermera  
 1.4 Institución donde labora : C. S. Chilca  
 1.5 Cargo que desempeña : Coordinadora de la Estrategia de Inmunización  
 1.6 Denominación del Instrumento : Cuestionario de Satisfacción Laboral en Enfermería

### 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					4
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				3	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y se relaciona con la teoría				3	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				3	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				3	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					4
SUMATORIA PARCIAL					12	8
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: Dar inicio con el proyecto

Huancayo, 28 de Mayo del 2019

  
 Daisy J. Centeno Sora  
 LIC. ENFERMERIA  
 C.E.P. 47610

FIRMA Y SELLO

APELLIDOS Y NOMBRES Centeno Sora Daisy J.

DNI 45853522



ANEXO 10: REGISTRO FOTOGRÁFICO



INVESTIGADORAS  
EN LA PUERTA  
DEL CENTRO DE  
SALUD

FOTO: 02  
INVESTIGADORAS  
RECOLECTANDO  
INFORMACIÓN EN  
EL CENTRO DE  
SALUD

