



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional

Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales Creative Commons, permitiendo a otras solo descargar sus obras y compartirlas con otras siempre y cuando den crédito, pero no pueden cambiarlas de forma alguna ni usarlas de forma comercial.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>



EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud de la **TESIS** cuyo título es:

**"SATISFACCIÓN LABORAL DEL ENFERMERO Y CUIDADO DEL PACIENTE,
EN EL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL DE ICA 2023"**

Presentado por:

TORRES BALDEON JACQUELINE

De la **MAESTRÍA EN ENFERMERÍA** mención **CIENCIAS DE LA ENFERMERÍA**.

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 1%.

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 16 de mayo de 2025.

Atentamente

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. MARIO GUSTAVO REYES MEJÍA
DIRECTOR

UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA: ENFERMERIA
MENCIÓN: CIENCIAS DE LA ENFERMERÍA



TESIS

**Satisfacción laboral del enfermero y cuidado del paciente, en el servicio
de Neonatología del hospital de Ica 2023**

Línea de investigación:
Salud pública y conservación del medio ambiente

Autor:

Bach. Jacqueline Torres Baldeon.

GRADO A OBTENER: MAESTRO

Asesora

Dra. Isabel Pino Arana

Ica, Perú

2025

Dedicatoria.

A mis padres por su dedicación, constancia y estímulo en mi formación personal y profesional.

A mi sobrina Nathalie Guadalupe Quispe Torres que partió a la eternidad luchando hasta el final en su formación profesional, demostrando que solo la muerte puede interrumpir el proceso de formación y superación personal.

Agradecimiento:

Con profunda estima y reconocimiento expreso mi sincera gratitud a mi asesora de tesis, Dra. Isabel Pino Arana, por su guía incansable y su paciencia durante el desarrollo de mi investigación.

Expreso también mi agradecimiento a mis docentes revisoras de tesis, Dra. Margarita Córdoba Delgado, Dra. Norma Pastor Ramírez y a la Dra. Yrma A. Ríos Del Águila que con sus conocimiento, perspicacia y recomendaciones constructivos consolidaron el correcto desarrollo de mi trabajo de investigación.

Mi gratitud y agradecimiento se extiende a la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica y a todos mis docentes del pregrado y posgrado de esta universidad, que fueron parte de esta aventura de conocimientos.

Finalmente agradezco al hospital Regional de Ica, a los integrantes de la unidad de docencia e investigación, al departamento de Pediatría y al Servicio de Neonatología, que me abrieron las puertas de su institución y permitieron el desarrollo de mi investigación con mucha libertad.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	¡Error! Marcador no definido.
RESUMEN	vii
ABSTRAC	viii
I. INTRODUCCION	9
II. ESTRATEGIA METODOLOGICA	19
2.1. Tipo, nivel, método y diseño	19
2.1.1. Tipo.	19
2.1.2. Nivel	19
2.1.3. Método.	19
2.1.4. Diseño de investigación.	19
2.2. Población y muestra	20
2.2.1. Población	20
2.2.2. Muestra	20
2.3. Técnicas de recolección de datos	20
2.4. Instrumento de recolección de datos	20
2.5. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de resultados	21
III. RESULTADOS	21
3.1. Presentación y análisis descriptivo de los resultados	21
3.1.1. Análisis descriptivo de los datos sociodemográficos	21
3.1.2. Análisis descriptivo e interpretación de la variable satisfacción laboral del enfermero del servicio de Neonatología del hospital de Ica 2023.	23
3.1.3. Análisis descriptivo de la variable cuidado del paciente	27
3.2. Presentación y análisis inferencial de los resultados	31
3.2.1. Prueba de hipótesis de las variables	31
IV. DISCUSIÓN	36
V. CONCLUSIONES	39
VI. RECOMENDACIONES	40
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.	41
VIII. ANEXOS	50
Anexo 1 Matriz de consistencia	50
Anexo 2 operacionalización de variables	52
Anexo 3. Instrumento de recolección de datos de la variable satisfacción laboral	64
Anexo 4. Lista de chequeo de la variable cuidado del paciente	66

Anexo 5. Validaciones de la lista de chequeo de la variable cuidado del paciente.....	67
Anexo 6. Resolución de aprobación del proyecto de tesis otorgado por la unidad de capacitación e investigación del hospital Regional de Ica.....	72
Anexo 7. Constancia de originalidad de tesis	63
Anexo 8. Autorización de jefatura del departamento de Pediatría del hospital de Ica para realizar el estudio.....	76
Anexo 9. Agrupación de enunciados del cuestionario Font-roja por dimensiones e indicadores de la variable satisfacción laboral.....	77
Anexo 10. Prueba estadística Rho de Spearman por dimensiones, para la contrastación de la hipótesis específica 3.....	79
Anexo 11 . Figuras estadísticas.....	69
Anexo 12 . Consentimiento informado.....	74
Anexo 13. Evidencia de aplicación del instrumento.....	75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Características sociodemográficos del enfermero del servicio de neonatología del hospital de Ica.....	21
Tabla 2 Resultado general de satisfacción laboral y cuidado del paciente, en el servicio de neonatología del hospital de Ica.....	23
Tabla 3 Tabla de frecuencias de niveles de satisfacción laboral por indicadores	24
Tabla 4 Nivel de satisfacción laboral del enfermero por indicadores	25
Tabla 5 Nivel de satisfacción laboral del enfermero, por área de trabajo.....	25
Tabla 6 Factores de satisfacción laboral del enfermero	26
Tabla 7 Cuidado de paciente por dimensiones	27
Tabla 8 Cuidado del paciente en indicador: identificación y reducción de riesgo de infecciones.....	27
Tabla 9 Cuidado del paciente en indicador: oxigenoterapia.....	28
Tabla 10 Cuidados del paciente, en indicador: mantenimiento del ambiente térmico neutro.....	28
Tabla 11 Cuidados del paciente en indicador: lactancia materna	29
Tabla 12 Cuidados del paciente en indicador: microambiente	29
Tabla 13 Cuidados del paciente en indicador: macroambiente.....	30
Tabla 14 Resultados de las prácticas adecuadas de cuidados de paciente, por área de trabajo del enfermero.....	31
Tabla 15 Prueba de Rho de Spearman para contrastación de la hipótesis general.....	32
Tabla 16 Prueba de Chi cuadrado para la contrastación de hipótesis específica 1	33
Tabla 17 Prueba estadística Chi cuadrado para la contrastación de hipótesis específica 2.	34
Tabla 18 Prueba estadística Rho de Spearman para contrastación de hipótesis específica 3...	35

RESUMEN

La presente investigación tiene como **objetivo** general, establecer la relación de la satisfacción laboral del enfermero con el cuidado del paciente, en el servicio de Neonatología del Hospital de Ica 2023. **Metodología:** Enfoque cuantitativo, tipo transversal, nivel correlacional, método descriptivo, diseño no experimental. **Población:** Personal de enfermería del servicio de neonatología. Muestra: 42 participantes. **Instrumentos:** cuestionario Font-Roja, para la variable satisfacción laboral, lista de chequeo validado por 05 expertos para la variable cuidado del paciente. El procesamiento de datos se realiza a través la estadística descriptiva con el programa Excel y la estadística inferencial con pruebas de Rho de Spearman, Chi cuadrado, y escala de valoración Baremo, a través de un paquete estadístico SPSS-28. **Resultados:** al aplicarse la prueba de Rho de Spearman para la hipótesis general se obtuvo el valor de Significancia $0,000 < 0,05$, y el valor del Coeficiente de correlación lineal de las variables es $-0,518$, este valor negativo indica que las variables se correlacionan inversamente. **Conclusión:** La satisfacción laboral del enfermero del hospital de Ica tiene relación inversa con el cuidado del paciente, es decir a mayor satisfacción laboral, inadecuado cuidado del paciente.

Palabras claves: satisfacción laboral, cuidado del paciente, cuidado del recién nacido

ABSTRAC

The general objective of this research is to establish the relationship between the job satisfaction of nursing staff and patient care in the Neonatology Service of the Ica 2023 Hospital. Methodology: Quantitative approach, cross-sectional type, correlational level, descriptive method, non-experimental design. Population: Nursing staff of the Neonatology Service. Sample: 42 participants. Instruments: Font-Roja questionnaire for the job satisfaction variable, checklist validated by 05 experts for the patient care variable. Data processing is carried out through descriptive statistics with the Excel program and inferential statistics with Spearman's Rho, Chi square and Baremo rating scale tests, through the SPSS-28 statistical package. Results: When applying Spearman's Rho test for the general hypothesis, the value of Significance $0.000 < 0.05$ was obtained, and the value of the Linear correlation coefficient of the variables is -0.518 , this negative value indicates that the variables are inversely correlated. Conclusion: The job satisfaction of nurses at the Ica hospital is inversely related to patient care, that is, the higher the job satisfaction, the lower the patient care.

Keywords: job satisfaction, patient care, newborn care

I. INTRODUCCION

Las condiciones de trabajo, el desequilibrio entre la vida laboral, familiar y personal, los conflictos laborales, las malas relaciones con los directivos, jefes y con sus compañeros, las escasas oportunidades de capacitación y superación personal, bajos sueldos, entorno físico inadecuado, son algunos problemas que podrían afrontar los trabajadores de cualquier rubro, ya sean de empresas prestadoras de bienes o de servicios, el personal de enfermería pertenece a una empresa prestadora de servicios. En cualquier caso, un empleado debe cumplir su labor en un ambiente adecuado de satisfacción laboral. La satisfacción laboral es uno de los indicadores más considerados en el área de recursos humanos en cualquier organización, porque permite valorar la actitud general de los empleados, es un sentimiento de felicidad y bienestar vinculado con el trabajo. También denominado por la organización mundial de la salud, como entorno laboral saludable, donde los empleados y los jefes cooperan en un proceso constante de mejora para fomentar y salvaguardar la salud, la seguridad y el bienestar de los empleados, así como la sostenibilidad del entorno laboral.¹

Por otro lado, el cuidado del paciente es una actividad fundamental que se puede definir como: "una actividad que requiere un valor personal y profesional encaminado a preservar, restaurar y cuidar la vida, que se basa en una relación terapéutica enfermera-paciente", está considerado como la esencia de la profesión de enfermería según la Organización Mundial de la Salud². El cuidado del recién nacido (0-28 días) está orientado a ofrecer cuidados de calidad y disminuir la tasa de mortalidad neonatal, al proporcionar un cuidado del recién nacido con bases firmes y apoyo a los padres de familia, se sientan los cimientos para un crecimiento y desarrollo sólido durante los primeros días y semanas de vida.³

La revista equipos y talento⁴ en el año 2022 publicó un estudio realizado por The Adecco Group (el grupo Adecco), en 8 países que luego se amplió a 25 países de todo el mundo con una encuesta a 34 mil trabajadores de distintas ocupaciones entre ellos trabajadores de salud, con el título "Global Workforce of the Future 2022 (la fuerza laboral global del futuro, 2022) buscando comprender, de cómo ha cambiado la mentalidad de los trabajadores después de los confinamientos a causa de la pandemia y también a raíz de un suceso ocurrido en Estados Unidos llamado la "gran renuncia", analizaron temas claves sobre la actualidad de ese entonces como la incertidumbre económica y geopolítica, la economía colaborativa, el sueldo, la transición a una economía verde, la automatización, la inteligencia artificial y la digitalización. El resultado de esa encuesta fue que en general la satisfacción laboral es alta con un 69% a nivel mundial, los empleados más satisfechos se encuentran en Turquía, Brasil, China y los menos satisfechos en Francia, Japón, Italia y Grecia, en España el 72 % están satisfechos con su trabajo. Sin embargo 3 de cada 5 empleados de todo el mundo les preocupaba la situación coyuntural como las guerras,

la situación geopolítica. La tendencia de renunciar a trabajo según el informe sería el deseo de percibir un mejor salario y deseo de probar algo nuevo o buscar nuevos ingresos.

Según la organización Panamericana de la salud (OPS) en el mundo, el grupo ocupacional más grande de fuerza laboral en campo de la salud, con el 70 % (28 millones según la organización mundial de la salud (OMS), consejo internacional de enfermeras (CIE) y la Nursing Now) son los profesionales de enfermería, son la base principal de los servicios de salud en cuestión de cuidado, agentes claves en la seguridad y calidad de atención para reducir los eventos adversos, son el agente de comunicación con los pacientes.⁵

Enfermería está considerado como la columna vertebral de cualquier sistema de salud, esta afirmación fue demostrado con el informe presentado por la organización mundial de la salud (OMS-2020) sobre la situación de enfermería en el mundo, por su participación frente a la batalla contra la COVID-19, dicho informe entre otras cosas reconoce la prioridad de fortalecer al personal de enfermería en todo el mundo para mejorar la salud de todos. Según la afirmación del director general de OMS doctor Tedros Adhanom Ghebreyesus, el personal de enfermería es insustituible, por lo tanto, se debe asegurar el apoyo necesario en todos los aspectos, como en materia de fortalecimiento de liderazgo, funciones avanzadas para la preparación de enfermeras para el futuro (Lord Nigel Crisp: copresidente de Nursing Now), inversión para mejorar el ejercicio profesional (Annette Kennedy: presidenta del concejo internacional de enfermeras), ampliar su ámbito profesional en materia de promoción, prevención, y recuperación de los pacientes, así, garantizar la salud mundial para los próximos 10 años con el número suficiente de personal de enfermería que aprovechen las competencias recibidas en su formación teórica.⁵

Es indiscutible el mensaje del informe: Es necesario que los gobiernos inviertan en una aceleración significativa de la capacitación del enfermero, la generación de puestos de trabajo. Sin enfermería y otros campos de la salud, los países no logran vencer en la batalla contra las pandemias, ni tampoco lograr la cobertura de salud global y mucho menos lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible para el 2030.⁵

En América Latina y el caribe del total de trabajadores de salud con el 56% son los profesionales de enfermería y hay un promedio de 44,3 profesionales de enfermería por cada 10.000 habitantes y para cumplir con las metas de las Naciones unidas para el 2030 se requiere 70,6 del enfermeros por cada 10,000 habitantes, no obstante, según el Director de la OPS el Dr. Jarbas Barbosa, el personal de enfermería sigue enfrentando muchos obstáculos como la sobrecarga laboral, la escasez de personal, la falta de recursos, las bajas remuneraciones, la falta de reconocimiento profesional, la falta de oportunidades de capacitación, hacinamiento, entre otros⁶, por tal motivo la satisfacción laboral del enfermero es un asunto que necesita ser atendido y con urgencia para establecer métodos que optimicen las condiciones laborales, el reconocimiento de la profesión

así, garantizar el bienestar del personal de enfermería, sin embargo en un estudio realizado por Izuisa D, et.al⁶⁹ en tres países de América Latina (Brasil, Perú y Bolivia) el 75,2% de trabajadores de salud incluidos los profesionales de enfermería encuestados, expresaron estar satisfechos en su centro laboral.

En el Perú los gobernantes se han caracterizado por tener un modelo segmentado con poca inversión en salud y mala gestión en cuanto a recursos humanos, en especial de personal de enfermería, con mala dotación que dificulta el trabajo del del enfermero, no han cerrado brechas existentes a pesar de tener claro la necesidad personal de enfermería que garantice el cumplimiento de metas según los objetivos del desarrollo sostenible en el mundo, para el año 2030.⁷

El personal de enfermería de la Región Ica enfrenta los mismos retos, debido a la misma política segmentada con escasa inversión en salud, la deficiente distribución de ambientes, la alta demanda de pacientes en áreas críticas, la escasez de insumos en las farmacias, la escasez de reactivos en los laboratorios, equipos biomédicos defectuosos, los salarios insuficientes, entre otros, provocan estados de insatisfacción en el trabajo del enfermero.

Similar situación se presenta en el Hospital Regional de Ica, donde se nota una saturación en la mayoría de los servicios, particularmente en unidades críticas como el servicio de neonatología donde existe una alta demanda de pacientes debido a su papel de hospital de referencia en la región. Además, existen muchos equipos biomédicos defectuosos como incubadoras, ventiladores mecánicos, aspiradores, entre otros, que obstruye el entorno y complica el trabajo del enfermero y los incentivos salariales no son los apropiados para el trabajo especializado que se realiza.

En la presente investigación se ha considerado algunos aspectos teóricos relacionados a las variables, satisfacción laboral y cuidado del paciente.

Correa Granados⁸ en el año 2024, señaló que la satisfacción laboral, fue abordado por primera vez por el Alemán Hugo Münsterberg en el año 1913 quien realizó estudios sobre la psicología organizacional y en su libro “Psicología y eficiencia industrial” abordó temas que encajan en la perspectiva del empleador como del empleado y sentaron las bases para las sociedades nuevas, sus libros abordaron los términos de la satisfacción laboral, la motivación y el estrés como elementos que afectan el rendimiento laboral. Rivas D⁹. en el año 2023, escribió en un artículo sobre Elton Mayo conocido como padre de la psicología organizacional en la década de 1920 y 1930, quien contribuyó en la formulación de la teoría de los grupos de trabajo, el concepto de motivación, el análisis de la carga laboral y el desarrollo de las relaciones humanas. Según García Viamontes¹⁰, quien realizó un estudio sobre aproximaciones teóricas de satisfacción laboral en el año 2010, fue Robert Hoppock, quien en el año 1935 relaciona por primera vez la satisfacción laboral con la productividad y resaltó la rutina, el agotamiento, las condiciones laborales y la supervisión como factores determinantes, esto modificó de manera significativa la forma de

percibir la relación entre el individuo que trabaja y su actividad laboral. Así mismo menciona a John Locke quien consideró a la satisfacción laboral como, “situación emocional beneficiosa o satisfactoria de la apreciación subjetiva de las capacidades laborales de una persona”, también nombra a Bracho quien definió a la satisfacción laboral como “resultado cordial, derivado de la relación entre la destreza, necesidad, valores y perspectivas de cada miembro de una corporación y las condiciones de trabajo percibidas por cada trabajador”, así también refiere que Paul E. Spector que en el año 1997 afirmó que “La satisfacción laboral es un factor actitudinal que puede ser un indicador de análisis, del nivel en que a los trabajadores les complace su labor”, en su artículo también menciona a Robbins que en 1998 conceptuó a la satisfacción laboral como “Conjunto de comportamientos generales de un trabajador, quien está satisfecho con su trabajo tiene comportamientos favorables, quien está insatisfecho, muestra comportamientos desfavorables”, del mismo modo Viamontes nombra a Wright y Bonett quienes afirmaron que la “Satisfacción laboral es posiblemente la más frecuente y más antigua forma de materializar la felicidad en un centro laboral”.

Entre las teorías más conocidas sobre satisfacción laboral tenemos la referida por Montagud Rubio¹¹ en el año 2019 quien habla de la teoría de las tres necesidades básicas: existir, relacionarse y crecer (ERC) del Dr. Clayton Alderfer año 1940, más adelante Llanga Vargas¹² en el año 2019 en su libro , motivación como factor de aprendizaje nombra a Abraham Maslow con su “teoría del estímulo humano”, que aborda el comportamiento humano según sus necesidades, jerarquizado a través de una “pirámide de necesidades” de cinco niveles, donde al satisfacer el 5to nivel de autorrealización, se encuentra un significado válido de la vida. Madero Gómez¹³ en el año 2019 estudia la teoría de Frederick Herzberg, quien plantea la teoría bifactorial de la satisfacción, considerando la existencia de dos agentes laborales: los extrínsecos (factores higiénicos: factor de insatisfacción laboral) los intrínsecos (factores motivadores: factor de satisfacción laboral). Peiró R¹⁴. en el año 2022 desarrolla un estudio sobre la teoría de las necesidades del David McClelland, quien se centra en tres necesidades humanas fundamentales: afiliación, logro y poder, Gutiérrez C.¹⁵ en el año 2015 realizó un estudio sobre la teoría de las expectativas, iniciada por Vroom en el año 1964 y ampliada por Michael Porter y Edwar E. Lawler en el año 1968, quienes sustentan la esperanza que tienen los trabajadores al esmerarse en su labor para obtener a cambio una gratificación o retribución como estímulo por su buena labor.

En cuanto al cuidado del paciente Potter PA, Perry¹⁶ refieren que las enfermeras analizan el estado clínico del paciente, lo que les permite tomar decisiones adecuadas, creando un plan para cada paciente que garantice una atención adecuada, dicha práctica según Amaro Cano MC¹⁷ en el año 2004 comenzó a encontrar una base teórica y profesional desde que Florence Nightingale por el año de 1860, comenzó a ejercer la enfermería, con un pensamiento crítico sobre las respuestas clínicas de los enfermos, desde entonces, las enfermeras han podido modificar su competencia y su desempeño gracias al aumento de sus conocimientos teóricos de la nueva ciencia del cuidado.

Mastrapa y Lamadrid¹⁸ en el año 2016 se refiere a la relación enfermera paciente basado en la teoría de Hildegart E. Peplau en el año 1952 y destaca esa relación enfermería-paciente como elemento significativo terapéutico. Por su parte, Díaz L, et. al¹⁹, en el año 2002 desarrolla un estudio sobre el modelo de adaptación de Callista Roy del año 1970, dicho modelo afirma que el cuidado del paciente ocurre cuando un paciente no puede adaptarse a las condiciones internas y externas del ambiente, así mismo Ramírez Perdomo²⁰ en el año 2016 alude el postulado de Watson del año 1979, quien consideró que los elementos del vínculo entre la enfermera y su paciente se transforma en un resultado curativo englobado en el desarrollo del cuidado que trasciende a lo personal (transpersonal).

Para el desarrollo del presente estudio, se ha revisado algunos antecedentes internacionales, nacionales y locales que aporta en la ampliación de conocimientos y comparar resultados.

Entre los antecedentes internacionales tenemos:

Balseiro A²¹. en el año 2023, hizo un estudio sobre la satisfacción laboral de los enfermeros en un hospital de segundo nivel de la Ciudad de México y encontró que el 52.5% de los profesionales de enfermería se sienten satisfechos con su labor, el 63.5% piensa que su labor vale mucho y el 40% piensa que en ocasiones les falta tiempo para realizar su labor cotidiana.

Castro Celis V²² en el año 2022, realizó un estudio sobre la satisfacción laboral de los enfermeros en un hospital del seguro social en México, en este estudio, no se registró personal de enfermería satisfecho, no obstante, el 89.8% se mostraba medianamente satisfecho y el 10.2% insatisfecho. Entre los que se encontraban insatisfechos, se descubrió que a medida que aumentaban de edad, su insatisfacción aumentaba; de la misma manera, se observó en las características extrínsecas que incluyen el salario, el 95,2% se mostró insatisfecho.

Muñoz Palomar²³ en el año 2022, con su estudio, Satisfacción laboral con relación a compromiso organizacional en suplentes de enfermería de un hospital general, en México, muestra un resultado de satisfacción laboral de 51.28% de participantes, además se muestra que, a mayor salario percibido, mayor es la satisfacción laboral, concluyendo que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

Por otro lado, Venegas B²⁴ en el año 2022, en su estudio, la motivación y satisfacción del enfermero del tercer nivel de atención, en Ecuador, encontró que el 80% del personal de enfermería fueron mujeres, con un nivel promedio de satisfacción laboral de 56%, también descubrió que la eficiencia y productividad están vinculadas con la satisfacción en el trabajo, que a su vez está vinculada con el nivel de motivación. En este contexto, el entorno laboral, el sueldo, el crecimiento personal, la relevancia de tus tareas y la comunicación son elementos motivadores más relevantes.

Vidable SN²⁵ en el año 2020, con su estudio, Análisis del ausentismo y satisfacción laboral del enfermero del sector de neonatología de una institución de salud privada de la provincia de

Buenos Aires, se centró en una muestra de 57 del enfermeros del campo de neonatología, de los cuales el 93% son mujeres y la edad predominante es de 26 a 35 años, del total de participantes solo el 8.77% son especialistas en cuidados intensivos neonatales, en este estudio se determinó un nivel promedio de satisfacción laboral con el 47% al 49,5% como conclusión encontraron una relación positiva con ausencia baja y justificada del personal.

En los antecedentes nacionales se revisó los siguientes estudios:

Millones y Alvarado²⁶, en el año 2022, con su estudio sobre, Condiciones y satisfacción laborales de las enfermeras en el Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz, en Lima, realizó una entrevista a 331 enfermeras, siendo el 87,9% de ellas mujeres. En cuanto a la satisfacción en el trabajo, la media de la satisfacción intrínseca supera ligeramente a la extrínseca. Si examinamos las correlaciones, notamos que la satisfacción intrínseca es leve y negativamente vinculada con la satisfacción y las condiciones sociales es negativa y está fuertemente vinculada con las condiciones psicológicas, mientras que la satisfacción extrínseca es únicamente negativa y tiene una ligera relación con las condiciones laborales psicológicas.

Velásquez Chávez C²⁷, en el año 2022, con su estudio sobre Carga y satisfacción laboral del enfermero de un Instituto Nacional de Salud, Lima, con 60 participantes, encontró que el 65% presentaban carga física media, el 65% presentaban carga mental, y carga laboral media el 81,7% y el 41,7% nivel de relación interpersonal alto, se concluyó que existe una relación inversa proporcional entre carga de trabajo y satisfacción laboral.

Paredes Ortiz NI²⁸, realizó un estudio en el año 2021 sobre, Satisfacción y necesidades de capacitación de las enfermeras del departamento de neonatología del Hospital dos de Mayo de Lima, con 50 profesionales de enfermería donde el 100% fueron mujeres, el 92% presentó un bajo nivel de satisfacción laboral, el 72 % de enfermeras tienen un alto nivel de necesidades de formación, se encontró también una correlación solo entre las necesidades intrínsecas y la necesidad de formación, en general no existe correlación entre las variables de satisfacción laboral y la necesidad de formación.

Por su parte Izquierdo León SR²⁹, en el año 2021, en su estudio, Satisfacción laboral y síndrome de burnout entre enfermeras del Departamento de Pediatría del Hospital Regional II, Tumbes, donde se trabajó con 25 participantes, registrando un promedio de satisfacción laboral general del 76%. Además, se comprobó y aceptó la hipótesis nula, que señala que no hay vínculo entre las variables de satisfacción laboral y síndrome de Burnout. No obstante, se concluye que hay un riesgo de síndrome de burnout en los enfermeros estudiados, ya que es el elemento interno que establece la satisfacción en el trabajo.

Templo Vicharra J³⁰, en el año 2019, con su estudio de Factores motivacionales y su relación con el nivel de satisfacción laboral entre enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión de Callao, dicho estudio se llevó a cabo con 29 enfermeras y se determinó que hay una correlación entre los elementos motivadores y el grado de satisfacción en el trabajo.

Los antecedentes locales revisados son:

Campos, Lázaro e Isla,³¹ en el año 2021, realizaron un estudio de Clima organizacional y satisfacción laboral entre profesionales de enfermería del Hospital Regional de Ica, estudio cuantitativo, descriptivo y transversal, con una muestra de 41 participantes, 93% mujeres, puntaje global de satisfacción laboral de 73% de nivel medio, en términos de clima organizacional, 66% favorable.

Por su parte, Becerra, Falconi y Hernández³², en el año 2021, con su estudio de satisfacción laboral y síndrome de burnout en el personal del Departamento de Medicina del Hospital Regional de Ica, con 109 participantes entre personal técnico y profesional, donde 84% son mujeres, el 62.4% con insatisfacción en actividad profesional y 86.2% con alta prevalencia de síndrome de Burnout, sin embargo, se concluye que no existe relación estadística entre ambas variables.

Por otro lado, Anchante Palomino³³ en el año 2022, presentó su estudio acerca de la satisfacción en el trabajo y su vínculo con la salud mental entre profesionales sanitarios de primera y segunda línea durante la pandemia Sars Cov-2 en el Hospital Santa María del Socorro, Ica. Este estudio es descriptivo, prospectivo y transversal, con un total de 141 participantes, siendo el 77,3% femenino y el 31,2% técnicos de enfermería. En este estudio se determinó que hay una correlación relevante entre la salud mental y la satisfacción en el trabajo, dado que el 84,4% goza de salud mental y el 73,8% se siente complacido con su rendimiento en el trabajo.

La variable independiente de la presente investigación es la satisfacción laboral que tiene 03 dimensiones y 09 indicadores, las dimensiones a considerar son bienestar laboral, hace referencia al estado de satisfacción que se experimenta al realizar un trabajo,^{34,35} reconocimiento, hace referencia a un conjunto de medidas que demuestran valoración a los empleados por la labor que realizan³⁶ y relaciones interpersonales hace mención a la relación del personal de enfermería con sus compañeros de trabajo para brindar atención al paciente y a su familia.^{37, 38} Mientras que la variable dependiente, cuidado del paciente, se presenta con 05 dimensiones y 07 indicadores. Las dimensiones por considerar son: Dimensión seguridad, que considera la ausencia de daños prevenibles y la disminución a un nivel mínimo tolerable, de riesgos de daños vinculados con la asistencia sanitaria³⁹ en esta investigación se considera la identificación del recién nacido⁴⁰ y reducción de riesgo de infecciones a través del lavado de manos,⁴¹ la dimensión oxigenación,

considera la oxigenoterapia adecuada del recién nacido⁴², Posición del recién nacido para una buena expansión pulmonar⁶⁶, vías aéreas permeables⁶⁷, la dimensión termorregulación⁴³, contempla, mantener el ambiente térmico neutro⁴⁴, alimentación, priorizando el uso de leche materna exclusiva⁴⁵ y técnica de amamantamiento⁴⁶ y confort, donde se valora el microambiente y el macroambiente del recién nacido. ^{47,48,49,50}

Bajo los argumentos teóricos y antecedentes de estudio presentados, se formula el problema: ¿Cómo se relaciona la satisfacción laboral del enfermero con el cuidado del paciente, en el servicio de Neonatología del Hospital de Ica 2023?

El objetivo general es: Establecer la relación de la satisfacción laboral del enfermero con el cuidado del paciente, en el servicio de Neonatología del Hospital de Ica 2023.

Se plantearon tres objetivos específicos:

1° Determinar los niveles de satisfacción laboral del enfermero del servicio de Neonatología del Hospital de Ica 2023.

2° Identificar los factores que determinan la satisfacción laboral del enfermero del servicio de Neonatología del Hospital de Ica 2023.

3° Determinar la influencia de la satisfacción laboral del enfermero en el cuidado de los pacientes del servicio de Neonatología del hospital de Ica 2023.

Por otra parte, se planteó la siguiente hipótesis general: Existe relación de satisfacción laboral del enfermero con el cuidado del paciente, en el servicio de neonatología del hospital de Ica 2023”

Las Hipótesis específicas:

1° Existen niveles de Satisfacción laboral del enfermero, en el servicio de Neonatología del Hospital de Ica 2023.

2° Existen factores que determinan la satisfacción laboral del enfermero, en el servicio de Neonatología del hospital de Ica 2023.

3° La satisfacción laboral del enfermero influye en el cuidado de los pacientes, en el servicio de Neonatología del Hospital de Ica 2023.

Justificación

La atención a un paciente es una labor crucial que lleva a cabo el equipo de enfermería en todas las fases de la vida. Esta labor demanda una actitud optimista que solo se puede alcanzar con total satisfacción en el trabajo. Desde los primeros instantes de vida, el personal de enfermería asume un papel de madre, satisfaciendo todas las necesidades fundamentales, con el objetivo de proporcionar estabilidad hemodinámica al neonato. Así pues, el trabajo de enfermería en el campo de la neonatología es extremadamente delicado y demanda concentración, lo que resulta beneficioso para los pacientes durante sus primeros 28 días. Bajo este escenario y por las razones expuestas, se justifica la necesidad de llevar a cabo esta investigación.

Importancia

El personal de enfermería con satisfacción laboral ayuda voluntariamente al resto de sus colegas y coopera con la organización, respeta las reglas; además, ponen su mayor esfuerzo para resolver una crisis y participan en el cumplimiento de las metas y objetivos de su institución. Un enfermero satisfecho puede realizar mejor su trabajo y pueden manejar muy bien la presión con mucha más facilidad en sus momentos de frustración. Por el contrario, los enfermeros que no están satisfechos laboralmente se pueden limitar muy frecuentemente en la solución de problemas del trabajo, encuentran dificultades en cada paso que dan.

La importancia de esta investigación se fundamenta en que este estudio aportara los cimientos para que, basándose en los hallazgos y sugerencias, se elaboren planes de acción dirigidos a mejorar los elementos que impactan de manera negativa en el progreso de la organización y, simultáneamente, impulsar todos los aspectos positivos, que se concreten en el cuidado apropiado de un paciente neonato.

El presente trabajo de investigación se desarrolla bajo las directivas establecidas por el vicerrectorado de Investigación de la universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica y se presenta cumpliendo la siguiente estructura:

En el capítulo I, se presenta la introducción, con una breve referencia al marco teórico, objetivos, antecedentes, justificación e importancia del estudio.

En el II capítulo se presenta la estrategia metodológica bien detallada y sustentada que se aplica en este estudio.

En el III capítulo se presenta el análisis descriptivo e inferencial, de los resultados mediante tablas y figuras.

El IV capítulo muestra la interpretación y discusión de resultados haciendo comparaciones con los resultados de otros resultados mencionados en los antecedentes.

El V capítulo presenta las conclusiones, que son resultado de las hipótesis planteadas.

En el capítulo VI se plantean las recomendaciones en base a las conclusiones que se ha obtenido.

En el capítulo VII se presentan las referencias bibliográficas consultados, los cuales se han citado al estilo Vancouver.

El capítulo VIII contiene los anexos, donde se consignan los aspectos administrativos, matriz de consistencia, operacionalización de variables, instrumentos de recolección de datos de las

variables, tablas que son parte referencial del cuerpo del informe y las evidencias del trabajo realizado.

II. ESTRATEGIA METODOLOGICA

Este estudio tiene un enfoque cuantitativo que pretende medir un fenómeno, previamente determinada de las variables, para luego procesar, organizar los datos y expresarlos en cifras estadísticas, los resultados obtenidos revelarán una realidad concreta y numérica, es decir, la información obtenida es medible.⁵¹

2.1. Tipo, nivel, método y diseño

2.1.1. Tipo.

Trabajo de investigación de corte transversal, porque vamos a buscar datos, observando al personal de enfermería para obtener información requerida, en un momento determinado o en el transcurso de un periodo corto.⁵²

2.1.2. Nivel.

El nivel de estudio es correlacional, en el que pretende medir las variables de satisfacción laboral del enfermero y el cuidado del paciente, así se establece una relación estadística entre estas dos variables.⁵³

2.1.3. Método.

El método utilizado es el descriptivo, interactuando con el participante a través de la encuesta para obtener datos de la variable satisfacción laboral y sin interactuar con el participante a través de la observación para obtener datos de la variable cuidado del paciente.⁵⁴

2.1.4. Diseño de investigación.

No experimental. El diseño no experimental se utiliza para describir, diferenciar o examinar asociaciones, este diseño utiliza la observación en forma natural, sin manipulación de las variables para su interpretación y análisis.⁵⁵ Durante este estudio se observó a cada participante durante su jornada laboral sin intervenir en su labor.

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

La población está conformada por personal de enfermería del servicio de neonatología del hospital de Ica, se podría decir que es una población finita.⁵⁶ Los participantes son de la unidad de cuidados intensivos neonatales, unidad de cuidados intermedios y unidad de alojamiento conjunto.

2.2.2. Muestra

Se trabaja con la totalidad del personal de enfermería del servicio de neonatología que son 42 participantes y se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia.⁵⁷ la muestra equivale al 100% siendo representativa.⁵⁸

2.3. Técnicas de recolección de datos

La técnica que se utiliza para la recolección de datos de la variable satisfacción laboral fue la encuesta, que es un sistema organizado de interrogantes que tiene como objetivo, obtener información para una determinada investigación.⁵⁹

En cuanto a la variable cuidado del paciente se utiliza la técnica de observación a cada participante en sus turnos de trabajo. El registro visual, de manera estructurada y lógica, permite verificar lo que se quiere conocer.⁶⁰

2.4. Instrumento de recolección de datos

El instrumento utilizado para recolectar la variable satisfacción laboral, es el cuestionario Font-Roja, que es un instrumento más idóneo de recolección de datos de la satisfacción en el medio hospitalario ⁶¹ dicho instrumento consta de 09 indicadores y 25 preguntas, (anexo³) el instrumento de medida es tipo Likert,⁶² que puntúa desde el valor 1 (mínimo valor) al valor 4 (máximo valor).

El instrumento de recolección de datos para la variable cuidado del paciente, es una lista de chequeo⁶³ que consta de 20 ítems agrupados en 5 dimensiones y 7 indicadores. Anexo⁴

Antes de aplicar el cuestionario se recolecta los datos sociodemográficos de todos los participantes. Tabla¹

2.4.1. Validez del instrumento.

Este instrumento está validado por el Doctor Fred Gustavo Manrique Abril⁶¹ en convenio con el programa de posgrados de la Universidad Nacional de Colombia en el año 2019,

dicho instrumento explora nueve factores, que explican el 72.2% de la varianza, que determinan la satisfacción laboral de los profesionales en centros hospitalarios con una fiabilidad de alfa de Cronbach = 0.76. Este instrumento fue elaborado por los Españoles Mira JJ y Aranaz J, en 1988.

El instrumento de la variable cuidado del paciente esta validado por juicio de 05 expertos. (anexo 5)

2.5. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de resultados.

Se utiliza la estadística descriptiva e inferencial⁶⁴, el programa de Excel para organizar, elaborar tablas y gráficos, a través del paquete estadístico SPSS-28, prueba de Rho de Spearman para analizar la hipótesis general, prueba estadística Chi cuadrado y la escala de valoración de Baremos⁶⁵ para la primera hipótesis específica, la prueba estadística Chi cuadrado para la segunda hipótesis específica y la prueba de Rho de Spearman para para la contratación de la tercera hipótesis. Las pruebas estadísticas se eligieron de acuerdo a los objetivos formulados.⁶⁸

Para el procesamiento de la tercera prueba estadística se agrupo los enunciados y resultados de la variable satisfacción laboral por dimensiones. Anexo⁹

III. RESULTADOS

3.1. Presentación y análisis descriptivo de los resultados

3.1.1. Análisis descriptivo de los datos sociodemográficos.

Tabla 1 Características sociodemográficos del enfermero del servicio de neonatología del hospital de Ica.

datos	características	n= 42	%
Edad	20 a 29	3	7.1
	30 a 39	11	26.2
	40 a 49	11	26.2
	50 a 59	12	28.6
	60 +	5	11.9
Sexo	Masculino	0	0
	femenino	42	100
Estado civil	Soltera	14	33.3
	Casada	17	40.5
	Conviviente	10	23.8
	Otros	1	2.4

Nro de hijos	1 hijo	13	31
	2 hijos	16	38.1
	3 hijos a mas	3	7.1
	No tiene	10	23.8
Religión	Católica	41	97.6
	Otros	1	2.4
Procedencia	Costa	36	85.7
	Sierra	5	11.9
	Selva	1	2.4
	Otro	0	0
Idioma	Español	37	88.1
	Español y quechua	5	11.9
	otros	0	0
Estudios de posgrado	Especialidad	19	45.2
	Especialidad y maestría	4	9.6
	Especialidad, maestría y doctorado	1	2.4
	Ninguno	18	42.8
Condición de empleo	Nombrada	31	73.8
	Contratada a plazo indeterminado	9	21.4
	Contratada plaza orgánica	2	4.8
Años de servicio en la institución	1 a 9	12	28.6
	10 a 19	13	31.0
	20 a 29	7	16.6
	30 a más	10	23.8
Años de servicio en el área de neonatología	1 a 9	16	38.1
	10 a 19	13	31.0
	20 a 29	8	19.1
	30 a más	5	11.9
Tipos de trabajo en otra institución	Docencia	5	11.9
	Asistencial	1	2.4
	Investigación	0	0

Ninguno

36

85.7

Fuente: base de datos sociodemográficos n= nro de trabajadores

Interpretación: El 100% de los participantes de este estudio son de sexo femenino, el 45.2% de las enfermeras son especialistas en el área neonatal, 9.6% además de especialidad, tienen maestría y el 2.4% además de especialidad y maestría tienen doctorado, la edad predominante oscila de 30 a 59 años, el 73.8% son nombradas, el estado civil predominante es casada con 40.5% un 5% se dedican a la docencia.

3.1.2. Análisis descriptivo e interpretación de la variable satisfacción laboral del enfermero del servicio de Neonatología del hospital de Ica 2023.

Tabla 2. Resultado general de satisfacción laboral y cuidado del paciente, en el servicio de neonatología del hospital de Ica 2023.

N°	Satisfacción	Cuidado	N°	Satisfacción	Cuidado	N°	Satisfacción	Cuidado
1	54	18	15	54	15	29	63	6
2	61	15	16	70	6	30	71	8
3	52	15	17	56	17	31	65	7
4	57	18	18	61	17	32	60	14
5	54	12	19	71	4	33	69	8
6	59	12	20	75	6	34	60	6
7	59	17	21	56	9	35	53	9
8	55	16	22	64	16	36	62	7
9	52	9	23	64	13	37	60	9
10	66	12	24	73	6	38	65	8
11	64	17	25	60	12	39	66	4
12	62	7	26	76	6	40	83	4
13	67	10	27	69	9	41	45	6
14	57	17	28	64	7	42	63	10

Interpretación: La satisfacción laboral del enfermero en el servicio de neonatología tienen resultados mayores a 50 puntos, mientras que los resultados del cuidado del paciente no superan al puntaje de SL, además a medida que la satisfacción laboral aumenta el cuidado del paciente disminuye.

Tabla 3. Tabla de frecuencias de niveles de satisfacción laboral del enfermero, por indicadores, del servicio de Neonatología del hospital de Ica 2023

indicadores	niveles							
	Bajo		medio		alto		total	
	f	%	f	%	f	%	n	%
Satisfacción por el trabajo	4	9.52	32	76.19	6	14.29	42	100%
Tensión relacionada con el trabajo	13	30.95	26	61.90	3	7.14	42	100%
Competencia profesional	25	59.52	13	30.95	4	9.52	42	100%
Presión del trabajo	26	61.90	11	26.19	5	11.90	42	100%
Promoción profesional	3	7.14	35	83.33	4	9.52	42	100%
Relaciones Interpersonales con el jefe	3	7.14	19	45.24	20	47.62	42	100%
Relaciones Interpersonales con compañeros	6	14.29	27	64.29	9	21.43	42	100%
Características extrínsecas de estatus	23	54.76	19	45.24	0	00	42	100%
Monotonía Laboral	14	33.33	20	47.62	8	19.05	42	100%

Fuente: elaboración propia, datos del cuestionario Font-roja

Interpretación: un nivel medio de satisfacción laboral en casi todos los indicadores, en especial en el indicador promoción profesional con 83.33%, pero se observa niveles bajos en los indicadores, competencia profesional (59.52%), presión por el trabajo (61.90%), características intrínsecas (54.76%), el único nivel más alto de satisfacción laboral se muestra en el indicador “Relaciones interpersonales con sus jefes” con un 47.62%.

Tabla 4. Nivel de satisfacción laboral del enfermero por indicadores del servicio de Neonatología del hospital de Ica 2023

Nivel	intervalos	f	%
Bajo	25-49	1	2.4
Medio	50-74	38	90.5
alto	75-100	3	7.1
total		42	100

Fuente: Tabla de frecuencias de niveles de satisfacción laboral por indicadores.

Interpretación: Los enfermeros tienen 3 niveles de satisfacción (bajo, medio y alto) se evidencia con mayor porcentaje el nivel medio, con 90.5%.

Tabla 5. Nivel de satisfacción laboral del enfermero, por área de trabajo, del servicio de Neonatología del hospital de Ica 2023

Área de trabajo	Nivel de satisfacción laboral							Total =n
	Ni insatisfecho ni satisfecho		Satisfecho		Totalmente satisfecho			
	f	%	f	%	f	%		
Enfermeras cuidados intensivos neonatales.	en	10	62.5	6	37.5	0	0	16
Enfermeras Cuidados intermedios neonatales.	en	2	12.5	14	87.5	0	0	16
Enfermeras Alojamiento conjunto	de	2	20	7	70	1	10	10
Total		14	33.3	27	64.3	1	2.4	42

Fuente: obtenida de la base de datos del cuestionario Font-roja

Interpretación: El personal de enfermería de las áreas de cuidados intermedios neonatales y alojamiento conjunto tienen una satisfacción laboral con 87.5% y 70% respectivamente, frente al 37.5% de personal satisfecho en la unidad de cuidados intensivos neonatales. Un 62.5% del personal de enfermería de cuidados intensivos neonatales tienen una conducta indiferente sobre la satisfacción laboral.

Tabla 6. Factores de satisfacción laboral del enfermero del servicio de neonatología del hospital de Ica 2023.

Factores de Satisfacción laboral.	Respuestas (%)				Total
	1	2	3	4	
Satisfacción por el trabajo	27.4	11.9	32.7	28.0	100
Tensión relacionada con el trabajo	19.5	30.5	40.5	9.5	100
Competencia profesional	35.7	27.0	23.8	13.5	100
Presión del trabajo	23.9	46.4	21.4	8.3	100
Promoción profesional	15.9	22.2	41.2	20.7	100
Relaciones interpersonales con sus jefes	2.4	10.7	51.2	35.7	100
Relaciones interpersonales con sus compañeros	10.7	22.6	44.1	22.6	100
Características extrínsecas de estatus	35.7	31.7	17.5	15.1	100
Monotonía laboral	7.1	26.2	47.6	19.0	100
total	11	5	14	12	42

Fuente: obtenida de la base de datos del cuestionario Font-roja.

1: totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: de acuerdo 4: totalmente de acuerdo

Interpretación: Entre los factores de satisfacción laboral más significativo son las Relaciones interpersonales con sus jefes con el 86.9% , las relaciones interpersonales con sus compañeros con el 66.7% y la Promoción profesional también tienen un alto nivel de satisfacción así lo señalan los resultados de los enunciados 16 y 17. Entre los factores de insatisfacción laboral más representativas se encuentran en los enunciados de las características extrínsecas de estatus con relación a su remuneración y la estructura física del servicio de neonatología.

3.1.3. Análisis descriptivo de la variable cuidado del paciente

Tabla 7. Cuidado de paciente por dimensiones

Dimensiones	Respuestas (%)			Total
	Adecuado	Inadecuado	No realiza	
Seguridad	77.1	22.9	0	100
Oxigenación	51.2	42.8	6.0	100
Termorregulación	23.0	43.7	33.3	100
Alimentación	51.2	48.8	0	100
Confort	49.2	50.8	0	100

Fuente: datos obtenidos de la lista de chequeo de la variable cuidado de paciente

Interpretación: Existe un porcentaje importante del cuidado adecuado del paciente en las dimensiones seguridad (77.1%), oxigenación (51.2%), alimentación (51.2%), confort (49.2%), también se ha observado un porcentaje considerable de practica inadecuada de cuidado del paciente, en confort (50.8%), alimentación (48.8%), termorregulación (43.7%) y oxigenación (42.8%).

Tabla 8. Cuidado del paciente en indicador: identificación y reducción de riesgo de infecciones.

Procedimiento	Cuidados del paciente							
	adecuado		inadecuado		No realiza		total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1. Coloca el de brazalete al recién nacido.	41	97.6	1	2.4	0	0	42	100
2. llena la tarjeta de identificación del recién nacido	41	97.6	1	2.4	0	0	42	100
3. coloca la huella plantar del recién nacido en la historia clínica	40	95.2	2	4.8	0	0	42	100
4. Coloca la huella dactilar de la madre en la historia clínica.	24	57.1	18	42.9	0	0	42	100
5 lavado de manos con los 11 pasos	16	38.1	26	61.9	0	0	42	100

Fuente: Datos obtenidos de la lista de chequeo de la variable.

Interpretación: Más del 90% del personal de enfermería cumplen adecuadamente con el procedimiento de identificación del recién nacido en los ítems de colocación de pulsera, llenado de tarjeta de identificación y huella plantar del recién nacido, pero un preocupante 42.9% no realizan oportunamente la actividad de colocación de la huella dactilar de la madre en la historia clínica del niño; así mismo, el 61.9% del personal de enfermería desarrollan de forma inadecuada el lavado de manos con los 11 pasos.

Tabla 9. Cuidado del paciente en indicador: oxigenoterapia.

Procedimiento	Cuidado del paciente							
	Adecuado		inadecuado		No realiza		total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
6 Manejo del sistema de entrega de oxígeno	18	42.9	24	57.1	0	0	42	100
7 Mantiene vías aéreas del recién nacido permeables	26	61.9	16	38.1	0	0	42	100
8 Posiciona al recién nacido para una buena expansión pulmonar	26	61.9	16	38.1	0	0	42	100
9 Mantiene saturación de oxígeno del RN > 90%	16	38.1	16	38.1	10	23.8	42	100

Fuente: Datos obtenidos de la lista de chequeo de la variable cuidado de paciente. Interpretación: El 57.1% del personal de enfermería, tiene un manejo inadecuado del sistema de entrega de oxígeno, sin embargo, el 61.9%, mantiene las vías aéreas del recién nacido permeables y también un 61.9% posiciona al recién nacido para una buena expansión pulmonar, hay un 23.8% que no realiza la actividad de saturometría, porque trabajan en área de alojamiento conjunto y no tienen monitor permanente.

Tabla 10. Cuidados del paciente, en indicador: mantenimiento del ambiente térmico neutro.

Procedimiento	Cuidado del paciente							
	adecuado		inadecuado		No realiza		total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
10 Manejo del nivel de humedad y calor de la incubadora	18	42.9	24	57.1	0	0	42	100
11 Control térmico en sala de partos	1	2.4	9	21.4	32	76.2	42	100
12 Manejo de mecanismos de pérdidas de calor	10	23.8	32	76.2	0	0	42	100

Fuente: Datos obtenidos de la lista de chequeo de la variable cuidado de paciente. Interpretación: La tabla 10, evidencia que el 57.1% maneja de manera inadecuada los niveles de temperatura y humedad en las incubadoras, únicamente el 2.4% controla correctamente la temperatura en sala de partos, el 76.2% no lleva a cabo dicho procedimiento y también el 76.2% maneja de manera inadecuada los mecanismos de pérdida de calor del neonato.

Tabla 11. Cuidados del paciente en indicador: lactancia materna

Procedimiento	Cuidado de paciente							
	adecuado		inadecuado		No realiza		total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
13 Educa a la madre del RN sobre la técnica adecuada de amamantamiento	22	52.4	20	47.6	0	0	42	100
14 Uso de lactancia materna exclusiva	23	54.8	19	45.2	0	0	42	100

Fuente: Datos obtenidos de la lista de chequeo de la variable cuidado de paciente.

Interpretación: El 52.4% del enfermero educa a las madres del recién nacido la correcta técnica de amamantamiento, del mismo modo el 54.8% alimentan al neonato con leche materna exclusiva sin embargo hay un preocupante 47.6% del personal de enfermería que no educa a las madres sobre la técnica adecuada de amamantamiento y el 45.2% que no utiliza la leche materna en la alimentación del neonato.

Tabla 12. Cuidados del paciente en indicador: microambiente.

Procedimiento	Cuidado del paciente							
	adecuado		inadecuado		No realiza		total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
15 Manejo de postura del neonato	32	76.2	10	23.8	0	0	42	100
16 Manipulación gentil y mínima del neonato	28	66.7	14	33.3	0	0	42	100
17 Manejo de respuestas conductuales del neonato.	16	38.0	26	62.0	0	0	42	100

Fuente: Datos obtenidos de la lista de chequeo de la variable cuidado de paciente.

Interpretación: En el confort del microambiente del recién nacido, (tabla 12) los procedimientos del enfermero son adecuados: un 76.2% en el manejo de manejo de postura del recién nacido, el 66.7% realizan una manipulación gentil y mínima al recién nacido, sin embargo, el 62% del enfermero tienen un manejo inadecuado de las respuestas conductuales (manejo no farmacológico del dolor, llanto y sueño del recién nacido).

Tabla 13. Cuidados del paciente en indicador: macroambiente.

Procedimiento	Cuidado del paciente									
	adecuado		inadecuado		No realiza		total			
	n	%	n	%	n	%	n	%		
	18 Manejo de luz ambiental	31	73.8	11	26.2	0	0	42	100	
19 Manejo de temperatura ambiental	8	19.0	34	81.0	0	0	42	100		
20 Manejo de ruido ambiental	13	31.0	29	69.0	0	0	42	100		

Fuente: Datos obtenidos de la lista de chequeo de la variable cuidado de paciente.

Interpretación: En cuanto al macroambiente del recién nacido, (tabla 13) el 73.8% de las enfermeras, manejan adecuadamente la luz ambiental (cubren las incubadoras y las unidades del bebe con un cobertor) el 81% tienen un manejo inadecuado de la temperatura ambiental (uso de aire acondicionado y ventiladores de pie) en el ambiente de los bebes, el 69% del enfermero no controla la sobrecarga sonora que supera el límite máximo de ruido establecido, emitido por teléfonos, alarmas de equipos biomédicos etc.

Tabla 14. Practicas adecuadas de cuidados de paciente, por área de trabajo del enfermero.

área de trabajo	Prácticas adecuadas				Total = n
	0 a 25%	26 a 50%	51a 75%	76 a 100%	
Enfermeras de cuidados intensivos neonatales	0	4	7	5	16
Enfermeras en Cuidados intermedios neonatales.	2	9	5	0	16
Enfermeras de alojamiento conjunto	3	7	0	0	10
Total= n	5	20	12	5	42

Fuente: elaboración propia, datos obtenidos de la lista de chequeo de la variable cuidado de paciente.

Interpretación: El personal de enfermería del área de Unidad de Cuidados Intensivos neonatales cumple con las practicas adecuadas de cuidado del paciente; de 51% a 75% y 76% a 100%. Mientras que las practicas adecuadas de las enfermeras de cuidados intermedios neonatales no superan el 75%. Del mismo modo las enfermeras de alojamiento conjunto no superan el 50% de prácticas adecuadas del cuidado del paciente.

3.2. Presentación y análisis inferencial de los resultados

3.2.1. Prueba de hipótesis de las variables

3.2.1.1. Prueba de hipótesis general

H₀: No existe relación con la satisfacción laboral del enfermero y cuidado del paciente, en el servicio de neonatología del hospital de Ica 2023.

H₁: Existe relación con la satisfacción laboral del enfermero y cuidado del paciente, en el servicio de neonatología del hospital de Ica 2023.

Prueba estadística: Rho de Spearman

Nivel de significación: $p = 0.05$

Utilizando el software estadístico SPSS versión 28.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

rs = correlación de rango de Sperman

D =diferencia entre los rangos de las variables correspondientes

n = nro de observaciones o nro de puntos de las dos variables

6Σ = constante

Tabla 15. Prueba de Rho de Spearman para contrastación de la hipótesis general.

	Correlaciones		Satisfacción	Cuidado
Rho de	Satisfacción	Coeficiente	de 1,000	-0,518**
	laboral	correlación		
Spearman		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	42	42
	Cuidado	del Coeficiente	de -0,518**	1,000
	paciente	correlación		
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	42	42

Fuente: base de datos de satisfacción laboral y cuidado del paciente (anexo 11)

Interpretación: El valor del Coeficiente de correlación lineal Rho de Spearman para las variables Satisfacción laboral y Cuidado del paciente es – 0.518, el valor negativo nos indica que las variables se correlación inversamente, a mayor satisfacción se tiene menor cuidado del paciente. El valor de la Significancia (Sig) 0,000 < 0.05 se interpreta que la correlación es significativa (tabla 15)

3.2.1.2. Prueba de Hipótesis específica 1

H₀: No existen niveles de Satisfacción laboral del enfermero, en el servicio de Neonatología del Hospital de Ica 2023.

H₁: Existen niveles de Satisfacción laboral del enfermero, en el servicio de Neonatología del Hospital de Ica 2023.

Prueba estadística: Chi cuadrado.

Nivel de significación: p = 0.05

Cálculos: Utilizando el software estadístico del SPSS versión 28

$$\chi^2 = \sum \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

χ^2 = chi cuadrado

O_i = valor observado

E_i = valor esperado

Σ = sumatoria

Tabla 16. Prueba de Chi cuadrado para la contrastación de hipótesis específico 1

Niveles de satisfacción			
	O _i	E _i	Residuo
Ni insatisfecho, ni satisfecho	14	14,0	0,0
Satisfecho	27	14,0	13,0
Totalmente satisfecho	1	14,0	-13,0
Total	42		
Prueba estadística			
	satisfacción		
Chi-cuadrado	24,143 ^a		
Gl (grados de libertad)	2		
Sig. Asintótica	0,000		

Interpretación: Como el valor de la Significación asintótica es 0.000 menor que el nivel de significación del 5% (tabla 16) ($p < 0.05$) se determina que existen 3 niveles de Satisfacción laboral del enfermero en el servicio de neonatología del hospital de Ica 2023.

3.2.1.3. Prueba de hipótesis específica 2

H₀: No existen factores que determinan la satisfacción laboral del enfermero en el servicio de Neonatología del hospital de Ica 2023.

H₂: Existen factores que determinan la satisfacción laboral del enfermero en el servicio de Neonatología del hospital de Ica 2023.

Prueba estadística: Chi cuadrado

Nivel de significación: $p = 0.05$ (5%)

$$\chi^2 = \sum \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

X^2 = chi cuadrado

O_i = valor observado

E_i = valor esperado

Tabla 17. Prueba estadística Chi cuadrado para la contratación de hipótesis específica 2.

Factores de Satisfacción laboral	Resultados de la Prueba			
	Chi cuadrado	g.l	Sig	
F 1 Satisfacción por el trabajo	4.286	3	0.232	NS
F 2 Tensión relacionada con el trabajo	9.238	3	0.026	*
F 3 Competencia profesional	3.905	3	0.272	NS
F 4 Presión del trabajo	14.190	3	0.003	**
F 5 Promoción profesional	5.619	3	0.132	NS
F 6 Relaciones interpersonales con sus jefes	27.143	3	0.000	***
F 7 Relaciones interpersonales con sus compañeros	10.190	3	0.017	*
F 8 características extrínsecas de estatus	5.048	3	0.168	NS
F 9 monotonía laboral	14.571	3	0.002	**

*= la relación es significativo, **= la relación es muy significativo, ***= la relación es altamente significativo.

Interpretación: Con la prueba estadística Chi cuadrado (tabla 17) Se observa valores de $p < 0.05$ en los indicadores tensión relacionada con el trabajo, presión del trabajo, relaciones interpersonales con sus jefes, relaciones interpersonales con sus compañeros y monotonía laboral, que afirma que existen factores de satisfacción laboral en el servicio de neonatología del hospital de Ica 2023.

3.2.1.4. Prueba de hipótesis específica 3

H_0 : La satisfacción laboral del enfermero no influye en el cuidado del paciente del servicio de Neonatología del Hospital de Ica 2023.

H_3 : La satisfacción laboral del enfermero influye en el cuidado del paciente del servicio de Neonatología del Hospital de Ica 2023.

Prueba estadística: Rho de Spearman

Nivel de significación: $p = 0.05$ (5%)

Aplicando el software estadístico SPSS versión 28

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

r_s = correlación de rango de Spearman

D =diferencia entre los rangos de las variables correspondientes

n = nro de observaciones o nro de puntos de las dos variables

6Σ = constante

Tabla 18. Prueba estadística Rho de Spearman para la contrastación de hipótesis 3

		Variable 1: Satisfacción laboral	Variable 2: Cuidado del paciente
Rho de Spearman	Correlación	de 1.000	.511**
	Variable 1: Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	.001
	N	42	42
Rho de Spearman	Variable 2: Coeficiente de correlación	de .511**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.001**	.
	N	42	42

**La correlación es muy significativa en el nivel 0,001 (bilateral).

Fuente: Prueba estadística Rho de Spearman por dimensiones, para la contrastación de la hipótesis específica 3. (anexo 10)

Interpretación: La tabla 18, muestra una correlación muy significativa con valor de significancia de 0.001($p < 0.05$), entre la variable satisfacción laboral y cuidado del paciente en el servicio de neonatología del hospital de Ica 2023.

IV. DISCUSIÓN

- 4.1. Con respecto al objetivo general el valor del Coeficiente de correlación lineal Rho de Spearman para las variables satisfacción laboral y cuidado del paciente es -0.518 , el valor negativo nos indica que las variables se correlación inversamente y el valor de Significancia (sig.) es $0,000 < 0.05$, es decir a mayor satisfacción laboral, se tiene menor cuidado del paciente. Estos resultados guardan similitud con el estudio realizado por Templo Vicharra J³⁰, en el año 2019, que realizó un estudio con 29 enfermeras del servicio de uci-neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del callao y concluyó que existe relación entre los factores motivacionales y el nivel de satisfacción laboral con un nivel de significancia de ($p < 0.05$) en todas sus dimensiones. Velásquez Chávez C²⁷, En el año 2022 tiene aún más similitud con el presente estudio, concluyó que existe una relación inversa proporcional entre carga de trabajo y satisfacción laboral, así mismo Venegas B²⁴, en el año 2022, en su estudio, la motivación y satisfacción del enfermero del tercer nivel de atención, en Ecuador, descubrió que la eficiencia y productividad están vinculadas con la satisfacción en el trabajo, que a su vez está vinculada con el nivel de motivación.
- 4.2. Con relación al primer objetivo específico 1, como el valor de la Significancia asintótica es 0.000, inferior al nivel de significancia del 5% ($p < 0.05$) en la prueba chi cuadrado, se determina que existe 3 niveles de satisfacción laboral del enfermero (tabla 16) ni insatisfecho ni satisfecho (33.3%), satisfecho (64.3%) y totalmente satisfecho (2.4%) y con la escala de valoración Baremo se tiene también 3 niveles de satisfacción laboral (tabla 4) nivel bajo (2.4%), nivel medio (90.5%) y nivel alto (7.1%) estos resultados tienen similitud con el estudio realizado por, Castro Celis V²² et. al 2022, que trabajaron con una muestra de 49 profesionales de enfermería, en dicho estudio se identificó 89.8% con nivel medio de satisfacción laboral y un 10.2% insatisfechos, no se identificó personal totalmente satisfecho. De igual manera Paredes Ortiz NI²⁸, en el año 2021 trabajó con 50 profesionales de enfermería, donde el 92% presentan un bajo nivel de satisfacción laboral con un 72% de enfermeras con nivel alto de necesidades de formación, también se revisó el estudio realizado por Izquierdo León SR²⁹, en el año 2021, que tuvo una muestra de 25 enfermeras, cuyo resultado de satisfacción laboral global fue de un nivel medio con un 76%, así mismo Vidable SN²⁵ en el año 2020, desarrolló un estudio de los enfermeros del área de neonatología en Buenos Aires, Argentina, donde determinó un nivel medio de satisfacción laboral con el 47% a 49.5%, tuvo una muestra de 57 enfermeros de los cuales solo el 8.7% son especialistas en el área de neonatología, a diferencia del

personal de enfermería del Hospital Regional de Ica, en donde el 45.2% son especialistas en cuidados en área crítica neonatal.

- 4.3. Con respecto al segundo objetivo específico, con la prueba estadística Chi cuadrado se determinó, valores de 0.026 ($p < 0.05$), en el indicador tensión relacionada con el trabajo, 0.003 ($p < 0.01$) en indicador presión del trabajo, 0.000 ($p < 0.001$) en relaciones interpersonales con sus jefes, 0.017 ($p < 0.05$) en relaciones interpersonales con sus compañeros, 0.002 ($p < 0.01$) en indicador monotonía laboral, con estos resultados se debe aceptar la hipótesis alterna 1. El presente trabajo se compara con el estudio de Muñoz Palomar DM, et.al²³ en el año 2022 quien muestra un resultado de satisfacción laboral en un 51.28% de los encuestados, en donde el factor salarial es el predominante, ya que se muestra que, a mayor salario percibido, mayor satisfacción laboral, Castro Celis²², por su parte también concluyó, que las características extrínsecas (salario) es un factor determinante de satisfacción laboral con el 95,2%, estos estudios confirman la teoría de expectativas de Vroom, Porter y Lawler, analizado por Gutiérrez C¹⁵, en el año 2015, quienes afirmaron que el trabajador se esmera más en su trabajo para recibir una recompensa¹⁴ por su parte Venegas²⁴, en el año 2022, determinó que la eficiencia y la productividad están relacionados con la satisfacción laboral que a su vez está relacionado con el grado de motivación, donde el ambiente laboral, salario, la realización personal, la importancia de sus actividades y la comunicación son los factores de motivación más importantes para la satisfacción laboral.
- 4.4. En relación con el tercer objetivo específico, como el valor de significancia es menor a 0.05 ($p < 0,05$) entre la variable satisfacción laboral y la variable cuidado del paciente con resultado de 0,001 y un coeficiente de correlación de 0.511, se determinó la influencia de la satisfacción laboral del enfermero en el cuidado del paciente, así mismo, en el anexo 10, se demuestra que dicha influencia se da en 4 de las 5 dimensiones de cuidado del paciente, por lo que se debe aceptar la hipótesis alterna 3. Por su parte Templo Vicharra J³⁰, en el año 2019, concluyó que existe relación entre los factores motivacionales y el nivel de satisfacción laboral, Anchante Palomino³³, en el año 2022, concluye que, sí existe relación significativa entre la salud mental y la satisfacción laboral, mientras que Paredes Ortiz²⁸, en el año 2021, no encontró correlación significativa entre las variables de satisfacción laboral y la necesidad de capacitación.

Se encontró limitantes en la investigación con respecto al tamaño muestral y la falta de sonómetro para medir los decibeles del ruido permitidos en las unidades críticas neonatales, por lo que posteriormente se podría realizar otra investigación comparativa con otras unidades neonatales de la región de Ica.

V. CONCLUSIONES

- 5.1. Con el valor de la Significancia (Sig) 0,000 ($p < 0.05$) y el coeficiente de correlación lineal Rho de Spearman para las variables Satisfacción laboral y Cuidado del paciente negativo (-0.518) se **establece** que existe una correlación inversa que indica que, a mayor satisfacción laboral del enfermero, inadecuado cuidado del paciente, en el servicio de neonatología del Hospital de Ica 2023. Se acepta la hipótesis alterna general. (tabla 15)
- 5.2. Con la prueba estadística Chi cuadrado (tabla 16) y con la escala de valoración Baremo (tabla 4) se determinó 3 niveles de satisfacción laboral del enfermero del servicio de neonatología del hospital de Ica 2023, se acepta la hipótesis alterna 1.
- 5.3. Con valores de significancia $p < 0.05$ se identificó a los factores tensión relacionada con el trabajo, presión del trabajo, relaciones interpersonales con sus jefes, relaciones interpersonales con sus compañeros, y monotonía laboral, que determinan la satisfacción laboral del enfermero en el servicio de Neonatología del hospital de Ica, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna 2. (tabla 17)
- 5.4. Con un valor de significancia de 0.001($p < 0.05$), se **determinó** que la satisfacción laboral del enfermero influye en el cuidado del paciente, en el servicio de Neonatología del Hospital de Ica 2023, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna 3. (anexo 10)

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1. Socializar los resultados de este estudio con la jefatura inmediata del servicio de Neonatología del Hospital de Ica, y con las demás colegas y buscar estrategias para determinar y revertir la relación inversa de la satisfacción laboral del enfermero y el cuidado del paciente.
- 6.2. Se exhorta a la jefatura de enfermería buscar mecanismos, y monitorear de forma continua el trabajo del enfermero y que el 100% de las enfermeras del servicio de neonatología del hospital de Ica alcance el nivel alto de satisfacción laboral.
- 6.3. A las supervisoras de cada turno, se sugiere dotar con más personal de enfermería o realizar movimiento del personal en horas de mayor demanda de pacientes en algunos turnos para disminuir la tensión y presión relacionada al trabajo del personal de enfermería, así mismo dotar de materiales necesarios para cumplir con sus labores en sus turnos, como también considerar los factores extrínsecos donde el personal de enfermería en su mayoría refieren sentirse insatisfechos con su salario y la estructura física e instalaciones de su entorno laboral, estas medidas podrían mejorar el cuidado del paciente y satisfacción laboral del enfermero.
- 6.4. Al quedar demostrado que la satisfacción laboral influye en el cuidado del paciente en 4 de las 5 dimensiones, se recomienda trabajar en los aspectos relacionados con las deficiencias encontradas en esta investigación, considerar los factores de satisfacción laboral y tomar en cuenta la primera recomendación.

Se encontró una limitante para la medición de los decibeles en el área neonatal, para determinar el ruido ambiental, al no contar con un sonómetro.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

1. Organización mundial de la salud. Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Soporte. 2010 [Internet]. Disponible en: https://apps.who.int/handle/9789243500249_spa
2. Juárez Paula, García M. La importancia del cuidado de enfermería. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc [Internet]. 2009 [citado 2024 Mayo 26]; Disponible en: <http://www.Medigraffic.com/pdfs/eim/eim-2009.pdf>
3. Organización Panamericana de la Salud (OPS). Campaña de los 28 días - Salud del recién nacido [Internet]. Washington, D.C. OPS 2023 ; [citado 2025 Ene 6]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/campanas/campana-28-dias-salud-recien-nacido>.
4. Equipos y talento. La fuerza laboral global del futuro, 2022, analizando el presente y el futuro del empleo, España [Internet]. 2022 [citado 2025 Feb 26]. Recuperado a partir de: [\[https://www.equiposytalento.com/noticias/2022/10/11\]](https://www.equiposytalento.com/noticias/2022/10/11)(<https://www.equiposytalento.com/noticias/2022/10/11>)
5. Organismo Mundial de la Salud (OMS). La OMS junto a sus colaboradores hacen un llamado urgente para que se destinen recursos al equipo de enfermería. [Internet]. Ginebra: OMS; 2020. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>.
6. Organismo Panamericano de la Salud (OPS). Reducir el déficit de profesionales de enfermería es fundamental para responder mejor a la próxima pandemia 2023 [Internet]. Washington, D.C.: OPS; 2023. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/12-5-2023-reducir-deficit-profesionales-enfermeria-es-fundamental-responder-mejor>.
7. Ministerio de Salud. Situación de enfermería en Perú: una mirada prepandemia 2021 [Internet]. BVS Minsa; 2021. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5460.pdf>.
8. Correa Granados K. Historia de la psicología organizacional del trabajo [Internet]. LinkedIn; 2024 [citado 2024 Jun 5]. Disponible en: <https://www.linkedin.com/pulse/historia-de-la-psicolog%C3%ADa-organizacional-karol-correa-granados/>.
9. Rivas D. Padre de la psicología laboral y organizacional [Internet]. psicologiaorganizacional.com.mx; 2023 [citado 2024 Jun 5]. Disponible en: <https://psicologiaorganizacional.com.mx/padre-de-la-psicologia-laboral-y-organizacional/>.

10. García Viamontes D. Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica [Internet]. Contribuciones a las Ciencias Sociales; 2010 [citado 2024 Jun 5]. Disponible en: <https://www.Eumed.Net/Rev/Cccss/9/dgv.htm>.
11. Montagud Rubio N. El modelo jerárquico ERC de Alderfer: una teoría de la motivación [Internet]. psicología y mente; 2019 Nov 27 [citado 2024 Jun 5]. Disponible en: [https://Psicologiamente.Com/Psicología/Modelo jerarquico-ERC-Alderfer](https://Psicologiamente.Com/Psicología/Modelo%20jerarquico-ERC-Alderfer).
12. Llanga Vargas. La motivación como factor en el aprendizaje [Internet]. atlante, 2019 [citado 2024 Jun 5]. Disponible en: <https://www.Eumed.Net/Rev/Atlante/19/06/Motivacion,aprendizaje.html>.
13. Madero Gómez SM. Factores de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Acta univ [Internet]. 2019 [citado 2024 Jun 5];29:e2153. Disponible en: https://www.Scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194.
14. Peiró R. Teoría de McClelland [Internet]. economipedia; 2022 [citado 2024 Jun 5]. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-mcclelland.html>.
15. Gutiérrez C. Teoría de la motivación de Porter y Lawler [Internet]. Prezi; 2015 [citado 2024 Jun 5]. Disponible en: <https://prezi.com/sobiicj6owng/teoria-de-motivacion-de-porter-y-lawler/>.
16. Potter PA, Perry A, Stockert P, Hall A. Fundamentos de enfermería: Plan de cuidados seguros del paciente [Internet]. Elsevier; 2019 Oct [citado 2024 Mayo 26]. Disponible en: <https://www.elsevier.com/es-es/connect/edu-plan>
17. Amaro Cano MC. Florence Nightingale, la pionera en la teoría de enfermería. Rev cubana Enfermer [Internet]. 2004 Dic [citado 2024 Jun 5];20(3). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192004000300009&lng=es
18. Elers Mastrapa Y, Gibert Lamadrid M. La relación entre el paciente y la enfermera, una perspectiva basada en las teorías de las relaciones interpersonales. Rev Cubana Enfermer [Internet]. 2016 [citado 2024 Jun 5];32(4). Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v32n4/enf19416.pdf>.
19. Díaz L, Durán MM, Gallego P, Gómez B, Gómez E, González Y, et. al. Estudio de los conceptos del modelo de adaptación de Callista Roy. Aquichan [Internet]. 2002 [citado 2024 Jun

5];2(1):19-23. Disponible en:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972002000100004&lng=en.

20. Ramírez Perdomo CA, Rodríguez Vélez ME, Perdomo Romero AY. El desahogo de María: un ejemplo de cuidado desde el postulado de Watson. *Index Enferm* [Internet]. 2016 Jun [citado 2024 Jun 8];25(1-2):27-32. Disponible en:
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113212962016000100007&lng=es.

21. Balseiro Almario CL, et al. Satisfacción laboral de los enfermeros profesionales en Hospital de nivel II, de la ciudad de México. *Rev. Enferm. Neurol* [Internet]. 2023 Ene 6 [citado 2023 Mar 24];21(2). disponible en: <https://www.Revenferneurolenlinea.Org.mx/Index.php/Enfermeria/Article/view/399>.

22. Castro Celis V, Toxqui Tlachino MJG, Álvarez Solorza I, Vega García AE, Dimas Altamirano B. Satisfacción laboral de los enfermeros profesionales del hospital de seguridad social, México. *Inv. Innov* [Internet]. 2022 Ago 22 [citado 2024 Jun 10];2(2):21-9. Disponible en: <https://Revistas.Unjbg.Edu.pe/Index.php/iirce/Article/Vew/1488>.

23. Muñoz Palomar DM, Vázquez de la Cruz PJ, Roque Martínez KP, Aguilar Ramírez MG, Cajero Dimas A, Delgado Pardo JG, et al. Satisfacción en el trabajo en cuanto a el compromiso organizacional en puestos de enfermería suplentes de un hospital general. *Ene* [Internet]. 2022 [citado 2023 Mar 25]. disponible en:
http://Scielo.isciii.es/Scielo.phpscript=sci_arttext&pid=S1988-31292022000100006.

24. Venegas Mera B, et al. Estímulo y satisfacción del enfermero en la atención de nivel III [Internet]. *ResearchGate*; 2022 [citado 2023 Mar 25]. Disponible en:
[\[https://www.researchgate.net/publication/36170\]](https://www.researchgate.net/publication/36170).

25. Vidable SN. Estudio de las inasistencias y la satisfacción laboral del enfermero de la unidad de neonatos de un hospital privado de Buenos Aires, Argentina de enero a diciembre del 2019 [Internet]. *Universidad Nacional de Rosario*; 2020 [citado 2024 Jun 10]. Disponible en:
<https://rephip.unr.edu.ar/bitstream/handle/2133/20126/TESIS%20VIDABLE.pdf?sequence=3&isAllowed=y>.

26. Millones Trinidad ML. Ambiente laboral y satisfacción en el trabajo de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz [Internet]. *Rev Científica Edu.pe*. 2022 Ene 28 [citado

2024 Jun 11]. Disponible en: <https://revistacientifica.edu.pe/index.php/cientifica/article/view/330>.

27. Velásquez Chavez C. Volumen de trabajo y satisfacción laboral del enfermero del Instituto Nacional de Salud de Lima, 2021 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2022 [citado 2024 Jun 11]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98864>

28. Paredes Ortiz NI. Satisfacción y necesidades de capacitación en enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Dos de Mayo, Lima, 2020 [Internet]. Universidad Ricardo Palma; 2021 [citado 2024 Jun 11]. Disponible en: <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/3642>

29. Izquierdo Leon SR. Satisfacción laboral y síndrome de Burnout de enfermeras del departamento de Pediatría del Hospital Regional 2, JAMO de Tumbes [Internet]. Universidad Nacional de Tumbes; 2021 [citado 2024 Jun 11]. Disponible en: <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2501>.

30. Templo Vicharra J. Elementos motivacionales y su relación con el nivel de satisfacción laboral en las enfermeras de la unidad de neonatos críticos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao [Internet]. Universidad Nacional Hermilio Valdizán; 2019 [citado 2024 Jun 11]. Disponible en: <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/2849>

31. Campos Martínez R, Lázaro Cueva GA, Isla Santo E. Ambiente Organizacional y Satisfacción Laboral en profesionales de enfermería del Hospital Regional de Ica [Internet]. Universidad Autónoma de Ica; 2021 [citado 2024 Jun 11]. Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1104>

32. Becerra Canales BC, Falconi Melgar YM, Hernández Collavino RI. Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en personal del servicio de medicina del Hospital Regional de Ica, 2020 [Internet]. Universidad Autónoma de Ica; 2021 [citado 2024 Jun 11]. Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1290>

33. Anchante Palomino C. Satisfacción laboral y la salud mental de los profesionales de salud de 1ra y 2da línea, en el transcurso de la pandemia de Sars Cov-2 en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2021 [Internet]. Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica; 2022 [citado 2024 Jun 11]. Disponible en: <http://repositorio.unica.edu.pe/handle/20.500.14286/2281>.

34. El organismo que regula la salud en el mundo (OMS) Bienestar laboral: esto es lo que dicen las estadísticas acerca de sus beneficios [Internet]. Team Insights; 2022 Mayo [citado 2025 Ene 7]. Disponible en: <https://teaminsights.io/blog/noticias/bienestar-laboral-estadisticas/>.

35. Alonso Jimenez EM. Potenciando a la enfermería laboral: fomentando ambientes de trabajo saludables. *Med Segur Trab* [Internet]. 2022 Dic [citado 2025 Mar];68(269):195-7. disponible en: http://Scielo.isciii.es/Scielo.php?script=sci_Arttext&pid=S0465-546X2022000400195&lng=es.
36. Palacios Serna LI, Cortez Chavez CV, Cueva Urra MA, Ramirez W. Reconocimiento a la actividad laboral como base gestora en la autoridad organizacional. *Rev Ciencias Soc* [Internet]. 2024 [citado 2025 Ene 7]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9502930>.
37. Moreno Perea SI. Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica de Medellín [Internet]. *Dialnet*; 2018 [citado 2025 Ene 7]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6537332>.
38. Arredondo González CP, Siles González J. Tecnología y humanización en la atención de salud: desde la teoría de las relaciones interpersonales, un enfoque. *Index Enferm* [Internet]. 2009 [citado 2025 Mar 3];18(1):32-6. disponible en: http://Scielo.isciii.es/Scielo.php?script=sci_Arttext&pid=S1132-12962009000100007&lng=es.
39. El organismo que regula la salud en el mundo (OMS). Seguridad del paciente [Internet]. Ginebra: OMS; 2024 [citado 2024 Jun 25]. Disponible en: <https://www.Who.Int/Es/News-room/fact-sheets/detail/Patient-Safety>.
40. UNICEF. Convención sobre los derechos del niño [Internet]. [unicef.org](http://www.unicef.org); 1989 [citado 2024 Jun 25]. Disponible en: <https://www.unicef.org/peru/convencion-sobre-los-derechos-del-ni%C3%B1o>.
41. Coelho M.S., Silva Arruda C., Faria Simões S M, lavado de las manos como táctica primordial en la erradicación de infección intrahospitalaria: una investigación cuantitativa. *enf.glob*. [Internet]. 2011 Ene [citado 25 Jun 2024];10 (21). Disponible en: http://scielo.Iscii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S169561412011000100003&lng=es.
42. González Brabin, M.A. García Teresa, A. García-Salido, Oxigenoterapia, Pediatría integral, [Internet] 2021 [citado 2025 marzo 03]. Disponible en: <https://www.pediatriaintegral.es> ›
43. Martínez Z, Matrona S. Termorregulación en el recién nacido [Internet]. [neopuertomontt.com](http://www.neopuertomontt.com); 2014 [citado 2024 Jun 25]. disponible: http://www.neopuertomontt.com/guiassanjose_4.pdf

44. Rodríguez Guimarães de Aquino A, Oliveira da Silva B, Pinheiro Barreto V, Aquino Rodríguez Guimarães de Aquino A, Vasconcelos Trigueiro E, Rodríguez Feijão A. Perfil de los neonatos en riesgo que se relacionan con su regulación de temperatura en una unidad crítica de recién nacidos. *Enferm Glob* [Internet]. 2021 [citado 2024 Jun 26];20(61):59-97. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412021000100003&lng=es. Epub 2021 Feb 1. doi: 10.6018/enf.glob.414201.
45. Organismo Panamericano de Salud (OPS). Lactancia materna y sustento suplementario [Internet]. Washington, d.c. OPS; 2012 [citado 2024 Jun 25]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/lactancia-materna-alimentacion-lactantes-ninos-pequenos>
46. Instituto Nacional de Perinatología. Práctica adecuada de lactancia materna [Internet]. anmm.org.mx; 2014 [citado 2024 Jun 25]. Disponible en: [https://www.anmm.org.mx/publicaciones/ultimos_numeros/GACETA_2014_1/Gaceta_152_1_20161.pdf](<https://www.google.com/search?q=https://www.google.com/url%3Fsa%3Dt%26source%3Dweb%26rct%3Dj%26opi%3D89978449%26url%3D>
47. Díaz Gómez N. Prevención del dolor en el recién nacido, intervenciones no farmacológicas [Internet]. Elsevier; 2010 [citado 2023 Oct 17]. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-anales-pediatria-continua-377/articulo/prevencion-del-dolor-en-el-recien-nacido-intervenciones-no-90374635>
48. Vargas Chávez D, Martina Luna M, Braverman Bronstein A, Iglesias Leboeiro J, Bernárdez Zapata I. Evaluación y estudio de los niveles de ruido en una unidad neonatal de cuidados intensivos. *Medigraphic* [Internet]. 2018 Sep [citado 2024 Oct 3]. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/abc/bc-2018/bc183g.pdf>
49. Pallás Alonso CR. Cuidados centrados en el desarrollo en las unidades neonatales [Internet]. Elsevier; 2014 Abr [citado 2024 Nov 23]. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-anales-pediatria-continua-377/articulo/cuidados-centrados-en-el-desarrollo-en-las-unidades-90374637>
50. Harillo Acevedo D, Rico Becerra JI, López Martínez Á. Doctrina de cuidados enfocado en el proceso del desarrollo del neonato prematuro (NIDCAP): un estudio de la literatura. *Enferm Glob* [Internet]. 2017 [citado 2024 Nov 23];16(48):577-89. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412017000400577&lng=es. Epub 2020 Dic 14. doi: 10.6018/enf.glob.16.4.263721.

51. Sarduy Domínguez Y. Análisis de información e investigaciones cuantitativa y cualitativa. rev cubana salud pública [Internet]. 2007 Sep [citado 2023 Sep 27];33(3). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662007000300020&lng=es.
52. Cvetkovic Vega A, Maguiña Jorge L, Soto Alonso, Lama Valdivia J, López Lucy E. Estudios transversales. Rev Fac Med Hum [Internet]. 2021 Ene [citado 2023 Ago 10];21(1):179-85. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000100179&lng=es](https://www.google.com/search?q=http://www.scielo.org.pe/scielo.php%3Fscript%3Dsci_arttext%26pid%3DS2308-05312021000100179%26lng%3Des). doi: 10.25176/rfmh.v21i1.3069.
53. Ramos Galarza C. Las implicancias de una investigación [Internet]. Cienciamerica. 2020 [citado 2025 Feb 10]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7488566.pdf>
54. Departamento de Salud y Servicios Humanos de Estados Unidos. Diseño de investigación [Internet]. Oficina de Integridad en Investigación; [citado 2023 Oct 16]. Disponible en: [https://ori.hhs.gov/education/products/sdsu/espanol/res_des1.htm](https://ori.hhs.gov/education/products/sdsu/espanol/res_des1.htm)
55. Sousa VD, Driessnack M, Costa IA. Revisión de modelos de investigación mas destacados para enfermería. . Rev Latino-Am Enfermagem [Internet]. 2007 Jun [citado 2023 Oct 20]. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/7zMf8XypC67vGPrXVrVFGdx/?lang=es>
56. Porras Velázquez A. Conceptos básicos de estadística [Internet]. Repositorio CentroGeo; 2016 Jun [citado 2024 Jun 20]. Disponible en: <https://centrogeo.repositorioinstitucional.mx/jspui/handle/10612/820>
57. Hernández González O. Acercamiento a los diferentes tipos de muestreo no probabilístico. Rev cubana Med Gen Integr [Internet]. 2021 Sep [citado 2024 Jun 20];37(3). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002&lng=es. Epub 2021 Sep 1.
58. Polit DF, Hungler BP. Investigación científica en el campo de la ciencia de la salud: principios y métodos. Diseño de muestreo. 6ª ed. México: McGraw-Hill Interamericana; 2005. p. 269.
59. Gonzalo Montes. Metodología y técnicas para el diseño y la realización de encuestas en el área rural. Técnicas de diseño y realización de encuestas en el área rural. Rev Scielo Bolivia

[Internet]. 2000 [citado 2024 Jun 20]. Disponible en: [\[http://www.scielo.org/bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-02312000000100006&lng=es\]](http://www.scielo.org/bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-02312000000100006&lng=es)(http://www.scielo.org/bo/scielo.php?script=sci_arttext%26pid%3DS1726-02312000000100006%26lng%3Des).

60. Guillermo Campos y Covarrubias, Nallely Emma Lule Martínez. La observación, un método para una investigación de la realidad [Internet]. Revista Xihmai VII. 2012 [citado 2024 Jun 20]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4119958.pdf>.

61. Manrique Abril F, Herrera G, Méndez Y. Validez y fiabilidad, Colombia del cuestionario Font Roja. *hacia. prom. salud.* 2019;24(2):46-59. doi: 10.17151/hpsal.2019.24.2.5.

62. Douglas Da Silva. ¿Qué es el sistema de Likert y cómo funciona? Web Content & SEO Associate, Latam [Internet]. Zendesk; 2020 Dic 16 [citado 2023 Mar 27]. Disponible en: <https://www.zendesk.com.mx/blog/que-es-escala-de-likert/>.

63. Centro de Escritura Javeriano. Lista de chequeo [Internet]. Pontificia Universidad Javeriana; 2022 Jun 9 [citado 2023 Oct 17]. Disponible en: (<https://www.javerianacali.edu.co/centro-escritura/recursos/listas-de-chequeo>)(<https://www.javerianacali.edu.co/centro-escritura/recursos/listas-de-chequeo>)

64. Cuadro comparativo Estadística inferencial y descriptiva, Mayorga Ponce RB, Sillis Palma K, Martinez Alamilla, Salazar Valdez, Mota Velasquez, Salud y educación, [Internet].2020, [citado 2025 marzo 03]. Disponible en: [https://repository.uaeh.edu.mx > article > download](https://repository.uaeh.edu.mx/article/download).

65. Montañés Benito JR, Palma Usuriaga AY. Desarrollo de Baremos de un Instrumento en Trabajos de Investigación. *Cienc Latina Rev Científica Multidisciplinar* [Internet]. 2023 [citado 2024 Oct 11]. Disponible en: [https://ciencialatina.org>cienciala>article>view](https://ciencialatina.org/cienciala/article/view)

66. Alvares Gallardo et.al, Posición en decúbito prono en recién nacidos hospitalizados, siben.net, [Internet], 2024[citado 2025 marzo 03]. Disponible en: [https://siben.net > wp-content > uploads > 2024/06](https://siben.net/wp-content/uploads/2024/06).

67. Avva U, Lata JM, Hendrix JM, et al. Manejo de las vías respiratorias-StatPearls Instituto Nacional de Salud [Internet], enero de 2025. [citado 2025 marzo 03], disponible en: [https://www.ncbi.nlm.nih.gov.translate.google/books/NBK470403/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=sge](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/translate/books/NBK470403/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=sge)

68. Flores Ruiz, E. Miranda Novales, M Villasís Keever, M. El Protocolo de Investigación VI: Cómo seleccionar una prueba estadística correcta. Estadística inferencial. Rev.Alerg, méx. [revista en la Internet]. 2017 Sep [citado 2025 mar. 22]; 64(3): 364-370. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-91902017000300364&lng=es. <https://Doi.org/10.29262/RAM.v64i3.304>.

69. Isuiza, D. D., Carhuancho, I. M., Mejía, H., y Miranda, B. G. Satisfacción laboral del personal de salud durante la emergencia sanitaria en Latinoamérica. Rev.Cien.Soc. 2023(Ve), XXIX(1), 344-356, <https://dialnet.unirioja.es> > descarga > articulo

VIII. ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	METODOLOGIA
<p>Problema general.</p> <p>¿cómo se relaciona la satisfacción laboral del enfermero con el cuidado del paciente, en el servicio de Neonatología del Hospital de Ica 2023?</p> <p>Problemas específicos.</p> <p>P1 ¿Qué nivel de satisfacción laboral tiene el enfermero en el servicio de Neonatología del Hospital de Ica 2023?</p> <p>P2 ¿Qué factores determinan la satisfacción laboral del enfermero, en el servicio de Neonatología del Hospital de Ica 2023?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Establecer la relación de la satisfacción laboral del enfermero con el cuidado del paciente, en el servicio de Neonatología del Hospital de Ica 2023</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación con la satisfacción laboral del enfermero y cuidado del paciente, en el servicio de neonatología del hospital de Ica 2023”</p>	<p>Variable independiente: satisfacción laboral</p>	<p>Bienestar laboral</p>	<p>Satisfacción por el trabajo</p>	1,2,3,4,	<p>Tipo de estudio: Transversal</p> <p>Nivel: correlacional</p> <p>Método: descriptivo</p> <p>Diseño: no experimental</p> <p>Población: Personal de enfermería conformada del servicio de neonatología del hospital de Ica.</p> <p>Muestra: población total (42) del personal de enfermería del servicio de neonatología del hospital de Ica</p> <p>Técnica: encuesta para la variable independiente, Observación para la variable dependiente.</p> <p>Instrumento: cuestionario Font-roja para la variable</p>
	<p>Tensión relacionada con el trabajo</p>	5,6,7,8,9					
	<p>Presión del trabajo</p>	13,14					
	<p>Reconocimiento</p>	<p>Competencia profesional</p>		10,11,12			
		<p>Promoción profesional</p>		15,16, 17			
		<p>Características extrínsecas de estatus</p>		22,23,24			
	<p>Relaciones interpersonales</p>	<p>Relaciones Interpersonales con el jefe</p>		18, 19			

<p>P3 ¿Como influye la satisfacción laboral del enfermero, en el cuidado de los pacientes, en el servicio de Neonatología del hospital de Ica 2023?</p>	<p>Neonatología del Hospital de Ica 2023</p> <p>O3. Determinar la influencia de la satisfacción laboral del enfermero en el cuidado de los pacientes, en el servicio de Neonatología del hospital de Ica 2023.</p>	<p>H3. La satisfacción laboral del enfermero influye en el cuidado de los pacientes, en el servicio de Neonatología del Hospital de Ica. 2023</p>			Relaciones Interpersonales con compañeros	20, 21	<p>independiente y lista de chequeo para la variable dependiente.</p>
					Monotonía Laboral	25	
			Variable dependiente: cuidado del paciente	Seguridad	Identificación del recién nacido	1,2,3,4	
					Reducción de riesgo de infecciones	5	
				Oxigenación	Oxigenoterapia adecuada	6,7,8,9	
				termorregulación	Mantenimiento del ambiente térmico neutro	10,11,12	
				alimentación	Lactancia materna adecuada	13,14	
				confort	Microambiente	15.16.17.	
					Macroambiente	18,19,20	

Anexo 2

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	dimensiones	indicadores	Escala de medición
VI Satisfacción laboral	Sentimiento de bienestar, satisfacción y tranquilidad que una persona siente en una buena condición mental y física de su área laboral.	El instrumento utilizado es el cuestionario Font-Roja, consta de 09 indicadores y 25 enunciados, será medido por la escala tipo Likert con 4 puntuaciones.	Bienestar laboral	Satisfacción por el trabajo Tensión relacionada con el trabajo Presión del trabajo	Ordinal Totalmente en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo
			Reconocimiento	Competencia profesional Promoción profesional Característica extrínseca de estatus	
			Relaciones interpersonales	Relaciones interpersonales con el jefe. Relaciones interpersonales con sus compañeros Monotonía laboral	
VD Cuidado del paciente	Es la acción de preservar y asistir, implica ayudar a un desvalido, tratando de incrementar su bienestar y evitar que sufra alguna complicación.	El instrumento utilizado es una lista de chequeo de elaboración propia validado por 5 expertos consta de 05 dimensiones y 07 indicadores y 20 procedimientos de enfermería a observar.	Seguridad	Identificación del recién nacido Reducción de riesgo de infecciones	Ordinal Adecuada Inadecuada No realiza
			Oxigenación	Oxigenoterapia	
			Termorregulación	Mantenimiento del ambiente térmico neutro	
			Alimentación	Lactancia materna	
			confort	Microambiente Macroambiente	

Anexo 3.

Instrumento de recolección de datos de la variable satisfacción laboral

Cuestionario Font-roja

Habitualmente nuestro trabajo y los distintos aspectos del mismo nos producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Califique de acuerdo con las siguientes alternativas el grado de satisfacción o insatisfacción que le produce los distintos aspectos de su trabajo responda con una (X) la pregunta correcta:

1 = Totalmente en desacuerdo.

2 = En desacuerdo.

3 = De acuerdo.

4 = Totalmente de acuerdo.

Cuestionario		1	2	3	4
ítems	satisfacción por el trabajo				
1	Me encuentro muy satisfecho en mi centro de trabajo				
2	Mi interés es muy poco en las actividades que realizo en mi trabajo				
3	Creo que no valen la pena las actividades que realizo en mi trabajo				
4	Creo firmemente que el puesto de trabajo que ocupo es el adecuado para mí debido a mi capacidad y preparación.				
tensión relacionada con el trabajo					
5	Me preocupa no estar a la altura de las expectativas en mi trabajo en el hospital.				
6	Al final del día laboral habitual suelo sentirme muy fatigado				
7	En muchas ocasiones me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo.				
8	En raras ocasiones he tenido que utilizar toda mi fuerza y habilidad para llevar a cabo mi trabajo.				
9	En contadas ocasiones mi trabajo en el hospital perturba mi salud, ánimo o sueño.				
competencia profesional					
10	A menudo siento que no tengo la habilidad para realizar mi trabajo.				
11	En ocasiones me falta el material necesario para realizar mi trabajo de manera satisfactoria.				

12	A veces, el tener que mantenerme al nivel de mis compañeros de trabajo me causa estrés o tensión.				
presión del trabajo					
13	A menudo siento que no tengo suficiente tiempo para completar mi trabajo				
14	Creo que tengo una carga de trabajo muy elevada, no puedo cumplir con todas las obligaciones que tengo				
promoción profesional					
15	Tengo pocas posibilidades de ampliar mis conocimientos y habilidades				
16	Por lo general, es muy gratificante sentir que mi trabajo es valorado				
17	Tengo muchas oportunidades de crecimiento en mi carrera profesional				
relaciones interpersonales con sus jefes					
18	Mantengo una excelente comunicación con mis superiores.				
19	Tengo la certeza de comprender lo que se espera de mí en el trabajo.				
Relaciones interpersonales con sus compañeros					
20	Tengo una excelente convivencia con mis compañeros de trabajo.				
21	Suelo sentirme afectado por los asuntos personales de mis colegas de trabajo				
características externas de rango o categoría (status)					
22	Tengo poca autonomía en la planificación de mi trabajo, de acuerdo con mi posición o categoría profesional.				
23	El pago que recibo es muy adecuado				
24	La estructura física e instalaciones de mi entorno de trabajo me impiden desarrollar mi labor satisfactoriamente.				
monotonía laboral					
25	En el hospital, mi labor diaria es estable, sin cambios significativos.				

Cuestionario Font-roja de Aranaz y Mira 1988, validado en Colombia por Manrique Abril F, Herrera G, Méndez en 2019.

Anexo 4.

Lista de chequeo de la variable cuidado del paciente

Dimensiones	indicadores	ítems	respuestas		
			A	I	NR
Seguridad	identificación del recién nacido	1 coloca el brazalete o pulsera al recién nacido			
		2 Llena la tarjeta de identificación del recién nacido			
		3 coloca la huella plantar del recién nacido en la historia clínica			
		4 coloca la huella dactilar de la madre del recién nacido en la historia clínica.			
	reducción del riesgo de infecciones	5 lavado de manos con los 11 pasos			
Oxigenación	oxigenoterapia adecuada	6 manejo del sistema de entrega de oxígeno al recién nacido			
		7 mantiene las vías aéreas del recién nacido permeables			
		8 posiciona al recién nacido para una buena expansión pulmonar			
		9 mantiene la saturación de oxígeno del recién nacido > 90%			
Termorregulación	Manejo del ambiente térmico neutro del recién nacido	10 manejo de nivel de humedad y temperatura de la incubadora.			
		11 control térmico en sala de partos			
		12 Manejo de mecanismos de pérdidas de calor del recién nacido			
Alimentación	lactancia materna	13 Educa a la madre del recién nacido sobre la técnica adecuada de amamantamiento			
		14 uso de leche materna exclusiva			
Confort del recién nacido	microambiente	15 manejo de postura del neonato			
		16 manipulación gentil y mínima del neonato			
		17 manejo de respuestas conductuales del neonato			
	macroambiente	18 manejo de luz ambiental			
		19 manejo de temperatura ambiental			
		20 manejo de ruido ambiental			

Elaboración propia

Legenda: A= Adecuado, I= Inadecuado, NR= no realiza

Anexo 5.

Validaciones de la lista de chequeo de la variable cuidado del paciente

ESCALA DE CALIFICACION

Estimado validador: Dr. Ismael Gonzales Tipiana.


Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta.

Marque con una X (aspa) en SI o NO en cada criterio según su opinión

Nº	CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1.	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	X		
2.	El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio	X		
3.	La estructura del instrumento es adecuada	X		
4.	Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable	X		
5.	La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	X		
6.	Los ítems son claros y entendibles	X		
7.	El número de ítems es adecuado para su aplicación	X		

SUGERENCIAS:

NO
.....
.....
.....


Dr. Ismael R. Gonzales Tipiana
PEDIATRA - NEONATOLOGO
CIP 2028 C.R.E. 1992 C.B.E. 27770

ESCALA DE CALIFICACION

Estimado (a) Docente: Dra. Isabel Pino Arana

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta.

Marque con una X (aspa) en SI o NO en cada criterio según su opinión

Nº	CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1.	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	X		
2.	El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio	X		
3.	La estructura del instrumento es adecuada	X		
4.	Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable	X		
5.	La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	X		
6.	Los ítems son claros y entendibles	X		
7.	El número de ítems es adecuado para su aplicación	X		

SUGERENCIAS:

ND

 SAN LUIS GONZAGA
FACULTAD DE ENFERMERIA
Isabel Pino Arana
Dra. Isabel Pino Arana

Firma del Juez Experto

ESCALA DE CALIFICACION

Estimado (a) Docente: **Mag. Liliana Ramos Valle**.

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta.

Marque con una X (aspa) en SI o NO en cada criterio según su opinión.

Nº	CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1.	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	X		
2.	El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio	X		
3.	La estructura del instrumento es adecuada	X		
4.	Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable	X		
5.	La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	X		
6.	Los ítems son claros y entendibles	X		
7.	El número de ítems es adecuado para su aplicación	X		

SUGERENCIAS:

..... Ninguna

.....

.....


 ENTIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZALEZ" DE LIMA
 FACULTAD ENFERMERIA

 M. LILIANA RAMOS VALLE
 ROSENBERG

Firma del Juez de Experto

ESCALA DE CALIFICACION

Estimado validador: Dra: Mariela E. Pecho Tataje.

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta.

Marque con una X (aspa) en SI o NO en cada criterio según su opinión

N°	CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1.	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	X		
2.	El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio	X		
3.	La estructura del instrumento es adecuada	X		
4.	Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable	X		
5.	La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	X		
6.	Los ítems son claros y entendibles	X		
7.	El número de ítem es adecuado para su aplicación	X		

SUGERENCIAS:

NO

.....

.....

.....



 Mariela E. Pecho Tataje
 Firma del Juez Experto
 ENFERMERA ESPECIALISTA UCI - NFG
 N° REG. 04236

ESCALA DE CALIFICACION

Estimado (a) Docente: Mag. Rosa A. Ramos Ramos.

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta.

Marque con una X (aspa) en SI o NO en cada criterio según su opinión

Nº	CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1.	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.	El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3.	La estructura del instrumento es adecuada	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.	Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5.	La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6.	Los ítems son claros y entendibles	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7.	El número de ítems es adecuado para su aplicación	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

SUGERENCIAS:

Ninguna

HOSPITAL REGIONAL DE ICA


LIC. Rosa A. Ramos Ramos
FIRMA ORIGINAL

Firma del Juez Experto

Anexo 6.

Resolución de aprobación del proyecto de tesis otorgado por la unidad de capacitación e investigación del hospital Regional de Ica.



N° 1198 -2023-HRI/DE.



Resolución Directoral

Ica, 21 de Junio del 2023

VISTO:

El Expediente N° 23-011386-001, que contiene el Memorando N° 700-2023-HRI/DE, de fecha 08 de junio del año 2023, emitida por el Director Ejecutivo del Hospital Regional de Ica, donde se autoriza emitir acto resolutivo aprobando el Proyecto de Investigación, revisado por el Comité de Ética en Investigación, según Oficio N° 091-2023-GORE-DIRESA-HRI/OADI



CONSIDERANDO:

Que, los numerales I y XV del Título Preliminar de la Ley N° 26842 Ley General de Salud establecen que la protección de la salud es de interés público y por tanto es de responsabilidad del Estado regularla, vigilarla y promoverla y que el Estado promueve la investigación científica y tecnológica en el campo de la salud.

Que el artículo 28 de la Ley N° 26842 Ley General de Salud, dispone que la investigación experimental con personas debe ceñirse a las legislaciones especiales sobre la materia y a los postulados éticos contenidos en la declaración Helsinki y sucesivas declaraciones que actualicen los referidos postulados

Que por Decreto Supremo N° 021-2017-SA, se aprueba el reglamento de ensayos clínicos, norma legal que en su artículo 58° denomina Comité Institucional de Ética en Investigación a la instancia sin fines de lucro, es una institución de investigación, con disposición de participar, encargado de velar por la protección de los derechos seguridad y bienestar de los sujetos de investigación.



Que, mediante Oficio N° 091-2023-GORE-DIRESA-HRI/OADI, de fecha 08 de junio del año 2023, el jefe de la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación del Hospital Regional de Ica, solicita emitir el acto resolutivo de aprobación del proyecto de tesis, titulado "SATISFACCION LABORAL DEL ENFERMERO Y CUIDADO DEL PACIENTE, EN EL SERVICIO DE NEONATOLOGIA DEL HOSPITAL DE ICA 2023", presentado por la Investigadora JACQUELINE TORRES BALDEON, de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga de Ica", para optar el grado académico de Maestría en Ciencias de la Enfermería, el cual ha sido revisado y aprobado por el Comité de Ética en Investigación de esta sede docente; adjuntando el Acta de evaluación y Aprobación de fecha 06 de junio del año 2023.



Que, con Memorando N° 700-2023-HRI/DE, de fecha 08 de junio del año 2023, el Director Ejecutivo del Hospital Regional de Ica, autoriza emitir el acto resolutivo aprobando el

...///

\\\\...

Proyecto de Investigación, revisado por el Comité de Ética en Investigación y detallado en el Oficio N° 091-2023-GORE-DIRESA-HRI/OADI.

En uso de las facultades contenidas en el Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Regional de Ica, aprobado mediante Ordenanza Regional N° 0001-2012-GORE-ICA; y con la visación de la Dirección General del Hospital Regional de Ica, Oficina Ejecutiva de Administración, Oficina de Recursos Humanos y la Oficina de Asesoría Jurídica.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. - APROBAR EL PROYECTO DE INVESTIGACION, revisado por el Comité de Ética en Investigación del Hospital Regional de Ica, el mismo que se detalla a continuación:

N	TITULO DEL PROYECTO	INVESTIGADORA
01	"SATISFACCION LABORAL DEL ENFERMERO Y CUIDADO DEL PACIENTE, EN EL SERVICIO DE NEONATOLOGIA DEL HOSPITAL DE ICA 2023"	JACQUELINE TORRES BALDEON



ARTICULO SEGUNDO. - NOTIFICAR la presente Resolución a los interesados e instancias competentes.-----

Regístrese y Comuníquese,



GORE-ICA
HOSPITAL REGIONAL DE ICA
Julió Hector Torres Chanc
DR. JULIO HECTOR TORRES CHANC
DIRECTOR EJECUTIVO DEL HRI
C.M.P. N° 24761

JHTCH/DE
JAOM/D.E.ADM.
JAGM/J.ORRH.
JPE/J-AJ

Anexo 7. Constancia de originalidad de tesis



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"

ESCUELA DE POSGRADO



EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud de la TESIS cuyo título es:

"SATISFACCIÓN LABORAL DEL ENFERMERO Y CUIDADO DEL PACIENTE, EN EL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL DE ICA 2023"

Presentado por:

TORRES BALDEON JACQUELINE

De la **MAESTRÍA EN ENFERMERÍA** mención **CIENCIAS DE LA ENFERMERÍA**.

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 1%.

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 16 de mayo de 2025.

Atentamente

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. MARIO GUSTAVO REYES MEJÍA
DIRECTOR

Correos: posgrado@unica.edu.pe

posgrado.mesadepartes@unica.edu.pe

SATISFACCIÓN LABORAL DEL ENFERMERO Y CUIDADO DEL PACIENTE, EN EL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL DE ICA 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

1%

ÍNDICE DE SIMILITUD

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.upci.edu.pe

Internet

39 palabras — < 1%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Internet

31 palabras — < 1%

repositorio.upci.edu.pe

repositorio.upci.edu.pe

repositorio.upci.edu.pe

repositorio.upci.edu.pe

repositorio.upci.edu.pe

repositorio.upci.edu.pe

repositorio.upci.edu.pe

repositorio.upci.edu.pe

Anexo 8

Autorización de jefatura del departamento de Pediatría del hospital de Ica para realizar el estudio.



GOBIERNO REGIONAL DE ICA
HOSPITAL REGIONAL DE ICA
SERVICIO DE NEONATOLOGIA

MEMO N°16 GORE -DIRES-SERV-NEO-HRI

A. : LIC. TORRES BALDEON JACQUELINE
ENFERMERA DE UNIDAD DE UCIN NEO

ASUNTO : ACEPTACION DE REALIZACION DE ENCUESTA

REFE : MEMORANDO N°176-2022-HRI-J-OADI

FECHA: ICA 06-07- 2023

Me dirijo a usted para saludarla muy cordialmente, mediante el asunto del rubro, a fin de informarle que esta jefatura considera procedente lo solicitado, respecto al realización de encuesta en el servicio de neonatología, mediante el documento de la referencia.

Lo que comunico a usted, para conocimiento y fines pertinentes

ATENTAMENTE

JEFE/DPTO/MAS
SEC/NEO/MLL


Dr. MARIO ASTOCAZA SULCA
Jefe del Dpto de Pediatría
C.M.P. 23325 R.N.E. 35992

Anexo 9

Agrupación de enunciados del cuestionario Font-roja por dimensiones e indicadores de la variable satisfacción laboral.

Dimensiones	Indicadores	enunciados	
Bienestar laboral	Satisfacción por el trabajo	1° Me encuentro muy satisfecho en mi centro de trabajo	
		2° Mi interés es muy poco en las actividades que realizo en mi trabajo	
		3° Creo que no valen la pena las actividades que realizo en mi trabajo	
		4° Creo firmemente que el puesto de trabajo que ocupo es el adecuado para mí debido a mi capacidad y preparación.	
	Tensión relacionada al trabajo	5° Me preocupa no estar a la altura de las expectativas en mi trabajo en el hospital	
		6° Al final del día laboral habitual suelo sentirme muy fatigado	
		7° En muchas ocasiones me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo.	
		8° En raras ocasiones he tenido que utilizar toda mi fuerza y habilidad para llevar a cabo mi trabajo.	
		9° En contadas ocasiones mi trabajo en el hospital perturba mi salud, ánimo o sueño.	
	Presión del trabajo	13° A menudo siento que no tengo suficiente tiempo para completar mi trabajo	
		14° Creo que tengo una carga de trabajo muy elevada, no puedo cumplir con todas las obligaciones que tengo	
	Reconocimiento	Competencia profesional	10° A menudo siento que no tengo la habilidad para realizar mi trabajo.
			11° En ocasiones me falta el material necesario para realizar mi trabajo de manera satisfactoria.
12° A veces, el tener que mantenerme al nivel de mis compañeros de trabajo me causa estrés o tensión.			
Promoción profesional		15° Tengo pocas posibilidades de ampliar mis conocimientos y habilidades	
		16° Por lo general, es muy gratificante sentir que mi trabajo es valorado	
		17° Tengo muchas oportunidades de crecimiento en mi carrera profesional	
Característica extrínseca de estatus		22° Tengo poca autonomía en la planificación de mi trabajo, de acuerdo con mi posición o categoría profesional.	
		23° El pago que recibo es muy adecuado	
		24° La estructura física e instalaciones de mi entorno de trabajo me impiden desarrollar mi labor satisfactoriamente.	
Relaciones interpersonales			18° Mantengo una excelente comunicación con mis superiores.

	Relaciones interpersonales con el jefe	19° Tengo la certeza de comprender lo que se espera de mí en el trabajo.
	Relaciones interpersonales con compañeros	20° Tengo una excelente convivencia con mis compañeros de trabajo.
		21° Suelo sentirme afectado por los asuntos personales de mis colegas de trabajo
	Monotonía Laboral	25° En el hospital, mi labor diaria es estable, sin cambios significativos.

Fuente: elaboración propia

Anexo 10

Prueba estadística Rho de Spearman por dimensiones, para la contrastación de la hipótesis específica 3

VD Cuidado del paciente	D1 Bienestar laboral	D2 Reconocimiento	D3 Relaciones interpersonales	VI Satisfacción laboral
dimensión 1 seguridad	0.107 0.500	0.221 0.159	0.264 0.091	0.230 0.143
indicador 1 Identificación del recién nacido	-0.205 ^x 0.193 ^y	0.043 0.786	-0.106 0.506	-0.182 0.249
indicador 2 Reducir el riesgo de infecciones	0.371 0.016	0.171 0.278	0.434 0.004	0.470 0.002
dimensión 2 oxigenación	0.478 0.001	0.351 0.023	0.419 0.006	0.587 0.000
dimensión 3 termorregulación	0.360 0.019	0.124 0.433	0.443 0.003	0.435 0.004
dimensión 4 alimentación	0.359 0.020	0.244 0.120	0.465 0.002	0.473 0.002
dimensión 5 confort	0.198 0.208	0.081 0.609	0.203 0.197	0.273 0.080
Indicador 1 Microambiente	0.054 0.734	0.102 0.522	0.157 0.319	0.163 0.302
Indicador 2 Macroambiente	0.211 0.179	0.004 0.978	0.151 0.341	0.228 0.146
V2 Cuidado del paciente	0.385 0.012	0.264 0.091	0.440 0.004	0.511 0.001

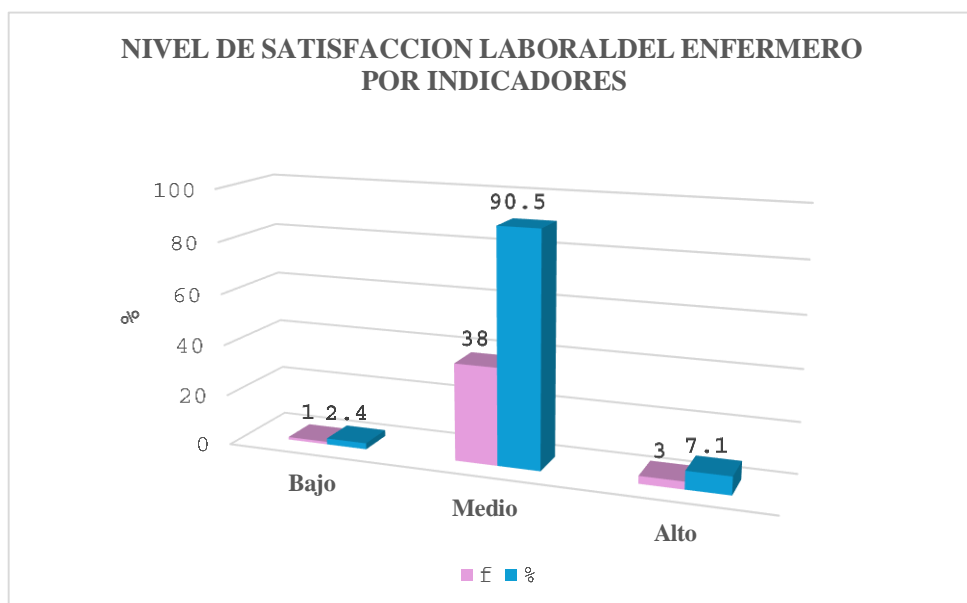
x: Coeficiente de correlación.

y: Significancia (bilateral)

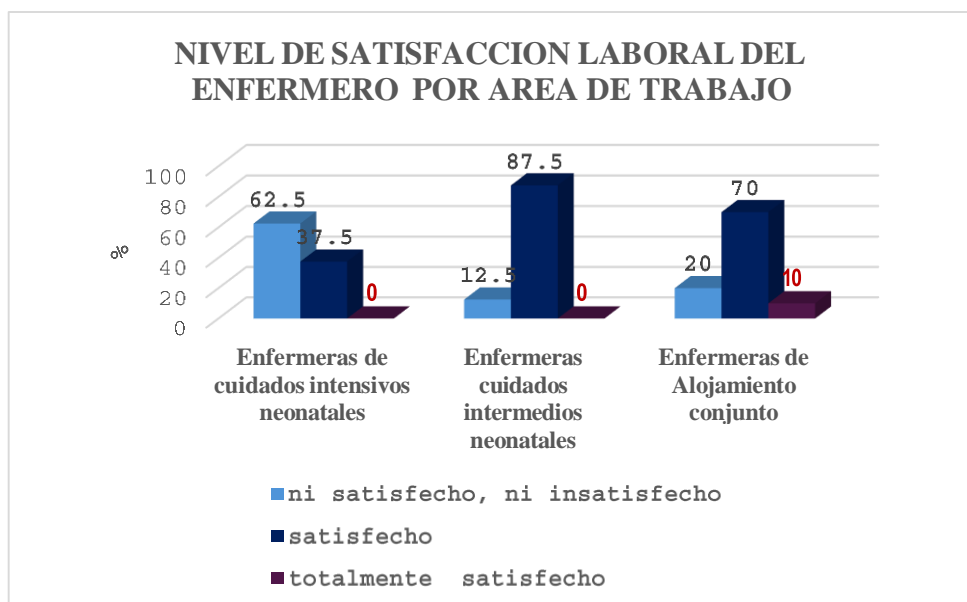
Anexo 11

Figuras estadísticas

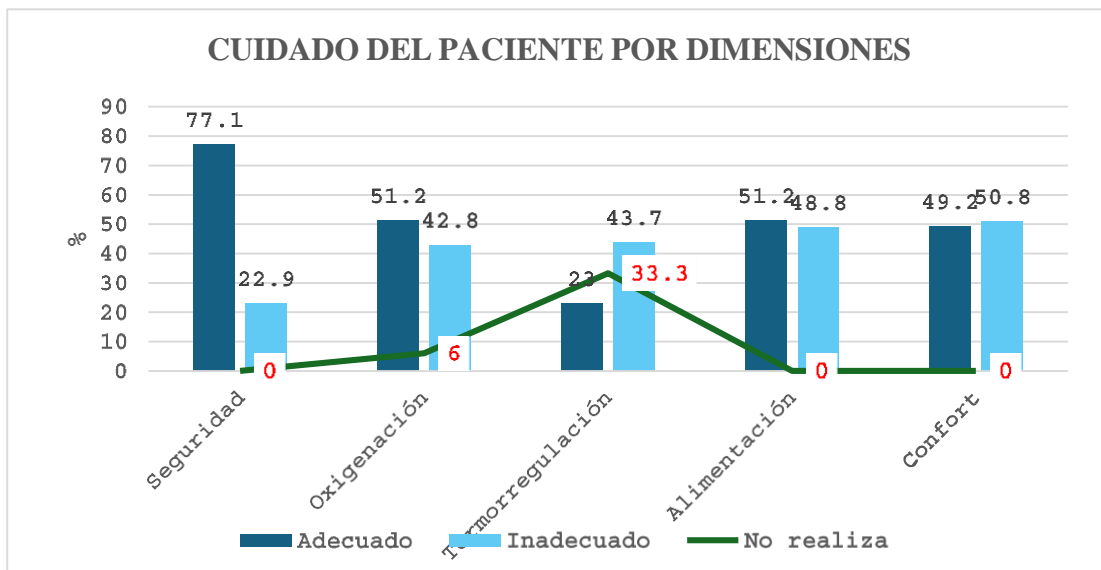
Nivel de satisfacción laboral del enfermero por indicadores.



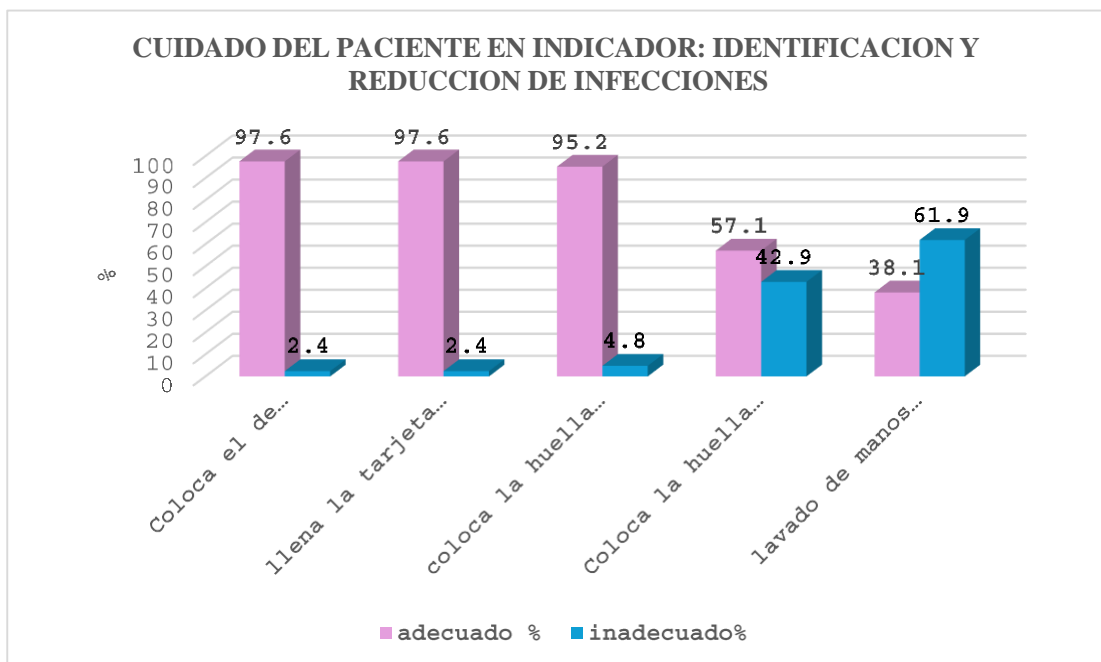
Nivel de satisfacción laboral del enfermero, por área de trabajo.



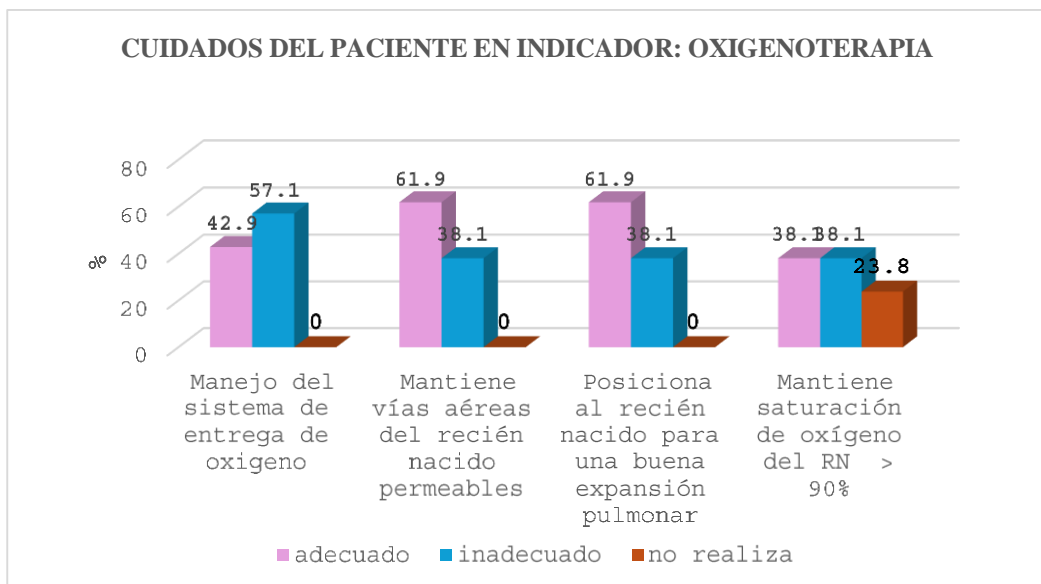
Cuidado de paciente por dimensiones.



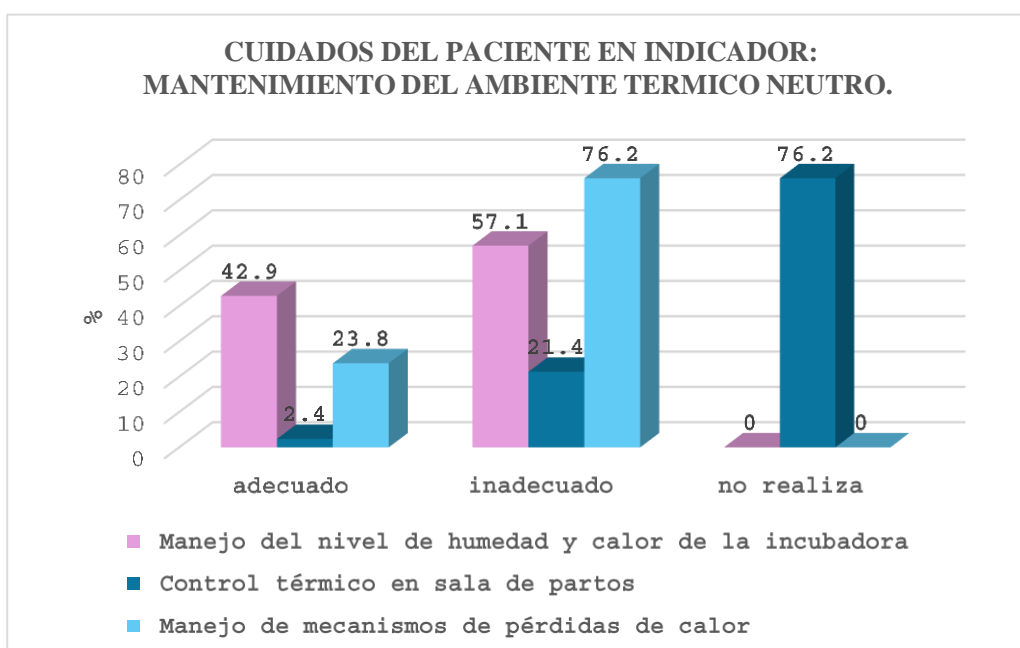
Cuidado del paciente en indicador: identificación y reducción de infecciones.



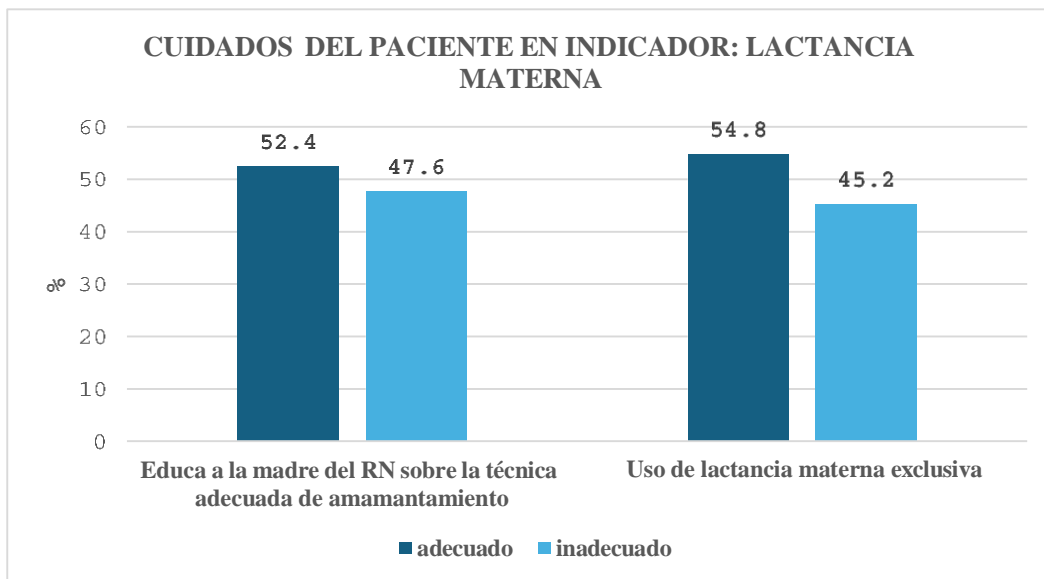
Cuidado del paciente en indicador: oxigenoterapia.



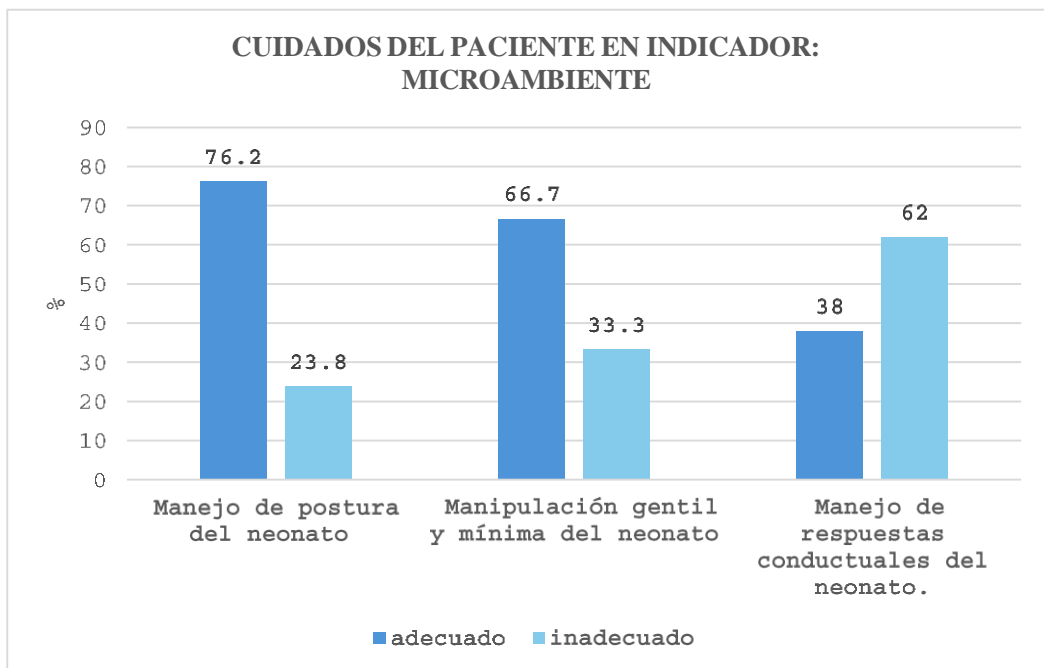
Cuidados del paciente en indicador: mantenimiento del ambiente térmico neutro del neonato.



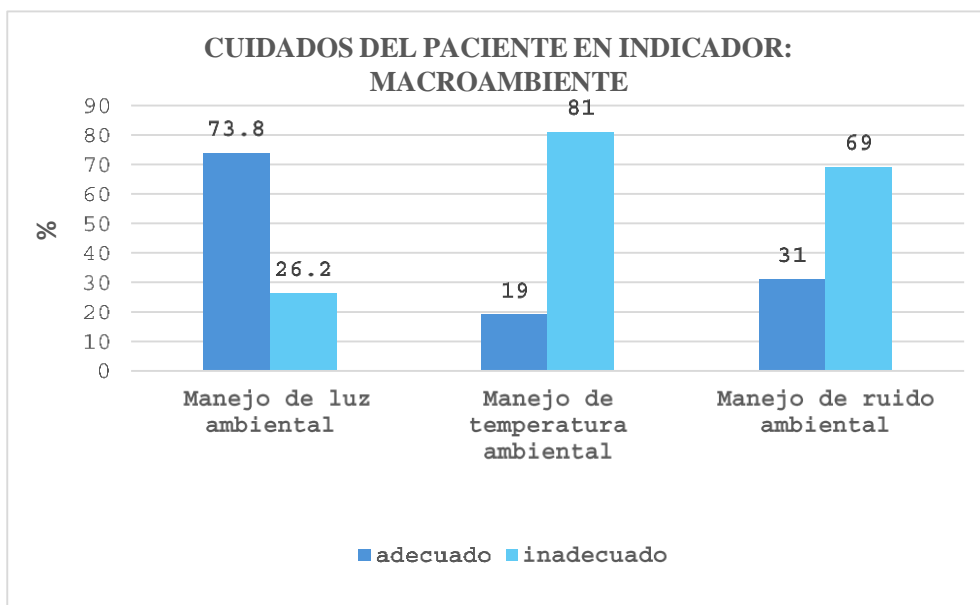
Cuidados del paciente en indicador: lactancia materna.



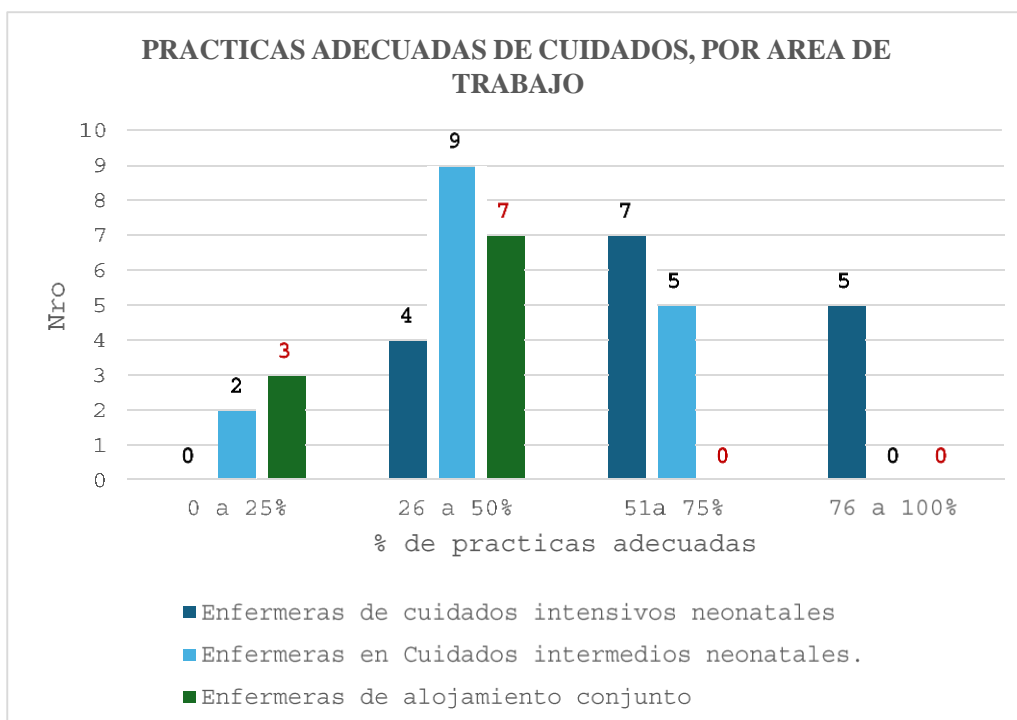
Cuidados del paciente en indicador: microambiente.



Cuidados del paciente en indicador: macroambiente.



Prácticas adecuadas de cuidados del paciente, por área de trabajo del enfermero.



Anexo 12
Consentimiento informado.

Título del estudio: “Satisfacción laboral del del enfermero/a y cuidado del paciente, en el servicio de Neonatología del Hospital de Ica 2023”

Yo.....

Enfermera/o perteneciente a..... he recibido suficiente información sobre el estudio y he podido hacer preguntas sobre el estudio de parte de la enfermera responsable del proyecto de investigación.

Comprendo que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme del estudio cuando quiera y sin tener que dar explicaciones.

Y doy mi conformidad para participar en este estudio.

Firma del participante.

Fecha.

Anexo 13. Evidencia de aplicación del instrumento

UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS NEONATALES











CUIDADOS INTERMEDIOS NEONATALES





UNIDAD DE ALOJAMIENTO CONJUNTO Y SALA DE PARTOS

