



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**TESIS**

**Para optar el título profesional de Licenciado en Enfermería**

Satisfacción en el trabajo del personal de enfermería encargado de vacunación contra la Covid-19 de la DIRIS Lima Norte 2022

**PRESENTADO POR**

Barreto Salas, Diego Stefano

**ASESOR**

Méndez Nina, Julio César

**Lima, Perú, 2023**

## INFORME DE ORIGINALIDAD ANTIPLAGIO TURNITIN

Mediante la presente, Yo:

1. Diego Stefano Barreto Salas, identificado con DNI 76023837

Soy egresado de la Escuela Profesional de Enfermería del año 2022 – 2, y habiendo realizado<sup>1</sup> la Tesis para optar el Título Profesional de <sup>2</sup> \_\_\_\_\_ Licenciado de Enfermería \_\_, se deja constancia que el trabajo de investigación fue sometido a la evaluación del Sistema Antiplagio Turnitin el 14 de marzo de 2023, el cual ha generado el siguiente porcentaje de similitud<sup>3</sup>: 23% (veintitrés por ciento)

En señal de conformidad con lo declarado, firmo el presente documento a los 14 días del mes de marzo del año 2023.



Diego Stefano Barreto Salas

---

**Egresado 1**



Julio Cesar Méndez Nina

---

**Nombre del Asesor(a)**  
**DNI 08149398**

---

<sup>1</sup> Especificar qué tipo de trabajo es: tesis (para optar el título), artículo (para optar el bachiller), etc.

<sup>2</sup> Indicar el título o grado académico: Licenciado o Bachiller en (Enfermería, Psicología ...), Abogado, Ingeniero Ambiental, Químico Farmacéutico, Ingeniero Industrial, Contador Público ...

<sup>3</sup> Se emite la presente declaración en virtud de lo dispuesto en el artículo 8°, numeral 8.2, tercer párrafo, del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI, aprobado mediante Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD, modificado por Resolución de Consejo Directivo N° 174-2019-SUNEDU/CD y Resolución de Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD.

# INFORME FINAL TESIS LICENCIATURA

---

## INFORME DE ORIGINALIDAD

---

23%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

---

## FUENTES PRIMARIAS

---

1

[1library.co](http://1library.co)

Fuente de Internet

2%

2

[www.researchgate.net](http://www.researchgate.net)

Fuente de Internet

2%

3

[repositorio.ucv.edu.pe](http://repositorio.ucv.edu.pe)

Fuente de Internet

2%

4

[repositorio.uap.edu.pe](http://repositorio.uap.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

5

Submitted to Universidad Wiener

Trabajo del estudiante

1%

6

[bdigital.unal.edu.co](http://bdigital.unal.edu.co)

Fuente de Internet

1%

7

[repositorio.upao.edu.pe](http://repositorio.upao.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

8

[helvia.uco.es](http://helvia.uco.es)

Fuente de Internet

1%

9

[repositorio.uma.edu.pe](http://repositorio.uma.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

---

## **Agradecimiento**

A Dios, quien siempre estuvo presente en todos mis momentos, por darme el coraje, valor y fuerza para culminar la carrera y vencer las adversidades que se nos cruzan en el camino. A mi familia, mis tíos y primos; a mi tía Margarita que me inculcó el ser mejor persona, impulsándome sin importar los límites que se atravesasen; a mis abuelitos a quienes quiero mucho; a mi abuelito Pedro Barreto, por enseñarme la perseverancia, disciplina y cuidarme hasta ahora.

A mis profesores, quienes a través de su esfuerzo y experiencia formaron parte de este logro, especialmente a mi docente Julio Méndez, gracias.

## **Dedicatoria**

A mis padres Marco Antonio y Luz, quienes fueron las principales personas que me impulsaron y apoyaron en todo proyecto.

## Índice General

Agradecimiento .....	1
Dedicatoria.....	2
Índice General.....	3
Índice de Tablas.....	4
Índice de Anexos.....	5
Resumen.....	6
Abstract.....	7
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>8</b>
<b>II. MATERIALES Y MÉTODOS .....</b>	<b>16</b>
<b>III. RESULTADOS .....</b>	<b>21</b>
<b>IV. DISCUSIÓN.....</b>	<b>26</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>30</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>41</b>

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1.</b> Datos sociodemográficos de enfermeros que laboran en el servicio de vacunación de la DIRIS Lima Norte (N=93).....	21
<b>Tabla 2.</b> Satisfacción laboral del personal de enfermería encargado de vacunación contra la COVID-19 de la DIRIS Lima Norte (N=93) .....	22
<b>Tabla 3.</b> Satisfacción laboral por dimensiones del personal de enfermería encargado de vacunación contra la COVID-19 de la DIRIS Lima Norte. ....	23
<b>Tabla 4.</b> Asociación entre la satisfacción laboral y los datos sociodemográficos del personal de vacunación de la DIRIS Lima Norte .....	25

## Índice de Anexos

<b>Anexo A.</b> Matriz de operacionalización .....	42
<b>Anexo B.</b> Matriz de consistencia .....	43
<b>Anexo C.</b> Instrumento de Recolección de Datos .....	44
<b>Anexo D.</b> Consentimiento informado.....	48
<b>Anexo E.</b> Evidencias del trabajo de campo .....	49
<b>Anexo F.</b> Acta o dictamen de informe de comité de ética.....	50

## Resumen

**Objetivo:** Determinar la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería encargado de vacunación contra la COVID-19 de la DIRIS Lima Norte 2023.

**Materiales y métodos:** Enfoque cuantitativo y diseño descriptivo. La población estuvo conformada por 93 enfermeros quienes laboran en el servicio de vacunación contra el COVID-19 de la Dirección de Redes Integradas de Salud (DIRIS) Lima Norte. La herramienta utilizada para recolectar los datos fue el cuestionario Font Roja, conformada por 24 ítems y 9 dimensiones.

**Resultados:** En cuanto a la satisfacción laboral predominó el nivel medio. En cuanto a las dimensiones satisfacción al trabajo, en tres dimensiones hubo un predominio del nivel medio, siendo la mayor la dimensión de satisfacción por el trabajo con 93,5%, seguida de la relación interpersonal con sus jefes 69,9% y monotonía laboral 55,9%. Además, tres dimensiones presentaron predominio del nivel alto, siendo las más alta la tensión relacionada al trabajo con un 66,7%. Finalmente, se encontró que existen diferencias significativas de dos características sociodemográficas, intervalo nivel educativo ( $p=0,000$ ) y en la condición laboral ( $p=0,044$ ) con la satisfacción por el trabajo.

**Conclusiones:** El personal de enfermería presenta un nivel medio de satisfacción laboral. Además, hay un predominio de nivel medio y nivel alto en las dimensiones de la satisfacción laboral.

**Palabras clave:** Satisfacción laboral; Personal de enfermería, inmunización (Fuente: DeCS).

## Abstract

**Objective:** To determine the job satisfaction of the nursing staff in charge of vaccination against COVID-19 at DIRIS Lima Norte 2023.

**Materials and methods:** Quantitative approach and descriptive design. The study population consisted of 93 nurses working in the COVID-19 vaccination service of the Integrated Health Networks Directorate (DIRIS) Lima Norte. The tool used to collect the data was the Font Roja questionnaire, which is made up of 24 items and 9 dimensions.

**Results:** Regarding job satisfaction, the medium level predominated. Concerning the job satisfaction dimensions, there was a predominance of the medium level in three dimensions, with job satisfaction being the highest at 93.5%, followed by interpersonal relationship with their bosses at 69.9% and work monotony at 55.9%. Additionally, three dimensions presented a predominance of the high level, with work-related tension being the highest at 66.7%. Finally, it was found that there are significant differences in two sociodemographic characteristics, educational level range ( $p=0.000$ ) and employment status ( $p=0.044$ ), with respect to job satisfaction.

**Conclusions:** The nursing staff has a medium level of job satisfaction. In addition, there is a predominance of medium and high level in the dimensions of job satisfaction.

**Keywords:** job satisfaction; nursing staff, immunization (Source: DeCS).

## I. INTRODUCCIÓN

La fuerza laboral global incluye 27,9 millones de enfermeras, lo que representa el 59% del personal sanitario a nivel mundial (1). Asimismo, el profesional del área de enfermería en su mayoría mujeres, cada vez tiene una participación más independiente y prolongada en los servicios de atención primaria. Durante los últimos tiempos se ha dado gran énfasis a la formación de equipos interprofesionales en la atención primaria, debido a que este puede satisfacer la demanda y mejorar la calidad de atención (2).

La satisfacción laboral se manifiesta cuando el individuo presenta un estado emocional positivo ante las experiencias dentro del entorno laboral. La diversidad de estudios señala que los diferentes factores tales como las oportunidades con recompensa, las relaciones laborales y los beneficios obtenidos en el trabajo son de suma importancia para la satisfacción laboral. Esto debido a que puede ayudar al trabajador a mejorar sus habilidades y mostrar un mejor desempeño (3).

En un entorno cada vez más desafiante, se espera que los sistemas de atención médica cumplan con los objetivos, a menudo contradictorios, de mejorar la calidad de la salud pública. Dentro de las organizaciones sanitarias, el liderazgo juega un papel importante para la prestación de servicios de forma eficaz y eficiente y genera resultados positivos para todos dentro de un ambiente laboral. Por lo tanto, es necesario identificar y llenar los vacíos actuales en las habilidades de liderazgo con el fin de afectar positivamente la satisfacción laboral de los profesionales de la salud y, posteriormente, mejorar los indicadores de calidad de la atención (4).

La aparición repentina de enfermedades como el COVID-19 ponen en riesgo al personal de salud. La pandemia ha incrementado la carga de trabajo, la fatiga física, el miedo al contagio del personal de enfermería (5). Toda esta situación ha generado perturbación del equilibrio entre el trabajo y la satisfacción personal (6).

Las personas que debían cuidar de los pacientes infectados con el virus causante de COVID-19, desde los primeros días de la pandemia eran las

enfermeras, cuya vida laboral y personal cambió por completo. Debido al alto riesgo de infección cruzada entre el personal de enfermería, se ordenó que todas las actividades y funciones profesionales se realizaran utilizando equipos de protección personal adicionales. El trabajo continuo durante varias horas en dicho equipo dentro de la zona sucia hizo imposible satisfacer las necesidades básicas de la vida (7).

Diversas investigaciones dan cuenta del impacto de la pandemia en la satisfacción laboral. Es así que en Israel se realizó una investigación para evaluar la satisfacción de un grupo de enfermeras y se encontró que los enfermeros que cuidaban a pacientes positivos para COVID-19 tenían una satisfacción laboral menos significativa que otras enfermeras ( $\beta=-0,48$ ,  $p=0,009$ )(8). Además, una investigación en Ghana señaló que el personal sanitario presentó altos niveles de insatisfacción laboral (38,1%), baja percepción de preparación (62,2%), estrés (70,5%) y agotamiento (69,4%) entre los proveedores. La alta preparación percibida se asoció positivamente con una mayor satisfacción laboral (9).

Se sabe que la satisfacción laboral afecta el rendimiento, el compromiso, el ausentismo, la retención y las tasas de rotación. También tiene una relación bidireccional con el estrés y el agotamiento. Por lo tanto, entre los trabajadores sanitarios, la satisfacción laboral tiene implicaciones importantes para la calidad de la atención y los resultados de salud (10)(11). Asimismo, en una encuesta de enfermeras en los Estados Unidos, se encontró que tres de cada cinco enfermeras de las 1 300 encuestadas, tenían la intención de dejar la fuerza laboral debido a su experiencia con la pandemia, incluida la falta de equipos de protección personal (EPP), cargas de trabajo intensas y otros factores estresantes físicos y mentales (12).

Los factores relacionados con la satisfacción laboral son tanto personales como relacionados con el trabajo. Estos incluyen características sociodemográficas como la edad, el sexo y la educación, factores institucionales y relacionados con el trabajo como el tipo de ocupación, estatus profesional, años de servicio, carga de trabajo, salario y recompensas, ambiente de trabajo, suficiencia de recursos, seguridad laboral, apreciación de los esfuerzos, relación con otros miembros del

personal y gerentes, y desarrollo profesional (13)(14). Un estudio realizado en cinco países europeos durante la pandemia señaló que se encontró una disminución significativa en la satisfacción laboral debido a la necesidad de realizarlo durante la pandemia en ocho de cada 10 parámetros examinados de satisfacción laboral ( $P < 0,05$ ). Asimismo, señalaron que un alto nivel de satisfacción con el trabajo del enfermero tiene un impacto significativo en la prestación de una mejor atención al paciente, así como en la reducción del riesgo de agotamiento profesional de las enfermeras (15). Como revelan los estudios, la pandemia de la COVID-19 ha sido significativa en la disminución de la satisfacción laboral y su impacto significativo en el nivel de atención brindada a los pacientes, ya que la atención de enfermería de alta calidad generalmente se correlaciona con un alto nivel de satisfacción en el trabajo. La baja satisfacción del empleado contribuye a la omisión de ciertas actividades en el cuidado del paciente, lo que puede ocasionar eventos adversos y una disminución general de la calidad de los servicios prestados por el enfermero (16) (17).

A nivel nacional, una investigación que tuvo como objetivo identificar la asociación entre estresores y satisfacción laboral en el personal de enfermería, señaló que predominó un nivel medio de estresores ambientales con 63,3%, seguido de laborales con 83,3% y también se halló una asociación significativa entre las variables principales ( $p < 0,01$ ) (18).

La satisfacción laboral se entiende como un estado emocional agradable o bueno que surge de evaluar el propio trabajo y la experiencia laboral (19). La satisfacción laboral del enfermero se basa en el ambiente laboral, la disponibilidad estructural, el compromiso de organización y profesional, el estrés laboral, la satisfacción del usuario, la relación paciente-cuidador, el capital social y las prácticas basadas en la evidencia, están estrechamente relacionados con el origen étnico (20).

La satisfacción dentro del ambiente laboral se define como un estado emocional placentero o de bienestar como respuesta a las tareas del trabajo o experiencias laborales (21). La satisfacción de los trabajadores de la salud es de suma importancia, ya que es la clave para mejorar el desempeño del personal y mejorar la satisfacción del paciente y una mayor productividad de la organización

(22). La tensión relacionada con el trabajo se entiende como la reacción perjudicial que tienen las personas ante las presiones y exigencias excesivas que se les imponen en el ámbito laboral (23). La tensión relacionada con el trabajo puede causar discapacidad física, así como trastorno psicológico y enfermedad mental en los empleados (24). La presión del trabajo se refiere al estrés laboral, las reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las demandas laborales entran en conflicto con las habilidades, los recursos o las necesidades de los trabajadores. Las personas que pasan gran parte de su tiempo en el trabajo y el entorno laboral tienen un fuerte impacto en el bienestar psicofisiológico y social. Además, la presión laboral podría tener un impacto negativo en la salud de los empleados (25)(26). La promoción profesional se comprende como la capacidad del profesional para desempeñar las funciones laborales, donde un componente clave de la promoción profesional es el conocimiento sumado a las habilidades y competencias del individuo (27). La relación interpersonal con sus jefes se refiere a las interacciones sociales y emocionales recíprocas entre el trabajador y el jefe, el cual debe de establecer comunicación adecuada y horizontal entre ambas partes para lograr un buen clima en el trabajo y satisfacción laboral entre los empleados (28)(29). La relación interpersonal con los compañeros se comprende como el nivel de interacción social y laboral entre los compañeros de trabajo, donde la comunicación establecida debe de ser adecuada para fomentar un buen clima laboral (30)(29). La características extrínsecas de estatus se refiere al nivel de satisfacción del empleado según el estatus o puesto en que se desempeña, asimismo, también intervienen otros componentes como el bienestar y confort del individuo con su trabajo (31). La monotonía laboral se refiere a la capacidad del trabajador o empleado para adaptarse a un nuevo servicio o puesto de trabajo, es decir, nivel de adaptación del individuo para nuevas responsabilidades (32).

En el presente trabajo se utilizó el cuestionario Font Roja, el cual es un instrumento que consta de 24 ítems y de nueve dimensiones, en las posteriores líneas se explicaran cada una de ellas (33).

Las necesidades de autorrealización son el nivel más alto en la jerarquía de Maslow. Esto se refiere a la realización del potencial del enfermero, la

autorrealización, la búsqueda del crecimiento personal y las experiencias cumbre. Maslow describe este nivel como el deseo de lograr todo lo que uno puede, para llegar a ser lo más que uno puede ser. Las necesidades de autorrealización también se conocen como nuestras necesidades de 'ser'; estas incluyen el crecimiento personal y creativo que se logran a través del cumplimiento de nuestro potencial completo (35). Además, la conocida contribución de Henderson a la enfermería es la teoría de la necesidad, que enfatiza la importancia de aumentar la autonomía del paciente y la atención a las necesidades humanas básicas para que la progresión después de la hospitalización no se retrase (36).

Marcelo (37), en el 2018, ejecutó un estudio sobre “Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital MINSA de la Amistad Perú-Corea Santa Rosa II-Piura”. El estudio fue descriptivo y transversal, participaron 84 enfermeros y el cuestionario de Sonia Palma. Los resultados indican que la satisfacción laboral prevaleció el valor bajo (88,1%), seguido del medio (9,5%) y alto (2,4%). Según sus dimensiones, en condiciones físicas prevaleció el valor bajo (93%), en beneficios laborales y/o remunerativos prevaleció el bajo (92,9%), en relaciones interpersonales prevaleció el medio (71,4%), en políticas administrativas prevaleció el bajo (100%), en desarrollo personal prevaleció el alto (100%), en desempeño de tareas prevaleció el medio 52,4%, en relación con la autoridad prevaleció el bajo (63,1%). Concluyeron que el nivel de satisfacción laboral es bajo, debido que el personal no cuenta con las condiciones laborales necesarias.

Toscano (38), en el 2018, realizó un estudio cuyo objetivo fue “Determinar la influencia de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital de Ancash, Perú”, utilizaron el cuestionario Font Roja, participaron 93 enfermeros, incluido el personal quirúrgico, los resultados indicaron que según la satisfacción laboral el 41,9% se encuentran insatisfechos y el 58,1% se encuentran satisfechos, el 39,8% indican que existe una relación interpersonal medianamente favorable y están satisfechos, el 29,0% en las dimensiones necesidades indicaron que la relación interpersonal es medianamente favorable y están insatisfechos, el 63,4% en

motivaciones señaló que es favorable y están satisfechos, el 34,4% en actitudes indicaron que la relación interpersonal es medianamente favorable y no están satisfechos, el 40,9% en valores indican que la relación interpersonal es medianamente favorable y no están satisfechos, el 35,5% en la dimensión comunicación es medianamente favorable y están satisfechos. Concluye que existe una relación significativa entre sus variables analizadas.

Bruno et al. (39), en Lima-Perú, en el 2019, realizaron un trabajo cuyo objetivo fue “Determinar el grado de satisfacción en el trabajo de enfermeros”, utilizaron el cuestionario Font Roja, en los hallazgos, señalan que el 80,8% (173 participantes) es de sexo femenino y el 19,2% es de sexo masculino, por lo tanto, en el grado de satisfacción laboral el 80% cuenta con un valor medio de satisfacción, seguido del 13% con un valor alto de satisfacción y finalmente, el 7% con un valor bajo de satisfacción . Concluyen que prevaleció el valor medio en satisfacción.

Plevová et al. (40), en República Checa, en el 2021, realizaron un trabajo sobre “La relación entre la satisfacción laboral de la enfermera y el cuidado de enfermería perdido”. El trabajo fue transversal, participaron 513 enfermeras y el instrumento fue la encuesta Misscare. Los hallazgos indican que las actividades de enfermería perdidas con mayor frecuencia fueron la deambulacion del paciente y el apoyo emocional al paciente y/o familia. Los enfermeros encuestados estaban más satisfechos con ser enfermeros y menos satisfechos con el nivel de trabajo en equipo en su unidad. La correlación más fuerte se encontró entre la satisfacción con el cargo actual y la satisfacción de ser enfermera, hubo una correlación negativa entre la satisfacción con el puesto actual y el nivel general de la atención de enfermería. Concluyeron que la satisfacción laboral del enfermero está asociada con el nivel de atención de enfermería brindada.

Tomaszewska et al. (41) en Polonia, en el 2022, desarrollaron una investigación sobre “Impacto de la pandemia en la carga psicosocial y satisfacción laboral en enfermeras”. El estudio fue correlacional y participaron 138 enfermeras. Los resultados mostraron que el compromiso emocional y el compromiso de tipo de continuidad con el puesto de trabajo de los encuestados también se encontraban

en un nivel medio. La capacidad autoevaluada de los encuestados para trabajar para enfermeras empleadas en cuidados a largo plazo durante la pandemia y el compromiso con el cuidado del paciente fue alta con 4,0 y 4,18, con un máximo de 5 puntos. Asimismo, la satisfacción laboral global, la media de las características del trabajo que constituyen riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y la calificación de la satisfacción con el desempeño laboral actual en una escala de 1 a 5 no fueron estadísticamente significativos.

Barili E et al. (42) en Italia, en el 2022, elaboraron una investigación sobre “Satisfacción laboral post pandemia en personal de salud”, participaron 7000 profesionales. Los resultados señalaron que los médicos experimentan un nivel de satisfacción superior al de las enfermeras, pero inferior al de otros profesionales sanitarios. Consistentemente, las enfermeras son más propensas que los médicos a cambiar tanto de profesión como de especialización médica, mientras que otros profesionales se ubican entre enfermeras y médicos, aunque el intervalo de confianza (95%) de los valores entre profesiones se superpone.

Pimenta et al. (43) en Portugal en el 2022, elaboraron un estudio sobre “Impacto de la pandemia en los ambientes de practica y satisfacción laboral de las enfermeras”, fue un estudio correlacional y participaron 416 enfermeras. Los hallazgos demostraron que las enfermeras estaban poco o nada satisfechas con su valoración y remuneración; moderadamente satisfecho con el liderazgo y el personal; y satisfecho con la organización y recursos, compañeros de trabajo y valoración por parte de pacientes y familiares.

La pandemia ha impactado negativamente la satisfacción laboral entre los trabajadores sanitarios. Donde la preparación inadecuada, el estrés y el agotamiento son factores contribuyentes significativos. Asimismo, la ausencia de una vacuna segura y eficaz para la vacunación masiva deterioraba la situación a inicios de pandemia y tenía un impacto significativo en la salud mental. Pero al llegar las vacunas se observó que la reticencia a la vacunación contra la COVID-19 era un problema mundial, debido a que muchas personas estaban preocupadas por los efectos secundarios de la vacuna. Para esto el personal sanitario estaba a cargo de transmitir una mejor información clara y concisa sobre las vacunas, también educar sobre los efectos adversos. Ante ello, la

presente investigación tiene como objetivo determinar la satisfacción del personal de enfermería encargado de vacunación contra la COVID-19.

La satisfacción laboral es un factor importante en los entornos de atención de la salud. Este concepto no es un factor único, más bien, es el producto de factores tales como las condiciones y relaciones que gobiernan el lugar de trabajo, el sistema organizacional de empleo y factores sociales, culturales y económicos. Es así como la investigación cumple con aportar información actualizada sobre la satisfacción laboral en un grupo de enfermeros que ha estado sometido a niveles de estrés, presión y agotamiento durante todo este proceso de la pandemia por COVID-19.

En cuanto al valor práctico, nuestro estudio busca que en el establecimiento de salud seleccionado se pueda conocer el nivel de satisfacción que presenta el personal de enfermería y posteriormente, en base al estudio aplicar procesos de intervención ante la problemática que se evidencie.

En la relevancia social, se cumple en abordar una problemática sobre la satisfacción del personal sanitario, otros estudios han demostrado que los déficits de satisfacción laboral a largo plazo alteran las organizaciones, lo que lleva a la rebelión, el ausentismo y una disminución del sentido de responsabilidad y compromiso del enfermero.

En cuanto a la relevancia metodológica se evidencia que el instrumento tomado en cuenta para el proceso de recolección ha sido utilizado a nivel nacional, asimismo, cuenta con validez y fiabilidad para ser aplicado. Además, hay que señalar que el estudio se establece desde el criterio científico.

Por lo expuesto, el objetivo principal de la investigación fue determinar la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería encargado de vacunación contra la COVID-19 de la DIRIS Lima Norte. Además, entre los objetivos específicos se planteó identificar la satisfacción laboral en cada una de las dimensiones del cuestionario Font Roja y analizar la posible asociación entre las variables sociodemográficas y la satisfacción laboral.

## **II. MATERIALES Y MÉTODOS**

### **2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

El estudio presentó un enfoque cuantitativo y diseño descriptivo - transversal. Cuantitativo porque el instrumento de recolección de datos es de tipo cuantificable y se usará la estadística descriptiva e inferencial (44). Es una investigación descriptiva ya que la variable a estudiar es mostrada en su medio natural, asimismo, ésta recolecta información necesaria e importante para la investigación e informa sobre los hallazgos obtenidos; transversal porque se mide una sola vez en el tiempo el constructo central durante el desarrollo del estudio (45)(46).

### **2.2 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO**

La población estuvo conformada por 93 enfermeros que laboran en el servicio de vacunación contra COVID-19 de la Dirección de Redes Integradas de Salud (DIRIS) Lima Norte. Para la investigación no se realizó muestra ni muestreo, por lo tanto, se trabajó con toda la población. Sin embargo, se consideraron los criterios de inclusión y exclusión que permitieron precisar las características de los participantes, siendo estos los siguientes:

#### **Criterios de inclusión**

- Personal licenciado de enfermería que esté interesado en participar en el estudio de forma voluntaria y brinde su consentimiento informado.
- Personal de enfermería que venga laborando en la DIRIS Lima Norte con una antigüedad mínima de seis meses.

#### **Criterios de exclusión**

- Personal de salud que no tenga la profesión de enfermería.
- Personal enfermero que no labore en la DIRIS Lima Norte donde se realiza el estudio.
- Personal enfermero que no acepte participar voluntariamente.

## **2.3 VARIABLE(S) DE ESTUDIO**

El estudio tiene como variable principal al constructo satisfacción en el trabajo. Según la naturaleza es una variable cualitativa y su escala de medición es ordinal.

### **Definición conceptual de la variable principal:**

La satisfacción laboral es la percepción subjetiva del confort y bienestar del trabajador frente a las condiciones y ambiente en el trabajo (47).

### **Definición operacional de variable principal:**

La satisfacción laboral es la percepción del personal de enfermería encargado de vacunación contra COVID-19, frente a las condiciones y ambiente en el trabajo, ello se verá reflejado en la satisfacción por el trabajo, tensión con el trabajo, competencia profesional, presión laboral-promoción profesional, relación interpersonal con sus jefes, relación interpersonal con los demás, características extrínsecas de estatus, monotonía laboral, los cuales serán medidos por el cuestionario Font Roja.

## **2.4 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

Se empleó la encuesta, la cual es una técnica que se caracteriza por su fácil adaptación a situaciones y poblaciones/muestras diferentes durante el desarrollo en el trabajo de campo, además esta técnica resalta por sus múltiples usos en estudios de tipo cuantitativos. (48).

### **Instrumento de recolección de datos**

Para el estudio y evaluación del constructo principal se aplicó el cuestionario de Font Roja que fue desarrollado en el año 1988 por el investigador Aranaz Jesus (49). De acuerdo a la historia del cuestionario, este fue modificado por Núñez y colaboradores, quienes añadieron dos ítems al cuestionario (50). Este instrumento Font Roja evalúa el grado de satisfacción laboral del profesional y se caracteriza por ser un instrumento muy sencillo y práctico en su aplicación durante el trabajo de campo. Esta herramienta de recolección de datos, Front Roja, está estructurada por 24 ítems y 9 dimensiones: satisfacción por el trabajo-

tensión relacionada con el trabajo- competencia profesional-presión del trabajo- promoción profesional-relación interpersonal con sus jefes-relación interpersonal con los compañeros- características extrínsecas de estatus y monotonía laboral. La calificación del Font Roja se realiza mediante la escala Likert que presenta 5 alternativas que van desde (1= Muy de acuerdo hasta 5= Muy en desacuerdo) y según los valores finales obtenidos, estos se clasifican en: grado alto de satisfacción laboral (83 a 104 puntos), grado medio de satisfacción laboral (61 a 82 puntos) y grado bajo de satisfacción laboral (56 a 60 puntos) (33).

### **Validez y confiabilidad de instrumentos de recolección de datos:**

El instrumento Font Roja se distingue por sus excelentes propiedades psicométricas, siendo la validez y confiabilidad, y su excelente valor lo que avala su uso y aplicación en el campo de la investigación. Por ello, ha sido traducido y adaptado para diferentes idiomas y culturas, convirtiéndose en uno de los cuestionarios más aplicados y aceptados por la comunidad científica. A continuación, se mencionan algunas investigaciones que evidencian la validez y confiabilidad del instrumento empleado.

Bruno et al., (39), en el Perú, durante el año 2019 realizó la validez de contenido del instrumento Font Roja obteniendo un valor de 87,2%, siendo este calificado por un grupo de profesionales (juicio de expertos). La consistencia interna obtenida por dicho autor señala que el cuestionario arroja un coeficiente de Alpha de Cronbach de 0,7. Ambos resultados representan valores importantes para la aplicación de cuestionario.

Asimismo, para el estudio se encontró que la consistencia interna de cuestionario Fon Roja fue de 0,894, lo cual refiere que el instrumento es confiable para su aplicación en esta investigación.

## **2.5 PROCEDIMIENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **2.5.1 Autorización y coordinaciones previas**

Para realizar el estudio se gestionó una carta de presentación por parte de la Universidad de Ciencias y Humanidades (UCH), con ella se coordinó el ingreso formal a las instalaciones de la DIRIS Lima Norte.

## **2.5.2 Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos**

El trabajo de campo se realizó en el mes de febrero del 2023. Los datos fueron recolectados por medio del cuestionario Font Roja en su formato digital. Para este fin se usó el Google formulario, lo cual permitió generar un enlace que fue compartido mediante los grupos de WhatsApp a los enfermeros que participaron de la investigación.

## **2.6 MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO**

La estadística descriptiva e inferencial se realizó utilizando el programa informático Statistical Package for Social Sciences (SPSS), versión 25. Para los datos sociodemográficos se usó las tablas y frecuencias. Mientras que para la variable principal satisfacción laboral, en cuanto mayor fue la puntuación mayor fue el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras. Para la identificación de la relación existente entre los datos sociodemográficos y el nivel de satisfacción en personal enfermero, se utilizaron las pruebas estadísticas no paramétricas U de Mann-Whitney para la comparación de dos grupos (2 categorías). El valor de  $p \leq 0,05$  es considerado estadísticamente significativo.

## **2.7 ASPECTOS ÉTICOS**

La bioética en el campo de la investigación en salud y donde estén involucrados seres humanos, busca buscar proteger y respetar los derechos de los participantes. Los documentos bioéticos a tener en cuenta son la Declaración de Helsinki (51) y el Reporte Belmont (52), que resalta la aplicación de los principios éticos. A continuación, se describe cada uno de ellos:

### **Principio de autonomía**

Señala el respeto a las libres decisiones del participante. Este principio implica el uso del consentimiento informado (53). Se comunicó al personal de enfermería participante el objetivo del trabajo, para luego invitarles a dar su consentimiento informado.

### **Principio de beneficencia**

Busca tener el máximo beneficio para el participante, el bienestar del participante es el interés del estudio (53). Se dieron a conocer los beneficios que traerá el estudio al personal de enfermería participante.

### **Principio de no maleficencia**

Indica que se deben eludir los riesgos o negligencias que afecten la integridad del participante. El investigador responsable del estudio tiene el deber de minimizar o eliminar los riesgos que puedan afectar la salud de los participantes (54). Se informó al personal de enfermería que el presente estudio no representa riesgos que vulneren su salud.

### **Principio de justicia**

Indica que el investigador del estudio debe de brindar a los participantes un trato equitativo y cordial, sin ningún tipo de marginación o favoritismo por su condición o particularidades (55). Durante la ejecución del estudio se brindó al personal de enfermería un trato igualitario/homogéneo sin preferencias o intereses particulares.

### III. RESULTADOS

**Tabla 1.** Datos sociodemográficos de enfermeros que laboran en el servicio de vacunación de la DIRIS Lima Norte (N=93)

Información de los participantes	N	Total	%
Total	93		100%
<b>Sexo</b>			
Femenino	66		71%
Masculino	27		29%
<b>Estado civil</b>			
Soltero	28		30,1%
Casado	30		32,3%
Conviviente	35		37,6%
<b>Nivel educativo</b>			
Licenciado(a)	39		41,9
Magister	32		34,4
Doctorado	9		9,7
Bachiller	13		14,0
<b>Horas de trabajo semanales</b>			
Menos de 30 horas	27		29,0
30 a 40 horas	38		40,9
Más de 40 horas	28		30,1
<b>Condición laboral</b>			
Tercero	28		30,1
CAS	38		40,9
Nombrado	27		29,0

En la tabla N° 1 se presentan los datos sociodemográficos de los 93 participantes. En cuanto sexo, el 71% son de sexo femenino y el 29% masculino. Según el estado civil el 37,6% son convivientes, seguido del 32,3% casados y finalmente, el 30,1% solteros. Según el nivel académico predominó el nivel licenciado(a) con un 41,9%, seguido de magister con 34,4%, bachiller con 14,0% y finalmente, 9,7% con doctorado. Según las horas de trabajo semanales predominó el nivel de 30 a 40 horas con 40,9%, seguido de más de 40 horas con 30,1% y menos de 30 horas con 29,0% y finalmente, según la condición laboral predominaron aquellos con CAS con 40,9%, seguido de terceros con 30,1% y nombrados con 29,0%.

**Tabla 2.** Satisfacción laboral del personal de enfermería encargado de vacunación contra la COVID-19 de la DIRIS Lima Norte (N=93)

<b>Satisfacción en laboral</b>		
Nivel	Frecuencia (N)	Porcentaje %
Bajo	30	32,3
Medio	60	64,5
Alto	3	3,2
Total	93	100,0

La tabla N° 2, presenta el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería de la DIRIS Lima Norte. Se observa que 60 que representan el 64,5% del total de enfermeros tiene un nivel de satisfacción en el trabajo medio, 30 que representan el 32,3% tienen un nivel de satisfacción en el trabajo bajo y 3 que representan el 3,2% presentan un nivel de satisfacción en el trabajo alto.

**Tabla 3.** Satisfacción laboral por dimensiones del personal de enfermería encargado de vacunación contra la COVID-19 de la DIRIS Lima Norte.

Dimensiones	Frecuencia		Porcentaje
		N	%
Satisfacción por el trabajo	Bajo	6	6,5%
	Medio	87	93,5%
	Alto	0	0,0%
Tensión relacionada con el trabajo	Bajo	8	8,6%
	Medio	23	24,7%
	Alto	62	66,7%
Competencia profesional	Bajo	14	15,1%
	Medio	33	35,5%
	Alto	46	49,5%
Presión del trabajo	Bajo	18	19,4%
	Medio	48	51,6%
	Alto	27	29,0%
Promoción profesional	Bajo	6	6,5%
	Medio	32	34,4%
	Alto	55	59,1%
Relación interpersonal con sus jefes	Bajo	7	7,5%
	Medio	65	69,9%
	Alto	21	22,6%
Relación interpersonal con los compañeros	Bajo	15	16,1%
	Medio	45	48,4%
	Alto	33	35,5%
Características extrínsecas de estatus	Bajo	8	8,6%
	Medio	30	32,3%
	Alto	55	59,1%
Monotonía laboral	Bajo	15	16,1%
	Medio	52	55,9%
	Alto	26	28,0%

En la tabla N° 3 se observa la satisfacción laboral según sus nueve dimensiones, donde en seis dimensiones se observa que la mayoría de los enfermeros presentaron niveles medios y altos de satisfacción. En la dimensión satisfacción al trabajo predominó un nivel medio con 93,5%, según la tensión relacionada con el trabajo predominó el nivel alto con 66,7%, en cuanto a la competencia profesional predominó el nivel alto con 49,5%, según la presión del trabajo predominó un nivel alto con 59,1%, en cuanto a la relación interpersonal con sus

jefes predominó un nivel medio con 69,9%, según la relación con sus compañeros predominó un nivel medio con 48,4%, según las características extrínsecas de estatus predominó un nivel alto con 59,1% y finalmente, monotonía laboral con 55,9%.

**Tabla 4.** Asociación entre la satisfacción laboral y los datos sociodemográficos del personal de vacunación de la DIRIS Lima Norte.

<b>Variables Sociodemográficas</b>	<b>Satisfacción laboral</b>
Sexo	
Femenino	
Masculino	( $U = 765,000; p = 0,145$ )
Estado civil	
Soltero (a)	
Casado (a)	( $U = 772,000; p = 0,244$ )
Divorciado (a)	
Nivel educativo	
Licenciado(a)	
Magister	
Doctorado	( $U = 477,000; p = 0,000$ ) *
Bachiller	
Horas de trabajo semanales	
Menos de 30 horas	
30 a 40 horas	( $U = 837,000; p = 0,566$ )
Más de 40 horas	
Condición laboral	
Tercero	
CAS	( $U = 679,000; p = 0,044$ ) *
Nombrado	

*U= Valor de la Prueba U de Mann-Whitney; K-W=Valor de la prueba Kruskal-Wallis; p=valor de probabilidad que se usa para contrastar con el nivel de significancia ( $\alpha=0,05$ ).*

La Tabla N° 4 presenta la asociación entre la variable depresión y los datos sociodemográficos, dada la naturaleza (cualitativa) y escala de medición (ordinal) de la variable, se utilizó la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney y se encontró que existen diferencias significativas,  $p < 0,05$ , en el intervalo nivel educativo ( $p=0,000$ ), también en la condición laboral ( $p=0,044$ ).

## IV. DISCUSIÓN

### 4.1 DISCUSIÓN PROPIAMENTE DICHA

La satisfacción laboral de los empleados influye directamente en la calidad del servicio, la satisfacción del paciente y el desarrollo organizacional, entendida como una perspectiva favorable, con un equilibrio entre las expectativas laborales de las personas, las recompensas que ofrece, las relaciones interpersonales y el tipo de gestión (56). El agotamiento o la insatisfacción laboral pueden tener efectos negativos en la calidad de la atención, la insatisfacción del paciente y las quejas de la familia, etc., lo que influye directamente en la calidad de la atención y la seguridad del paciente (57). Por lo tanto, en este estudio se propuso poder determinar la satisfacción laboral que presentaba el personal enfermero, asimismo, identificar la asociación con los datos sociodemográficos.

En cuanto a la satisfacción laboral predominó un nivel medio, seguido de bajo y alto. Existe evidencia de que una alta carga de trabajo y la falta de adecuación del número de enfermeras a las necesidades reales de atención conducen a la escasez de personal y a la vez conduce también a un aumento en la insatisfacción laboral, lo que resulta en una mayor probabilidad de errores, disminución de la seguridad del paciente y reducción de la calidad de la atención (58). Estos hallazgos son compartidos por Bruno et al. (39), quienes encontraron que el 80% cuenta con un valor medio, seguido del 13% con un valor alto de satisfacción laboral. Sin embargo, en el estudio realizado por Marcelo (37), se encontró un predominio de la satisfacción laboral en el nivel bajo (88,1%), seguido del nivel medio (9,5%) y alto (2,4%). Concluyendo que la satisfacción laboral es baja ya que el personal no cuenta con las condiciones laborales necesarias. Otro estudio realizado por Toscano (38), señala que el 41,9% se encuentran insatisfechos y el 58,1% se encuentran satisfechos. Asimismo, que existe una relación significativa entre las variables influencia de relaciones interpersonales con la satisfacción laboral.

En cuanto a las dimensiones de satisfacción laboral, se pudo observar que en seis de las nueve dimensiones predominó el nivel medio, seguido de alto y bajo. La satisfacción laboral entre las enfermeras puede verse influida por una

variedad de factores extrínsecos e intrínsecos. Por lo tanto, el ambiente de trabajo es un predictor bien conocido de la satisfacción laboral entre las enfermeras como un factor extrínseco, mientras que la iniciativa personal puede desempeñar un papel como una característica intrapersonal (intrínseca). Toscano (38), señala que existe relación directa de grado débil entre la satisfacción laboral y la satisfacción marital (59). También mencionaron que el 63,4% en motivaciones señaló que es favorable y están satisfechos, el 34,4% en actitudes indicaron que la relación interpersonal es medianamente favorable y están insatisfechos. Sin embargo, Plevová et al. (40), señalan que los enfermeros encuestados estaban más satisfechos con ser enfermeros y menos satisfechos con el nivel de trabajo en equipo en su unidad.

En cuanto a las asociaciones obtenidas se encontraron relación significativa entre la satisfacción laboral con dos factores sociodemográficos: el nivel educativo y condición laboral. Para poder determinar qué factores pueden influir en la satisfacción laboral se debe promover el trabajo en equipo, desarrollar habilidades gerenciales y de liderazgo en las enfermeras, lograr la promoción interna, promover una mayor participación en la toma de decisiones, entre otros. Asimismo, la satisfacción laboral es un sentimiento de placer o insatisfacción con los deberes laborales de uno, determinado por muchos factores, incluidos el salario, las condiciones de trabajo, la experiencia laboral, el desarrollo personal y muchos otros estrechamente relacionados con el clima ético de la institución (60). Tomaszewska et al. (41) señalan que el nivel de satisfacción laboral global, el promedio de las características laborales que constituyen riesgos psicosociales en el trabajo y la evaluación de la satisfacción con el trabajo actual se relacionan. Otro estudio realizado por Plevová et al. (40) recalcan que la satisfacción laboral del enfermero está asociada con el nivel de atención de enfermería brindada.

## **4.2. CONCLUSIONES**

- Se encontró un predominio en el nivel medio de satisfacción laboral en la población estudiada.
- A nivel de las dimensiones se encontró un predominio del nivel medio en las dimensiones de satisfacción por el trabajo, relación interpersonal con sus jefes y monotonía laboral. Mientras que en las dimensiones tensión relacionada al trabajo, promoción profesional y características extrínsecas de estatus se encontró el predominio del nivel alto en la satisfacción laboral.
- Se encontró relación significativa entre el nivel educativo y condición laboral con la variable satisfacción laboral.

## **4.3 RECOMENDACIONES**

### **Desde la atención primaria:**

- Implementar estrategias para mejorar las condiciones laborales de las enfermeras, ya que estas pueden influir al desempeñar un papel crucial en la atención de los pacientes.
- Atender a la población identificada con niveles medios y bajos de satisfacción laboral con la finalidad de mejorarla. Se debe evaluar la reducción de la carga de trabajo, reducir el agotamiento y equilibrar el conflicto del trabajo con la familia.

### **Desde las políticas de salud:**

- Se sugiere a nivel de la DIRIS Lima Norte establecer políticas que contribuyan a contar con factores de apoyo y relaciones positivas en el trabajo, incluidas las relaciones con otros profesionales, el apoyo del líder o jefe, un estilo de liderazgo positivo, el apoyo organizacional y el trabajo en equipo.

### **Desde los aspectos metodológicos:**

- Continuar investigando la variable satisfacción laboral y sus posibles factores asociados como son el estrés laboral, el apoyo familiar y la relación con el paciente. Además, se sugiere indagar los efectos causales de la satisfacción laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Bean M. El mundo puede tener escasez de 5,7 millones de enfermeras para 2030: 4 conclusiones del informe [Internet]. EE.UU: Editor; 2022 [citado 28 de octubre de 2022]. [Internet]. Disponible en: <https://www.beckershospitalreview.com/nursing/world-may-be-short-5-7m-nurses-by-2030-4-report-takeaways.html>
2. Poghosyan L, Brooks J, Liu J, Lee Y, Bilazarian A, Muench U. Physician and nurse practitioner teamwork and job satisfaction: gender and profession. *Journal for Nurse Practitioners* [Internet]. 2022 [citado 15 de noviembre de 2022];18(1):819-824. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1555415522002069>
3. Geta A, Biks G, Dellie E, Yazachew L. Job Satisfaction and associated factors among health professionals working at public and private hospitals in Bahir Dar City, Northwest Ethiopia: A Comparative Cross-Sectional Study. *Biomed Res Int.* [Internet]. 2021 [citado 10 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8418930/pdf/BMRI2021-6632585.pdf>
4. Specchia ML, Cozzolino MR, Carini E, Di Pilla A, Galletti C, Ricciardi W, et al. Leadership styles and nurses' job satisfaction. Results of a systematic review. *Int J Environ Res Public Health.* [Internet]. 2021 [citado 14 de octubre de 2022];18(4):1-15. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7915070/>
5. Pappa S, Ntella V, Giannakas T, Giannakoulis V, Papoutsis E, Katsaounou P. Prevalence of depression, anxiety, and insomnia among healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *Brain, Behavior, and Immunity* [Internet]. 2020 [citado 28 de octubre de 2022];88(2020):901-907. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7206431/>

6. Raudenská J, Steinerová V, Javůrková A, Urits I, Kaye A, Viswanath O, et al. Occupational burnout syndrome and post-traumatic stress among healthcare professionals during the novel coronavirus disease 2019 (COVID-19) pandemic. *Best Pract Res Clin Anaesthesiol revista* [Internet] 2018 [citado 28 de octubre de 2022];34(3). Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7367798/pdf/main.pdf>
7. Jackson D, Bradbury C, Baptiste D, Gelling L, Morin K, Neville S, et al. Life in the pandemic: Some reflections on nursing in the context of COVID-19. *J Clin Nurs* [Internet]. 2020 [citado 28 de octubre de 2022];29(13-14):2041-2043. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7228254/pdf/JOCN-29-2041.pdf>
8. Savitsky B, Radomislensky I, Hendel T. Nurses' occupational satisfaction during Covid-19 pandemic. *Appl Nurs Res.* [Internet]. 2021 [citado 28 de octubre de 2022];59(1):1-6. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7946538/>
9. Afulani P, Nutor J, Agbadi P, Gyamerah A, Musana J, Aborigo R, et al. Job satisfaction among healthcare workers in Ghana and Kenya during the COVID-19 pandemic: Role of perceived preparedness, stress, and burnout. *PLOS Global Public Health* [Internet]. 2021 [citado 28 de octubre de 2022];1(1):1-21. Disponible en: <https://journals.plos.org/globalpublichealth/article?id=10.1371/journal.pgph.0000022>
10. Talib Z, Kiguli E, Wohltjen H, Derbew M, Mulla Y, Olaleye D, et al. Transforming health professions' education through in-country collaboration: examining the consortia among African medical schools catalyzed by the Medical Education Partnership Initiative. *Hum Resour Health* [Internet]. 2015 [citado 28 de octubre]. Disponible en: [https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4355474/pdf/12960\\_2014\\_Article\\_475.pdf](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4355474/pdf/12960_2014_Article_475.pdf)

11. Lu Y, Hu X, Huang X, Zhuang X, Guo P, Feng L, et al. Job satisfaction and associated factors among healthcare staff: a cross-sectional study in Guangdong Province, China. *BMJ Open* [Internet] 2016 [citado 28 de octubre de 2022];6(7):1-9. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4964254/pdf/bmjopen-2016-011388.pdf>
12. Volmer G. Nurse burnout in the wake of COVID-19 can cost up to \$ 137B [sede Web]. California: Feedtrail; 2021 [citado 28 de octubre de 2022]. [Internet]. Disponible en: <https://www.feedtrail.com/general/nurse-burnout-in-the-wake-of-covid-19-can-cost-up-to-137b/>
13. Schofield D, Shrestha R, Callander E. Access to general practitioner services amongst underserved Australians: a microsimulation study. *Hum Resour Health* [Internet]. 2012 [citado 28 de octubre de 2022];10(1):1-6. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3292913/pdf/1478-4491-10-1.pdf>
14. Ramanathan K, Antognini D, Combes A, Paden M, Zakhary B, Ogino M, et al. Risk of COVID-19 among front-line health-care workers and the general community: a prospective cohort study. *Lancet Public Health* [Internet]. 2020 [citado 28 de octubre de 2022];5(9):e475-e483. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7491202/pdf/main.pdf>
15. Makowicz D, Lisowicz K, Bryniarski K, Dziubaszewska R, Makowicz N, Dobrowolska B. The impact of the COVID-19 pandemic on job satisfaction among professionally active nurses in five European countries. *Front Public Health* [Internet]. 2022 [citado 28 de octubre de 2022];10(1):1-13. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9554252/pdf/fpubh-10-1006049.pdf>

16. Mousazadeh S, Yektatalab S, Momennasab M, Parvizy S. Job Satisfaction Challenges Of Nurses In The Intensive Care Unit: A Qualitative Study. Risk Manag Healthc Policy [Internet]. 2019 [citado 28 de octubre de 2022];12(1):233-242. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6859118/pdf/rmhp-12-233.pdf>
17. Plevová I, Zeleníková R, Jarošová D, Janíková E. The relationship between nurse's job satisfaction and missed nursing care. Med Pr [revista en Internet] 2021 [citado 28 de octubre de 2022];72(3): 231-237. Disponible en: [http://medpr.imp.lodz.pl/pdf-132660-66575?filename=The relationship between.pdf](http://medpr.imp.lodz.pl/pdf-132660-66575?filename=The+relationship+between.pdf)
18. Carrasco Crivillero OP, Castillo Saavedra EF, Salas Sánchez RM, Reyes Alfaro CE. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID -19. Scielo Preprints. [Internet].2020 [citado 28 de octubre de 2022];1(1):1-14. Disponible en: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/1468/version/1566>
19. Zedeck S. Handbook of industrial and organizational psychology. Washington-Estados Unidos: APA Books; 2011. 2300 p.
20. Lu H, Zhao Y, While A. Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. Int J Nurs Stud. [Internet]. 2019 [citado 15 de octubre de 2022];94: 21-31. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30928718/>
21. Geta A, Andargie G, Dellie E, Yazachew L. Job Satisfaction and Associated Factors among Health Professionals Working at Public and Private Hospitals in Bahir Dar City, Northwest Ethiopia: A Comparative Cross-Sectional Study. Biomed Res Int. [Internet]. 2021. [citado 24 junio 2022];2021(1):1-27. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8418930/>

- e 22. Geleto A, Baraki N, Egata G, Dessie Y. Job satisfaction and associated factors among health care providers at public health institutions in Harari region, eastern Ethiopia: a cross-sectional study. *BMC Res Notes*. [Internet] 2015 [citado 24 de junio de 2022];8(1):1-2. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26323549/>
23. Health and Safety Executive. Work related Stress, Anxiety and Depression Statistics in Great Britain 2016 [Internet]. 2016. 1-9 p. Disponible en: <http://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress/stress.pdf?pdf=stress>
24. Eskelinen I, Toikkanen J, Tuomi K, Mauno I, Nygård C, Ilmarinen J. Symptoms of mental and physical stress in different categories of municipal work. *Scand J Work Environ Health*. [Internet]. 1991 [citado 24 de junio de 2022];1(1):1-3. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/1792535/>
25. Babayi K, Sadeghi H, Hajloo N. Relationship Between Job Satisfaction and Employees Mental Health. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* [Internet]. 2013 [citado 24 de junio de 2022];84(1):1-5. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042813016212>
26. Ippoliti F, Corbosiero P, Canitano N, Massoni F, Ricciardi M, Ricci L, et al. Work-related Stress, over-nutrition and cognitive disability. *Clin Ter* . Jan-Feb [Internet]. 2017 [citado 24 de junio de 2022]; 68(1):1-3. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28240762/>
27. Davis R, Wiggins M, Mercado C, O'Sullivan P. Defining the core competency of professionalism based on the patient's perception. *Clin Exp Ophthalmol*. [Internet]. 2007 [citado 24 de junio de 2022];35(1):1-3. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17300571/>
28. Stangrecka H, Bagieńska A. The Role of Employee Relations in Shaping Job Satisfaction as an Element Promoting Positive Mental Health at Work in the Era of COVID-19. *Int J Environ Res Public Health*. [Internet] 2021 [citado 24 de junio de 2022];18(4):1-28. Disponible en:

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7920272/>

29. John B, Griffin J. *Interpersonal Relationships*. Boston: Clinical Methods: The History, Physical, and Laboratory Examinations.; 1990. 185-188 p.
30. Stangrecka H, Bagieńska A. The Role of Employee Relations in Shaping Job Satisfaction as an Element Promoting Positive Mental Health at Work in the Era of COVID-19. *Int J Environ Res Public Health*. [Internet]2021 [citado 24 de junio de 2022];18(4):1-28. Disponible en: doi: 10.3390/ijerph18041903
31. Ćulibrk j, Delić M, Mitrović S, Ćulibrk D. Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Involvement: The Mediating Role of Job Involvement. *Front Psychol*. [Internet]. 2018 [citado 24 de junio de 2022];9(1):1-24. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5820360/>
32. Melamed S, Avi I, Luz J, Green M. Objective and subjective work monotony: effects on job satisfaction, psychological distress, and absenteeism in blue-collar workers. *J Appl Psychol*. [Internet]. 1998 [citado 24 de junio de 2022];80(1):1-3. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/7706193/>
33. Núñez E, Estévez G, Hernández P, Marrero C. A proposal to complement the Font-Roja job satisfaction questionnaire. *Gac Sanit [revista en Internet]* 2007 [citado 24 de junio de 2022];21(2):1-6. Disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://scielo.isciii.es/pdf/gsv21n2/original7.pdf>
34. Mastrapa Y, Gibert M. Nurse-patient relationship: an approach from the interpersonal relationships theories. *Cuban Nursing Journal [Internet]*. 2018 [citado 10 de octubre de 2022];32(4):1-5. Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/976/215#:~:text=De modo que la teoría,demás a identificar sus problemas.>
35. Hale A, Ricotta D, Freed J, Smith C, Huang G. Adapting Maslow's Hierarchy of Needs as a Framework for Resident Wellness. *Teach Learn Med [Internet]* 2020 [citado 13 de marzo de 2023];31(1):109-118. Disponible

en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29708437/>

36. Boittin I, Lagoutte M, Lantz M. Virginia Henderson: 1897-1996. Biographie et analyse de son oeuvre [Virginia Henderson: 1897-1996. Biography and analysis of her work]. Rech Soins Infirm [Internet]. 2002 [citado 14 de marzo de 2023];1(68):5-17. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/12001627/>
37. Marcelo M. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Minsa de la Amistad Perú-Corea Santa Rosa li-Piura, en abril 2018 [Tesis de licenciatura]. Piura-Perú: Universidad Nacional de Piura; 2018 2002 [citado 14 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1144/CIE-MAR-MOG-18.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
38. Toscano N. Relaciones interpersonales que influyen en la satisfacción laboral de enfermeros, Hospital Victor Ramos Guardia - Huaraz -2016 [Tesis doctoral]. Ancash-Perú: Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo; 2002 [citado 14 de marzo de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/2420>
39. Bruno K V., Palacios E, Zabalaga D. Satisfacción en el trabajo de enfermeros en el Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales, Collique, Comas - 2018 [Tesis de licenciatura]. Perú: Universidad de Ciencias y Humanidades; 2018 [citado 14 de marzo de 2023] . Disponible en: <https://repositorio.uch.edu.pe/handle/20.500.12872/321#:~:text=En cuanto al grado de,representan el 7%25 con un>
40. Plevová L, Zeleníková R, Jarošová D, Janíková E. The relationship between nurse's job satisfaction and missed nursing care. Med Pr. [Internet]. 2021 [citado 10 de octubre de 2022];72(3):231-237. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33783436/>
41. Tomaszewska K, Majchrowicz B, Delong M. Impact of SARS-CoV-2 pandemic on psychosocial burden and job satisfaction of long-term care nurses in Poland. International Journal of Environmental Research and

- Public Health [Internet]. 2022 [citado 7 de noviembre de 2022];19(1):1-10. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8953701/pdf/ijerph-19-03555.pdf>
43. Barili E, Bertoli P, Grembi V, Rattini V. Job satisfaction among healthcare workers in the aftermath of the COVID-19 pandemic. Plos One [Internet]. 2022 [citado 8 de noviembre de 2022];17(1):1-24. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8953701/pdf/ijerph-19-03555.pdf>
  44. Ribeiro O, Coimbra V, Pereira S, Faria A, Teles P, Rocha C. Impact of COVID-19 on the environments of professional nursing practice and nurses' job satisfaction. International journal of environmental research and public health [Internet]. 2022 [citado 10 de febrero de 2018];19(1):1-13. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9779541/pdf/ijerph-19-16908.pdf>
  45. Ñaupas H, Valdivia M, Panacios J, Romero H. Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis. 5ª ed. Bogotá-Colombia: Ediciones de la U; 2018. 560 p.
  46. Hernández-Sampieri R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Mc Graw-Hill; 2018. 753 p.
  47. Parreño Urquizo A. Metodología de investigación en salud [Internet]. Chimborazo-Ecuador: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo; 2016. 126 p. Disponible en: [http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/pdf/13/metodología de la investigación en salud.pdf](http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/pdf/13/metodología%20de%20la%20investigación%20en%20salud.pdf)
  48. Geta A, Andargie G, Dellie E, Yazachew L. Job Satisfaction and Associated Factors among Health Professionals Working at Public and Private Hospitals in Bahir Dar City, Northwest Ethiopia. Biomed Res Int. [Internet] 2021 [citado 12 de octubre de 2022];2021:1-5. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34493980/>

49. Phillips AW, Durning SJ, Artino AR. Survey methods for medical and health professions education [Internet]. Philadelphia-USA: Elsevier; 2021. 136 p. Disponible en: <https://www.elsevier.com/books/survey-methods-for-medical-and-health-professions-education/phillips/978-0-323-69591-6>
50. Aranaz J. Cuestionario Font Roja. Un instrumento de medida de la satisfacción en el medio hospitalario. Dialnet [Internet]. 1988 [citado 14 de setiembre de 2022];52(1):63-68. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3561583>
51. Núñez E, Estévez G, Hernández P, Marrero C. A proposal to complement the Font-Roja job satisfaction questionnaire. Gac Sanit [Internet]. 2007 [citado 14 de setiembre de 2022];21(2):1-6. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0213-91112007000200008](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112007000200008)
52. World Medical Association. WMA Declaration of Helsinki: ethical principles for medical research involving human subjects. World Medical Association [Internet]. 2021 [citado 24 de febrero de 2023];20(59):1-15. Disponible en: <https://www.wma.net/policies-post/wma-declaration-of-helsinki-ethical-principles-for-medical-research-involving-human-subjects/>
53. Brothers K, Rivera S, Cadigan R, Sharp R, Goldenberg A. A Belmont reboot: Building a normative foundation for human research in the 21st Century. J Law Med Ethics [Internet]. 2019 [citado 24 de febrero de 2023];47(1):1-8. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6587582/pdf/nihms-1036525.pdf>
54. Levitt D. Ethical decision-making in a caring environment: The four principles and LEADS. Healthcare Management Forum [Internet]. 2014 [citado 4 de octubre de 2022];27(2):105-107. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1016/j.hcmf.2014.03.013?journalCode=hmfa>

55. Masic I, Hodzic A, Mulic S. Ethics in medical research and publication. *Int J Prev Med* [Internet] 2014 [citado 3 de octubre de 2022];5 (9):1-12. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4192767/>
56. Veatch RM, Guidry-Grimes LK. *The basics of bioethics*. 4ª ed. Londres-Reino Unido: Routledge; 2020. 324 p.
57. Lu H, Zhao Y, While A. Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies* [Internet]. 2019 [citado 20 de febrero de 2023];94(1):21-31. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0020748919300240?via%3Dihub>
58. Platis C, Reklitis P, Zimeras S. Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* [Internet]. 2015 [citado 23 de febrero de 2023];175(1):480-487. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815012860?via%3Dihub>
59. Hellín M, Ruiz J, Ibáñez F, Seva A, Roldán M, Mikla M, et al. Relationship between Job Satisfaction and Workload of nurses in adult inpatient units. *International Journal of Environmental Research and Public Health* [Internet]. 2022 [citado 15 de enero de 2023];19(1):1-16. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9517381/pdf/ijerph-19-11701.pdf>
60. Kagan I, Hendel T, Savitsky B. Personal initiative and work environment as predictors of job satisfaction among nurses: cross-sectional study. *BMC Nursing*. [Internet]. 2021 [citado 20 de enero 2023];20(1):1-10. Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/s12912-021-00615-1.pdf>

61. Asgari S, Shafipour V, Taraghi Z, Yazdani J. Relationship between moral distress and ethical climate with job satisfaction in nurses. *Nursing Ethics* [Internet]. 2019 [citado 12 de enero 2023];26(2):346-356. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0969733017712083>

## **ANEXOS**

## Anexo A. Matriz de operacionalización

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE												
Variable	Tipo de variable según su:	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Número de ítems e ítems	Valor final	Criterios para asignar valores				
Satisfacción laboral	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa  Escala de medición: Ordinal	La satisfacción laboral es la percepción subjetiva del confort y bienestar del trabajador frente a las condiciones y ambiente en el trabajo (47).	La satisfacción laboral es la percepción subjetiva del confort y bienestar del personal de enfermería encargado de vacunación contra el COVID-19 de la Diris Lima Norte frente a las condiciones y ambiente en el trabajo, ello se verá reflejado en satisfacción por el trabajo, tensión relacionada con el trabajo, competencia profesional., presión del trabajo profesional, relación interpersonal con sus jefes, relación interpersonal con los compañeros, características extrínsecas de estatus, monotonía laboral, los cuales serán medidos por el cuestionario Front Roja.	Satisfacción por el trabajo	▪ Bienestar y confort.	4 (7, 10, 11, 16)	Grado alto de satisfacción laboral	83-104 puntaje				
				Tensión relacionada con el trabajo	▪ Afectaciones físicas y sentimientos negativos	5 (2, 3, 4, 5, 6)						
				Competencia profesional	▪ Habilidades y conocimientos	3 (22, 23, 24)						
								Presión del trabajo	▪ estrés laboral.	2 (18, 20)	Grado medio de satisfacción laboral	61-82 puntaje
								Promoción profesional	▪ Capacidad de afrontar desafíos laborales	3 (9, 12, 17)		
								Relación interpersonal con sus jefes	▪ comunicación con los superiores.	2 (13, 19)	Grado bajo de satisfacción laboral	56-60 puntaje
								Relación interpersonal con los compañeros	▪ Clima organizacional	1 (14)		
								Características extrínsecas de estatus	▪ Satisfacción según al cargo que desempeña	2 (8, 15)		
				Monotonía laboral	▪ Capacidad de adaptación a diferentes cargos	2 (1, 21)						

## Anexo B. Matriz de consistencia

**Título:** Satisfacción en el trabajo del personal de enfermería encargado de vacunación contra la COVID-19 de la DIRIS Lima Norte 2023

Problema	Objetivos	Hipótesis trabajo	Variable	Dimensiones	Metodología
Problema general: ¿Qué nivel de satisfacción laboral presentan el personal de enfermería encargado de vacunación contra la COVID-19 de la DIRIS Lima Norte 2023?	Objetivo general: Determinar la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería encargado de vacunación contra la COVID-19 de la DIRIS Lima Norte 2023	El personal de enfermería de la DIRIS presenta un nivel de satisfacción alto.	Satisfacción laboral	Satisfacción por el trabajo	Tipo: Cuantitativo Diseño: Descriptivo- Trasversal Población: 93  Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Font Roja
				Tensión relacionada con el trabajo	
				Competencia profesional.	
				Presión del trabajo	
Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en cada una de las dimensiones del cuestionario Font Roja en el personal de enfermería encargado de vacunación contra la COVID-19 de la DIRIS Lima Norte 2023?	Objetivos específicos: Determinar el nivel de satisfacción laboral en cada una de las dimensiones del cuestionario Font Roja en el personal de enfermería encargado de vacunación contra la COVID-19 de la DIRIS Lima Norte 2023	En la mayoría las dimensiones de satisfacción laboral obtuvieron niveles medios, seguido de alto.		Promoción profesional	
				Relación interpersonal con sus jefes	
				Relación interpersonal con los compañeros	
¿Cuál es la asociación entre la satisfacción laboral y los factores sociodemográficos en el personal de enfermería encargado de vacunación contra la COVID-19 de la DIRIS Lima Norte 2023?	Determinar la asociación entre la satisfacción laboral y los factores sociodemográficos en el personal de enfermería encargado de vacunación contra la COVID-19 de la DIRIS Lima Norte 2023	Se evidencia asociación entre el nivel educativo y condición laboral con la variable satisfacción laboral.	Características extrínsecas de estatus		
			Monotonía laboral		

## **Anexo C. Instrumento de Recolección de Datos**

### **CUESTIONARIO FONT ROJA**

#### **I. PRESENTACIÓN**

Saludos, soy estudiante de enfermería, estamos realizando un estudio sobre satisfacción en el trabajo en el personal de enfermería de la DIRIS Lima Norte, solicitamos su apoyo en brindarnos cierta información para el desarrollo de la presente investigación.

**Sexo:** Femenino (  ) Masculino (  )

**Edad en años:** \_\_\_\_\_

**Estado civil:** soltero (  ) casado (  ) Conviviente (  ) viudo (  )

**Nivel educativo:** Licenciado(a) (  ) Magister (  ) Doctorado (  ) Especialista (  )

**Horas de trabajo semanales:**

**Condición laboral:** Tercero (  ) CAS (  ) Nombrado (  )

**Si, tuviera oportunidad elegiría otra carrera?:** Si (  ) No (  )

**Nivel de control sobre el horario de trabajo:** Bajo (  ) Medio (  ) Alto (  )

**Función que realiza actualmente:** (  ) cuidados de enfermería (  ) Actividades administrativas  
(  ) otro

#### **II. ITEMS**

Muy de acuerdo: 1

De acuerdo: 2

Ni de acuerdo ni en desacuerdo: 3

En desacuerdo: 4

FACTOR I	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo nien desacuerdo	En desacuerdo	Muy desacuerdo
Satisfacción por el Trabajo					
7. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.					
10. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.					
11. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena.					
16. Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación.					
FACTOR II	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo nien desacuerdo	En desacuerdo	Muy desacuerdo
Tensión relacionada con el trabajo					
2. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital.	1	2	3	4	5
3. Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado.	1	2	3	4	5
4. Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo.	1	2	3	4	5
5. Muy pocas veces me he visto obligado a emplear a tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5
6. Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo o a mi salud o a mis horas de sueño.	1	2	3	4	5

FACTOR III	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo nien desacuerdo	En desacuerdo	Muy desacuerdo
Competencia Profesional					
22. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5

23. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.	1	2	3	4	5
24. Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión.	1	2	3	4	5
<b>FACTOR IV</b>	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo nien desacuerdo	En desacuerdo	Muy desacuerdo
Presión del Trabajo					
18. Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5
20. Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer.	1	2	3	4	5

<b>FACTOR V</b>	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo nien desacuerdo	En desacuerdo	Muy desacuerdo
Promoción Profesional					
9. Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas.	1	2	3	4	5
12. Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante.	1	2	3	4	5
17. tengo muchas posibilidades de promoción profesional.	1	2	3	4	5
<b>FACTOR VI</b>	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo nien desacuerdo	En desacuerdo	Muy desacuerdo
Relación interpersonal con sus jefes/as					
13. la relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial	1	2	3	4	5

19. Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo	1	2	3	4	5
<b>FACTOR VII</b>	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo nien desacuerdo	En desacuerdo	Muy desacuerdo
Relación interpersonal con los compañeros					
14. Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales.	1	2	3	4	5

<b>FACTOR VIII</b>	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo nien desacuerdo	En desacuerdo	Muy desacuerdo
Características extrínsecas de estatus					
8. Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia.	1	2	3	4	5
15. El sueldo que percibo es muy adecuado.	1	2	3	4	5
<b>FACTOR IX</b>	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo nien desacuerdo	En desacuerdo	Muy desacuerdo
Monotonía Laboral					
1. Mi actual trabajo en el hospital es el mismo de todos los días, no varía nunca.	1	2	3	4	5
21. los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo habitualmente me suelen afectar.	1	2	3	4	5

## Anexo D. Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

#### Participación voluntaria:

Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

#### DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del encuestador(a)	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Lima, .....de 2022

**\*Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

.....

**Firma**

## Anexo E. Evidencias del trabajo de campo

Preguntas Respuestas 93 Configuración

Sección 1 de 10

### CUESTIONARIO FONT ROJA

Saludos, soy bachiller de enfermería estoy realizando una investigación sobre la Satisfacción en el trabajo del personal de enfermería encargado de vacunación contra la Covid-19 de la Diris Lima Norte por lo tanto solicito su apoyo en brindar cierta información.

Acepto participar de la investigación \*

Sí

No

Sexo \*

Femenino

Masculino

Edad (En años cumplidos) \*

Texto de respuesta corta

Estado civil \*

Soltero (a)

Casado (a)

Conviviente

Viudo (a)

Máximo nivel educativo alcanzado \*

Bachiller

## Anexo F. Acta o dictamen de informe de comité de ética



Licenciada el 21 de noviembre de 2017  
Resolución N° 071-2017-SUNEDU/CO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

### COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

ACTA CEI N.º 064	28 de junio de 2022
------------------	---------------------

### ACTA DE EVALUACIÓN ÉTICA

En el distrito de Los Olivos, el día 28 del mes de junio del año dos mil veintidos, el Comité de Ética en Investigación en seres humanos y animales ha evaluado el proyecto: **"SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENCARGADO DE VACUNACIÓN CONTRA EL COVID-19 DE LA DIRIS LIMA NORTE 2022"** con Código-065-22, presentado por el(los) autor(es): **BARRETO SALAS DIEGO STEFANO**.

Teniendo en cuenta que el mismo reúne las consideraciones éticas.

POR TANTO:

El Comité de ética en Investigación,

RESUELVE

**APROBAR**, el proyecto titulado **"SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENCARGADO DE VACUNACIÓN CONTRA EL COVID-19 DE LA DIRIS LIMA NORTE 2022"**

Código-065-22

Mg. Cecilia Berrospi Milanes Gómez  
Presidente  
del Comité de Ética en Investigación