

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

FACULTAD DE MEDICINA

ESCUELA DE ENFERMERÍA



**NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS ENFERMEROS
SERUMISTAS, CHICLAYO 2019**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ENFERMERÍA**

AUTOR

MERILIN MAYANGA FERNANDEZ

ASESOR

ELAINE LÁZARO ALCÁNTARA

<https://orcid.org/0000-0002-7705-626X>

Chiclayo, 2020

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS ENFERMEROS SERUMISTAS, CHICLAYO 2019

PRESENTADA POR:

MERILIN MAYANGA FERNANDEZ

A la Facultad de Medicina de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN ENFERMERÍA

APROBADA POR:

Mirtha Alvarado Tenorio

PRESIDENTE

Mary Judith Heredia Mondragón

SECRETARIO

Elaine Lázaro Alcántara

VOCAL

ÍNDICE

| | Pág. |
|-------------------------------------------------------------|-------------|
| RESUMEN | 4 |
| ABSTRACT | 5 |
| I. INTRODUCCIÓN | 6 |
| II. MARCO TEÓRICO | 10 |
| III. MATERIALES Y MÉTODOS | 14 |
| 3.1. Tipo de investigación | 14 |
| 3.2. Diseño de investigación | 14 |
| 3.3. Población, muestra, muestreo | 14 |
| 3.4. Criterios de selección | 14 |
| 3.5. Instrumentos de recolección de datos | 14 |
| 3.6. Procedimientos | 15 |
| 3.7. Plan de procesamiento y análisis de datos | 15 |
| 3.8. Consideraciones éticas | 16 |
| IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN | 17 |
| V. CONCLUSIONES | 25 |
| VI. RECOMENDACIONES | 26 |
| VII. REFERENCIAS | 27 |
| VIII. ANEXOS | 35 |

RESUMEN

Objetivo: Determinar el nivel de satisfacción laboral de los Enfermeros Serumistas.

Método: La investigación fue no experimental, transversal y descriptiva. La población fue de 74 Enfermeros Serumistas, que adjudicaron su plaza remunerativa 2019 –I en la Región Lambayeque. Se trabajó con población muestral por ser finita, específica y no necesitar de una muestra representativa. La muestra fue de tipo no probabilístico y el muestreo por conveniencia. Se utilizó el cuestionario tipo Likert denominado: Condiciones de trabajo; se realizó la prueba piloto con 18 serumistas. El procesamiento de datos se efectuó mediante el programa SPSS versión 26. Se tuvo en cuenta criterios de rigor científico y ético. **Resultados:** El 78% de los serumistas manifestó tener una regular satisfacción laboral y el 21.6% una buena satisfacción laboral. En las dimensiones física y psicológica se obtuvo una regular satisfacción con un 55.4% y 74.3% respectivamente. **Conclusión:** La satisfacción laboral de los enfermeros serumistas frente a su labor fue regular en 78.4%, ni satisfechos, ni insatisfechos.

Palabras clave: Satisfacción laboral (D007588), Enfermero Serumista, Servicio Rural Urbano Marginal (SERUMS).

ABSTRACT

Objective: To determine the level of job satisfaction of the Serumist Nurses.

Method: The research was non-experimental, transversal and descriptive. The population was 74 Serum Nurses, who awarded their 2019 -I remunerative position in the Lambayeque Region. We worked with the sample population since it is finite, specific and does not need a representative sample. Sampling was non-probabilistic and for convenience. For the data collection, a Likert-type questionnaire called: Working conditions; The pilot test was performed with 18 serumites. Data processing was carried out through the SPSS version 26 program. During the investigation, criteria of scientific and ethical rigor were taken into account. **Results:** 78% of the serumists said they had regular job satisfaction and 21.6% had good job satisfaction. In the physical and psychological dimensions, regular satisfaction was obtained with 55.4% and 74.3% respectively. **Conclusion:** The job satisfaction that the serum nurses stated regarding their work was regular (78.4%), neither satisfied nor dissatisfied.

Keywords: Job satisfaction (D007588), Serum Nurses, Marginal Urban Rural Service.

I. INTRODUCCIÓN

Lograr una asignación adecuada de los recursos humanos en las distintas zonas del país, significa un gran desafío para los sistemas de salud. Ante la falta de personal de salud en zonas vulnerables, varios países latinoamericanos crearon programas denominados: “Servicios Sociales”¹; el pionero fue México en 1936 y Perú en 1972², iniciándose durante el Gobierno de Fernando Belaunde Terry, por medio del decreto Ley N° 19646, denominándolo: Servicio Civil de Graduados de las Ciencias de la Salud Humana (SECIGRA-SALUD) y que posteriormente daría lugar al Servicio Rural Urbano Marginal (SERUMS), mediante la Ley 23330³.

El SERUMS, es ejecutado por profesionales titulados y colegiados de la salud según la Ley 23330, quienes cumplen con la finalidad de asistir y garantizar la salud de las comunidades de las zonas rurales y urbano marginales del país; es requisito para alcanzar una plaza a nivel nacional y cursar la segunda especialidad⁴. Se estima que, 7123 profesionales de la salud se incorporan al SERUMS anualmente, correspondiendo a ello un total de 2136 profesionales de enfermería⁵.

Hablar del nivel de satisfacción en el contexto del SERUMS, hace referencia al resultado concreto de actitudes, consecuencia condiciones, situaciones o circunstancias, del medio donde el serumista¹ labora, teniendo en cuenta factores como: ambiente físico, condiciones de seguridad, y organización del trabajo⁶. Este servicio ofrece, la adquisición de plazas por concurso a nivel nacional y regional bajo 3 modalidades: remuneradas, equivalentes ad honorem y acuerdo de pares; la duración es de 12 meses⁴.

En cuanto a la organización del trabajo, realizan sus actividades de 36 horas semanales y 150hrs al mes en instituciones del Ministerio de Salud (MINSa) tales como, EsSalud, Policía Nacional y Fuerzas Armadas; no están obligados a realizar guardias nocturnas; se les otorga bonificaciones por instalación y haber servido en zonas de frontera; la remuneración está dada mediante el régimen del Decreto Legislativo 276 y cuentan con seguro de salud, pero no cubre accidentes ni muerte³.

¹ En este estudio la denominación de Serumista será asumido como un adjetivo que califica, la condición de trabajo con la que se inserta en el espacio laboral de salud, durante un tiempo determinado.

Estas condiciones que las normativas vigentes otorgan, no necesariamente se visibilizan en la práctica. Esto se corrobora, cuando vemos en las noticias las contradicciones entre lo que MINSA estipula y los serumistas experimentan:

“...la Doctora C.U.T, Directora General del Personal de Salud del MINSA asegura que la misma, protege y supervisa constantemente a los Serumistas, haciendo cumplir sus derechos laborales, sin embargo, el Serumista Enfermero, de iniciales R.P, a quien le falta 3 meses para culminar su servicio, afirma lo contrario: "Nadie me llama para preguntar cómo va mi trabajo. No tengo suficientes medicamentos, el instrumental ya tiene 2 décadas y eso la población no puede comprenderlo, arremetiendo contra mí”⁸.

Así mismo, en el 2018, se reportaron situaciones adversas y riesgos que ponen en discusión la continuidad del SERUMS. En los últimos 9 años, alrededor de 33 serumistas, entre ellos profesionales de Enfermería, que oscilan entre 24 y 34 años, han perdido la vida, llevando la atención a comunidades lejanas, transportando pacientes de gravedad, siendo los accidentes la primera causa del deceso. Por ejemplo, en el departamento de La Libertad, una ambulancia cayó al abismo, ocasionando 4 muertes y 2 heridos de gravedad, entre ellos la enfermera de iniciales R.M.S.D⁹.

A esto se suma, los casos de abusos, maltratos, desafío del idioma, deficiente infraestructura, déficit de insumos y medicamentos, problemas con la población por falta de manejo multicultural y participativo como el registrado en el año 2015, en un medio local del departamento de Áncash, que reportó dos casos suscitados en la posta de Salud de Cabana, pues dos serumistas, de iniciales E.M y C.H fueron maltratadas sexualmente por el conductor y un trabajador de la posta. Por otro lado, cinco serumistas pertenecientes al puesto de salud de Cachacara, Cutervo, fueron violentados, golpeados, azotados y sacados a fuera de una discoteca por ronderos que afirmaban: “no deben estar en ese lugar antes de la media noche ”⁹.

El SERUMS puede otorgar beneficios, pero las evidencias confirman que las situaciones donde se desarrolla el profesional de enfermería no son óptimas, afectando su desempeño y satisfacción laboral; debido a esta observación, que hoy se corrobora con evidencia, motivó el interés por profundizar en esta temática, al emerger dudas como: ¿Cuáles son las reales situaciones y condiciones en que se desempeñan los serumistas? ¿Qué se ha mejorado en el programa desde que se

inició? ¿Qué tanta satisfacción genera en los profesionales de enfermería la realización del SERUMS? ¿Los profesionales serumistas están realmente preparados para afrontar las vicisitudes de la realidad en los distintos escenarios?; incertidumbres que forman la siguiente interrogante de investigación: ¿Cuál es nivel de satisfacción laboral de los Enfermeros Serumistas. Chiclayo. 2019?

Para la construcción de estos apartados, se procedió a buscar en las base de datos: Redalyc, Google académico, Scielo y Bireme, encontrándose 13 estudios relacionados con el presente tema de investigación, seleccionando alguno de ellos: Canales, Valenzuela y Paravic¹¹, reportaron que, los profesionales de Enfermería se desarrollan en condiciones laborales con limitados recursos, alta demanda laboral y escasos materiales, llegando a la conclusión que los principales problemas asociados son: la incomodidad ocasionada por realizar labores que no competen con su profesión; el agotamiento físico y psicológico, como respuesta de la sobrecarga laboral y el escaso personal para cubrir los respectivos servicios.

Arboleda¹², obtuvo que, el 58.6% de los enfermeros profesionales percibieron un clima laboral poco regular y el 55.17% de los mismos percibieron un regular nivel de satisfacción laboral, concluyendo que entre la satisfacción y clima laboral del enfermero profesional de dicho hospital existe una relación moderada.

Campos¹³, concluyó que, las condiciones de trabajo en los cuales se desarrolla el profesional de Enfermería es poco beneficiable ya que se desempeña con deficientes materiales, instrumentos e insumos, conllevándolo a una insatisfacción laboral.

Se formuló el objetivo general: Determinar el nivel de satisfacción laboral de los Enfermeros serumistas; como objetivos específicos: Determinar las características sociodemográficas de los Enfermeros serumistas e identificar el nivel de satisfacción de los Enfermeros serumistas según las dimensiones: condiciones físicas, psicológicas y sociales de trabajo.

Esta investigación se justificó en base a la evidencias que existen y abordan las condiciones en que realmente los serumistas se desenvuelven, pues a pesar de las mejoras remunerativas de los últimos años, no asegura que sea el único factor a considerar; hay manifestaciones, huelgas a través de noticias, opiniones que son

certeza de insatisfacción, y no por servir en comunidades alejadas si no por las condiciones de riesgo en los cuales deben desempeñarse, considerando ser en su mayoría, profesionales novatos, que recientemente empiezan a ejercer su profesión.

Por otro lado, es una investigación sumativa a otras investigaciones similares para que a futuro el Ministerio de Salud tenga referencia de resultados concretos, plantee propuestas de mejora y seguimiento tanto en la normativa como en el programa, sus presupuestos y así dar mejor viabilidad a este tipo de experiencias⁵⁰.

Para concluir, esta investigación está inserta en la línea temática del trabajo de enfermería, línea vigente dentro de la escuela de enfermería USAT.

II. MARCO TEÓRICO

2.2. SATISFACCIÓN LABORAL

Grado de adhesión y conformidad del trabajador en relación con su campo laboral, determinado por las características de su empleo y expectativas. La importancia de la satisfacción tiene mucho que ver con el tiempo cuantioso que pasa el profesional en su centro de labor. Cuando están satisfechos, los trabajadores disfrutan de la salud física y mental, lo que puede traducirse en años de productividad y durabilidad óptimas¹⁴.

Para las personas que están al mando de una empresa, organización, centro de labor, es sumamente importante verificar la satisfacción de sus trabajadores en relación con su entorno. Se ha corroborado que la lealtad de un trabajador hacia su centro de labor, su rendimiento, grado de ausentismo o su rotación laboral va a depender de un alto nivel de satisfacción, esta se enlaza directamente con las capacidades y conocimiento del trabajador dentro de su entorno, así mismo los bajos salarios o remuneraciones, la falta de capacitación, forma de liderar, injustas cargas laborales son factores influyentes en la manera de actuar del individuo¹⁵. El resultado de la incompatibilidad entre lo que el trabajador desea y consigue realmente, generando consecuencias que pueden afectar o no, a la salud, familia, así como el estado mental y adaptativo, es la satisfacción laboral¹⁶.

Factores de la satisfacción:

Federick Herzberg, plantea la teoría de dos factores, estos han alterado el comportamiento humano¹⁷:

➤ **Factores higiénicos o extrínsecos:** Influyente en la insatisfacción; se encuentran en el ámbito de las personas, incluyendo las condiciones donde desempeñan su labor. Estas condiciones no están bajo el control de las personas puesto que están dirigidas por la empresa y son: remuneración, beneficios sociales, tipo de supervisión, políticas e instructivos de la empresa, condiciones materiales, físicas y ambientales, relación entre la empresa y trabajadores, reglamentos internos, posición, reputación y seguridad personal.

Para Herzberg, estos factores son básicamente preventivos, pues evita la insatisfacción, pero no genera satisfacción, es como decir: “evitaron o superaron el dolor, pero no mejoraron la salud”; Herzberg los define como factores de insatisfacción¹⁷.

➤ **Factores motivacionales o intrínsecos:** El trabajador tiene el control de las actividades que realiza pues estas están en relación con la satisfacción y son: reconocimiento, sentimientos vinculados con el progreso y crecimiento personal, autorrealización, suma responsabilidad. El resultado de las condiciones motivacionales son permanentes y profundas; mientras más óptimas sean, la satisfacción en los trabajadores será evidente¹⁷.

Dimensiones: La satisfacción del trabajador se determina por el conjunto de dimensiones que la antecede¹⁸.

La organización internacional de trabajo (OIT), refiere a la salud como el nivel de eficacia, eficiencia funcional y metabólica de un ser vivo en un nivel micro celular y macro laboral¹⁰. La condición laboral es el medio de trabajo óptimo, donde fácilmente, los trabajadores pueden desempeñar sus actividades con dignidad¹⁹; representan una causa importante de reflexión respecto a los elementos que establecen y llevan a cabo el cumplimiento de las ocupaciones en cualquier organización, estas pueden motivar o identificar los riesgos inmersos en la labor del trabajador^{17,18}, es por ello por lo que apunta en tres aspectos principales tales como: condición física, psicológica y social⁵¹.

➤ **Condición física**

Son factores ambientales que incluyen la contaminación, escasa iluminación, seguridad, higiene, instalaciones, insumos; horas excesivas de viaje y medios de transportes inadecuados para llegar a su destino por motivo de las zonas lejanas, podrían perturbar la salud y bienestar de los trabajadores²⁰.

➤ **Condición psicológica**

Referida al esfuerzo cognoscitivo que intervienen en la salud y vida de trabajo; orientan a un equilibrio y estabilidad mental tales como: nivel de satisfacción,

autonomía, motivación, valores socioculturales, características propias de personalidad y nivel de aprendizaje²⁰.

➤ **Condición Social**

Se define como situaciones, acciones ocasionadas por la interacción del trabajador con su medio laboral, cultural, social, que puede verse afectada por la disconformidad y por ende conllevar a la disminución del desempeño laboral, si no existe conexión entre sí. Estos riesgos son: reglamentos internos, tiempo de jornada laboral, remuneración, modo de liderazgo y relaciones entre jefes y trabajadores²⁰.

Estudios han demostrado que la salud está estrechamente unida con estos riesgos; estos mismos influyen en la atención brindada por el profesional trabajador y pueden ser causa de una enfermedad²¹.

Condiciones de trabajo en enfermería

La actividad laboral del enfermero es competente y conforme cuando existe una inserción social. Ellos se desarrollan en distintas áreas: asistencial, educativa, gestión e investigación, comunitarias; su prioridad es el cuidado del paciente involucrando a la familia y comunidad, y para ello requiere tiempo, así como desgaste físico y emocional²². Son responsables de la promoción de la salud, prevención de enfermedades, intervención, rehabilitación, recuperación y alivio del dolor; para la realización de estas actividades debe estar altamente capacitado en conocimientos, competencias y habilidades, a fin de aplicarlos en su labor²³.

Las modalidades de contratación en las diversas instituciones de salud están estipuladas por los decretos legislativos N° 276 y 1057 pertenecientes al sector público y N° 728 al sector privado; ley del Enfermero Peruano N° 27669, precisa que la jornada laboral consta de 6 turnos mensuales de 24 horas, las cuales están divididas en 12 horas diurnas y 12 nocturnas, equivalentes a 36 horas semanales o 150 horas mensuales⁴.

Las condiciones de trabajo se ven en riesgo en esta población, ya sea por el exceso de trabajo, guardias nocturnas, escasas horas de descanso, cambios seguidos en las distintas áreas de especialidad, sobrecarga psicológica debido a las situaciones difíciles que se les presenta, dado el requerimiento de esfuerzo mental y mayor

atención en el desarrollo de su trabajo. El enfermero está expuesto de forma constante a excesivas tensiones, consecuencia del incesante contacto con el sufrimiento, enfermedad, muerte, soluciones y decisiones prontas, relaciones difíciles con colegas, jefes u otros profesionales que conjuntan el equipo de salud y, que afectan, por tanto, a la calidad de atención, así mismo al peligro físico, biológico y químico, un desafío permanente para sus vidas y salud²⁴.

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Tipo de investigación

Cuantitativa. Se midió y verificó, por medio de datos objetivos y cuantificables, el nivel de satisfacción laboral de los enfermeros serumistas²⁵.

3.2. Diseño de investigación

No experimental, descriptivo y transversal. Se amplió y precisó la información sobre la variable de estudio en una situación específica, así mismo se recopiló los datos en un período del año 2019²⁵.

3.3. Población, muestra, muestreo

La población fue de 74 Enfermeros Serumistas, que adjudicaron una plaza remunerada 2019 –I en la Región Lambayeque³⁴. Por el tamaño de la población, se trabajó con población muestral ya que fue finita, específica y no necesitó de una muestra representativa.

El muestreo fue de tipo no probabilístico y por conveniencia, estimando los criterios de selección, que estuvieron disponibles y se implicaran voluntariamente a colaborar con esta investigación²⁶.

3.4. Criterios de selección

Criterios de Inclusión

- Enfermeros serumistas que adjudicaron una plaza remunerada 2019 – I.

Criterios de Exclusión

- Serumistas con licencia durante el periodo de recojo de información.

3.5. Instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada fue la encuesta, adquiriendo los datos que posteriormente fueron procesados. El instrumento fue el cuestionario tipo Likert, planteado por Carmen⁷; con un alfa de Cronbach de 0.704, compuesto por 15 ítems que evaluaron la satisfacción laboral en tres dimensiones: físicas, psicológicas y sociales, resumido en un cuadro de operacionalización de variables (ver anexo N° 01). Fue aprobado

por juicio de expertos; se realizó la prueba piloto respectiva a 18 enfermeros, y tras los resultados se modificaron 2 ítems en los datos sociodemográficos, agregando al ítem n° 6: “dónde vive” una respuesta más: “domicilio propio”, así mismo, al ítem n° 9: “horas extras”, la respuesta: “0 horas”.

3.6. Procedimientos

El proyecto fue diseñado, revisado y respaldado por un jurado designado por la Escuela de Enfermería y registrado en el Sistema de gestión de investigación (SGI). Se presentó al Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina, emitiéndose la resolución N° 157022 (ver anexo N° 2), dando paso al trámite administrativo para la ejecución de la investigación. Se solicitó el consentimiento respectivo a la Gerencia Regional de Salud de Lambayeque para la obtención de datos personales de los Enfermeros serumistas que adjudicaron plaza remunerada en el presente año 2019-I, con la Carta N° 110-2019 (ver anexo N° 3), obteniéndose la constancia de aprobación N° 002344-2019 (ver anexo N° 4).

Esta recolección se realizó a los seis (6) meses de iniciado el SERUMS remunerado. Obtenido los datos personales, se procedió a contactar vía telefónica y redes sociales a los serumistas, estableciendo una fecha y hora indicada para la aplicación del instrumento. Al contacto con el serumista, se explicó el propósito de la investigación y en qué consiste el instrumento “Cuestionario de Condiciones de trabajo” (ver anexo N° 5). Posteriormente se preguntó si desea o no colaborar con este estudio. Por ser completamente anónimo el estudio, no precisa del consentimiento informado, sin embargo, para una mayor rigurosidad ética y evidencia de aceptación del informante, se le brindó la opción de firmarlo (ver anexo N° 6). Culminada la recolección de datos entre las fechas 06 de agosto al 20 de setiembre, se dio paso al procesamiento de la información.

3.7. Plan de procesamiento y análisis de datos

Los datos se tabularon, en una hoja de datos del Excel 2019 y se analizó por medio del programa Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) versión 26 de Windows. Los ítems del instrumento fueron calificados según escala de

puntuación y dimensiones de la variable. Se utilizó la estadística descriptiva. Se analizaron los resultados de dicha información representados en tablas. Para finalizar se realizó la discusión destacando que existe producción científica entorno a la satisfacción laboral del contexto hospitalario y escasa del SERUMS, lo cual es una limitante en esta investigación.

3.8. Consideraciones éticas

Se consideraron los principios éticos sustentados por el Informe de Belmont²⁷; los resultados presentarán recomendaciones que permitan mejorar el nivel de satisfacción laboral de esta población. Al establecer el primer contacto con el serumista se dio a conocer el consentimiento informado donde de manera libre, decidirá participar de la investigación. Así mismo fueron tratados con el debido respeto y consideración, sin discriminación y fueron elegidos de acuerdo con criterios metodológicos. Esta investigación contó con una similitud de 23% en el programa anti plagio Turnitin (ver anexo N° 7)

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

Este capítulo muestra los principales resultados del estudio, el nivel de satisfacción según dimensiones y cómo influyen los datos sociodemográficos en los enfermeros serumistas que adjudicaron plaza en el año 2019 - I. Para una mejor explicación se realizará un análisis global y por dimensiones que darán respuesta a los objetivos planteados.

4.1.1. Resultados en base a los objetivos:

4.1.1.2. Satisfacción laboral global

TABLA N°1:
Nivel de satisfacción laboral de los Enfermeros serumistas, Chiclayo 2019

| Satisfacción Laboral Total | | |
|-----------------------------------|---------------------|------------|
| | Nro. de encuestados | Porcentaje |
| Malo | 0 | 0% |
| Regular | 58 | 78.4% |
| Bueno | 16 | 21.6% |
| Total | 74 | 100.0% |

Fuente: Encuesta de satisfacción laboral

Del 100% de serumistas, el 78.4% consideró una regular satisfacción laboral, el 21.6% la consideró buena y ninguno consideró mala satisfacción laboral.

4.1.1.3. Satisfacción Laboral según dimensiones

TABLA N°2:
**Nivel de satisfacción laboral de los Enfermeros
 serumistas, según condición física, Chiclayo 2019**

| Condición Física | | |
|-------------------------|--------------------------|-------------------|
| Nivel | N° de Encuestados | Porcentaje |
| Malo | 3 | 4.1% |
| Regular | 41 | 55.4% |
| Bueno | 30 | 40.5% |
| Total | 74 | 100.0% |

Fuente: Encuesta de satisfacción laboral

El 40.5% afirmó que el nivel de satisfacción laboral según la condición física es buena, el 55.4% la consideró regular, y el 4.1% la consideró mala.

TABLA N°3:
Nivel de satisfacción laboral de los Enfermeros
serumistas, según condición psicológica, Chiclayo
2019

| Condición Psicológica | | |
|------------------------------|--------------------------|-------------------|
| Nivel | N° de Encuestados | Porcentaje |
| Malo | 3 | 4.1% |
| Regular | 55 | 74.3% |
| Bueno | 16 | 21.6% |
| Total | 74 | 100.0% |

Fuente: Encuesta de satisfacción laboral

En esta dimensión, el 21.6% afirmó tener buena satisfacción laboral, el 74.3% la consideró regular, mientras que para el 4.1%, fue mala.

TABLA N°4:
Nivel de satisfacción laboral de los Enfermeros
serumistas, según condición social, Chiclayo 2019

| Condición Social | | |
|-------------------------|--------------------------|-------------------|
| Nivel | N° de Encuestados | Porcentaje |
| Malo | 1 | 1.4% |
| Regular | 33 | 44.6% |
| Bueno | 40 | 54.1% |
| Total | 74 | 100.0% |

Fuente: Encuesta de satisfacción laboral

El 54.1% de los enfermeros serumistas tuvo buena satisfacción laboral, el 44.6% tuvo satisfacción regular, y para el 1.4% su satisfacción laboral fue mala.

4.2. DISCUSIÓN

De manera global la satisfacción laboral de los enfermeros serumistas se ubicó en el nivel regular, no hubo satisfacción, pero tampoco insatisfacción, coincidiendo con García y Leandres²⁸ pues, su investigación, concluyeron que el mayor porcentaje de las enfermeras presentaron regular satisfacción laboral.

Así mismo, Aspiazú²⁹, afirmó que, existe regular satisfacción laboral en las enfermeras como consecuencia de la precarización de recursos, extensas jornadas de trabajo, escasa interrelación, intensidad de actividades y la sobrecarga de estas, conllevando a ser parte de un clima intenso y desgastante, afectando la salud de quienes se desempeñan en el sector, así como el impacto negativamente en la atención y calidad del servicio.

Aumentar la motivación y mantener la satisfacción de los empleados son desafíos que enfrentan las instituciones de salud. Se sabe que el enfermero ejerce una ocupación con mayor vulnerabilidad⁴⁴; si se desea tener enfermeros satisfechos, productivos, comprometidos con su labor hacia el paciente y la institución se deben dar las condiciones necesarias para su realización, reflejadas en ambientes óptimos y seguros para la salud física, mental e integral de la persona, permitiendo cumplir eficazmente y de calidad, sus servicios³⁰.

Una de las cosas prioritarias en la calidad de atención que influye en los resultados son los recursos y medios materiales⁴⁵. Dentro de la dimensión, condición física, la mayoría de los enfermeros serumistas consideraron tener una regular satisfacción laboral, pues el 33.8% no cuenta con los equipos necesarios para realizar sus actividades diarias, el 36.5% se desempeña en condiciones de presión de tiempo y el 55.4% tiene sobrecarga de trabajo. Coincidiendo con Campos¹³, quien afirmó que las condiciones de trabajo en los cuales se desarrolla el profesional de Enfermería es poco beneficiable ya que se desempeña con insumos, materiales, instrumentos deficientes, conllevándolo a una insatisfacción laboral, pues los materiales deben ser adecuados en cantidad, calidad y compatibles con la demanda de los servicio para permitir brindar un cuidado de calidad. Esta realidad se evidenció en algunos estudios en Brasil, pues reportaron ambientes con recursos precarios, extensas jornadas, sobrecarga laboral que posibilitan peligrosamente

cuadros de estrés crónico y la probabilidad de padecer enfermedades³²; los principales problemas asociados fueron: la incomodidad ocasionada por realizar labores que no competen con su profesión; el agotamiento físico, y el escaso personal para cubrir los respectivos servicios³³.

En la realidad del Serums, se debe a que el primer nivel de atención de salud del departamento de Lambayeque, al cual están inmersos los 74 serumistas, cuenta con un total 120 Centros de Salud y 183 Puestos de Salud³⁴, muchos de ellos, sin servicios básicos, escasos materiales, o gestión deficiente, evidenciándose en la noticia del 08 de Julio del año 2019, donde la Gerente Regional de Salud de Lambayeque informó que los Centros de Salud de la región no contarían con energía eléctrica y agua puesto que las autoridades respectivas no asignaron recursos para estos servicios³⁵.

En la dimensión psicológica, más de la mitad de esta población reportó tener una regular satisfacción laboral, estando de acuerdo con Vega¹⁵, quienes aseguraron que, el ambiente de trabajo del profesional de enfermería presentó riesgos psicológicos (desgaste emocional, 75%) llegando a la conclusión que las condiciones de salud y de trabajo de las enfermeras están implicadas en este riesgo.

El serumista está inmerso en entornos que exigen tomar decisiones complejas y requieren atención constante, ocasionando estrés, y fatiga emocional⁴², refiriendo que ante la autonomía de sus decisiones como profesional, motivación en su labor y la oportunidad de elegir sus días de descanso, respectivamente, tienen una regular satisfacción laboral; debiéndose a que en este primer espacio laboral, muchos de ellos, se encuentran solos, son Jefes del Centro de Salud, y la poca experticia los conlleva a no ser precisos en dar soluciones a las situaciones presentadas, así mismo la regular motivación se debe a que existe monotonía en sus actividades, escaso reconocimiento a sus esfuerzos, debilitando su compromiso laboral y discrepando con la investigación de Marin⁴³ quien afirmó que el 57% de los enfermeros reciben motivación, estímulo y reconocimiento en su trabajo. Por otro lado, los serumistas que conviven con otros profesionales, tienen poca probabilidad de elegir sus días libres, sobre todo de aquellos que se encuentran en zonas muy alejadas y regresan a sus hogares cada 15 días o mensualmente, ya que están bajo el mando de una

autoridad específica, que hace la programación de turnos y actividades las cuales, en muchas ocasiones, coinciden con fechas importantes para ellos, ya sea el cumpleaños de los padres, hermanos, de ellos mismos, o días en familia como la navidad, etc. determinando su ausencia, influyendo psicológica y emocionalmente y por ende disminuyendo su satisfacción.

En la condición social, la mayoría de los serumistas reportó tener una buena satisfacción laboral; menos de la mitad afirmó que existen relaciones autoritarias en su entorno y tienen participación en las decisiones organizacionales; más de la mitad se identifica con los cambios sugeridos por sus colegas y que existe respeto entre los mismos^{48,49}, coincidiendo con Pablos⁴⁷, pues el 67.2% de las enfermeras manifiestan satisfacción laboral puesto que perciben un buen ámbito laboral, y discrepando con la investigación de Albornoz¹⁹ pues, afirmó que el 58.6% de enfermeros percibieron un clima laboral poco aceptable conllevándolos a una insatisfacción.

Un miembro satisface su autoestima cuando establece relaciones saludables dentro de un ambiente acogedor, animándolo a desarrollar una atención de calidad, pues se siente reconocido y apreciado⁴⁶. Es así como uno de los factores que deben desarrollar las instituciones de salud es la capacidad de adquirir, mantener la motivación y por ende aumentar la productividad³⁶.

Respecto a los datos sociodemográficos, la mayoría de los enfermeros serumistas proceden de una universidad particular; puesto que la mayor oferta académica a nivel universitario en nuestro país es principalmente de universidades privadas; de las 158 universidades a nivel nacional, 106 son particulares y 7 pertenecen al departamento de Lambayeque³⁷. Por todo lado, lo que también puede implicar para que la variable satisfacción laboral sea regular en estos sujetos es que muchos de ellos han estudiado en colegios particulares, pertenecen a familias de rango medio y no están acostumbrados a las condiciones que brinda el SERUMS³¹.

Gran parte de los serumistas tiene un año de egreso de sus respectivas universidades. Esto es una ventaja porque el serumista recién graduado se encuentra lleno de energía y con deseos de llevar a la práctica todo lo aprendido en sus años de estudio, es innovador, propone buenas ideas de mejora en la institución y aumenta su productividad y capacidad para el trabajo; sin embargo también es un obstáculo por

la falta de experticia, destreza, habilidad, toma de decisión ante situaciones nuevas, difíciles situaciones a las que solía frecuentar generando una regular satisfacción laboral³⁸. Estas situaciones se dan en diversos lugares; el estudio de Paris y Omar³⁹ afirman que, trabajar en zonas rurales tienden a ser difíciles, precarias y peligrosas. La provincia de Lambayeque, es una de las Redes de salud a nivel regional, que cuenta con 12 pueblos rurales urbanos marginales³⁴, donde más de la mitad de los enfermeros serumistas realizan su SERUMS, el cual puede ser inconforme para ellos, puesto que para llegar a esas zonas, el tiempo es de 1 a 3 horas, las distancias son largas, la carretera maltrata físicamente el cuerpo, de tal manera que muchos de ellos optan por alquilar cuartos cercanos a su centro de labor, generando un gasto extra.

Otro dato importante es el trabajo conjunto con otro enfermero (a); estudios afirman que el desarrollo individual y colectivo se realiza en equipo; si es construido efectivamente, se obtienen resultados positivos, genera mayor satisfacción y se brinda un cuidado calificado³⁸. En el contexto del SERUMS, existe el trabajo en equipo entre diferentes disciplinas, pues la mayor parte de los enfermeros serumistas van solos a las zonas rurales y no tienen la figura de alguien que podría propiciarles conocimiento e información de dicho lugar.

Las remuneración y horas de trabajo son una cuestión central para la labor; la OIT refiere que cuando el horario del trabajo se cumple y no hay obligaciones de quedarse fuera de la jornada establecida, eleva el nivel de satisfacción⁴⁰, lo cual difiere con esta investigación, pues la mitad de los serumistas afirma trabajar entre 3 a 6 horas extra, esto se debe a que muchos de los centros de salud de esas zonas solo cuenta con un enfermero quien debe atender las dolencias de pacientes, superando la capacidad y tiempo de atención; por otro lado la mayoría afirma haber recibido su primer sueldo más bono de instalación al mes de su inserción tal y como establece la Ley del Serums 23330; sin embargo un pequeño grupo no recibió lo acordado; los gastos de traslado, alquiler, servicios y canasta básica son importantes para su supervivencia y si no contaron con ello, generó preocupación, estrés, influyendo en la atención al paciente y, por ende, el resultado fue una regular satisfacción laboral⁴¹.

V. CONCLUSIONES

La satisfacción laboral de los enfermeros serumistas frente a su labor fue regular (78.4%) ni satisfechos, ni insatisfechos.

La dimensión física fue identificada como regular, alcanzando un 55.4%, pues los serumistas reconocieron que existe precariedad en el ambiente físico, infraestructura, equipamiento, insumos, presión, carga laboral, prevención de riesgos laborales, limpieza y seguridad, lo que conlleva a que las condiciones de trabajo en las que laboran no sean las adecuadas.

La dimensión psicológica mostró el porcentaje más alto de regular satisfacción (74.%), debido a que la mayoría se siente poco motivado y comprometido, limitando la realización correcta de su trabajo hacia el paciente.

La dimensión social, fue valorada como buena satisfacción laboral (54.1%), siendo un porcentaje alentador, puesto que a pesar de la precarización en la cual se desempeñan, ellos encuentran apoyo, buena relación y respeto con sus compañeros de las otras disciplinas.

En cuanto a las características sociodemográficas se halló que el número de horas de trabajo extras a la labor ordinaria es de 3 a 6 horas (50%); tuvieron un año de egreso de sus respectivas universidades antes de insertarse al SERUMS (81.1%); fueron el único profesional de enfermería en sus centros de labor (90.5%) y el tiempo de descanso fue una vez a la semana (97.3%).

VI. RECOMENDACIONES

- Al programa SERUMS: Enfocarse en acciones que aumenten la satisfacción laboral en los enfermeros serumistas, que es la fuerza de trabajo más representativa de las instituciones de salud, planteando propuestas de mejoras en su normativa, y en las condiciones de trabajo: servicios básicos, infraestructura, insumos, medicamentos, capacitaciones, etc. que influye e incrementa la calidad de atención en estas zonas específicas y vulnerables del País.
- A las Universidades: Brindar optima preparación e información a los estudiantes de las Ciencias de la Salud, especialmente Enfermería, respecto al programa SERUMS, ya sea en toda la carrera o durante los últimos años de estudio, para que sepan la realidad que van a afrontar, bajo qué condiciones van a laborar, puedan insertarse de manera eficiente, tengan más posibilidades de afrontar los cambios y por ende una buena satisfacción en este primer espacio de trabajo.
- Esta investigación puede realizarse bajo una metodología cualitativa que permitirá acercarse más a la perspectiva y experiencia vivida del enfermero serumista, a través de la detallada entrevista y observación, así mismo ser un estudio correlacional, midiendo estadísticamente la relación que existe entre las dos variables presentadas.

VII. REFERENCIAS

1. Mayta-Triztan P, Poterico J, Galán-Rodas E, Raa-Ortiz D. El requisito obligatorio del servicio social en salud del Perú: discriminatorio e inconstitucional. Scielo [Internet]. Diciembre 2014. [Consultado 17 de abril del 2019]; 31(4). Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342014000400026
2. Nigenda G. Servicio social en medicina en México. Una reforma urgente y posible. Scielo [Internet]. Octubre 2013. [Consultado 18 de abril del 2019]; 55(5). Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342013000700010
3. Academia Peruana de Salud. El futuro de la Salud en el Perú [Internet]. Junio 2013. [Consultado 15 de abril del 2019]. 21(1). Disponible en: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/rev_academia/2013_n1/pdf/a10v20n1.pdf
4. Ley 23330 Servicio Rural Urbano Marginal (SERUMS) [Internet]. Perú: Ministerio de Salud. [Consultado 18 de abril de 2019]. Disponible en: http://portal.minsa.gob.pe/dggdrh/comunicate/paso1/ley_serums.pdf
5. MINSA: SERUMS 2019 –I- Nivel Nacional (Más de 6300 plazas) [Internet]. Perú [Consultado 18 de abril del 2019]. Disponible en: <https://www.portaltrabajos.pe/2018/03/minsa-serums-2018-i-nivel-nacional.html>
6. Henao F. Diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud [Internet]. 3ª ed. Bogotá: Ecoe Ediciones; 2017. [Consultado 18 de abril del 2019]. Disponible en: <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/06/Diagn%C3%B3stico-integral-de-las-condiciones-de-trabajo-y-salud-3ra-Edici%C3%B3n.pdf>
7. Cisneros C. Satisfacción del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo hospitalario [Tesis para optar el título de Maestra en Administración de Enfermería]. México: Universidad Autónoma de San Luis Potosí; 2011 [Consultado 19 de abril del 2019]. 70 p. Disponible en: <http://ninive.uaslp.mx/jspui/bitstream/i/3020/4/MAE1ASL01101.pdf>
8. Gallegos G. ¿Quién protege a los Serumistas? [Internet]. Lima: La República; 4 de Marzo del 2018 [Consultado 19 de abril del 2019]. Disponible en: <https://larepublica.pe/domingo/1206208-quien-protege-a-los-serumistas>

9. Daza D. ¿Por qué es tan cuestionado el servicio de Serums que ofrecen los médicos en el Perú? [Internet]. Lima: Perú 21; 19 de mayo del 2018 [Consultado 19 de abril del 2019]. Disponible en: <https://peru21.pe/peru/serums-cuestionado-servicio-ofrecen-medicos-peru-407209>
10. Organización Internacional del trabajo (OIT). Mejora del empleo y de las condiciones de trabajo en el ámbito de los servicios de salud [Internet]. Ginebra: Organización internacional del trabajo; 2017 [Consultado 18 de abril del 2019]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_548292.pdf
11. Canales-Vergara M, Valenzuela-Suazo S, Paravic-Klijn T. Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. Scielo [Internet]. Septiembre 2016. [Consultado 01 de mayo del 2019]; 13(3): 178-186. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.reu.2016.05.004>
12. Arboleda L. Clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. Callao 2016. [Tesis para optar el título de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima; 2017. [Consultado 01 de mayo del 2019]. 146 p. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8309/Arboleda_PLI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
13. Campos M. Condiciones de trabajo del Enfermero y sus implicancias en el ejercicio profesional. Hospital de EsSalud-Jaen. [Tesis para optar el título de Maestro en Enfermería]. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2012. [Consultado 01 de mayo del 2019]. 115 p. Disponible en: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/581/1/TM_Campos_Silva_Magaly.pdf?fbclid=IwAR1aV6N1tIY4B
14. Ruiz C. Nivel de satisfacción laboral en empresas públicas y privadas de la ciudad de Chillán [memoria para optar al título de contador público y auditor con mención en control de gestión]. Chile: Universidad del Bío-Bio; 2009 [Consultado 11 de mayo del 2019]. 118 p. Disponible en: <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/775/1/Ruiz%20Segura%2C%20Carol%20Marlenne.pdf>

15. Vega M. Motivación y satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social. Lima, 2016 [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2017 [Consultado 12 de mayo del 2019]. 138 p. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9092/Rosas_OAO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
16. Lomas R. Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017 [Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión Pública]. Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo; 2017 [Consultado 12 de mayo del 2019]. 88 p. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12891/lomas_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
17. Manso J. El legado de Frederick Irving Herzberg. EAFIT [Internet]. Abril 2002. [Consultado 12 de mayo del 2019]; 9(128). Disponible en: <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/download/849/757/>.
18. Costa M, Mori M. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los servidores judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos, 2018 [Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión Pública]. Iquitos: Universidad Cesar Vallejo; 2018 [Consultado 11 de mayo del 2019]. 104 p. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31332/costa_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
19. Albornoz A, Chiquez J. Condiciones laborales y habilidad del cuidado humanizado en el enfermero/a del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima 2018 [Tesis para optar el título de licenciado en enfermería]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2018 [Consultado 15 de abril del 2019]. 67 p. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2155/TITULO%20-%20Virginia%20Albornoz%20Carlos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
20. Kalimo R, El-Batawi M, Cooper C. Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Organización mundial de la salud [Internet]. 2000. [Consultado 11 de mayo del 2019]; 106 p. Disponible en:

https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561022_spa.pdf;jsessionid=9FC768D64044BF367C4477D18DBFA062?sequence=1

21. Següel F, Valenzuela S, Sanhueza O. El trabajo del profesional de enfermería: Revisión de la literatura. Scielo [Internet]. Agosto 2015 [Consultado 11 de mayo del 2019]; 21(2). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532015000200002>

22. Contreras A. Condiciones de salud y satisfacción laboral según régimen laboral en enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez. [Tesis para optar el grado de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2017 [Consultado 11 de mayo del 2019]. 96 p. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4406/Contreras_HAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

23. Acosta A, De la Cruz N, Huerta K. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos perioperatoria en un hospital Essalud, lima. Agosto - octubre 2017 [Trabajo Académico para optar el Título de Especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos]. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2018 [Consultado 11 de mayo del 2019]. 33 p. Disponible en: http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3852/Clima_Acosta%20Ingaruc%20Alida.pdf?Sequence=1&isallowed=y

24. Vallejo M. Relación de calidad de vida laboral y cuidado de enfermería en emergencia – Huaral [Trabajo Académico para optar el Título de Especialista en Enfermería en Emergencias y Desastres]. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2017 [Consultado 11 de mayo del 2019]. 43 p. Disponible en: http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/1035/Relacion_vallejocalderon_Maribel.pdf?Sequence=1&isallowed=y

25. Hernández R, Fernández C, Baptista M. Metodología de la investigación. 5ta ed. México D.F: McGraw-Hill/Interamericana editores, S.A. de C.V; 2010. 613 p.

26. Morales P. Tamaño necesario de la muestra: ¿Cuántos sujetos necesitamos? [Internet]. Madrid: Estadística aplicada a las Ciencias Sociales; Dic 2012 [Consultado 27 de mayo del 2019]. Disponible en: www.up.es/personal/peter/investigacion/Tama%F1oMuestra.pfd

27. Redondo-Figueroa C, Santamaría-Pablos A, Redondo-Ortíz C. Aspectos éticos en investigación clínica. Pharm Care Esp. 2015 [Consultado 27 de mayo del 2019];

- 17(4):482-93. Disponible en:
<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:LI6YN3YpVwQJ:pharmcareesp.com/index.php/PharmaCARE/article/download/256/221+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
28. García O, Leandres S. Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo-Essalud, Arequipa. 2018 [Tesis para optar el título de Licenciado en Enfermería]. Arequipa: Universidad Nacional San Agustón de Arequipa, 2018 [Consultado 27 de octubre del 2019]. 84 p. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5332>
29. Aspiazu E. Las condiciones laborales de las y los enfermeros en Argentina: entre la profesionalización y la precariedad del cuidado en la salud. [Internet]. 2017 [Consultado 27 de octubre del 2019] 11(35). Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387349334002>
30. Acosta A, De la Cruz N, Huerta K. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos perioperatoria en un hospital Essalud, Lima. Agosto - octubre 2017 [Trabajo Académico para optar el Título de Especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos]. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2018 [Consultado 28 de octubre del 2019]. 33 p. Disponible en: http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3852/Clima_Acosta%20Ingaruca%2C%20Alida.pdf?Sequence=1&isallowed=y
31. Suarez S. Determinantes de la empleabilidad de los recién graduandos de la Universidad del Valle. [Tesis para optar el grado de Economista]. Santiago de Cali: Universidad del Valle; 2016 [Consultado 30 de octubre del 2019]. 31 p.
32. Castrillón N. La dimensión social de la práctica de la enfermería. Antioquia: Editorial Académica Española; 1997.
33. Vallejo M. relación de calidad de vida laboral y cuidado de enfermería en emergencia – Huaral [Trabajo Académico para optar el Título de Especialista en Enfermería en Emergencias y Desastres]. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2017 [Consultado 05 de noviembre del 2019]. 43 p. Disponible en: http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/1035/Relacion_vallejocalderon_Maribel.pdf?Sequence=1&isallowed=y

34. Ministerio de Salud. Compendio estadístico Perú. [Internet] 2017. [Consultado 08 de noviembre del 2019]. 4(134). Disponible en: https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1483/cap06/cap06.pdf
35. Puestos de salud y hospitales se quedarían sin agua y luz por falta de presupuesto. [Internet]. Lima: RPP Noticias; 08 de Julio del 2019. [Consultado 10 de noviembre del 2019]. Disponible en: <https://rpp.pe/peru/lambayeque/lambayeque-puestos-de-salud-y-hospitales-se-querarian-sin-agua-y-luz-por-falta-de-presupuesto-noticia-1207690>
36. Falla A, Venturo C, Herrera M, Hernández R. Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. Redalyc [Internet]. 2018 [Consultado 08 de noviembre del 2019] 14 p. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467657107003>
37. Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria. Universidades Públicas y Privadas. [Internet]. 2019 [Consultado 08 de noviembre del 2019] Disponible en: <https://www.sunedu.gob.pe/lista-universidades/>
38. Toro-Huamanchumo C, Meza-Liviapoma J, Aspajo J, Roque-Roque J, Novoa-Sandoval P. Satisfacción laboral del médico egresado de una universidad peruana: estudio preliminar. Investigación en educación médica. Redalyc [Internet]. 2018 [Consultado 09 de noviembre del 2019] 3(89). DOI: 10.1016/j.riem.2017.01.151
39. Paris L, Alicia O. Predictores de satisfacción laboral en médicos y enfermeros. Estudios de Psicología. Redalyc [Internet]. 2018 [Consultado 10 de noviembre del 2019] pp. 233-244. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26119150006>
40. Organización Internacional de trabajo. Condiciones de trabajo. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang-es/index.htm>
41. Álvarez-Santos L, Álvarez-López L, De Miguel-Guzmán M. Variables que inciden en la mejora de la satisfacción laboral en hospitales de Holguín. Redalyc [Internet]. 2017 [Consultado 11 de noviembre del 2019] pp. 1-16. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181549596007>

42. Portero S, Vaquero M. Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario. Scielo [Internet]. Junio 2015. [Consultado 25 de febrero del 2020]; 23(3). Disponible en: <https://doi.org/10.1590/0104-1169.0284.2586>
43. Marin H, Placencia M. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Scielo [Internet]. Diciembre 2017. [Consultado 25 de febrero del 2020]. 17(4). Disponible en: <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
44. Toro-Huamanchumo, C, Meza-Liviapoma J, Aspajo A, Meza-Liviapoma J, Novoa-Sandoval P. Satisfacción laboral del médico egresado de una universidad peruana: estudio preliminar. Scielo [Internet]. Enero-Marzo 2018. [Consultado 25 de febrero del 2020]. pp. 88-89. Disponible en: DOI: 10.1016/j.riem.2017.01.151
45. Calcina M. Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo 2012. Lilacs[Internet]. 2015. [Consultado 25 de febrero del 2020]. 73 p. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/lil-782318>
46. Carrillo-García C, et al. La satisfacción de la vida laboral de los enfermeros de las unidades móviles de emergencias de la Región de Murcia. Scielo [Internet]. Octubre 2015. [Consultado 25 de febrero del 2020]. 14 (40). Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1695-61412015000400011&script=sci_arttext&tlng=pt
47. Pablos M, Cubo S. Satisfacción laboral de las enfermeras de los Hospitales Públicos de Badajoz. Scielo [Internet]. Junio 2015. [Consultado 25 de febrero del 2020]. 61(239). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2015000200006>
48. Duche A, Rivera G. Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. Bireme [Internet]. Abril 2019. [Consultado 25 de febrero del 2020]. 18(54): 353-363. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/ibc-183487>
49. Contreras V, Reynaldos K, Cardona L. Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. Scielo [Internet]. Marzo 2015. [Consultado 25 de febrero del 2020]. 31 (1). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192015000100007&script=sci_arttext&tlng=en

50. Contreras V, Reynaldos K, Cardona L. Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. Scielo [Internet]. Marzo 2015. [Consultado 25 de febrero del 2020]. 31 (1). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192015000100007&script=sci_arttext&tlng=en

51. Luengo C, Sanhueza O. Condiciones de trabajo y su relación con la calidad del cuidado y salud del profesional de enfermería. Scielo [Internet]. Diciembre 2016. [Consultado 25 de febrero del 2020]. 62 (245). Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2016000500008

VIII. ANEXOS

ANEXO N° 1

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| Variable | Definición Operacional | Dimensión | Indicadores | Escala de medida | Número de ítems | Valor por dimensiones | Valor y categorización final |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------------------|--------------------------------|-----------------------------------------------|
| Satisfacción Laboral | Grado de conformidad del enfermero serumista, resultante de la percepción favorable del trabajo y actividades que desempeña ²³ . | Condición física | 1.En mi trabajo cuento con servicios básicos. 2.Existe suficiente equipo para realizar mis actividades diarias. 3.Mi trabajo se desarrolla frecuentemente en condiciones de presión de tiempo. 4.Mis actividades diarias requieren de trabajar continuamente en una postura forzada. 5.Considero que tengo sobrecarga de trabajo. | Ordinal | Alternativas: 1,2,3,4,5 | 19-25 Puntos (Buena) | 56 puntos: Buena |
| | | Condición psicológica | 6.Tengo oportunidad de elegir mis días de descanso. 7.Tengo motivación en mi área laboral. 8.Tengo autonomía en mis decisiones profesionales. | | | Alternativas: 6,7,8,9,10,11 | 12-18 Puntos (Regular) 5-11 puntos (Mala) |
| | | | | | | 22-30 Puntos (Buena) 14-21 | 15-35 puntos: Mala |

| | | | | | | | |
|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------|--|
| | | | 9.He recibido cursos sobre prevención de riesgo laboral en mi área de trabajo. 10. Mis actividades diarias me estimulan a realizar mi compromiso laboral. 11. Existe monotonía en mis actividades diarias. | | | Puntos (Regular) 6-13 puntos (Mala) | |
| | | Condición social | 12. Considero que existen relaciones autoritarias en mi trabajo. 13. Tengo participación en las decisiones organizacionales de mi Institución. 14. Me identifico con los cambios propuestos por mis compañeros. 15. Existe respeto entre mis compañeros. | | Alternativas: 12, 13, 14, 15 | 16-20 Puntos (Buena) 10-15 Puntos (Regular) 4-9 puntos (Mala) | |
| Datos Sociodemográficos | Información general sobre los enfermeros serumistas, que incluye atributos como la edad, el sexo, el lugar de residencia, | 1. Universidad de procedencia. | 1. Privada 2. Pública | | Alternativas: 1,2 | | |
| | | 2. Tiempo de egreso. | 1. Un año 2. Dos años 3. Tres años 4. Más de tres años | | Alternativas: 1,2,3,4 | | |
| | | 3. Tiempo que lleva en el SERUMS. | 1. 1-4 meses 2. 4-8 meses 3. 8-12 meses | | Alternativas: 1,2,3 | | |
| | | 4. Lugar | 1. Chiclayo | | Alternativas: | | |

| | | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|--|--|
| sede, así como características sociales generadas por la condición en que realiza el SERUMS. | donde realiza el SERUMS. | 2. Ferreñafe (Sierra) 3. Lambayeque (Pueblos) | 1,2,3 | | |
| | 5. Trabaja con otro enfermero. | 1. Si 2. No | Alternativas: 1,2 | | |
| | 6. Dónde vive. | 1. Dentro del centro de salud 2. Alquiler de cuarto | Alternativas: 1,2 | | |
| | 7. Horas de viaje hacia su destino. | 1. 1-3 Horas 2. 4-8 Horas 3. 9-12 Horas | Alternativas: 1,2,3 | | |
| | 8. Medio de transporte. | 1. Terrestre: combis autobús 2. Animales de transporte 3. Balsa | Alternativas: 1,2,3 | | |
| | 9. Horas extras. | 1. 3-6 Horas 2. 6-9 Horas 3. 9-12 Horas | Alternativas: 1,2,3 | | |
| | 10. Tiempo de descanso. | 1. 1 día después del turno nocturno 2. 2 días después de un turno 3. 1 vez a la semana | Alternativas: 1,2,3 | | |
| | 11. Horario de trabajo. | 1. Mañana 2. Tarde 3. Noche | Alternativas: 1,2,3 | | |
| | 12. Remuneración salarial. | 1. S/. 2000- S/.3000 2. S/.3000- S/.4000 3. S/.4000 a más | Alternativas: 1,2,3 | | |
| | 13. Remuneración. | 1. Inmediato 2. De 1-3 meses 3. Mensual | Alternativas: 1,2,3 | | |

ANEXO N° 2



CONSEJO DE FACULTAD
RESOLUCIÓN N° 450-2019-USAT-FMED
Chiclayo, 14 de agosto de 2019

Vista la solicitud N° 157022 de fecha 13 de agosto de 2019 que adjunta el documento de aprobación emitido por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina del Proyecto de Investigación de la estudiante Mayanga Fernandez Merilin, de la Escuela de Enfermería. Asesora: Dra. Elaine Lázaro Alcántara.

CONSIDERANDO:

Que esta investigación forma parte de las áreas y líneas de investigación de la Escuela de Enfermería.

Que el proyecto de Investigación denominado Nivel de satisfacción laboral de los enfermeros serumistas. Chiclayo. 2019, fue aprobado por el Comité Metodológico de la Escuela de Enfermería y el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina.

En uso de las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Declarar aprobado el Proyecto de Investigación para continuar con el proceso de recolección de datos y finalización del mismo.

Artículo 2°.- Disponer que la estudiante gestione ante las instituciones pertinentes las facilidades para la recolección de información.

Regístrese, comuníquese y archívese.



SECRETARÍA ACADÉMICA
FACULTAD DE MEDICINA

RANG. COST.

Lic. Irene Mercedes del Rocío Rangel Castro

Secretaria Académica
Facultad de Medicina



FACULTAD DE MEDICINA

Méd. Jorge Luis Limo Liza
Decano (e)
Facultad de Medicina

ANEXO N° 3

Gobierno Regional de Lambayeque
Gerencia Regional de Salud
TRAMITE DOCUMENTARIO

Folios 02
Hora 12:08
Exp/Sisgedo 3322389-0

20 AGO 2019

RECEPCIÓN

firma

CARGO

Chiclayo, 19 de agosto de 2019

Carta N° 110- 2019 - USAT-EENF

Dra.
María Esther Collantes Santisteban
Gerencia Regional de Salud
Ciudad

Asunto: Presentación para la ejecución de Proyecto de Investigación.

Es grato dirigirme a usted para expresarle un cordial saludo a nombre de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, y de la Escuela de Enfermería, a la vez presentarle a la señorita **MAYANGA FERNANDEZ MERILIN**, identificada con DNI 47366525, quien solicita autorización para proceder a la recolección de datos necesarios para el desarrollo del Proyecto de investigación titulado: NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS ENFERMEROS SERUMISTAS. CHICLAYO. 2019

De acuerdo a las normas establecidas adjunto:

- Resolución de aprobación de su Proyecto de Tesis N° 450-2019- USAT-FMED
- Nombre del Asesor de Tesis: Dra. Elaine Lázaro Alcántara

Agradeciendo las facilidades otorgadas a la estudiante para la realización de su trabajo de investigación, hago propicia la ocasión para reiterarle los sentimientos de consideración y estima.


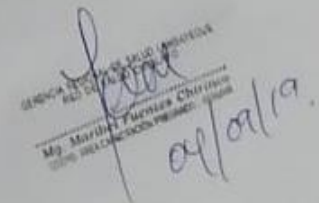
Atentamente,



Dra. Miriam Elena Saavedra Covarubia
Directora de la Escuela de Enfermería

ESCUELA
DE ENFERMERIA

ANEXO N° 4

| | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE UNIDAD EJECUTORA 400 SALUD LAMBAYEQUE GERENCIA REGIONAL DE SALUD | Firmado digitalmente por COLLANTES SANTISTEBAN Maria Esther FIR 06772839 firm Unidad: GERENCIA REGIONAL DE SALUD Cargo: GERENTE REGIONAL DE SALUD - LAMBAYEQUE Fecha y hora de proceso: 02/09/2019 - 16:29:03 |
| Id seguridad: 2095220 | Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad Chiclayo 2 septiembre 2019 | |
| OFICIO N° 002344-2019-GR.LAMB/GERESA-L [3319139 - 4] | | |
| Srta. Mayanga Fernandez Merilín | | |
| ASUNTO: SE OTORGAR FACILIDADES PARA EJECUCIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS. | | |
| REFERENCIA: CARTA N° 110-2019-USTA-EENF | | |
| Mediante el presente me dirijo a usted y atendiendo a lo requerido mediante expediente de la referencia, comunicarle que esta Gerencia Regional de Salud Lambayeque le concede las facilidades para realizar el proyecto de tesis Titulado "NIVEL DE SATISFACCION LABORAL DE LOS ENFERMEROS SERUMISTAS, CHICLAYO 2019". | | |
| Por lo expuesto se AUTORIZA el ingreso a la Red chiclayo, Ferreñafe y Lambayeque de la Gerencia Regional de Salud proporcionarle la información requerida únicamente de acceso público. | | |
| El resultado de dicha información deberá ser alcanzado en un ejemplar a la Oficina de Capacitación. | | |
| Sin otro particular es propicia la oportunidad para manifestarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal | | |
| Atentamente, | | |
| TCVB/mrl | | |
| Firmado digitalmente MARIA ESTHER COLLANTES SANTISTEBAN GERENTE REGIONAL DE SALUD - LAMBAYEQUE Fecha y hora de proceso: 02/09/2019 - 16:29:03 | | |
| Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional Lambayeque, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://siiged3.regionlambayeque.gob.pe/verifica | | |
| Visto electrónico de: - OFICINA DE RECURSOS HUMANOS TEODOLINDA CONSUELO BALDERA VILLALOBOS JEFE OFICINA DE RECURSOS HUMANOS 2019-08-26 15:32:23-05 | | |
| | |  |
| | | 1 / 1 |

ANEXO N° 6

CONSENTIMIENTO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Datos informativos:

Institución : Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
Investigadora : Merilin Mayanga Fernández
Título: Nivel de Satisfacción laboral de los Enfermeros Serumistas. Chiclayo. 2019.

Propósito del Estudio:

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

La presente investigación es conducida por Merilin Mayanga Fernández, estudiante de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. La meta de este estudio es describir el Nivel de Satisfacción laboral de los Enfermeros Serumistas. Chiclayo. 2019.

Procedimientos:

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una encuesta. Esto tomará aproximadamente entre 10 a 15 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a la encuesta serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Finalmente, los resultados serán probablemente publicados en una revista científica.

Riesgos:

No se prevén riesgos por participar en este estudio.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la encuesta le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole, únicamente la satisfacción de colaborar a un mejor entendimiento del tema en estudio.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos su información con pseudónimos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan en este estudio. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Uso futuro de la información obtenida:

Deseamos conservar la información de sus entrevistas guardadas en archivos por un periodo de 2 años, con la finalidad de que sirvan como fuente de verificación de nuestra investigación, luego del cual será eliminada.

Autorizo guardar la base de datos:

SI NO

Se contará con el permiso del Comité de Ética en investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, cada vez que se requiera el uso de la información.

Derechos del participante:

Si usted decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio, o llamar a Merilin Mayanga Fernández al tel.941245098, investigador principal.

Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética en investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, al teléfono 074-606200 anexo 1138

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas me van a pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento, sin perjuicio alguno hacia mi persona.

Participante

Nombre:

DNI:

Fecha

Investigador

Nombre: Merilin Mayanga Fernández

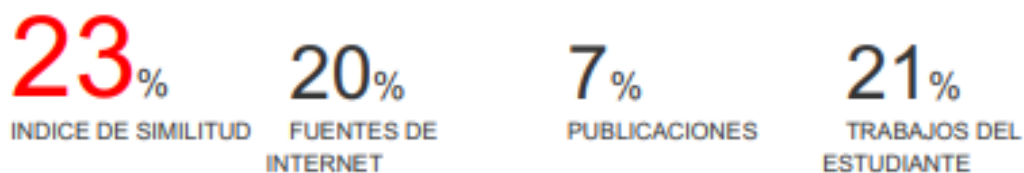
DNI: 47366525

Fecha

ANEXO N° 7 : INFORME DE SIMILITUD – TURNITIN

Nivel de Satisfacción laboral de los enfermeros serumistas.
Chiclayo. 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 2% |
| 2 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | 2% |
| 3 | tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 4 | Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante | 1% |
| 5 | Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante | 1% |
| 6 | www.repositorioacademico.usmp.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 7 | Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante | 1% |
| 8 | Submitted to Universidad de Salamanca | |

| | | |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| | Trabajo del estudiante | 1 % |
| 9 | repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet | 1 % |
| 10 | Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante | 1 % |
| 11 | repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet | 1 % |
| 12 | Submitted to Universidad Peruana Cayetano Heredia Trabajo del estudiante | 1 % |
| 13 | Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante | <1 % |
| 14 | rehip.unr.edu.ar Fuente de Internet | <1 % |
| 15 | www.medigraphic.com Fuente de Internet | <1 % |
| 16 | medimay.sld.cu Fuente de Internet | <1 % |
| 17 | rpp.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 18 | Submitted to Universidad Católica San Antonio de Murcia | <1 % |

Trabajo del estudiante

| | | |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 19 | Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante | <1 % |
| 20 | www.dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 21 | revistas.javeriana.edu.co Fuente de Internet | <1 % |
| 22 | creativecommons.org Fuente de Internet | <1 % |
| 23 | Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante | <1 % |
| 24 | riem.facmed.unam.mx Fuente de Internet | <1 % |
| 25 | Submitted to ECCI Trabajo del estudiante | <1 % |
| 26 | www.scielo.br Fuente de Internet | <1 % |
| 27 | fr.scribd.com Fuente de Internet | <1 % |
| 28 | agricola-www.redalyc.org Fuente de Internet | <1 % |
| 29 | www.medwave.cl | |

| | | |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| | Fuente de Internet | <1% |
| 30 | revistacolombianadeenfermeria.unbosque.edu.co Fuente de Internet | <1% |
| 31 | Submitted to Universidad del Norte, Colombia Trabajo del estudiante | <1% |
| 32 | www.minsa.gob.pe Fuente de Internet | <1% |
| 33 | medisan.sld.cu Fuente de Internet | <1% |
| 34 | Submitted to Universidad Privada Antenor Orrego Trabajo del estudiante | <1% |
| 35 | Submitted to Universidad de Guadalajara Trabajo del estudiante | <1% |
| 36 | repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet | <1% |
| 37 | minciencias.gov.co Fuente de Internet | <1% |
| 38 | www.horizontemedico.usmp.edu.pe Fuente de Internet | <1% |
| 39 | repositorio.uch.edu.pe Fuente de Internet | <1% |

Submitted to Universidad Francisco de Paula

| | | |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 40 | Santander Trabajo del estudiante | <1 % |
| 41 | tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 42 | www.pacarinadelsur.com Fuente de Internet | <1 % |
| 43 | Ana Rosa Plascencia-Campos, Blanca Elizabeth Pozos-Radillo, María de Lourdes Preciado-Serrano, Juan Manuel Vázquez-Goñi. "Efecto del entrenamiento cognitivo-emocional en la satisfacción laboral y el desgaste ocupacional del personal de enfermería: un estudio piloto", Ansiedad y Estrés, 2019 Publicación | <1 % |
| 44 | repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 45 | Submitted to Polk State College Trabajo del estudiante | <1 % |
| 46 | repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 47 | ojs3.usantotomas.edu.co Fuente de Internet | <1 % |
| 48 | Kamila Sihuay-Torres, Yuri Castro-Rodríguez. "Promoviendo la investigación y proyección social en estudiantes de Odontología", | <1 % |

Odontología Sanmarquina, 2019

Publicación

| | | |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 49 | w.redalyc.org Fuente de Internet | <1 % |
| 50 | Submitted to University of South Florida Trabajo del estudiante | <1 % |
| 51 | www.bdigital.unal.edu.co Fuente de Internet | <1 % |
| 52 | Submitted to Universidad de Ciencias y Humanidades Trabajo del estudiante | <1 % |
| 53 | wiki.proz.com Fuente de Internet | <1 % |
| 54 | Submitted to Universidad SISE Trabajo del estudiante | <1 % |
| 55 | bibliotecas.unsa.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 56 | repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 57 | doaks.org Fuente de Internet | <1 % |
| 58 | biblio.ucaldas.edu.co Fuente de Internet | <1 % |
| 59 | repositorio.upao.edu.pe | |

Fuente de Internet <1%

60 Submitted to Universidad Andina del Cusco <1%
Trabajo del estudiante

61 Submitted to Universidad de Deusto <1%
Trabajo del estudiante

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

TABLAS DE LAS DIMENSIONES

Nivel de satisfacción laboral de los Enfermeros serumistas, según la condición física. Chiclayo. 2019

| Ítem | CONDICIÓN FÍSICA | Totalmente en Desacuerdo | | En Desacuerdo | | Ni en Acuerdo ni en Desacuerdo | | De acuerdo | | Totalmente de acuerdo | | TOTAL | |
|------|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------|---------------|-------|--------------------------------|-------|------------|-------|-----------------------|-------|-------|------|
| | | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % |
| P1 | En mi trabajo cuento con servicios básicos. | 1 | 1.4% | 13 | 17.6% | 3 | 4.1% | 22 | 29.7% | 35 | 47.3% | 74 | 100% |
| P2 | Existe suficiente equipo para realizar mis actividades diarias. | 8 | 10.8% | 21 | 28.4% | 16 | 21.6% | 25 | 33.8% | 4 | 5.4% | 74 | 100% |
| P3 | Mi trabajo se desarrolla frecuentemente en condiciones de presión de tiempo. | 3 | 4.1% | 6 | 8.1% | 12 | 16.2% | 27 | 36.5% | 26 | 35.1% | 74 | 100% |
| P4 | Mis actividades diarias requieren de trabajar continuamente en una postura forzada. | 12 | 16.2% | 30 | 40.5% | 14 | 18.9% | 15 | 20.3% | 3 | 4.1% | 74 | 100% |
| P5 | Considero que tengo sobrecarga de trabajo. | 4 | 5.4% | 7 | 9.5% | 3 | 4.1% | 19 | 25.7% | 41 | 55.4% | 74 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada a los enfermeros serumistas. Chiclayo. 2019

Nivel de satisfacción laboral de los Enfermeros serumistas, según la condición psicológica. Chiclayo. 2019

| Ítem | CONDICIÓN PSICOLÓGICA | Totalmente en Desacuerdo | | En Desacuerdo | | Ni en Acuerdo ni en Desacuerdo | | De acuerdo | | Totalmente de acuerdo | | TOTAL | |
|------|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------|---------------|-------|--------------------------------|-------|------------|-------|-----------------------|-------|-------|------|
| | | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % |
| P6 | Tengo oportunidad de elegir mis días de descanso. | 7 | 9.5% | 15 | 20.3% | 8 | 10.8% | 25 | 33.8% | 19 | 25.7% | 74 | 100% |
| P7 | Tengo motivación en mi área laboral. | 2 | 2.7% | 10 | 13.5% | 20 | 27.0% | 29 | 39.2% | 13 | 17.6% | 74 | 100% |
| P8 | Tengo autonomía en mis decisiones profesionales. | 4 | 5.4% | 4 | 5.4% | 9 | 12.2% | 30 | 40.5% | 27 | 36.5% | 74 | 100% |
| P9 | He recibido cursos de prevención de riesgo laboral en mi área de trabajo. | 59 | 79.7% | 7 | 9.5% | 3 | 4.1% | 2 | 2.7% | 3 | 4.1% | 74 | 100% |
| P10 | Mis actividades diarias me estimulan a realizar mi compromiso laboral. | 2 | 2.7% | 6 | 8.1% | 14 | 18.9% | 40 | 54.1% | 12 | 16.2% | 74 | 100% |
| P11 | Existe monotonía en mis actividades diarias. | 11 | 14.9% | 12 | 16.2% | 22 | 29.7% | 24 | 32.4% | 5 | 6.8% | 74 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada a los enfermeros serumistas. Chiclayo. 2019

Nivel de satisfacción laboral de los Enfermeros serumistas, según la condición social. Chiclayo. 2019

| Ítem | CONDICIÓN SOCIAL | Totalmente en Desacuerdo | | En Desacuerdo | | Ni en Acuerdo ni en Desacuerdo | | De acuerdo | | Totalmente de acuerdo | | TOTAL | |
|------|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------|------|---------------|-------|--------------------------------|-------|------------|-------|-----------------------|-------|-------|------|
| | | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % |
| P12 | Considero que existen relaciones autoritarias en mi trabajo. | 4 | 5.4% | 13 | 17.6% | 5 | 6.8% | 31 | 41.9% | 21 | 28.4% | 74 | 100% |
| P13 | Tengo participación en las decisiones organizacionales de mi institución. | 2 | 2.7% | 15 | 20.3% | 11 | 14.9% | 32 | 43.2% | 14 | 18.9% | 74 | 100% |
| P14 | Me identifico con los cambios propuestos por mis compañeros. | 0 | 0.0% | 6 | 8.1% | 9 | 12.2% | 43 | 58.1% | 16 | 21.6% | 74 | 100% |
| P15 | Existe respeto entre mis compañeros. | 1 | 1.4% | 2 | 2.7% | 7 | 9.5% | 36 | 48.6% | 28 | 37.8% | 74 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada a los enfermeros serumistas. Chiclayo. 2019

TABLAS DE LOS DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

TABLA N° 5

Universidad de procedencia de los enfermeros serumistas, Chiclayo 2019

| Universidad de procedencia | TOTAL | |
|----------------------------|-------|------------|
| | N | Porcentaje |
| Privada | 52 | 70.3% |
| Pública | 22 | 29.7% |
| Total | 74 | 100% |

Fuente: Encuesta de satisfacción laboral

Del 100% de los enfermeros serumistas encuestados, el 70.3% procede de una universidad privada y, el 29.7% de los mismos, procede de una universidad pública.

TABLA N° 6

Tiempo de egreso de los Enfermeros serumistas, Chiclayo 2019

| Tiempo de egreso | TOTAL | |
|------------------|-------|------------|
| | N | Porcentaje |
| Un año | 60 | 81.1% |
| Dos años | 11 | 14.9% |
| Tres años | 1 | 1.4% |
| Más de tres años | 2 | 2.7% |
| Total | 74 | 100% |

Fuente: Encuesta de satisfacción laboral

En esta tabla se observa que el 81.1% de los enfermeros serumistas encuestados, egresó de la universidad hace un año y el 2.7% egresó hace más de tres años.

TABLA N° 7

Lugar donde realizan el SERUMS, los Enfermeros serumistas, Chiclayo 2019

| Lugar donde realiza el Serums | TOTAL | |
|-------------------------------|-----------|-------------|
| | N | Porcentaje |
| Chiclayo | 11 | 14.9% |
| Ferreñafe (sierra) | 25 | 33.8% |
| Lambayeque (pueblos) | 38 | 51.4% |
| Total | 74 | 100% |

Fuente: Encuesta de satisfacción laboral

El 51.4% de los enfermeros serumistas encuestados, realizan su serums en los pueblos de la provincia de Lambayeque, el 33.8% realiza su serums en la provincia de Ferreñafe y el 14.9% realiza su serums en la provincia de Chiclayo.

TABLA N° 8

Enfermeros serumistas en trabajo conjunto con otro enfermero, Chiclayo 2019

| Trabaja con enfermeros | TOTAL | |
|------------------------|-----------|-------------|
| | N | Porcentaje |
| Si | 7 | 9.5% |
| No | 67 | 90.5% |
| Total | 74 | 100% |

Fuente: Encuesta de satisfacción laboral

El 90.5% de los enfermeros serumistas encuestados, refieren no trabajar en conjunto con otro enfermero y 9.5% de los mismos, refiere trabajar con otro enfermero.

TABLA N° 9

Lugar de residencia de los Enfermeros serumistas, Chiclayo 2019

| Dónde vive | TOTAL | |
|----------------------------|-----------|-------------|
| | N | Porcentaje |
| Dentro del centro de salud | 14 | 18.9% |
| Alquiler de cuarto | 38 | 51.4% |
| Domicilio propio | 22 | 29.7% |
| Total | 74 | 100% |

Fuente: Encuesta de satisfacción laboral

De los enfermeros serumistas encuestados, el 51.4% vive alquilando cuarto, el 18.9% vive dentro del centro de salud y, el 29.7% vive en su propio domicilio.

TABLA N° 10

Horas de viaje al destino de los Enfermeros serumistas, Chiclayo 2019

| Horas de viaje a su destino | TOTAL | |
|-----------------------------|-----------|-------------|
| | N | Porcentaje |
| 1-3 horas | 56 | 75.7% |
| 4-8 horas | 18 | 24.3% |
| 9-12 horas | 0 | 0.0% |
| Total | 74 | 100% |

Fuente: Encuesta de satisfacción laboral

Según la encuesta realizada, el 75.7% de los enfermeros serumistas tarda entre 1 a 3 horas de viaje para llegar a su destino y, el 24.3% de los mismos, tarda entre 4 a 8 horas de viaje.

TABLA N° 11

Horas extras de trabajo de los Enfermeros serumistas, Chiclayo 2019

| Horas extras | TOTAL | |
|--------------|-----------|-------------|
| | N | Porcentaje |
| 0 | 36 | 48.6% |
| 3-6 horas | 37 | 50.0% |
| 6-9 horas | 1 | 1.4% |
| 9-12 horas | 0 | 0.0% |
| Total | 74 | 100% |

Fuente: Encuesta de satisfacción laboral

El 50% de los enfermeros serumistas encuestados, trabajan entre 3 a 6 horas extras y, el 48.6% no trabaja horas extras.

TABLA N° 12

Tiempo de descanso de los Enfermeros serumistas, Chiclayo 2019

| Tiempo de descanso | TOTAL | |
|----------------------------------|-----------|-------------|
| | N | Porcentaje |
| 1 día después del turno nocturno | 1 | 1.4% |
| 2 días después de un turno | 1 | 1.4% |
| 1 vez a la semana | 72 | 97.3% |
| Total | 74 | 100% |

Fuente: Encuesta de satisfacción laboral

En esta tabla se puede observar que el 97.3% de los enfermeros serumistas encuestados, tienen descanso 1 vez a la semana, teniendo, el 1.4% descansa 2 días después de un turno y, el 1.4% de los mismos descansa 1 día después del turno nocturno.

TABLA N° 13

**Tiempo para recibir la primera remuneración de los Enfermeros serumistas,
Chiclayo 2019**

| Remuneración | TOTAL | |
|----------------|-----------|-------------|
| | N | Porcentaje |
| Inmediato | 51 | 68.9% |
| De 1 - 3 meses | 1 | 1.4% |
| Mensual | 22 | 29.7% |
| Total | 74 | 100% |

Fuente: Encuesta de satisfacción laboral

El 68.9% de los enfermeros serumistas, recibieron la primera remuneración de forma inmediata y, el 29.7% recibió su primera remuneración al mes.