



FACULTAD DE OBSTETRICIA Y ENFERMERÍA

UNIDAD DE POSGRADO

**SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL
HOSPITAL PROVINCIAL ACOBAMBA, HUANCAMELICA**

2021

**PRESENTADO POR
LUFFE LESLEI AYALA CALDERÓN**

**ASESOR
NILDA ELIZABETH SALVADOR ESQUIVEL**

**TRABAJO ACADÉMICO
PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN
ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**

LIMA – PERÚ

2022



**Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada
CC BY-NC-ND**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

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



**FACULTAD DE OBSTETRICIA Y ENFERMERÍA
UNIDAD DE POSGRADO**

TRABAJO ACADÉMICO

**SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL PROVINCIAL
ACOBAMBA, HUANCVELICA 2021.**

**PARA OPTAR
EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN CENTRO
QUIRÚRGICO**

**PRESENTADO POR:
LUFFE LESLEI AYALA CALDERÓN**

**ASESOR:
DRA. ENF. NILDA ELIZABETH SALVADOR ESQUIVEL**

**LIMA, PERÚ
2022**

**SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL PROVINCIAL
ACOBAMBA, HUANCVELICA 2021.**

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

Asesor:

Dra. Nilda Elizabeth Salvador Esquivel

Miembros del jurado:

Presidente: Dra. Enf. Rocío del Carmen Adriazola Casas.

Vocal: Dra. Enf. Ysabel Cristina Carhuapoma Acosta.

Secretario: Mg. Enf. Karin Rocío Pereyra Vivar.

DEDICATORIA

Mi trabajo académico lo dedico a Dios por tener vida, salud y lograr mi propósito que es ser enfermera especialista de Centro Quirúrgico.

A mi amado esposo Johnny Espinoza, e hijo Fabrizio por ser mi fuente de motivación e inspiración.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad de San Martín de Porres, por brindarme la oportunidad y enriquecerme en conocimiento.

A la Dra. Nilda Salvador Esquivel, por la asesoría, orientación y ayuda para la realización de la tesis para la obtención del título como especialista.

Agradecer al Hospital provincial de Acobamba, por brindar las facilidades para realizar el estudio.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Página
TÍTULO	ii
ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MATERIAL Y MÉTODOS.....	6
2.1. Diseño metodológico.....	6
2.2. Población y muestra.....	7
2.3. Criterios de selección.....	7
2.4. Técnicas de recolección de datos.....	7
2.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.....	9
2.6. Aspectos éticos.....	9
III. RESULTADOS	10
IV. DISCUSIÓN.....	18
V. CONCLUSIONES.....	27
VI. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	29
VII. ANEXOS.....	37

ÍNDICE DE TABLAS

	Pag.
Tabla 1. Nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Provincial Acobamba, Huancavelica 2021.....	10
Tabla 2. Nivel de satisfacción laboral según dimensión condiciones físicas y/o materiales del profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Provincial Acobamba, Huancavelica 2021	11
Tabla 3. Nivel de satisfacción laboral según dimensión condiciones beneficios laborales y/o remunerativos del profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Provincial Acobamba, Huancavelica 2021.....	12
Tabla 4. Nivel de satisfacción laboral según dimensión políticas administrativas del profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Provincial Acobamba, Huancavelica 2021.....	13
Tabla 5. Nivel de satisfacción laboral según dimensión relaciones sociales del profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Provincial Acobamba, Huancavelica 2021.....	14

Tabla 6. Nivel de satisfacción laboral según dimensión desarrollo personal del profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Provincial Acobamba, Huancavelica 2021..... 15

Tabla 7. Nivel de satisfacción laboral según dimensión desempeño de tareas del profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Provincial Acobamba, Huancavelica 2021..... 16

Tabla 8. Nivel de satisfacción laboral según dimensión relación con la autoridad del profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Provincial Acobamba, Huancavelica 2021..... 17

RESUMEN

Objetivo: Determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Provincial Acobamba, Huancavelica 2021. **Método:** Investigación de enfoque cuantitativo; descriptivo de corte transversal. La población y muestra fueron 25 enfermeros. La técnica la encuesta y un cuestionario tipo Likert. **Resultados:** 56% (14) refieren satisfacción laboral en un nivel medio; 40% (10) nivel alto y 4% (1) nivel bajo. La dimensión condiciones físicas y /o materiales, 48% (12) de enfermeras presentan un nivel alto, igual porcentaje nivel medio y 4% (1) bajo; en la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos, 56% (14) satisfacción de nivel medio; 24% (6) bajo y 20% (5) alto; dimensión políticas administrativas, 40% (10) refieren una satisfacción nivel medio; 32% (8) bajo y 28% (7) alto; dimensión relaciones sociales, 64% (16) refieren satisfacción nivel medio; 28% (7) alto y 8% (2) bajo; dimensión desarrollo personal, 56% (14) refieren satisfacción nivel alto; 40% (10) medio y 4% (1) bajo; dimensión desempeño de tareas, 52% (13) satisfacción de nivel medio; 44% (11) nivel alto y 4% (1) bajo; dimensión relación con la autoridad, 52% (13) satisfacción de nivel alto; 44% (11) medio y 4% (1), bajo. **Conclusiones:** El profesional de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Provincial Acobamba, presenta un nivel de satisfacción laboral medio. Las condiciones físicas y/o materiales, desarrollo personal y relación con la autoridad presentan mayor satisfacción.

Palabras claves: Satisfacción laboral, enfermería en sala quirúrgica.

ABSTRACT

Objective: To determine the level of job satisfaction of the nursing professional of the Surgical Center of the Acobamba Provincial Hospital, Huancavelica 2021. Method: Quantitative approach research; descriptive cross-section. The population and sample were 25 nurses. The survey technique and a Likert-type questionnaire. Results: 56% (14) reported job satisfaction at a medium level; 40% (10) high level and 4% (1) low level. The dimension physical and/or material conditions, 48% (12) of nurses present a high level, equal percentage medium level and 4% (1) low; in the dimension labor and/or remunerative benefits, 56% (14) satisfaction of medium level; 24% (6) low and 20% (5) high; dimension administrative policies, 40% (10) report a satisfaction medium level; 32% (8) low and 28% (7) high; dimension social relations, 64% (16) report medium level satisfaction; 28% (7) high and 8% (2) low; personal development dimension, 56% (14) report high level satisfaction; 40% (10) medium and 4% (1) low; Task performance dimension, 52% (13) mid-level satisfaction; 44% (11) high level and 4% (1) low; dimension relationship with authority, 52% (13) high-level satisfaction; 44% (11) medium and 4% (1), low. Conclusions: The nursing professional of the Surgical Center of the Acobamba Provincial Hospital presents a medium level of job satisfaction. The physical and/or material conditions, personal development and relationship with the authority present greater satisfaction. Key words: Job satisfaction, nursing in the surgical ward.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Consejo Internacional de Enfermería (CIE)¹, establecen que existe unos escases de profesionales de enfermería calificado, lo que puede afectar el desarrollo de los servicios de salud.

La relación entre las condiciones de empleo y de trabajo insatisfactorio en el profesional de enfermería es compleja; debido a los riesgos en la seguridad y la salud. La falta de regulación, la migración, la movilidad, así como el personal sin incentivos, reconocimiento y los ambientes de trabajo inadecuado incrementan la falta de los recursos humanos para la salud en todo el mundo.¹

Según la OIT¹, las organizaciones de empleadores del sector público y privado desempeñan un papel clave, en el control y la promoción de soluciones que satisfagan los intereses del personal de enfermería.

El CIE¹, establece que la atención a la salud es una prioridad; así como contar con las condiciones adecuadas para el desempeño del personal de enfermería.

La Ley 27669², Ley del Trabajo del Enfermero (o), en su Capítulo III, Art. 9. Indica que “la enfermera tiene derecho a ejercer su labor, en un ambiente de trabajo sano y seguro para su salud física, mental e integridad personal; así mismo requiere de recursos materiales y equipamiento suficiente para cumplir sus funciones de manera segura y eficaz”.

Los estudios de Gabini³, demostraron que gestionar el talento humano aumenta la productividad y la eficiencia, logrando satisfacción en el personal es decir que se sienta a gusto con su trabajo.

Manso⁴, afirma que aun, cuando se eliminen las fuentes de insatisfacción en los empleados no se logran satisfacción absoluta en el trabajo.

Herzberg citado por Manso⁴, explica que la motivación en el ámbito laboral se debe a dos factores; factores extrínsecos o higiénicos y factores intrínsecos o motivacionales. Los primeros factores están vinculados a los sentimientos negativos o de insatisfacción que experimentan el trabajador; aquí se consideran la seguridad y la salud en el trabajo, las políticas y normas administrativas, la supervisión y la comunicación interpersonal.

Los factores intrínsecos o motivacionales se asocian con las experiencias satisfactorias del trabajador, y se atribuyen a los contenidos de su puesto de trabajo. Estos factores consideran la sensación de realización personal, reconocimiento al desempeño, lo valioso de la tarea que realiza, así como las oportunidades que brinda la organización para su crecimiento personal y profesional⁴.

Hannoun⁵, menciona que “la satisfacción en el trabajo es una predisposición que los sujetos proyectan acerca de sus funciones laborales.

Para Marriner⁶, “la satisfacción laboral es estar contento con el propio trabajo”. Para Rice et al.⁷, es un sentimiento placentero de la percepción que el individuo obtiene de la situación laboral en relación con los propios valores.

Al respecto Delgado⁸, señala que la evaluación de la satisfacción laboral se puede realizar a través de siete dimensiones: condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y remunerativos, políticas administrativas, relación con la autoridad, relaciones interpersonales, desarrollo personal y desempeño de tareas.

La investigación de Carbajal⁹, demostró que el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico es de nivel medio, destacando la mayor satisfacción laboral la dimensión vínculo laboral, trabajo en equipo y las condiciones físicas y ambientales.

Otro estudio fue el de Sánchez¹⁰, quien concluyó 80% (32) de enfermeros de centro quirúrgico del INEN, presentaron nivel medio de satisfacción y 20% (8) nivel bajo. Así también Carrión¹¹, concluye que el 53% (18) presenta una satisfacción laboral de nivel medio en el centro quirúrgico del Hospital Dos de Mayo.

“El centro quirúrgico, es una unidad funcionalmente independiente, restringida, y cuyo acceso se asegura por medio de circulación cerrada. En esta área los profesionales sanitarios y los pacientes se aíslan de otros servicios para evitar la transmisión de infecciones”¹². El área cuenta con profesionales especialistas para la realización de procedimientos anestésicos y quirúrgicos”¹³.

“La localización del área quirúrgica requiere de condiciones de obligatorio cumplimiento para proporcionar al equipo quirúrgico, condiciones de seguridad, facilidades para

efectuar procedimientos quirúrgicos de manera eficaz y un rápido acceso a otras áreas del hospital como cuidados intensivos.”¹³.

La importancia de la presente investigación es brindar información actualizada al jefe del servicio y la enfermera jefe del centro quirúrgico, del Hospital Acobamba sobre la satisfacción laboral de los enfermeros con el fin de elaborar planes de mejora, para asegurar un mejor desempeño; en el cuidado de los pacientes quirúrgicos ya que el recurso humano es lo más valioso en una institución. Teniendo en cuenta los resultados de los niveles de satisfacción general y de cada una de las 7 dimensiones evaluadas se podrán realizar un mejor abordaje.

El Centro Quirúrgico del Hospital Provincial Acobamba, ubicado en la región de Huancavelica cuenta con tres salas de operaciones, realiza un promedio de 10 intervenciones diarias de pacientes programados y de emergencia. En el servicio laboran 25 enfermeras quienes desarrollan funciones de enfermera instrumentista o circulante. Diariamente trabajan tres enfermeras en el turno de día, dos en la tarde y dos en la noche. En ocasiones cuando no hay cirugías programadas se apoya a la central de esterilización.

Al interactuar con los enfermeros sobre qué tan satisfechos se encuentran en el área de centro quirúrgico, refieren; no sentirse contentos, debido a las frecuentes rotaciones entre los servicios no se considera la especialización de la enfermera así, por ejemplo, las enfermeras de neonatología se les programa rotaciones por centro quirúrgico.

Otro aspecto que señalan es que, cuando el personal de enfermería está de vacaciones o licencia, los turnos de estos colegas son cubiertos como retenes

programados en el horario de trabajo; ocasionando agotamiento debido a que debe cubrir otros turnos adicionales.

Así también cuando faltan enfermeras en los servicios de pediatría, emergencia, o neonatología, se recurre frecuentemente al personal de centro quirúrgico.

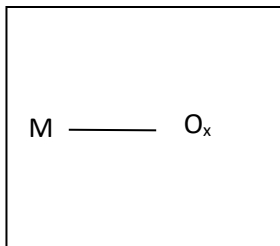
En este contexto se formula el problema de investigación: ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Provincial Acobamba, Huancavelica 2021?; cuyo objetivo general es: Determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Provincial de Acobamba, Huancavelica 2021 y los objetivos específicos son: identificar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería, en las dimensiones: Condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Diseño metodológico.

El trabajo de investigación es descriptivo, aplicativo, prospectivo, no experimental de tipo cuantitativo y de corte transversal.

Esquema:



Leyenda:

M = profesional de enfermería.

O = observación de las variables.

X = Satisfacción laboral

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

La población y muestra la conformaron todos los enfermeros de centro quirúrgico del Hospital Provincial Acobamba, Huancavelica 2021, siendo un total de 25 enfermeros. El tipo de muestreo aplicado es de tipo probabilístico.

2.3. Criterios de selección.

Criterios de Inclusión.

- Enfermeros (as) que laboran en centro quirúrgico (sala de operaciones, unidad de recuperación post anestésica, central de esterilización).
- Enfermeros (as) que acepten participar del estudio previo consentimiento informado

Criterios de Exclusión.

- Enfermeros (as) con licencia por enfermedad, embarazo o vacaciones y función administrativa.
- Enfermeras pasantes en centro quirúrgico.

2.4. Técnicas de recolección de datos

La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario elaborado por Palma¹⁴, en su investigación escala de calificación laboral SL-SPC realizado en el año 2016, con una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,959.

El instrumento evalúa 7 dimensiones y tiene un total de 36 ítems. La escala tipo Likert utilizada fue: totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), indeciso (3), en desacuerdo (2) y totalmente desacuerdo (1).

Escala para evaluar la satisfacción laboral.

CATEGORÍAS	RANGO
Alto	133 -180
Medio	85 – 132
Bajo	36 – 84

Escala para evaluar la satisfacción laboral por dimensiones

CATEGORÍAS	BAJA	MEDIA	ALTA
Condiciones físicas y/o confort	5 - 11	12 -18	19 - 25
Beneficios laborales y/o remunerativos	4 - 9	10 -14	15 - 20
Políticas administrativas	4 - 9	10 – 14	15 - 20
Relaciones interpersonales	3 - 7	8 – 11	12 - 15
Desarrollo personal	4 - 9	10 - 14	15 - 20
Desempeño de tarea	4 - 9	10 - 14	15 - 20
Relación con la autoridad	12 - 28	29 - 44	45 - 60

El recojo de información se desarrolló en agosto y setiembre del 2021 en tiempo de pandemia. Coordinó con la enfermera jefe de centro quirúrgico el horario para aplicar la encuesta a los profesionales de enfermería. Antes de la aplicación del instrumento se solicitó el consentimiento informado de las enfermeras que aceptaron participar de la investigación; utilizando el formulario virtual para algunos casos cuando la enfermera no tenía tiempo de completar la encuesta en su servicio.

2.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.

Se procesaron los datos utilizando el software estadístico SPSS y Microsoft Office Excel 2019, para la presentación de las tablas de resultados se utilizó la estadística descriptiva. Estos resultados se utilizaron en la discusión.

2.6. Aspectos éticos

Para el desarrollo de la investigación se consideraron los principios bioéticos: Beneficencia, No maleficencia, Justicia y Autonomía, los cuales fueron aplicados con las unidades de estudio.

III. RESULTADOS

Tabla 1. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Provincial Acobamba, Huancavelica 2021.

Categorías	N	%
Alto	10	40.0 %
Medio	14	56.0 %
Bajo	1	4.0 %
TOTAL	25	100.0 %

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 1, indica que, del 100% (25) de los enfermeros; el 56% (14) refieren satisfacción laboral de nivel medio; 40% (10) alto y 4% (1) bajo.

Tabla 2. Nivel de satisfacción laboral según dimensión condición física y/o materiales del profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Provincial Acobamba, Huancavelica 2021.

Categorías	N	%
Alto	12	48.0 %
Medio	12	48.0 %
Bajo	1	4.0 %
TOTAL	25	100.0 %

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 2, indica que 48% (12) de enfermeros tienen nivel de satisfacción laboral alto y con igual porcentaje un nivel medio y 4% (1) nivel bajo.

Tabla 3. Nivel de satisfacción laboral según dimensión beneficios laborales y/o remunerativos del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Provincial Acobamba, Huancavelica 2021.

Categorías	N	%
Alto	5	20.0 %
Medio	14	56.0 %
Bajo	6	24.0 %
TOTAL	25	100.0 %

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 3, indica que 56% (14) de enfermeros, muestran nivel de satisfacción laboral media; 24% (6) nivel bajo y 20% (5) alto.

Tabla 4. Nivel de satisfacción laboral según dimensión políticas administrativas del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Provincial Acobamba, Huancavelica 2021.

Categorías	N	%
Alto	7	28.0 %
Medio	10	40.0 %
Bajo	8	32.0 %
TOTAL	25	100.0 %

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 4, muestra que 40% (10) de enfermeros, tienen nivel de satisfacción laboral media; 32% (8) nivel bajo y 28% (7) alto.

Tabla 5. Nivel de satisfacción laboral según la dimensión relaciones sociales del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Provincial de Acobamba, Huancavelica 2021.

Categorías	N	%
Alto	7	28.0 %
Medio	16	64.0 %
Bajo	2	8.0 %
TOTAL	25	100.0 %

Fuente: Elaboración propia 2021.

La tabla 5, muestra que 64% (16) de enfermeros, tienen satisfacción laboral media; 28% (7) alto y, 8% (2) bajo.

Tabla 6. Nivel de satisfacción laboral según dimensión desarrollo personal del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Provincial Acobamba, Huancavelica 2021.

Categorías	N	%
Alto	14	56.0 %
Medio	10	40.0 %
Bajo	1	4.0 %
TOTAL	25	100.0 %

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 6, indica que 56% (14) de enfermeros, obtienen satisfacción laboral nivel alto; 40% (10) medio y 4% (1) bajo.

Tabla 7. Nivel de satisfacción laboral según dimensión de desempeño de tareas del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Provincial Acobamba, Huancavelica 2021.

Categorías	N	%
Alto	11	44.0 %
Medio	13	52.0 %
Bajo	1	4.0 %
TOTAL	25	100.0 %

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 7, muestra que el 52% (13) de enfermeros, tienen nivel de satisfacción laboral media; 44% (11) nivel alto y 4% (1) bajo.

Tabla 8. Nivel de satisfacción laboral según dimensión relación con la autoridad del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Provincial Acobamba, Huancavelica 2021.

Categorías	N	%
Alto	13	52.0 %
Medio	11	44.0 %
Bajo	1	4.0 %
TOTAL	25	100.0 %

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 8, indica que 52% (13) de enfermeros, muestran nivel de satisfacción laboral alta; 44% (11) nivel medio y 4% (1) bajo.

IV. DISCUSIÓN

En la evaluación del objetivo general se demostró que 56% (14) de enfermeros del centro quirúrgico refieren satisfacción laboral de nivel medio; 40% (10) alto y 4% (1) bajo.

Similares resultados encontraron Jaime¹⁵, en su estudio demostrando que; el 55% (11) de enfermeros de centro quirúrgico de un Hospital de Trujillo, se encuentran medianamente satisfechos; 40% (8) satisfacción alta y 5% (1) baja. Al respecto Morales¹⁶, en su estudio identificó que el 77,65% (52) enfermeros de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren EsSalud, presentan satisfacción media y 22,35% (15) satisfacción alta.

Así también Salazar¹⁷, encontró que 50% (15) de enfermeros, tienen nivel de satisfacción media; 43,3% (13) alto y 6.7% (2) bajo. Finalmente, Pinto et al.¹⁸, halló que el 77,78% (35) de enfermeros centro quirúrgico Hospital Regional Honorio Delgado, tuvo una satisfacción media y 11,11% (5) satisfacción alta y con igual porcentaje satisfacción baja.

Diferente resultado obtuvo Roldán¹⁹, hallando que el 46.77% (40) de enfermeros, presentaron un nivel de satisfacción laboral alto.

Márquez²⁰ indica que la satisfacción laboral general, es un indicador promedio de lo que siente el trabajador, respecto a las distintas actividades que realiza en su trabajo.

Otros autores como Fernández et al.²¹, refieren a la evaluación que el trabajador hace de su propio trabajo, respecto a sus diferentes atributos. Así también Spector²², refiere que es cómo la gente se siente en su trabajo.

Según los resultados del estudio la mayoría de las enfermeras de centro quirúrgico del Hospital Provincial de Acobamba; expresa satisfacción media a alta, es decir se sienten complacidos con su centro laboral, están de acuerdo con el horario del trabajo, muestra ayuda al compañero de trabajo para culminar con la tarea, siente que su trabajo es valioso y así mismo se siente útil y de llevarse bien con el jefe y tener una relación cordial beneficia la calidad de trabajo. El porcentaje con satisfacción baja se debe a que los trabajos realizados no son valorados por los jefes, que no existe distribución equitativa de capacitaciones para mejorar las habilidades, no se proporciona información oportuna y adecuada del desempeño y el sueldo que reciben muchas veces no cubre las necesidades.

En la evaluación del primer objetivo específico, se encontró que en la dimensión: condiciones físicas y/o materiales, el 48% (12) refieren nivel de satisfacción laboral alto y con igual porcentaje un nivel medio y 4% (1) nivel bajo.

Similar resultado halló Barrezueta²³, quién demostró en su estudio que 64,71% (64) de enfermeros presentan nivel de satisfacción alto; 31,37% (13) medio y 3,92% (2) bajo. Así mismo Salazar¹⁷, halló que el 50% (15) de enfermeros de centro quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza tienen satisfacción alta; 43,3% (13) nivel medio y 6,7% (2) nivel bajo.

Resultado diferente encontró Vilca²⁴, concluyó que el 58,7% (44) de enfermeros de centro quirúrgico Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa, presenta un nivel bajo de satisfacción; 36% (27) nivel medio y con 2,7% (2) alto.

Respecto a la dimensión estudiada, la Ley del Trabajo del Enfermero², N° 27669, Art.11 (inciso d), indica que; “la enfermera debe contar con un ambiente de trabajo debidamente acondicionado para controlar la exposición a contaminantes y sustancias tóxicas y así mismo contar con las condiciones de bioseguridad idónea de acuerdo al área en que labora”.

Robbins et al.²⁵, refiere que el ambiente de trabajo es un conjunto de factores que influyen sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores. Dentro de las condiciones físicas los empleados prefieren ambientes que no sean peligrosos o incómodos.

Del estudio realizado se puede concluir que los enfermeros de centro quirúrgico se encuentran satisfechos con su centro laboral evidenciado por el porcentaje igualitario en satisfacción media y alta.

En la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos, el 56% (14) refieren un nivel de satisfacción media; 24% (6) nivel bajo y con 20% (5) alto.

Similares resultados encontraron Pinto et al.¹⁸, demostró que el 46,67% (21) de enfermeros centro quirúrgico del Hospital Regional Honorio Delgado, tuvo un nivel de satisfacción media; 37,78% (17) bajo y con 4,44% (2) alto. Igualmente, Padilla²⁶, concluyó que 85% (68) de enfermeros Hospital San José del Callao, logró nivel de satisfacción media; 11,3% (9) bajo y 3,8% (3) alto.

Resultados contrarios halló Carbajal⁹, donde el 62,5% (5) de enfermeros de centro quirúrgico, tuvo satisfacción baja y 37,5% (3) satisfacción media. Así también Morales¹⁶, indicó que el 56,7% (38), de enfermeros centro quirúrgico Hospital Alberto Sabogal Sologuren, tuvo una satisfacción baja; 38,8% (26) nivel medio y 4,5% (3) alto. Sánchez et al.²⁷, concluyó que el 89% (36) logró satisfacción baja y 11% (5) satisfacción media.

Art.9 (inciso e)², ley del enfermero peruano; “la enfermera debe percibir una remuneración equitativa y actualizada sobre la base de un escalafón salarial proporcional a la jerarquía científica, calidad, responsabilidad y condiciones de trabajo que su ejercicio demanda”.

Al respecto Martín²⁸, refiere que los beneficios laborales y/o remunerativos de las compensaciones por los empleadores deben ser adicionales a los salarios regulares como seguro médico, gratificación, utilidades, vacaciones, asignación familiar, capacitaciones, licencia por maternidad, fallecimiento de familiar.

Según Marriner⁶, “describe si las recompensas son justas y equitativos en proporción a su desempeño, los empleados logran una satisfacción y si sucede lo contrario surge una insatisfacción”.

Respecto a la dimensión beneficios laborales y/o remunerativo, existe una satisfacción laboral media referida a que el sueldo es aceptable sueldo, permitiéndoles satisfacer sus necesidades económicas. Un porcentaje menor indica que el sueldo es bajo respecto a la labor que realizan; no existen un plan de incentivos, reconocimiento a la labor realizada lo cual genera una insatisfacción laboral.

Respecto al tercer objetivo específico, según dimensión: políticas administrativas, el 40% (10) de enfermeros tienen una satisfacción media; 32% (8) bajo y 28% (7) alto. Similar resultado halló Carrion¹¹, en su estudio donde el 68% (23) de enfermeros de centro quirúrgico del Hospital Dos de Mayo, presentan satisfacción en nivel medio; 18% (6) nivel bajo y 15% (5) alto.

Igualmente, Sanchez¹⁰, identificó que el 70% (28) de enfermeros centro quirúrgico del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, tuvieron una satisfacción media y 30% (12) nivel baja.

Resultado diferente halló Morales²⁹, en su estudio concluyó que el 36,84% (20) de enfermeros de centro quirúrgico Hospital Docente Belén Lambayeque presentan nivel de satisfacción baja.

En relación con el cuarto objetivo específico, nivel de satisfacción laboral según dimensión: relaciones sociales, el 64% (16) de enfermeras presentan un nivel de satisfacción laboral media; 28% (7) nivel alto y 8% (2) bajo. Similares resultados encontraron Salazar¹⁷, donde el 66.7% (20) de enfermeros, tuvieron un nivel de satisfacción media; 23,3% (7) alto y 10% (3) bajo.

También Pinto et al.¹⁸, identifica que el 73,33% (33) de enfermeros del Hospital Regional Honorio Delgado, tienen satisfacción de nivel medio; 17, 78% (8) alto y 4,44% (2) bajo.

Resultado diferente halló Morales¹⁶, demostrando que el 52,2% (35) de enfermeros de centro quirúrgico del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, logran una satisfacción alta; 31,3% (21) medio y 16,4% (11) bajo.

López³⁰, “manifiesta que las relaciones sociales o interpersonales es el conjunto de interacciones que ocurren entre dos o más personas dentro de una sociedad, de acuerdo a una serie de protocolos aceptados, normas específicas, a través de demostraciones de responsabilidad, empatía y confidencialidad”.

Al respecto el Código de Ética y Deontología³¹ en su Art.43; “la enfermera (o) debe reconocer el valor de sus colegas como personas, profesionales y a otros miembros del equipo de salud, respetando las funciones que a cada uno le compete, propiciando su desarrollo en el campo científico, socio cultural, personal y ético”.

En la dimensión relaciones sociales, la mayoría expresan que es de nivel media, esto puede deberse a que los trabajadores son tratados con desigualdad en relación a aquellos que ejercen un cargo de confianza (jefes).

El quinto objetivo específico, según dimensión: desarrollo personal, un 56% (14) de enfermeros fueron calificados con satisfacción alta; 40% (10) medio y 4% (1) bajo.

Similares resultados obtuvieron Padilla²⁶, que el 53,8% (43) de enfermeros Hospital San José del Callao, presentan satisfacción alta; 45% (36) medio y 1,3% (1) bajo. Así mismo Morales¹⁶, que el 74,6% (50) de enfermeros centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, una satisfacción laboral alta; 20,9% (14) nivel medio y 4,5% (3) nivel bajo.

Finalmente, Salazar¹⁷, demostró que el 76,7% (23) de enfermeros centro quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, tienen satisfacción media; 13,3% (4) alto y 10% (3) bajo.

Al contrario, Pinto et al.¹⁸, indica que el enfermero de centro quirúrgico del Hospital Regional Honorio Delgado, se encuentran medianamente satisfechos en un 48,89% (22).

Otro reglamento que rige la Ley del Trabajo del Enfermero², Art.16; “la enfermera (o) tendrá la opción de continuar estudios de especialización en las diferentes áreas de enfermería”.

Kennet³², define el desarrollo personal, como un proceso mediante las oportunidades de las personas, proporcionadas por la organización dentro de un periodo específico para mejorar el desempeño o el crecimiento humano.

De acuerdo con los resultados del estudio el profesional de enfermería de centro quirúrgico demostró satisfacción alta en la dimensión desarrollo personal, referido a que están de acuerdo con el horario de trabajo, a que los compañeros de trabajo se apoyen mutuamente para culminar una tarea. El porcentaje mínimo se encuentran medianamente satisfecho con el salario que reciben pero que no cubre las expectativas económicas y con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos.

En relación al sexto objetivo específico, según dimensión: desempeño de tareas, un 52% (13) de enfermeros presentan nivel satisfacción media; 44% (11) alto y 4% (1) bajo. Similares resultados Pinto et al.¹⁸, demostró que el 44,44% (20) de enfermeros centro quirúrgico del Hospital Regional Honorio Delgado, presentan satisfacción media; 37,78% (17) alto y 2,22% (1) bajo.

Así mismo Carrion¹¹, en su estudio obtiene que el 71% (24) de enfermeros centro quirúrgico del Hospital Dos de Mayo, alcanzan un nivel satisfacción media; 21% (7) alto

y 9% (3) bajo. Igualmente, Padilla²⁶, concluyó que el 83,8% (67) de enfermeros Hospital San José del Callao, tuvieron satisfacción medio; 13,8% (11) alto y 2,5% (2) bajo.

Al respecto Eugenio³³, indica que las tareas y responsabilidades que realizan los trabajadores deben estar de acuerdo a las competencias descritas del puesto de trabajo, de esta manera se podrá contribuir al cumplimiento de los objetivos de la organización

El estudio demostró que las enfermeras perciben que las tareas que realiza son valiosas, disfruta de cada labor que realiza en el trabajo; mientras que un mínimo porcentaje expresan que es bajo, y que no existe suficiente oportunidad para la capacitación.

En relación al séptimo objetivo específico, según dimensión: relación con la autoridad, un 52% (13) de enfermeros presentan un nivel de satisfacción alto; 44% (11) medio y 4% (1) bajo. Similar resultado Morales³⁰, en su estudio halló un 54,7% (32) de enfermeros centro quirúrgico Hospital Docente Belén Lambayeque, una satisfacción media; 22,7% (17) satisfacción alto y 21,3% (16) satisfacción baja.

Resultados diferentes encontró Pinto et al.¹⁸, concluyendo que el 71,11% (32) de enfermeros del Hospital Regional Honorio Delgado, tuvo nivel medio de satisfacción; 15,56% (7) bajo y 11,11% (5) alto.

Al respecto Eugenio³³, refiere que la “relación con la autoridad es la apreciación valorativa que tiene el trabajador con su jefe directo”.

Delgado⁸, en su investigación, expresa que la relación con la autoridad considera que el éxito laboral obedece del grado de aceptación y/o rechazo al jefe.

El mantener una buena relación laboral con el jefe inmediato beneficia la calidad del trabajo, sienten que en el trabajo pueden desarrollar sus habilidades, sentirse útil y tener objetivos claros sobre el puesto de trabajo.

De acuerdo a los autores, la satisfacción laboral, influye en la motivación para el trabajo, ocasionando ausentismo y abandono de trabajo cuando la satisfacción es baja; Queda a la organización establecer mejoras considerando los factores intrínsecos y extrínsecos que favorezcan la retención del personal. Para enfermería es fundamental mantener la satisfacción laboral porque podría afectar la calidad del cuidado paciente.

V. CONCLUSIONES

1. El profesional de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Provincial Acobamba presenta un nivel de satisfacción laboral medio.
2. En la dimensión condiciones físicas y/o materiales existen iguales porcentajes de niveles de satisfacción laboral media y alta.
3. En la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos los profesionales de enfermería presentan un alto porcentaje en el nivel de satisfacción laboral medio.
4. En la dimensión políticas administrativas el profesional de enfermería presenta en su mayoría nivel de satisfacción laboral medio.
5. En la dimensión relaciones sociales los profesionales de enfermería muestran un nivel medio de satisfacción.
6. En la dimensión desarrollo personal el profesional de enfermería en su mayoría presentan un nivel alto de satisfacción laboral.
7. En la dimensión desempeño de tareas los profesionales de enfermería demuestran un alto porcentaje de satisfacción laboral en el nivel medio.
8. En la dimensión relación con la autoridad el profesional de enfermería presentó un alto nivel de satisfacción laboral.

VI. RECOMENDACIONES

1. Que el equipo de gestión de la calidad del Hospital, y el departamento de enfermería, tome en cuenta los resultados de la presente investigación y establezca un plan de acción para mejorar la satisfacción laboral de los enfermeros del centro quirúrgico teniendo en cuenta las dimensiones donde presentaron los niveles medio.
2. Al profesional de enfermería se recomienda que utilice los canales de comunicación de nivel institucional como la oficina de los recursos humanos, departamento de enfermería para presentar sus demandas y necesidades; teniendo en cuenta que la satisfacción laboral puede afectar en el cuidado de los pacientes.
3. A la comunidad científica realizar estudios de nivel comparativo para evaluar el nivel de satisfacción laboral en otros servicios y entidades prestadoras de salud

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Internacional del Trabajo, Organización Mundial Salud. Consejo Internacional de Enfermería. Convenio N° 149 sobre el personal de enfermería: reconocer su aporte, considerar sus necesidades [Internet]. Ginebra: OIT; 2019 [citado 10 febrero de 2022]. ISBN 92-2-118249-5. Disponible de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_508337.pdf
2. Colegio de Enfermeros del Perú. Ley del Trabajo de la Enfermera (o). Lima: Congreso de la República, N°6474, 16 octubre del 2020 [citado 22 abril 2020]. Disponible de: https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL06474-20201015.pdf
3. Gabini S. Potenciales predictores del rendimiento laboral [internet]. vol.1. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Teseo; 2018 [citado 16 agosto 2021]. 368 p. Disponible de: <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
4. Manso Pinto J. El legado de Frederick Irvin Herzberg. Revista Universitaria EAFIT [internet]. 2002. [citado 20 de abril de 2020]; 38(128):79-86. Disponible de: DOI: <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>

5. Hannoun G. Satisfacción laboral [tesis licenciatura en internet]. Argentina: Universidad Nacional de Cuyo, 2011 [citado 20 octubre 2020]. 102 p. Disponible de: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf
6. Marriner Tomey A. Administración y Liderazgo en Enfermería. [internet]. 5ª ed. Vol. 1. reimpresión. España: Mosby – Doyma Libros. 1998 [citado 02 de marzo de 2021]. 523 p. Disponible de: <https://biblioteca.usco.edu.co/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=36151>
7. Rice W, Frone M, Dean B. Conflicto trabajo-no trabajo y calidad percibida. J Organ Behav [Internet]. 1992 [citado 10 de marzo de 2021]; 13(2): 155-168. Disponible de: DOI: <https://www.jstor.org/stable/2488179>
8. Delgado Vargas S. Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico en la Clínica Centenario Peruano Japonesa 2016 [tesis de especialidad en internet]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2017 [citado 28 mayo de 2021]. 90 p. disponible de: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6456/Delgado_vs.pdf?sequence=2&isAllowed=y
9. Carbajal Ángeles K. Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en el Servicio de centro quirúrgico [tesis de segunda especialidad en internet]. Lima: Universidad San Martín de Porres, 2019. [citado 13 de junio de 2021]. 50 p. Disponible de: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5531/carbajal_ak.pdf?sequence=3&isAllowed=y

10. Sánchez Cabrera M. Satisfacción laboral en enfermeras de centro quirúrgico del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas- 2017 [tesis de especialidad en internet]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2018 [citado 10 de junio de 2021].94 p. Disponible de: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7830/Sanchez_cm.pdf?sequence=3&isAllowed=y
11. Carrión Córdova B. Nivel de satisfacción laboral del enfermero en centro quirúrgico del Hospital Dos de Mayo, 2015 [tesis de especialidad en internet]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2016. [citado 28 de marzo de 2021].107 p. Disponible de: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5341/Carrion_cb.pdf?sequence=3&isAllowed=y
12. Romo Mejías JM. Cuidados de Enfermería en el área quirúrgica [internet]. 2ª ed. Málaga: ICB; 2016 [22 de octubre de 2021].319 p. Disponible de: <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecafmh/105440>
13. Rojas Guzmán S. TCAE en el área quirúrgica [internet]. Málaga: publicaciones vértice; 2011 [24 de octubre de 2021]. 209 p. Disponible de: <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecafmh/62016>
14. Palma S. Escala de calificación laboral SL-SPC [Internet]. Lima: Manual Perú. 2005 [citado 20 octubre 2022]. 7 p. Disponible de: <https://es.slideshare.net/renetunqui/386911381-escaladesatisfaccionlaboral>
15. Jaime Rodríguez, Y. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de enfermeras del centro quirúrgico de un Hospital de Trujillo [tesis de especialidad en internet].

Trujillo: universidad de Trujillo, 2020. [citado 28 de setiembre de 2021]. 85p.

Disponible de:

<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/16268/2E%20643.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

16. Morales Carcelén E. Nivel de Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren EsSalud, 2016 [tesis de especialidad en internet]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2016. [citado 28 de abril de 2021]. 90 p. Disponible de: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5483/Morales_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
17. Salazar Ambicho, D. Nivel de motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017 [tesis de especialidad en internet]. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega, 2017. [citado 30 de junio de 2021]. 102 p. Disponible de: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2592/TESIS_DANES_SA%20NATHALY%20SALAZAR%20AMBICHO.pdf?sequence=2&isAllowed=y
18. Pinto Salazar L, Portugal Concha E. Factores del ejercicio profesional relacionado a la satisfacción laboral de las enfermeras centro quirúrgico del Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa 2016 [Tesis Licenciatura en internet]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, 2016. [citado 20 de mayo de 2021]. 112 p. Disponible de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/1804/ENpibal.pdf>

19. Roldán Castillo K. Satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, 2017 [tesis de Licenciatura en internet]. Puerto Maldonado: Universidad Nacional Amazónica De Madre De Dios, 2019. [citado 25 de abril de 2021].104 p. Disponible de: <https://1library.co/document/zggegovz-satisfaccion-laboral-personal-enfermeria-hospital-santa-puerto-maldonado.html>
20. Márquez M. Satisfacción laboral. AEG. Gestipolis. [internet]. 2010 [citado 20 de mayo de 2021]. 1(6). 6 p. Disponible de: DOI: <https://www.gestipolis.com/satisfaccion-laboral/>
21. Fernández Macías E, Muñoz de Bustillo Llorente R. Satisfacción laboral como indicador de la satisfacción en el trabajo [internet]. España: Revista socio economía-ELSEVIER; 2005 [citado 29 de junio 2021]. 34(5). 656-673. Disponible de: <http://bryder.nu/quinne1/sites/default/files/Job%20Satisfaction%20as%20an%20Indicator%20of%20the%20Quality%20of%20Work.pdf>
22. Spéctor EP. Satisfacción laboral: Aplicación, valoración, causas y consecuencias [internet]. New York: Harper y Row; 1997 [citado 02 de marzo de 2022]. 453p. Disponible de: [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=nCkXMZjs0XcC&oi=fnd&pg=PP11&dq=1.+spector+pe+\(1997\).+pdf&ots=1nqkNmcYaS&sig=ZhQnri1DHMnithk8V5-Pu2NXgOA#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=nCkXMZjs0XcC&oi=fnd&pg=PP11&dq=1.+spector+pe+(1997).+pdf&ots=1nqkNmcYaS&sig=ZhQnri1DHMnithk8V5-Pu2NXgOA#v=onepage&q&f=false)
23. Barruezueta Álvarez N. Calidad de atención en relación con la satisfacción del personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital General del Norte de Guayaquil-Los Ceibos- Colombia 2019 [Tesis Maestría en internet]. Guayaquil:

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2019. [citado 12 de abril de 2022]. 116 p. Disponible de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13227>

24. Vilca Arias R. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa-2018. [tesis de maestría en internet]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, 2020. [citado 20 de junio de 2022]. 94 p. Disponible de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12245/UPviarre.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
25. Robbins PS, Timothy AJ. Comportamiento Organizacional [internet]. 13^a ed. México: Pearson Educación; 2010 [citado 12 de julio de 2022]. 755 p. disponible de: https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
26. Padilla Montes F. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal profesional de enfermería Hospital San José del Callao Lima-2018 [tesis doctoral en internet]. Callao: Universidad Nacional del Callao, 2020. [citado 02 de mayo de 2022]. 108 p. Disponible de: <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5076/TESIS%20DOCTORADO%20MARTHA%20PADILLA%20%28MARZO%202020%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
27. Sánchez Sellero MC, Sánchez Sellero P. Factores determinantes de la satisfacción laboral en España antes y durante la crisis de 2008. Intangible Capital [Internet]. 2016 [citado 23 de junio de 2022]; 12(5):1192-1220. disponible de: DOI: <https://www.redalyc.org/pdf/549/54948501002.pdf>

28. Martín Gonzales S. Comportamiento organizacional: un enfoque latinoamericano. [internet]. Reimpresa. México: Compañía editorial continental. 2001 [citado 23 de mayo de 2022]. 343 p. Disponible de: <https://es.scribd.com/document/91564673/Comportamiento-Organizacional-Capitulo-2>
29. Morales Castillo G. Satisfacción laboral del personal de enfermería centro quirúrgico Hospital Docente Belén Lambayeque 2019 [tesis segunda especialidad en internet]. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, 2020. [citado 21 de junio de 2022]. 54 p. Disponible de: https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9127/Morales_Castillo_Glendy_Zoilita.PDF?sequence=1&isAllowed=y
30. López Más J. Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos en la Teoría de Frederick Herzberg. Gestión en el Tercer Milenio [Internet]. 2005 [citado 25 de mayo de 2022]; 8(15):25-36. Disponible de: DOI: <https://doi.org/10.15381/gtm.v8i15.9692>
31. Colegio de Enfermeros del Perú. Código de ética y deontología. Lima: Consejo Nacional del Colegio de Enfermeros del Perú; 2009 [citado 31 de mayo de 2022]. Disponible de: https://www.cepjunin.org/wp-content/uploads/2019/07/codigo_etica_deontologia.pdf
32. Kenneth N. Garay A. Conducta Organizacional y Psicología del Personal. [internet]. Reimpreso. México: compañía editorial continental; 1990 [citado 28 de mayo de 2022]. 592 p. Disponible de: <https://sisbibliotecas.ort.edu.uy/bib/40209>
33. Eugenio Cruzado K. satisfacción laboral en los trabajadores del personal de salud de un Hospital de nivel II-I del Distrito de Bambamarca, Provincia Hualgayoc,

Departamento Cajamarca [tesis licenciatura en internet]. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, 2019 [citado 24 de setiembre 2021]. 71 p. Disponible de:
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1181/Satisfacci%C3%B3n%20Laboral%20%20%28Tesis%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

VII. ANEXOS

ANEXO 1: INSTRUMENTO

CUESTIONARIO TIPO LIKERT

SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL PROVINCIAL DE ACOBAMBA.

Estimada (o) Sr, Srta (a) licenciada (o):

Buenos días estimado colega, mi nombre es Lic. L. Leslei Ayala Calderón, me encuentro realizando un estudio en coordinación con la institución. Para lo cual se les solicita su colaboración a través de sus respuestas sinceras y veraces; expresándole que es de carácter anónimo y confidencial. Agradezco anticipadamente su participación en el presente trabajo.

INSTRUCCIONES: Marque con una "X" según corresponda.

DATOS GENERALES

1. Sexo: Femenino (); Masculino ()
2. Edad: 23 a 30 (); 31 a 35 (); 36 a 40 (); 41 a más ().
3. Unidad que labora: Recuperación (); Central de Esterilización (); SOP (); Tres servicios ().
4. Años de servicios: 1 a 4 (); 5 a 10 (); 11 a 20 (); 21 a 30 (); 30 a más ().
5. Condición laboral: Nombrado (a) (); Contrato CAS (); contrato MINSA().
6. Grado académico actual: Licenciado/a (); Especialista (); Magister (); Doctorado ()

El puntaje y la clave de respuesta a cada afirmación se asignarán de acuerdo a la siguiente tabla:

CÓDIGO	ESTOY
5	TOTALMENTE DE ACUERDO
4	DE ACUERDO
3	INDECISO
2	EN DESACUERDO

1	TOTALMENTE EN DESACUERDO
---	--------------------------

N°	Items	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDECISO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo.					
2	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.					
3	En términos generales me siento satisfecho con mi centro laboral.					
4	La distribución física del ambiente facilita la realización de mis actividades laborales.					
5	El ambiente físico donde laboro es cómodo.					
6	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.					
7	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal.					
8	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
9	Existe distribución equitativa de las capacitaciones institucionales.					
10	El jefe inmediato generalmente me reconoce por un trabajo bien hecho.					
11	Los jefes de servicio solucionan los problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.					
12	Los jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.					
13	Los jefes del servicio hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.					

14	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución.					
15	Los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.					
16	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalia.					
17	Estoy de acuerdo con el horario de trabajo.					
18	El salario que percibo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
19	Los compañeros de trabajo en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.					
20	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores.					
21	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral.					
22	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.					
23	El trabajo que realizo es justo para mi manera de ser.					
24	Disfruto de cada labor que realizo en el trabajo.					
25	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto, se lo que se espera de mí.					
26	El trabajo en mi servicio está bien organizado.					
27	En mi trabajo siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.					
28	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.					
29	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra actividad.					
30	Me siento realmente útil con labor que realizo.					
31	La jefatura es comprensiva.					
32	Es grato la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre el trabajo.					

33	Llevarse bien con el jefe o jefa beneficia la calidad del trabajo.					
34	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
35	No me siento a gusto con mi jefe o jefa.					
36	Mi jefe o jefa valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Gracias por su colaboración.

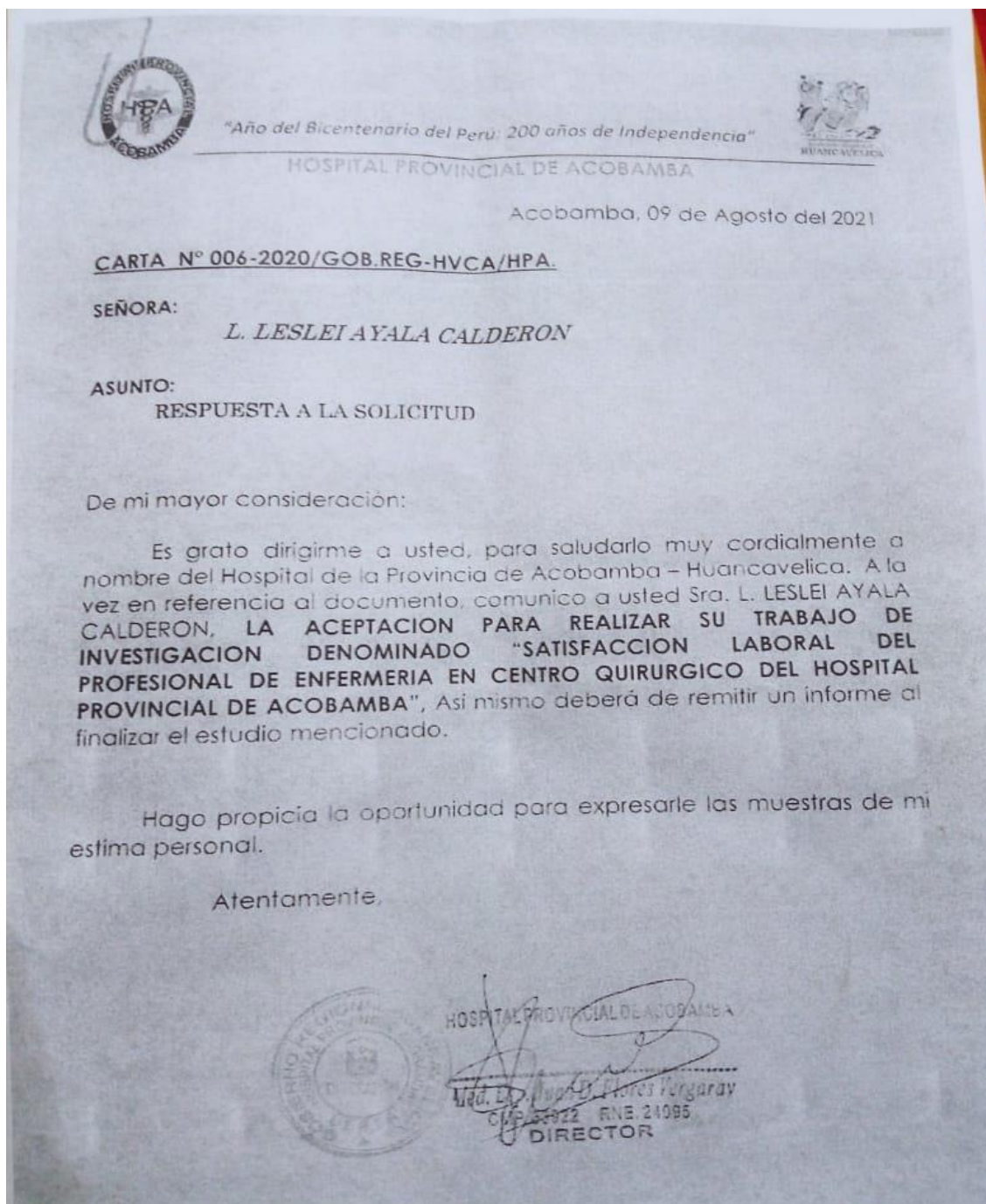
ANEXO 2: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	ESCALA
Satisfacción laboral del profesional de enfermería.	Condiciones físicas y/o materiales	- Trabajo en general.	1. Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo. 2. La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto. 3. En términos generales me siento satisfecho con mi centro laboral.	Alto
	Beneficios laborales y/o remunerativo	- Seguridad	4. La distribución física del ambiente facilita la realización de mis actividades laborales. 5. El ambiente físico donde laboro es cómodo.	
		Políticas administrativas	- Remuneración es y/o incentivos.	6. Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo. 7. La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal. 8. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas. 9. Existe distribución equitativa de las capacitaciones institucionales.
	Relaciones sociales	- Interacción con el jefe.	10. El jefe inmediato generalmente me reconoce por un trabajo bien hecho. 11. Los jefes de servicio solucionan los problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras. 12. Los jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.	

	Desarrollo personal		13. Los jefes del servicio hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.	
	Desempeño de tareas	- Desempeño de funciones.	14. Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución.	
		- Interrelaciones con los compañeros.	15. Los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan. 16. El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalia.	
	Relación con la Autoridad	- Oportunidad de trabajo.	17. Estoy de acuerdo con el horario de trabajo. 18. El salario que percibo me permite cubrir mis expectativas económicas.	
		- Entorno laboral.	19. Los compañeros de trabajo en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.	
	- Trabajo actual.	20. Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores.		
	- Funciones del trabajo.	21. Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral. 22. Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.		
- Relación con el director.	23. El trabajo que realizo es justo para mi manera de ser. 24. Disfruto de cada labor que realizo en el trabajo. 25. Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto, se lo que se espera de mí. 26. El trabajo en mi servicio está bien organizado.			

		<p>Relación con jefatura de enfermería</p>	<p>27. En mi trabajo siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.</p> <p>28. Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.</p> <p>29. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra actividad.</p> <p>30. Me siento realmente útil con labor que realizo.</p> <p>31. La jefatura es comprensiva.</p> <p>32. Es grato la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre el trabajo.</p> <p>33. Llevarse bien con el jefe o jefa beneficia la calidad del trabajo.</p> <p>34. La relación que tengo con mis superiores es cordial.</p> <p>35. No me siento a gusto con mi jefe o jefa.</p> <p>36. Mi jefe o jefa valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.</p>	
--	--	--	---	--

ANEXO 3: AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN DE SALUD PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN



ANEXO 4: DATOS GENERALES DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL PROVINCIAL DE ACOBAMBA, HUANCVELICA 2021.

Tabla 9. Características sociodemográficas e institucionales del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Provincial de Acobamba, Huancavelica 2021.

Características sociobiológicas e institucionales		fi	f%
Sexo	Femenino	16	64.0
	Masculino	9	36.0
Total		25	100.0
Edad	23-30 años	6	24.0
	31-35 años	4	16.0
	36-40 años	5	20.0
	Más de 41 años	10	40.0
Total		25	100.0
Unidad que labora	Recuperación	7	28.0
	Central de esterilización	3	12.0
	SOP	9	36.0
	Tres servicios	6	24.0
Total		25	100.0
Años de Servicio	1 a 4 años	11	44.0
	5 a 10 años	10	40.0
	11 a 20 años	2	8.0
	21 a 30 años	2	8.0
Total		25	100.0
Condición laboral	Nombrado	16	64.0
	CAS*	4	16.0
	MINSA	5	20.0
Total		25	100.0
Grado académico actual	Licenciado	17	68.0
	Especialista	7	28.0
	Magister	1	4.0
Total		25	100.0

Fuente: Elaboración propia 2021

En la tabla 9, se observa que, de los 25 profesionales de enfermería encuestados, el 64,0% (16) son del género femenino; 40,0% (10), son de más de 41 años de edad; 36% (9) laboran en sala de operaciones exclusivamente; 44,0% (11), tienen de 1 a 4 años de servicio y 40,0% (10), de 5 a 10 años de servicio, 64,0% (16), en condición laboral nombrados, 68,0% (17), son licenciadas en enfermería, 28,0% (7), son especialistas.