



**Universidad Nacional Mayor de San Marcos**

**Universidad del Perú. Decana de América**

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Medicina

Unidad de Posgrado

**Nivel de satisfacción laboral del profesional de  
enfermería de centro quirúrgico en una clínica en el  
año 2021**

**TRABAJO ACADÉMICO**

Para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en  
Enfermería en Centro Quirúrgico

**AUTOR**

María Del Carmen HUAMANCHUMO GUTIÉRREZ

**ASESOR**

Angelica Genoveva VERGARA MEJÍA

Lima - Perú

2022



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

## Referencia bibliográfica

---

Huamanchumo M. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico en una clínica en el año 2021 [Trabajo Académico de segunda especialidad]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina/Unidad de Posgrado; 2022.

---

## Metadatos complementarios

<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	María Del Carmen Huamanchumo Gutiérrez
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	47145997
URL de ORCID	<a href="http://orcid.org/0009-0006-3835-7488">http://orcid.org/0009-0006-3835-7488</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	Angelica Genoveva Vergara Mejía
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	19811400
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-4428-5100">https://orcid.org/0000-0003-4428-5100</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	Yissella Betzabeth Acuache Quispe
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10032874
<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	RECURSO HUMANO EN ENFERMERIA
Grupo de investigación	PROFESIONAL DE ENFERMERIA DE CENTRO QUIRURGICO
Agencia de financiamiento	PROPIO
Ubicación geográfica de la investigación	CLINICA SANNA SAN BORJA
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2021
URL de disciplinas OCDE	Enfermería <a href="http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.03">http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.03</a>



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS  
(Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA)  
FACULTAD DE MEDICINA  
VICEDECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO  
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIZACIÓN EN ENFERMERÍA



## TRABAJO ACADÉMICO

LICENCIADA: HUAMANCHUMO GUTIÉRREZ, MARÍA DEL CARMEN

TRABAJO ACADÉMICO: “NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRÚRGICO EN UNA CLÍNICA EN EL AÑO 2021”

ESPECIALIDAD : ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO

-----  
Lima, 24 de mayo de 2022

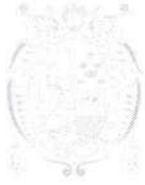
Doctor  
**MANUEL HERNÁN IZAGUIRRE SOTOMAYOR**  
Vicedecano de Investigación y Posgrado  
Facultad de Medicina Humana –UNMSM

El Comité de la especialidad **ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO** ha examinado el Trabajo de Investigación de la referencia, el cual ha sido calificado con nota de:

**DIECISÉIS (16)**



Firmado digitalmente por ACUACHE  
QUISPE Yissella Betzabeth FAU  
20148092282 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 24.05.2022 11:37:32 -05:00



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú, Decana de América  
Facultad de Medicina



Vicedecanato de Investigación y Posgrado  
Sección de Segunda Especialización

## CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo Eddie Enrique Vargas Encalada en mi condición de operador del software, del trabajo académico, cuyo título es "NIVEL DE SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN CENTRO QUIRURGICO EN UNA CLÍNICA EN EL AÑO 2021".

presentado por el/la Lic. María Del Carmen Huamanchumo Gutiérrez

para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en enfermería en Centro Quirúrgico.

CERTIFICO que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud del trabajo académico. Según la revisión, análisis y evaluación mediante el software de similitud textual, el documento evaluado cuenta con el porcentaje de 0% de similitud, nivel **PERMITIDO** para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional**.

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del título de la especialidad correspondiente.

Firma del Operador

DNI: 08035908

Dr. Eddie Enrique Vargas Encalada



## DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo también a mi asesora la Mg. Angélica Vergara por estar siempre disponible, apoyándome y compartiendo sus conocimientos para poder concluir este trabajo de investigación con éxito.

Quiero dedicar este trabajo a mis padres por motivarme todos los días a seguir adelante, por sus consejos y siempre estar pendientes de mi felicidad. Ellos son mi guía y mi motivación para sobresalir y realizar de la mejor manera todo lo que me proponga.

# INDICE

## INTRODUCCION

### CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema.....	7-10
1.2. Justificación de la Investigación.....	10-11
1.3. Formulación de Objetivos	
1.3.1    Objetivo general.....	11
1.3.2    Objetivo específicos.....	11
1.4. Factibilidad y Viabilidad.....	11-12

### CAPÍTULO II. BASES TEORICAS Y METODOLOGICAS

#### 2.1. Marco Teórico

2.1.1. Antecedentes del estudio.....	13-17
2.1.2. Base Teórica conceptual.....	17-27
2.1.3. Definición Operacional de Términos .....	27-28
2.1.4. Variables. Operacionalización.....	28

#### 2.2. DISEÑO METODOLOGICO

2.2.1. Tipo de investigación.....	29
2.2.2. Población.....	29
2.2.3. Criterios de inclusión.....	29
2.2.4. Criterios de exclusión.....	29
2.2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	30
2.2.6. Plan de recolección y análisis estadístico de los datos.....	31-32
2.2.7. Validez y confiabilidad.....	32
2.2.8. Consideraciones éticas.....	32-33



### **CAPÍTULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

3.1. Resultados.....	34-38
3.2. Discusión.....	39-41

### **CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

4.1. Conclusiones.....	42
4.2 Recomendaciones.....	43

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

### **ANEXOS**

## INTRODUCCION

En el panorama laboral actual, es necesario que los trabajadores se sientan satisfechos en su espacio de trabajo, tener buenas relaciones interpersonales con el equipo de labores y superiores, así como sentirse valiosos e identificados con las tareas que realizan.

Es importante resaltar que la satisfacción laboral del personal tiene gran influencia positiva para la empresa, ya que la convivencia en un ambiente laboral positivo, genera en los miembros del equipo una mayor capacidad de integración, comunicación y confianza, otorgándole al individuo un ambiente en el cual podrá desarrollar sus actividades con mayor motivación y responsabilidad, generando así una sensación de pertenencia entre los colaboradores y la empresa dando como resultado un equipo de trabajo sólido con un mayor nivel de productividad y logro de objetivos.

Para Landy y Conte (2005), la satisfacción laboral es definida como la actitud positiva o estado emocional que se genera producto de la valoración del trabajo o de la experiencia laboral.

En enfermería, mantener la satisfacción laboral es imprescindible ya que promoverá una sensación de pertenencia entre el colaborador y la institución de salud en la cual labora, generando así un mayor grado de cooperación y empatía entre los miembros del equipo, se afianzará la ayuda voluntaria a los compañeros de trabajo, el respeto e identificación con las reglas y además incrementará el esfuerzo por sobresalir a problemas o situaciones críticas que puedan presentarse.

Es por ello que la satisfacción laboral es pilar fundamental en el enfermero profesional ya que su labor se centra en atención personal y trato directo con personas que generalmente se encuentran en condición de pacientes. En esta relación, el clima laboral y las condiciones de trabajo influirán positiva o negativamente al momento de brindar servicios de calidad que refleje el nivel

de profesionalidad y valor agregado que destaque a dicha institución sobre otras que brinden servicios afines.

Por el contrario, cuando el criterio de satisfacción laboral no se encuentra establecido como parte activa en la misión de la institución, se puede ir generando y compartiendo opiniones desfavorables por diversos canales de comunicación informal entre el público interno, pudiendo reflejarse en la prestación de servicios y atención de mala calidad por parte de los colaboradores hasta incluso en el ausentismo y falta de personal en las distintas áreas.

Dicho aspecto negativo de la organización puede llegar a ser percibido incluso por el público externo de manera directa o indirecta, pudiendo desencadenar un efecto bola de nieve que definitivamente lastime la reputación de la institución y el personal que labora en ella.

El presente estudio titulado “Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico en una clínica en el año 2021” tiene como objetivo determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico en la clínica Sanna-San Borja en el año 2021.

El propósito del estudio es la obtención de datos e información actualizada que será entregada al Comité de ética e investigación para que pueda ser compartida con el departamento de Enfermería y con la enfermera jefe del área de Centro Quirúrgico. La información revelará de mejor forma el nivel real de satisfacción laboral actual del profesional de enfermería y podrá ser estudiada para aplicar mejoras de ser posibles o necesarias.

# CAPITULO I

## EL PROBLEMA

### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### *Situación problemática*

En la actualidad, todo tipo de organizaciones se preocupan y dan mayor relevancia e importancia a establecer y mantener un agradable clima laboral para sus colaboradores, ya que estos factores influyen en la satisfacción laboral de éstos, influyendo y afectando directamente en su productividad como empleados y el logro de los objetivos trazados como organización. Incluso instituciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) están buscando evaluar la situación de cada país para optimizar la gestión de personas en el sistema de salud.

Según la VII Encuesta Adecco “La felicidad en el trabajo”, se llegó a la conclusión de que disfrutar de un buen ambiente laboral y compañerismo, así como el desarrollo de las habilidades son los dos aspectos mejor valorados por los trabajadores para lograr la satisfacción laboral, con 8,46 puntos en una escala de 10 (1).

La satisfacción laboral se define como “un estado emocional, placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo; dicho estado es alcanzado cuando se logra satisfacer ciertos requerimientos individuales que se consiguen a través del trabajo”. La satisfacción laboral incluye un componente afectivo, un componente cognitivo y las experiencias vividas (2)

Gibson la define como “El resultado de las percepciones sobre el trabajo, que están relacionados con factores como el ambiente en que se desarrolla el

mismo, el estilo de dirección, las políticas y procedimientos, la satisfacción y afiliación con los grupos de trabajo, las condiciones laborales y el margen de beneficios”. (3)

Como podemos darnos cuenta, son varios factores que influyen de manera directa en la satisfacción laboral, la cual se basa en el sentimiento de bienestar, placer o felicidad que va a experimentar el trabajador en relación con la actividad que realiza y que vayan acorde a sus objetivos personales.

Según Locke, en 1976 identificó nueve dimensiones a saber: La satisfacción en el trabajo (atracción intrínseca al trabajo, la variedad, oportunidades de aprendizaje, la dificultad, la cantidad de trabajo y las posibilidades de éxito), satisfacción con el sueldo, con las promociones, con el reconocimiento, con los beneficios, con el jefe, con los colegas de trabajo, con las condiciones de trabajo, y la satisfacción con la organización y con la dirección. (4) Estas nueve dimensiones se encuentran intrínsecas y son aplicables a todo tipo de trabajo, por lo que es necesario que sean considerados y evaluados constantemente por los jefes para impulsar la productividad de la empresa.

En un estudio titulado “Evaluación de la satisfacción laboral en un grupo de enfermeras de cuatro ciudades del Ecuador en el mes de enero de 2020” se obtuvo como conclusión que los factores relacionados a la satisfacción laboral con menor puntaje eran los relacionados al ambiente de trabajo, autopercepción del desempeño laboral, relación con el inmediato superior y la relación con los compañeros de trabajo. Estos aspectos deben ser considerados de importancia ya que influyen de manera negativa en el ambiente laboral (5)

La Teoría de la Motivación Humana de las Necesidades de Abraham Maslow, señala que la persona necesita satisfacer una serie de necesidades que van desde las fisiológicas hasta la más compleja, siendo la necesidad máxima, la autorrealización. En cuanto a esta última necesidad, la persona siempre orientará sus decisiones a desarrollarse profesionalmente y que lo que realiza vaya acorde con sus intereses y metas.

Así también se resalta y presta importancia a las relaciones interpersonales, las cuales serán necesarias y deben ser efectivas, ya que ello conlleva a un buen clima laboral, motivando a la persona a ser exitosa y buscar superarse (6). Todos estos buenos sentimientos traerán como resultado que el trabajador brinde calidad de servicio de acuerdo con lo que realiza, sobre todo el personal de enfermería perioperatorio quien cumple un papel muy importante dentro del equipo multidisciplinario, por lo que su satisfacción o insatisfacción laboral influirá en su desempeño durante la cirugía.

En un estudio titulado “Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico en la Clínica Centenario Peruano Japonesa 2016”, se obtuvo como conclusión, que la satisfacción laboral de enfermería era de media a baja, en relación con beneficios laborales, remuneración y relaciones interpersonales. Cabe indicar que la labor de la enfermera es fundamental en la atención de salud a la población, donde las condiciones de trabajo y equipo de apoyo son indispensables para la entrega segura de servicios de calidad, de ahí se deriva la importancia de incrementar la satisfacción laboral del profesional de enfermería.

La enfermera de Centro Quirúrgico tiene un trabajo arduo, intenso y tiene que lidiar con las situaciones que puedan presentarse durante su turno de trabajo, y si a ello, se le adiciona que no se cuenta con las condiciones laborales adecuadas, la carga laboral será mayor y podría influir de manera perjudicial para la calidad de cuidados brindados que necesita el paciente quirúrgico. De ello resalta la importancia de que el personal de enfermería del área quirúrgica se mantenga satisfecho y mejore su desempeño laboral, ya que ello repercutirá en el bienestar del mismo profesional y, por lo tanto, en la calidad de servicio que se brinde al paciente.

Al conversar con las enfermeras del centro quirúrgico, se desprenden opiniones del tipo: “Estoy cansada”, “A veces almuerzo tarde”, “Algunos días las cirugías son una tras otra”, “Falta personal”, es por ello que, ante esta

situación se generan interrogantes como: ¿Se siente satisfecha la enfermera con la labor que realiza?, ¿El ambiente laboral influye en la atención que brinda la enfermera?, ¿La enfermera se encuentra sobrecargada de actividades?

### ***Formulación del problema***

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico en la clínica Sanna-San Borja en el año 2021?

## **1.2. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION**

En la actualidad, evaluar y conocer la satisfacción laboral del profesional de enfermería debe ser primordial porque de ello depende que puedan tener un gran desempeño, sentirse satisfechos en el trabajo que realizan, realizar sus actividades con eficiencia y efectividad pudiendo así responder a las exigencias que se proponen en su trabajo.

La justificación práctica se basa en la ley del trabajo de la Enfermera N°27669, capítulo 3, artículo 9, el cual menciona que la enfermera tiene derecho a contar con un ambiente de trabajo sano y seguro para su salud física, mental e integridad personal; además de contar con los recursos materiales y equipamiento necesario y adecuados para cumplir sus funciones de manera segura y eficaz que le permitan brindar servicios de calidad (7), por lo que se valora la importancia de estos factores para conseguir que la enfermera pueda realizar su labor de manera eficaz y brindar cuidado de calidad.

De la investigación se obtendrá información sobre diversos factores que afectan la satisfacción laboral del profesional de enfermería. Los datos serán entregados a la jefa de servicio de Centro Quirúrgico para que puedan ser

estudiados y, en caso sean necesarias, dar la posibilidad de tomar medidas correctivas acertadas para lograr un mayor nivel de satisfacción laboral con el equipo de enfermeras y se sientan a gusto al trabajar en su centro laboral.

La justificación ética se sustenta en que este trabajo será usado para proponer mejoras en base a los resultados obtenidos. La participación será de manera voluntaria y no afectará la integridad de los participantes.

### **1.3. FORMULACION DE OBJETIVOS**

#### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

1. Determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico en la clínica Sanna-San Borja en el año 2021

#### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Identificar el nivel de satisfacción laboral en la dimensión significación de la tarea para el profesional de enfermería de centro quirúrgico
2. Identificar el nivel de satisfacción laboral en la dimensión condiciones de trabajo para el profesional de enfermería de centro quirúrgico
3. Identificar el nivel satisfacción laboral en la dimensión de reconocimiento personal y/o social para el profesional de enfermería de centro quirúrgico
4. Identificar el nivel de satisfacción laboral en la dimensión beneficios económicos para el profesional de enfermería de centro quirúrgico

### **1.4. FACTIBILIDAD Y VIABILIDAD DEL ESTUDIO**

Se cuenta con el permiso y apoyo del departamento de Enfermería de la clínica Sanna y la disponibilidad de la población a estudiar.

Asimismo, se dispone del tiempo y los recursos económicos necesarios para ejecutar la investigación.



Se tendrá que contar con tiempo de espera por parte de la autora para aplicar el instrumento, buscando el momento adecuado y/o horas de descanso, para no interrumpir con las labores.

En general no se cuenta con limitaciones ya que los resultados pueden ser generalizables a la población en estudio o poblaciones con características similares.

## CAPITULO II

### BASES TEORICAS Y METODOLOGICAS

#### 2.1. MARCO TEORICO

##### 2.1.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

###### **Ámbito Internacional**

Fernández, Laura; et al, en Argentina, realizaron un estudio titulado **“Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería en un hospital privado de alta complejidad”** el año 2019, con el objetivo de conocer el grado motivación y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad de la provincia de Buenos Aires, Argentina. Fue un estudio cuantitativo, observacional de corte transversal. Se usó como instrumento dos cuestionarios para medir motivación y satisfacción laboral que fueron aplicados a 226 profesionales de enfermería de planta de los servicios internación adulto y emergencias adultos del Universitario Austral (HUA).

Se obtuvo como conclusión:

“El nivel de satisfacción encontrado es medio con tendencia a alto, definido como el resultado de la suma de dos factores: factores de motivación o intrínsecos y factores de higiene o extrínsecos. Las dimensiones con menor puntaje fueron el desarrollo personal y desempeño de tareas; mientras que los beneficios laborales y/o remunerativos proporcionaron los puntajes más bajos” (8)

Plascencia Campos, Ana; et al., en México, realizaron un estudio titulado **“Satisfacción laboral del personal de enfermería de una institución**

**pública**” en el año 2016, cuyo objetivo fue establecer los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores de enfermería de acuerdo con características sociolaborales en un hospital público de Jalisco. Fue un estudio de tipo observacional, descriptivo y transversal. La población fue de 100 enfermeros, se usó la técnica de encuesta.

Se obtuvo como conclusión:

“La satisfacción por el trabajo en este grupo profesional fue de 86 % en grado medio para las dimensiones motivación y satisfacción, mientras que para la dimensión de jerarquía o estatus obtuvo el grado alto en el 50 % de los trabajadores” (9)

Rodríguez-Alonso, Andrea; Gómez-Fernández, Patricia; Del Valle, Ricardo, en España, realizaron un estudio titulado **“Satisfacción laboral en los equipos de atención primaria en un área sanitaria de Asturias”** en el año 2017, cuyo objetivo fue valorar nivel de satisfacción laboral de los profesionales que trabajan en Atención Primaria en un Área de Asturias y los factores asociados. Fue un estudio descriptivo transversal aplicado a Profesionales de todas las categorías (sanitarias y no sanitarias). Se utilizó como instrumento el cuestionario validado Font-Roja AP.

Se obtuvo como conclusiones:

“En relación con las dimensiones valoradas en el cuestionario Font-Roja podemos observar que las dimensiones peor valoradas son “Tensión en el trabajo”, “Promoción profesional” y “Presión del trabajo”, dimensiones que en gran medida coincidieron con lo encontrado en estudios previos”

“Las dimensiones que han alcanzado una puntuación más alta en el grado de satisfacción han sido la “satisfacción por el trabajo” y la “relación interpersonal con los compañeros” (10).

## Ámbito Nacional

Pinto Salazar Lucía; Portugal Concha Elizabeth, en Arequipa, realizaron un estudio titulado **“Factores del ejercicio Profesional relacionados a la satisfacción laboral de las enfermeras en Centro Quirúrgico del HRHD”** en el año 2016, cuyo objetivo fue determinar la relación entre los factores del ejercicio profesional y la satisfacción laboral de las enfermeras. Esta investigación fue de tipo descriptivo con un diseño correlacional de corte transversal. La población estuvo conformada por 50 enfermeras que laboraban en el área quirúrgico del HRHD. Se usó técnica un cuestionario,

Las autoras llegaron a las siguiente conclusión:

“Con relación a la satisfacción laboral global la mayoría de las enfermeras presentaron mediana satisfacción, con respecto a las dimensiones: políticas administrativas, relaciones sociales y relación con la autoridad presentaron mediana satisfacción laboral en mayor porcentaje, en comparación con las demás dimensiones, condiciones de trabajo, beneficios laborales y remunerativos y desempeño de funciones quienes también obtuvieron mediana satisfacción, pero en menor porcentaje de la población”. (11)

López Díaz de Cabrera, Alicia Margarita, realizó un estudio titulado **“Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal de salud de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Trujillo”** en el año 2016, cuyo objetivo fue determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de salud de Centro Quirúrgico. Esta investigación fue descriptiva de tipo cuantitativo, la población de 51 trabajadores de salud entre médicos, enfermeras y técnicos de enfermería. Se usó como instrumento el cuestionario Font Roja sobre satisfacción laboral

Se obtuvo como conclusión que:

“El 78.4 por ciento del personal de salud tienen un nivel de satisfacción laboral medio; y el 3.9 por ciento del personal de salud tiene un nivel de satisfacción laboral alto, esto de una población de 51 personas”. (12)

Delgado Vargas Sandra, en Lima, realizó un estudio titulado “**Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico en la Clínica Centenario Peruano Japonesa**” en el año 2016, cuyo objetivo fue determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería de centro Quirúrgico. Este fue un estudio cuantitativo con una población de 35 personas entre licencias y técnicas de enfermería. Se usó una encuesta con una escala tipo Likert.

Se obtuvo como resultado:

“El nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería, en su mayor porcentaje es de media a baja, referido a que se sienten insatisfechas con lo que ganan; consideran que el llevarse bien con la enfermera jefe beneficia la calidad del trabajo y sienten que dan más de lo que reciben de la institución”.

“Respecto a la satisfacción laboral en la dimensión condiciones físicas y/o confort la mayoría presentan un nivel media y alta refiriendo que tienen comodidades para el desempeño de sus labores diarias y en que el ambiente físico donde trabajan es confortable, y un mínimo porcentaje bajo expresan que la comodidad que ofrece el ambiente de trabajo es inigualable”.  
(13)

Vicente Huamán, Víctor Hugo, en Lima, realizó un estudio titulado “**Factores psicosociales asociados a la satisfacción laboral del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico de la Clínica Limatambo**” en el año 2018. Fue un estudio de tipo descriptivo de corte transversal. La población

estuvo constituida por 33 profesionales de enfermería entre licenciadas y técnicas. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento se aplicó un cuestionario, del cual se obtuvo como conclusiones:

“En cuanto a la satisfacción laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico de la clínica Limatambo. san Isidro-2017, fue baja (45.5%) indicando que algunas condiciones no son las más adecuadas para el bienestar del empleado”. (14)

## **2.1.2. BASE TEORICA CONCEPTUAL**

### **2.1.2.1. Definición de Satisfacción laboral**

La satisfacción laboral cuenta con múltiples definiciones, sin embargo, la más aplicable a la mayoría de los contextos la define como la actitud que una persona demuestra hacia las actividades diarias que realiza en su espacio laboral (15).

Esta actitud está influenciada por una serie de factores como la interacción con los colegas y jefes superiores, el cumplimiento de los reglamentos y políticas organizacionales, la evaluación constante a través de estándares de desempeño, las condiciones de trabajo y otros factores que influyen en el trabajador al momento de referir su nivel de satisfacción laboral que se reflejará en la calidad de trabajo y en el desarrollo de las actividades propias del colaborador.

Weinert enfatiza la gran importancia que tienen los aspectos psicológicos del trabajador, considerando tanto sus reacciones afectivas como cognitivas ya que influirán positiva o negativamente en la actitud y desempeño durante la jornada laboral.

Locke (1976), define la satisfacción laboral como el estado emocional positivo y placentero que es producto de la percepción subjetiva de las experiencias

laborales de la persona (16). Con esta definición es posible contrastar los ideales y expectativas que tiene el trabajador con lo que realmente encuentra en su ámbito laboral.

Maslow (2006) nos menciona que toda persona posee una serie de necesidades, deseos y objetivos que inician desde las más básicas como las necesidades fisiológicas (respiración, alimentación, descanso, sexo, mantenimiento de la salud) hasta otras de mayor complejidad como la autorrealización y desarrollo personal, estando estrechamente relacionadas con el ser humano y el desarrollo de su creatividad, moralidad y resolución de problemas que aplican tanto a la vida diaria como en el rol laboral.

Herzberg menciona que la satisfacción laboral es influenciada y medida al calificar y valorar dos tipos de factores: los factores de motivación (intrínsecos) y los factores de higiene (extrínsecos). Según su teoría, los factores intrínsecos están relacionados con las condiciones del ambiente físico de trabajo, el beneficio económico obtenido y las políticas de empresa donde el trabajador desempeña sus funciones. De esta manera, la suma de estos factores influirá de manera positiva o negativa en el desarrollo y productividad del trabajo. Por otro lado, se considera que los factores extrínsecos sólo evitan la insatisfacción. (18)

Diego y Olivar (2001) señalan que la satisfacción laboral es el resultado del contraste entre las demandas y expectativas que tiene la organización con respecto a las expectativas y objetivos personales que busca satisfacer cada trabajador. De esta definición se concluye que es necesaria la existencia de una relación recíproca entre los trabajadores y la organización a la cual pertenecen, puesto que, cuando el trabajador alcance y satisfaga sus aspiraciones personales a través de los medios brindados por su empleador, éste responderá con un alto nivel de compromiso, esmero, dedicación y calidad de trabajo, lo cual será congruente con los objetivos y metas organizacionales. (19)

Por otra parte, Wright y Davis (2003) analizaron la influencia directa que tiene en el sector público el ambiente de trabajo con respecto al nivel de satisfacción laboral de los trabajadores. De este estudio se obtuvo que los empleados del sector público, en criterios específicos sobre condiciones físicas de trabajo, tienden a presentar menor satisfacción laboral en comparación a los trabajadores del sector privado.

Además, los autores refieren que el ambiente de trabajo está compuesto por dos elementos que serán influyentes en el colaborador para la valoración de su satisfacción laboral: Las características y el contexto del trabajo. La primera considera la influencia que tienen las actividades diarias que tiene que desarrollar el trabajador con respecto a su crecimiento y desarrollo profesional. El contexto refiere a los beneficios y recompensas brindadas por la institución a sus trabajadores con respecto a su capacitación, actualización de conocimientos y desarrollo profesional constante. (20)

#### **2.1.2.2. Teorías que explican la satisfacción laboral**

##### **A. Modelo de dos factores de Herzberg**

Conocida también como Teoría de la Motivación-Higiene. Dentro de esta teoría se consideran una serie de factores influyentes en la satisfacción laboral que se clasifican en dos grandes grupos mencionados a continuación:

- 1. Factores intrínsecos o motivacionales**, éstos factores hacen referencia a la satisfacción con respecto a las características propias del trabajo tales como el cargo, las funciones, el desarrollo de las actividades y tareas propias que el trabajador debe realizar. Estos son: Logro, reconocimiento, independencia laboral, responsabilidad y promoción.



Desarrollar estos factores contribuirá a mejorar el nivel de satisfacción del trabajador y el aumento progresivo de su productividad. Así mismo, la empresa debe brindar el reconocimiento a la responsabilidad y buen desempeño de los colaboradores, ya que esto genera sentimientos de realización personal y desarrollo profesional que toda persona busca alcanzar en su profesión.

- **Logro y autorrealización:** se refiere cuando el trabajador siente que se le da relevancia e importancia al trabajo que realiza, de manera que en éste se incremente un sentimiento de logro.
- **Reconocimiento:** cuando la empresa valora y reconoce a un trabajador que resalta por los resultados de su trabajo, reforzándole así su buen desempeño.
- **Trabajo estimulante:** el trabajador reconoce y valora su profesión, pero para que se desarrolle plenamente necesita contar con las condiciones adecuadas en su ambiente laboral.
- **Responsabilidad:** ésta se genera cuando el trabajador no es controlado todo el tiempo por sus superiores, generando así la autoconfianza para poder desarrollar su trabajo y lidiar en caso se presenten situaciones difíciles.

**2. Factores extrínsecos o higiénicos,** hacen referencia a las condiciones físicas y ambientales del trabajo. Se dividen en la naturaleza del trabajo, el salario, el entorno físico, las políticas de empresa, la seguridad en el trabajo y las relaciones interpersonales. Esos factores son considerados por el autor como preventivos para evitar la insatisfacción, pero no influirán de manera directa en el comportamiento de los trabajadores.  
(21)

- **Condiciones físicas:** hace referencia a las instalaciones del lugar de trabajo las cuales deben ser seguras y mantenerse en condiciones higiénicas; además de contar con todos los insumos

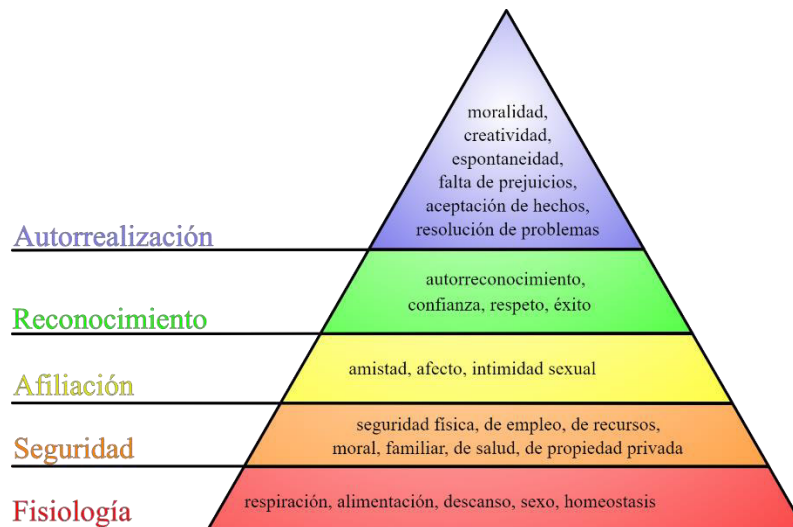
básicos para el desarrollo de las actividades del trabajador. Estas están relacionadas a iluminación, distribución física del ambiente, ventilación, higiene, temperatura y ruido.

- **Salario:** este es uno de los primeros factores considerados por el trabajador para poder satisfacer sus necesidades económicas.
- **Seguridad laboral:** este factor hace referencia a las políticas establecidas y con las que cuenta la empresa en relación con seguridad y normas.
- **Factores sociales:** referente a las relaciones interpersonales que tiene el trabajador con sus compañeros de trabajo y superiores, las cuales deben basarse en armonía, empatía y respeto, ya que estos influyen de manera directa en el desempeño de los trabajadores.
- **Beneficios adicionales:** cuando los trabajadores cuentan con acceso a los planes ofrecidos por la empresa tales como servicios de salud, seguros y sistema y oficinas de ayuda social.

## **B. Teoría de las necesidades de Maslow**

Es mencionada ampliamente cuando nos referimos a satisfacción porque se encuentra relacionada directamente con las necesidades de la persona, las cuales se encuentran jerarquizadas y divididas en 5 rangos según su importancia. Una vez que la persona queda satisfecha con un nivel de necesidades siempre se direccionará hacia el nivel superior.

Estas necesidades se dividen en:



Como se puede observar, en la pirámide de Maslow tenemos:

- ✓ Necesidades fisiológicas referidas a hambre, sed, sueño. Son aquellas necesidades básicas que contribuyen al equilibrio del estado corporal.
- ✓ Necesidades de seguridad que la persona tiene en todos los ámbitos donde se desarrolla, incluyendo en su centro laboral.
- ✓ Necesidades de afiliación, es decir, que la persona desarrolle y alcance el sentimiento de pertenencia al grupo para que pueda compartir con los demás sus experiencias y vivencias.
- ✓ Necesidades de reconocimiento y estima, son aquellas que ayudan a construir y mantener la propia identidad. La persona busca alcanzar el reconocimiento social, sobre todo en el ámbito laboral y buscará con esfuerzo el desarrollo constante, reafirmando así su autoconfianza.
- ✓ Necesidades de autorrealización, pertenecen al nivel máximo de la pirámide donde la persona busca crecer y desarrollarse para alcanzar su máximo potencial, de tal manera que encuentra una justificación para explotar sus propias facultades, capacidad, aptitudes y fortalezas en el desarrollo de sus actividades laborales.

Esta teoría guarda estrecha relación con la satisfacción laboral debido a que las necesidades relacionadas a ésta se encuentran en los niveles más altos

de la pirámide, motivo por el cual la satisfacción laboral es un factor de máxima importancia en la vida de la persona, por lo tanto siempre será una constante aspiración del trabajador. Si esta necesidad es cubierta, el impacto positivo será directo en la empresa debido a que se dispondrá con un equipo de trabajadores que brinden máxima calidad en los servicios prestados. (21)

### **C. Teoría de la discrepancia (Locke 1976)**

Locke menciona que, la satisfacción laboral se alcanza al evaluar los resultados de los valores laborales que cada trabajador adquiere mediante el desarrollo de sus actividades diarias. Dichos valores podrán ser variables ya que dependen de las necesidades individuales. Se presenta tres elementos que contribuyen a esclarecer la discrepancia:

- ✓ La satisfacción con las dimensiones del trabajo, que incluye una evaluación afectiva de las características propias e inherentes al trabajo.
- ✓ Descripción de las dimensiones, son aquellas que se obtienen de las experiencias propias que el trabajador adquiere durante el desarrollo de sus labores.
- ✓ Relevancia de las dimensiones, la cual varía de acuerdo con la importancia y evaluación personal que cada trabajador realiza de las dimensiones. (21)

Como se observa, esta teoría se sustenta en la importancia y valor que cada trabajador le confiere a las diferentes dimensiones propias del trabajo. Mientras menor sea la discrepancia entre las expectativas y demandas del trabajador con respecto a lo que encuentra en su ambiente laboral, mayor será el nivel de satisfacción laboral que presente.

### **2.1.2.3. Tipos de satisfacción laboral**

Se establecen dos tipos o niveles de satisfacción laboral:

#### **2.1.2.2.1. Satisfacción general**

Es el indicador promedio que resulta de lo que siente el trabajador frente a las distintas facetas o dimensiones del trabajo.

#### **2.1.2.2.2. Satisfacción por facetas**

Es el mayor o menor grado de satisfacción que resulta de la evaluación de aspectos específicos y/o dimensiones del trabajo tales como: reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, supervisión recibida, relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo y políticas de la empresa. La satisfacción laboral está relacionada al clima organizacional de la empresa y se verá reflejada en el desempeño laboral del colaborador.

El nivel de satisfacción laboral es distinto de un grupo a otro y se encuentra relacionado con las diferentes variables y factores que los influyen. Es así como pueden agregarse variables como la edad, el nivel ocupacional y el tamaño de la empresa, ya que al evaluarlas se encuentra una relación entre estos factores y diversos comportamientos asociados con la insatisfacción.

Robbins señala que el nivel de satisfacción en el trabajo es mayor en empresas pequeñas debido a que en organizaciones grandes hay una tendencia en agobiar al personal, además de limitar los procesos de apoyo y disminuir la cercanía personal, amistad y trabajo de equipo que si se da en grupos pequeños. (22)

#### **2.1.2.4 Factores generales que influyen en la satisfacción laboral**

Las características que influyen en la percepción de los trabajadores con respecto a las condiciones laborales y que determinarán su satisfacción son:

(15)

- Satisfacción con la retribución salarial y extra salarial, de tal manera que el trabajador considere que ésta es justa y acorde a la labor que desempeña.
- Satisfacción con el ambiente de trabajo, referida a las relaciones interpersonales con los compañeros y superiores, considerando la comunicación, el apoyo y la amistad existente entre ellos.
- Satisfacción con la estabilidad en el empleo.
- Satisfacción con las condiciones de trabajo referentes al ambiente físico y al espacio en el lugar de trabajo. Aspectos como la limpieza, ruido, temperatura y los horarios de trabajo propuestos por la empresa.
- Satisfacción con la disponibilidad de feedback y el reconocimiento recibido por parte de la empresa por el desarrollo de las tareas, y desempeño en habilidades técnicas. Se incluye de igual forma la satisfacción con las políticas y estilos de liderazgo que dirige la empresa, siendo el mejor valorado el liderazgo participativo en el cual el trabajador aporta en la toma de decisiones brindando sugerencias sobre algunos procedimientos y tareas.
- Satisfacción con las oportunidades de ascenso y promoción consecuente al empeño que el trabajador muestre en el desarrollo de sus actividades, proceso en el cual debe existir continua valoración y reconocimiento al trabajo del colaborador por parte de la empresa.
- Satisfacción con los valores y estrategias de la empresa relacionadas a la gestión del cambio, el respeto y brindar al trabajador la sensación de pertenencia a una organización cooperativa. (23)

#### **2.1.2.5. Importancia de la satisfacción laboral**

La importancia de la satisfacción en el trabajo ha sido reconocida y valorada como un integrante principal por parte del compromiso organizacional, ya que disponer de trabajadores satisfechos y motivados se verá reflejado en el éxito empresarial. Por el contrario, si los colaboradores no se sienten satisfechos ni identificados con la organización, será imposible alcanzar niveles de calidad competitivos en el producto o servicio brindado (23).

Núñez (2010) establece que el impacto que tiene la satisfacción laboral puede influenciar de manera positiva o negativa en la productividad, provocando incluso ausentismo y rotación laboral:

- Satisfacción y productividad. Un colaborador que presenta satisfacción laboral alta es un colaborador productivo ya que presenta una clara tendencia a ser más eficiente, lo que trae como resultado mayor productividad de la empresa.

- Satisfacción y ausentismo. Existe una estrecha relación entre la satisfacción laboral y el porcentaje de ausentismo en la organización cuando el trabajador no se siente satisfecho o contento con su lugar de trabajo.

- Satisfacción y rotación. A pesar que existen varios determinantes para la rotación de personal, la satisfacción laboral es uno de los principales influyentes ya que si un trabajador se siente insatisfecho de manera continua podría llegar a romper el lazo laboral existente. (17)

#### **2.1.2.6. *Influencia de la satisfacción laboral en enfermería***

La satisfacción laboral incide directamente en el ambiente general de una organización, generando un clima de armonía y estabilidad psicológica que son de gran importancia en las jornadas diarias del profesional de enfermería.

Como ha sido mencionado antes, la satisfacción laboral hace referencia a un conjunto de sentimientos favorables o desfavorables que los trabajadores perciben de su trabajo. (24)

El profesional de enfermería es considerado como un grupo valioso e importante que existe en las instituciones de salud, por lo tanto es necesario que se mantenga un ambiente de trabajo acorde a las necesidades y expectativas que tiene el profesional de enfermería para que experimente un sentimiento de felicidad, satisfacción y pertenencia a una determinada institución de salud.

Cada profesional debe ser remunerado e incentivado continuamente por sus jefes de acuerdo con la calidad de trabajo desarrollado, motivando así a la enfermera a mejorar y reforzar su calidad profesional en los distintos procedimientos que realiza en su actividad diaria, brindando así al paciente una experiencia agradable y de calidad.

La institución de salud debe procurar que sus trabajadores reconozcan en ella el lugar ideal donde pueda desarrollarse profesionalmente de manera que, según Maslow, logre alcanzar la autorrealización mediante su desarrollo profesional y obtener resultados personales positivos como el aumento de su autoestima y confianza, garantizando así un trabajo humanizado y de calidad (25)

Para la enfermera, sobre todo en el área de Centro Quirúrgico, es relevante considerar el clima laboral y el ambiente físico de trabajo con sus diversos factores determinantes, ya que estos influirán directamente en la calidad de servicios y cuidados brindados al paciente. (26)

### **2.1.3. DEFINICION OPERACIONAL DE TÉRMINOS**

- ❖ **Satisfacción laboral:** Es la respuesta positiva o placentera expresada por el personal de Enfermería producto de su percepción en cuanto a las condiciones ambientales, relaciones interpersonales y satisfacción personal.
  
- ❖ **Nivel de satisfacción laboral:** Es el puntaje obtenido en base a la respuesta expresada por el personal de Enfermería producto de su percepción en las dimensiones de condiciones ambientales, relaciones interpersonales y satisfacción personal.
  
- ❖ **Personal de Enfermería:** Enfermeras (os) que trabajan en el área de Centro Quirúrgico en la Clínica Sanna en el año 2021.



- ❖ **Centro Quirúrgico:** Área especializada donde se efectúan procedimientos quirúrgicos de manera eficaz y en condiciones de máxima bioseguridad.

#### **2.1.4. OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE**

La variable de estudio se presenta en la matriz de operacionalización de la variable (Anexo A), en la cual se describe tanto la definición conceptual como su definición operacional, considerándose 4 dimensiones: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos con sus respectivos indicadores; dichas dimensiones serán medidas para darle un valor final de alto, medio o bajo.

## **2.2 DISEÑO METODOLÓGICO**

### **2.2.1. TIPO O ENFOQUE DE INVESTIGACION**

El presente estudio corresponde a un tipo de investigación descriptivo de corte transversal ya que la investigación se da en un tiempo determinado.

Presenta un enfoque cuantitativo debido a que la variable de estudio será medida a través de datos obtenidos en una escala numérica.

Es de nivel aplicativo porque los resultados obtenidos servirán de apoyo y guía para generar medidas correctivas e implementarlas para mejorar las condiciones laborales del equipo de enfermería quirúrgica.

Es un estudio descriptivo porque la información obtenida permitirá demostrar una realidad.

### **2.2.2. POBLACION**

La población estuvo conformada por los profesionales de enfermería de Centro Quirúrgico que laboran en la Clínica Sanna San Borja.

La selección de la muestra se realizó a través del muestreo no probabilístico por conveniencia.

### **2.2.3. CRITERIOS DE INCLUSION**

- ✓ Profesionales de Enfermería que laboran en la Clínica Sanna San Borja
- ✓ Que den su consentimiento informado para participar en el estudio.
- ✓ Que se encuentren presentes durante la aplicación del instrumento.

### **2.2.4 CRITERIOS DE EXCLUSION**

- ✓ Profesional de enfermería que no acepte participar en el estudio.
- ✓ Profesional de enfermería que se encuentre de vacaciones y/o descanso médico.

### 2.2.5. TECNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

Para la recolección de datos se usó un instrumento titulado “Escala de Opiniones SL-SPC”, (Palma, 2005), el cual permitió determinar el nivel de la satisfacción laboral del profesional de enfermería en base a la teoría elegida para este estudio.

El cuestionario consta de dos partes, la primera donde se consigna datos generales y la segunda, donde se encuentran 27 premisas positivas y negativas agrupados en las dimensiones: (a) Significación de la Tarea, (b) Condiciones de Trabajo, (c) Reconocimiento Personal y/o Social, y (d) Beneficios Económicos. Estas premisas tomarán un puntaje de 1 a 5 en la escala de Likert de acuerdo con la percepción del profesional de enfermería.

Para cada dimensión a evaluar se distribuyó las premisas:

	Ítems
Significación de la Tarea	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 26
Condiciones de Trabajo	1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23 y 27
Reconocimiento Personal y/o Social	6, 11, 13, 19 y 24
Beneficios Económicos	2, 5, 9, 10 y 16

La satisfacción laboral se midió en 3 niveles:

Nivel Alto: 103 o más pts

Nivel Medio: 89-102 pts

Nivel Bajo: 88 o menos pts

### 2.2.6. PLAN DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LOS DATOS

Antes de iniciar la recolección de datos, se coordinó con la jefa de enfermeras y se solicitó la autorización a través de una solicitud dirigido al director médico de la clínica Sanna San Borja para obtener las facilidades para la aplicación

del instrumento. Luego de ello se coordinó con la jefa de enfermeras y la enfermera jefe de Centro Quirúrgico para ejecutar la aplicación del instrumento.

La recolección de los datos se realizó en un periodo de 5 semanas durante los turnos diurnos de las enfermeras del área de Centro Quirúrgico. Se elaboró un formato del instrumento en Google Forms y se coordinó con la secretaria encargada de Centro Quirúrgico para que dicho formato sea compartido con el profesional de enfermería para desarrollar el cuestionario cuyo tiempo estimado era de aproximadamente 10 a 15 minutos. Previamente se pedirá el consentimiento informado de las participantes y al culminar se revisará el llenado completo del cuestionario.

Los datos obtenidos fueron procesados en Microsoft Excel 2010 y se elaboró una tabla de códigos y matriz, que ayudaron para la presentación de resultados mediante gráficos para su posterior análisis e interpretación.

Para medir la variable, se asignó un valor numérico 1-5 a cada enunciado, dependiendo si éste era positivo o negativo:

	Ítems
Positivo	1, 3, 4, 7, 8, 9, 14, 15, 16, 18, 20, 21, 22, 23, 25, 26 y 27
Negativo	2, 5, 6, 10, 11, 12, 13, 17, 19 y 24

	Total Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Total Desacuerdo
<b>Positivo</b>	5	4	3	2	1
<b>Negativo</b>	1	2	3	4	5

Se categorizará en:

Satisfacción Laboral alta: 103 o más puntos

Satisfacción Laboral medio: 89-192 puntos.

Satisfacción Laboral baja: 88 o menos puntos.

### **2.2.7. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD**

El instrumento que se aplicó en el presente estudio, según Palma, fue sometido a validez de constructo, además de realizarse una prueba piloto a trabajadores de Lima Metropolitana, aplicando el método de consistencia para los coeficientes Alfa de Cronbach y Guttman.

### **2.2.8. CONSIDERACIONES ÉTICAS**

El presente estudio tiene como única finalidad obtener información actualizada sobre una situación particular y proponer mejoras, por esta razón se considera el principio ético de no maleficencia, ya que no se divulgará los nombres de los profesionales que participen en el estudio.

Para cumplir con el principio de autonomía, se les informará a las enfermeras profesionales sobre la investigación que se llevará a cabo, el propósito de ésta y la metodología aplicada. Se obtendrá su aprobación mediante el consentimiento informado y podrá retirarse en el momento que desee.

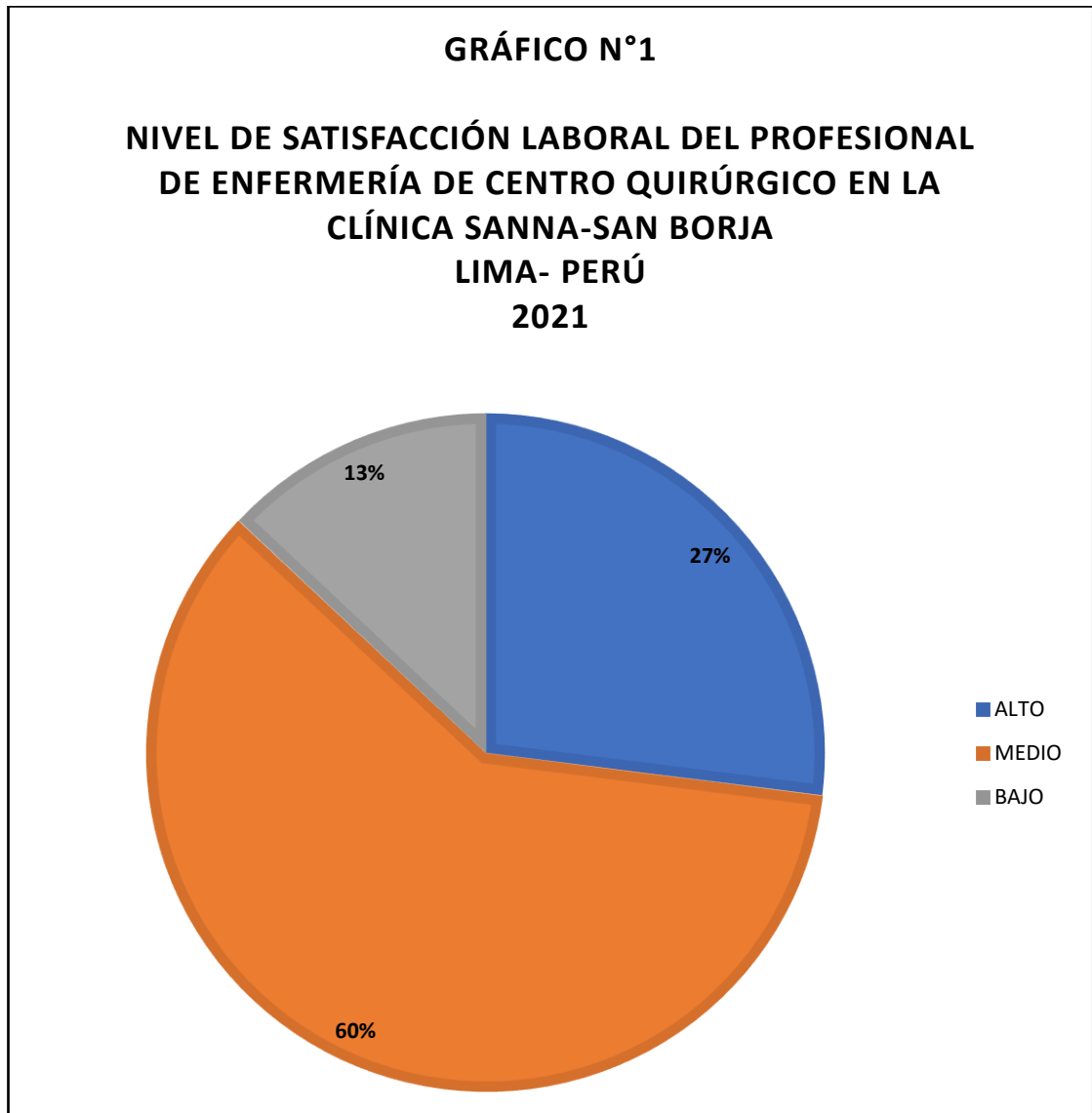
Todo el profesional de enfermería será tratado con igualdad y responsabilidad, respetando sus opiniones y decisiones sin atentar contra su integridad.

El principio de beneficencia se reflejará en que se dará a conocer los resultados obtenidos del proceso de investigación, los cuales quedarán en manos de la enfermera jefe de Centro Quirúrgico para propuestas de mejoras.



### CAPITULO III

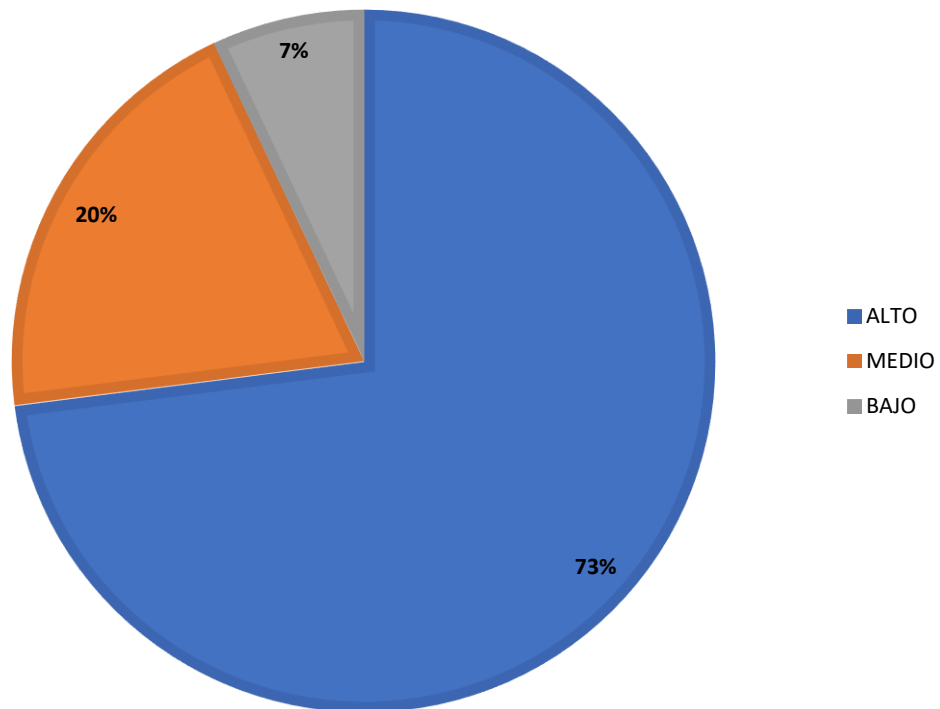
## RESULTADOS Y DISCUSIÓN



En el gráfico 1 se presenta el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico de la clínica Sanna San Borja, en el cual se observa que del total de encuestados 30 (100%), 18 (60%) presentan una satisfacción laboral medio, mientras que 8 (27%) presentaron un nivel alto de satisfacción laboral y 4 (13%) presentó un nivel de satisfacción bajo.

## GRAFICO N°2

### NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN LA DIMENSIÓN SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA PARA EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRÚRGICO DE LA CLÍNICA SANNA SAN BORJA LIMA-PERÚ 2021

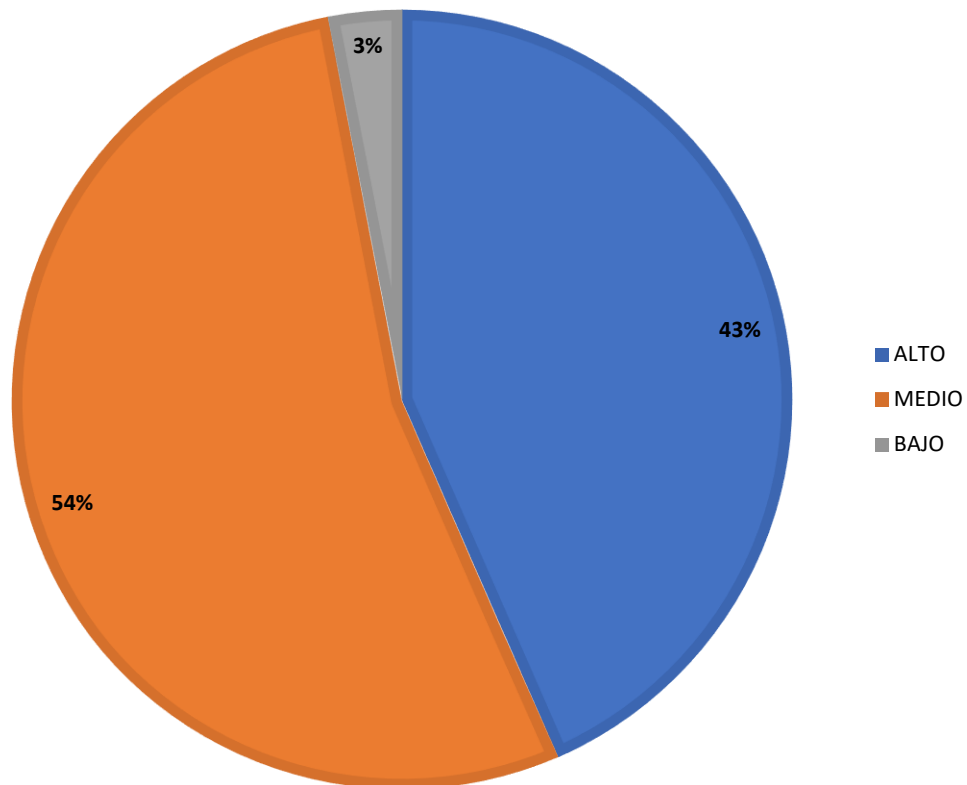


En el gráfico 2 se presenta el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en la dimensión significación de la tarea, en el cual se observa que de un total de 30 (100%) profesionales encuestadas, se obtuvo que 22 (73%) presentaron un nivel alto de satisfacción, mientras que 6 (20%) que presentaron un nivel medio de satisfacción en esta dimensión.



### GRÁFICO N°3

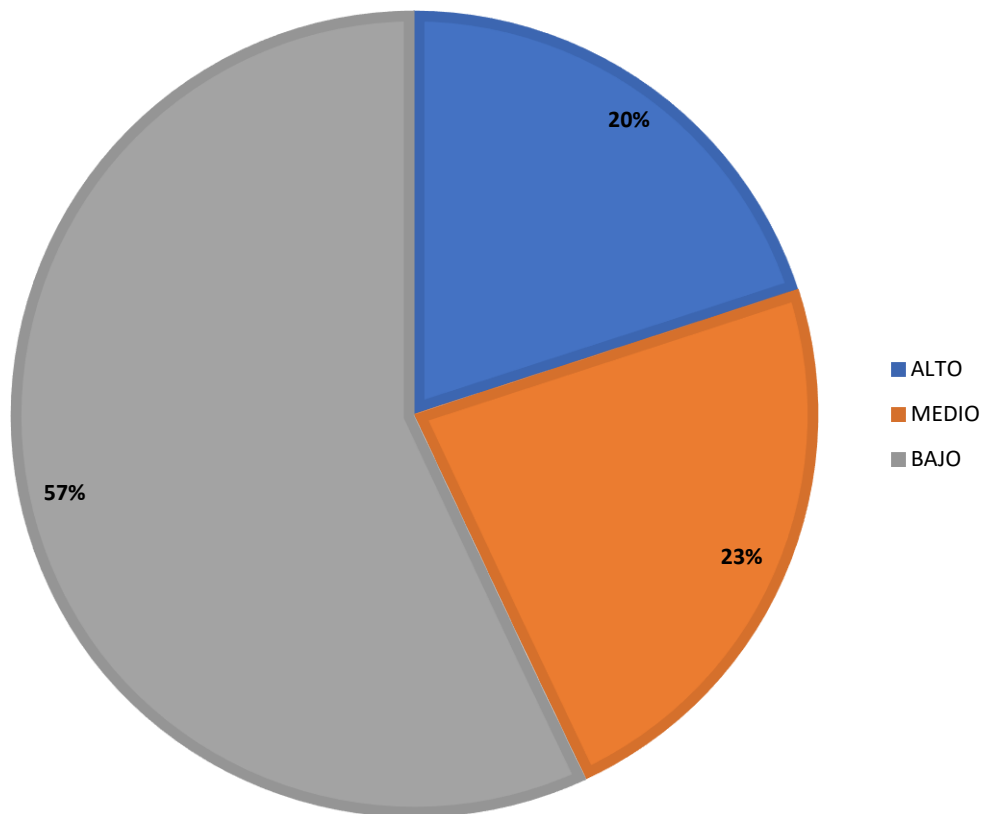
#### NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN LA DIMENSIÓN CONDICIONES DE TRABAJO PARA EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRÚRGICO DE LA CLÍNICA SANNA SAN BORJA LIMA-PERÚ 2021



En el gráfico 3 se presenta el nivel de satisfacción laboral en la dimensión condiciones de trabajo, se observa que del total del profesional de enfermería encuestado 30 (100%), 17 (54%) presentaron un nivel medio de satisfacción; 13 (43%) nivel alto y solo 1 (3%) presentó un nivel bajo en esta dimensión.

#### GRÁFICO N°4

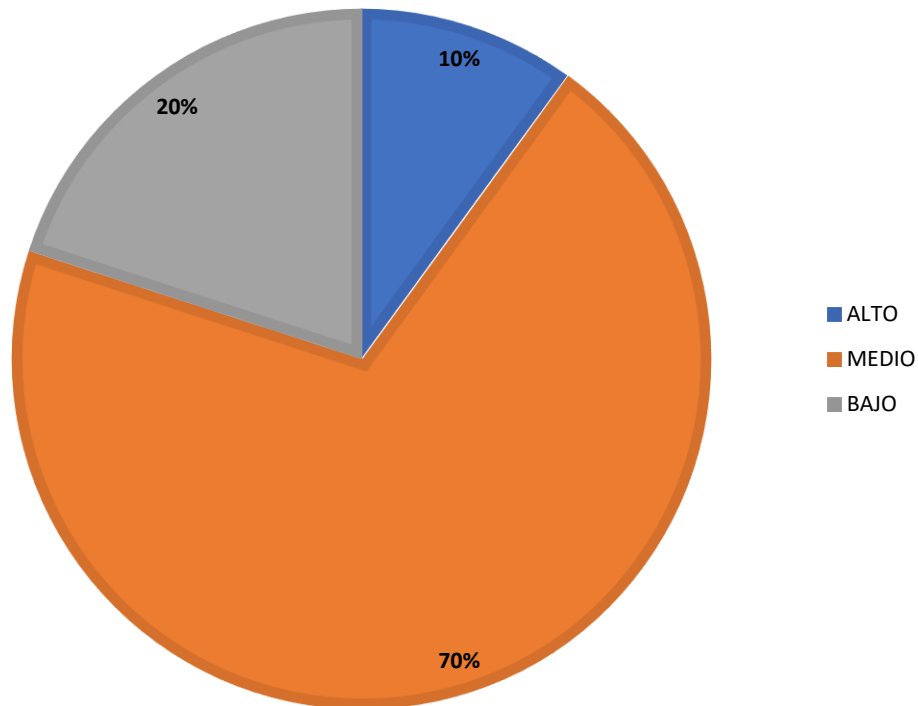
### NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN LA DIMENSIÓN RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL PARA EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRÚRGICO DE CENTRO QUIRÚRGICO DE LA CLÍNICA SANNA SAN BORJA LIMA-PERÚ 2021



En el gráfico 4 se presenta el nivel de satisfacción laboral en la dimensión de reconocimiento personal y/o social, en el cual se observa que del total de encuestados 30 (100%), 17 (57%) presentaron nivel bajo con respecto a esta dimensión; mientras que un menor número 7 (23%) presentaron un nivel de satisfacción medio seguido de 6 (20%) quienes presentaron nivel alto de satisfacción.

### GRÁFICO 5

#### NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN LA DIMENSIÓN BENEFICIOS ECONÓMICOS PARA EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRÚRGICO DE CENTRO QUIRÚRGICO DE LA CLÍNICA SANNA SAN BORJA LIMA-PERÚ 2021



En el gráfico 5 se presenta el nivel de satisfacción laboral en la dimensión beneficios económicos, en el cual se obtuvo que del total del profesional encuestado 30 (100%), una mayoría de 21 (70%) presenta una satisfacción medio, seguido de 6 (20%) quienes se encuentran con un nivel bajo respecto a esta dimensión.

## **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

En el presente estudio se obtuvo que el 100% de profesionales de enfermería son mujeres con edades entre 29 y 61 años. De este universo de profesionales se obtuvo que en su mayoría, el nivel de satisfacción laboral fue medio, seguido de un porcentaje menor que mostró presentar un nivel alto.

Similar resultado se obtuvo en un estudio realizado el año 2016 por Alicia López sobre “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal de salud de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Trujillo”, el cual concluye que el 78% del personal de salud tenía un nivel de satisfacción laboral medio.

En el año 2019, se realizó una investigación en Argentina titulado “Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad” y resolvió que la satisfacción del profesional de enfermería se encontraba en un nivel medio con tendencia a alto, por lo que se deduce que no existe mayores diferencias en cuanto a satisfacción laboral se refiere y esto podría estar limitando la productividad y calidad del servicio prestado por el profesional.

La teoría de Herzberg nos reafirma la importancia del nivel de satisfacción del trabajador en su ambiente laboral, el cual tiene estrecha relación con la motivación, debido a que influirá en el rendimiento ofrecido por el profesional. Se sabe que la satisfacción laboral está influenciada por una serie de factores relacionados con sobrecarga laboral, seguridad en el trabajo, relaciones interpersonales entre el equipo de trabajo entre otros.

En el presente estudio se identificó la satisfacción laboral del profesional de enfermería en 4 dimensiones. La primera dimensión, “Significación de la tarea”, hace referencia a uno de los factores motivacionales o intrínsecos relacionados a las tareas y actividades que realiza la enfermera en centro quirúrgico, lo cual reflejaría la importancia y valor que la enfermera da a su profesión y su labor diaria. En este punto se obtuvo que el 73% de las enfermeras de centro quirúrgico se encuentran en un nivel de satisfacción alto, seguido del 20% que presenta una satisfacción medio.

En cuanto a la segunda dimensión, “Condiciones de trabajo”, la cual refiere al factor de higiene o extrínseco, que incluye el ambiente físico donde la enfermera desarrolla su trabajo diario. En este punto se obtuvo que 54% del profesional de enfermería presenta una satisfacción medio.

Similares resultados se obtuvieron en una investigación realizada por Sandra Delgado en el año 2016 sobre “Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico en la Clínica Centenario Peruano Japonesa” la mayoría de la población se encontraba en un nivel medio-alto en relación con las comodidades para el desarrollo de sus labores diarias.

Tomando como referencia el artículo 9 del capítulo 3 de la “Ley de Trabajo de la Enfermera”, esta dimensión es especialmente importante porque el ambiente donde se desarrolla la cirugía y los materiales necesarios para llevarla a cabo influye directamente en el éxito de la intervención quirúrgica.

La tercera dimensión, “Reconocimiento Personal Y/o Social”, es un factor motivacional o intrínseco, el cual refiere a valorarse uno mismo como profesional capacitado y ser valorado por el personal que supervisa la labor de la enfermera reconociendo sus fortalezas y la importancia en las funciones que desempeña. Esta dimensión permite al profesional de enfermería desarrollar sus labores con mayor motivación y confianza, ya que su labor es reconocida y valorada.

A pesar de la importancia de este factor, en el presente estudio se obtuvo que la mayoría de las enfermeras (57%) se presentaron un nivel bajo de satisfacción en esta dimensión y que una minoría (23%) tiene una satisfacción medio.

Es importante que las empresas de salud valoren el trabajo de la enfermera, ya que es la única profesional capacitada y preparada académicamente con una amplia gama de conocimientos necesarios para la correcta ejecución de sus funciones, garantizando así un trabajo de calidad y teniendo como base principios profesionales, éticos y humanos.

Según el “Protocolo de Actuación y Atención del equipo de Enfermería al Paciente en el Proceso Quirúrgico Intraoperatorio” (España), la enfermera de

Centro quirúrgico tiene una ardua y compleja labor durante el proceso quirúrgico, ya que será la encargada de garantizar en todo momento la asepsia y seguridad del paciente, además de coordinar con el equipo quirúrgico y demás todo lo que será necesario durante la cirugía. La relación de la enfermera con los demás integrantes del equipo de salud es primordial para realizar un proceso quirúrgico eficaz, de calidad y exitoso.

En esta dimensión la enfermera jefe o supervisora tiene un papel muy importante ya que con su capacidad de liderazgo debe saber motivar y valorar a su equipo de trabajo para obtener siempre los mejores resultados posibles.

La cuarta dimensión, "Beneficios Económicos", obtuvo que la mayoría del profesional de enfermería (70%) presentó una satisfacción medio y un menor porcentaje (20%) presentó un nivel bajo. Este resultado es similar en varios estudios en los cuales la retribución económica es la peor valorada, siendo este factor una constante que siempre resalta e influye directamente en la insatisfacción del profesional de enfermería.

Es importante considerar el riesgo de una reducción en la calidad de atención que brindan los trabajadores que no se encuentran satisfechos económicamente y por ende no utilizan su máxima capacidad y fortalezas por el beneficio de la empresa a la que representa.

Las empresas privadas de salud deberían considerar en la remuneración económica al profesional de enfermería la carga y riesgos que demanda ejercer la profesión, ya que usualmente el salario es menor con respecto a las instituciones públicas.

## CAPITULO IV

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 4.1 CONCLUSIONES

1. La satisfacción laboral del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico en la Clínica Sanna San Borja se encuentra en un nivel medio, lo cual debería mejorarse para contar con mayor compromiso y productividad por parte de las enfermeras.
2. El personal de enfermería de Centro Quirúrgico presentó un nivel de satisfacción alto con respecto a la dimensión “Significación de la Tarea”, lo que demuestra que la enfermera está satisfecha con su esfuerzo en la realización de su trabajo.
3. Con respecto a la dimensión condiciones de trabajo y beneficios económicos, el profesional de enfermería de Centro Quirúrgico presentó un nivel medio de satisfacción, lo que podría limitar el desarrollo de sus actividades.
4. La dimensión menos valorada fue la de reconocimiento personal y/o social, encontrándose que el profesional de enfermería de Centro Quirúrgico presentó un nivel bajo con respecto a dicha dimensión, lo que podría influir en la desmotivación de la enfermera.
5. De las 4 dimensiones evaluadas, la dimensión mejor valorada y que obtuvo un nivel de satisfacción alto fue la de significación de la tarea; mientras que la dimensión menos valorada fue la de reconocimiento personal, con un nivel de satisfacción bajo.

## **4.2 RECOMENDACIONES**

- Es necesario que se propongan estrategias para incentivar el reconocimiento del trabajo del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico y así se asegure la continuidad en la calidad de atención, asimismo se deben implementar estrategias para incentivar a la enfermera para que se sienta identificada y motivada para colaborar con los lineamientos y objetivos de su centro laboral.
  
- Realizar investigaciones similares que aborden los demás factores que influyen en la satisfacción laboral del profesional de enfermería
  
- Que se realicen investigaciones similares en los distintos servicios de la clínica Sanna San Borja



## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. ADECCO. (2018). Felicidad en el trabajo. 2020, de Asociación de Especialistas en prevención y Salud Laboral Sitio web: <https://www.eoi.es/blogs/alfredo-fernandez-lorenzo/files/2016/03/ADECCO-Encuesta-sobre-Felicidad-en-el-Trabajo.pdf>
2. Gamboa, E.. (2010). Satisfacción Laboral: Descripción teórica de sus determinantes. 2020, de Revista PsicologíaCientifica.com Sitio web: <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-descripcion-teorica-de-sus-determinantes>
3. Hannoun, G.. (2011). Satisfacción Laboral. 2020, de Universidad Nacional de Cuyo Sitio web: [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/4875/hannouncetrabajoedeinvestigacion.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajoedeinvestigacion.pdf)
4. Arévalo, Rodonaldo. (2015). Factores asociados a la satisfacción en el trabajo de los directores de las instituciones educativas secundarias particulares del Distrito de Castilla – Piura. 2020, de Repositorio Institucional PIRHUA Sitio web: [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3187/MAE\\_ED\\_UC\\_138.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3187/MAE_ED_UC_138.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
5. García Benito A, González Diego R, Vargas del Hoyo R, González Hernando S, García Martínez M, Bailo Castilla P. La satisfacción laboral de los profesionales como pieza clave en la calidad asistencial. Metas Enferm feb 2020; 23(1):7-16. Sitio web: <https://doi.org/10.35667/MetasEnf.2019.23.1003081531>
6. Campos Doria CA., Díaz-Ramírez O.. (2003). Motivación Humana. 2020, de Universidad Nacional Autónoma de México Sitio web: <http://psiquiatria.facmed.unam.mx/docs/ism/unidad2.2.pdf>
7. Ley N.27669. Ley del trabajo de la enfermera. Colegios de enfermos del Perú, Lima, Perú, 2002.
8. Laura, M; et al. Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad. 2019. En: Nure Investigación. 16(N°103). Sitio web: <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/1722>

9. Plascencia, A. et al. Satisfacción laboral del personal de Enfermería de una Institución pública de Jalisco, México. Revista Cubana de Salud y Trabajo 2016; 17(2): 42-6. Sitio web: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=69053>
10. Rodriguez, A; Gómez, P; Dios del Valle, R. Estudio de la satisfacción laboral en los equipos de atención primaria en un área sanitaria de Asturias. Revista electrónica trimestral de Enfermería N°47. Vol.16. PP.369-399. Julio 2017. Sitio web: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1695-61412017000300369](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1695-61412017000300369)
11. Pinto, L; Portugal, E. factores del ejercicio profesional relacionados a la satisfacción laboral de las enfermeras. Centro Quirúrgico del H.R.H.D. Arequipa 2016. Sitio web: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/1804>
12. López Díaz, A. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal de salud de Centro Quirúrgico – Hospital Regional Docente De Trujillo”. 2018. Sitio web: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11780>
13. Delgado, S. “Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico en la Clínica Centenario Peruano Japonesa 2016”. Sitio web: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/6456>
14. Vicente, V. “Factores psicosociales asociados a la satisfacción laboral del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico de la Clínica Limatambo”. 2017. Sitio web: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/4170>
15. Hannoun, G.. (2011). Satisfacción Laboral. 2020, de Universidad Nacional de Cuyo Sitio web: [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf)
16. Caballero Rodríguez, Katia (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado, 6(1-2),1-10.[fecha de

Consulta 20 de Enero de 2021]. ISSN: 1138-414X. Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=567/56751267012>

17. Anleu, O.. (2018). Estrés y satisfacción laboral. 2020, de Universidad Rafael Landívar Sitio web:  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Anleu-Osmar.pdf>
18. Asenjo Fenoy, A., De Dios Chacón, M. & Banqueri López, M.. (2012). Cualificación y satisfacción laboral: Un estudio sobre los empleos para los que hemos sido formados previamente. 2020, de Universidad de Granada Sitio web:  
<http://www.ugr.es/~miguelgr/ReiDoCrea-Vol.1-Art.2-Fenoy-Dios-Banqueri.pdf>.
19. Ramírez Pérez, Mauricio, & Lee Maturana, Sau-Lyn. (2011). Síndrome de Burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción laboral. Polis (Santiago), 10(30), 431-446.  
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682011000300020>
20. Wright, B. y Davis, B. (2003). Job Satisfaction in the Public Sector: The Role of the Work Environment. The American Review of Public Administration, 33, pp. 70-90  
[https://www.psicologiaincientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/#:~:text=Andresen%2C%20Domsch%20y%20Cascorbi%20\(2007,\(1986%20en%20Morillo%3Bp](https://www.psicologiaincientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/#:~:text=Andresen%2C%20Domsch%20y%20Cascorbi%20(2007,(1986%20en%20Morillo%3Bp).
21. Ruiz, C. "Nivel de satisfacción laboral en empresa públicas y privadas de la ciudad de Chillán". Chile. 2009. Sitio web:  
<http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/775/1/Ruiz%20Segura%2C%20Carol%20Marlenne.pdf>
22. Fuentes, S.. (2012). Satisfacción Laboral y su influencia en la productividad. 2020, de Universidad Rafael Landívar Sitio web:  
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
23. Gargallo, A.. (2008). La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas. 2020, de AEDEM Sitio web:  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2774951.pdf>
24. Timilsina K, Xiao L, Belan I. Satisfacción laboral de las enfermeras formadas en el extranjero que trabajan en hospitales australianos. Revista oficial del Consejo Internacional de Enfermeras. 2015 Marzo; 62(1).

25. Davis K, Newstrom J. Comportamiento humano en el trabajo México: Mc Graw Hill.; 1999.
26. Contreras I, Víctor, Reynaldos G, Katiuska, & Cardona A, Lisbeth Carolina. (2015). Job climate, work environment and job satisfaction: challenge for nursing. Revista Cubana de Enfermería, 31(1) Recuperado en 20 de enero de 2021, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192015000100007&lng=es&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192015000100007&lng=es&tlng=en).

# **ANEXOS**

## INDICE DE ANEXOS

ANEXO A	Operacionalización de la variable
ANEXO B	Matriz de consistencia del instrumento
ANEXO C	Instrumento de recolección de datos
ANEXO D	Consentimiento Informado
ANEXO E	Tabla de Códigos
ANEXO F	Tabla Matriz de Datos
ANEXO G	Edad de los profesionales de enfermería de Centro Quirúrgico de la Clínica Sanna San Borja
ANEXO H	Sexo de los profesionales de enfermería de Centro Quirúrgico de la Clínica Sanna San Borja

**ANEXO A**  
**OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE**

<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICION CONCEPTUAL DE LA VARIABLE</b>	<b>DEFINICION OPERACIONAL DE LA VARIABLE</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PTJE.</b>	<b>CATEGORIA</b>
Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería de Centro Quirúrgico	La satisfacción laboral es la actitud positiva y el estado emocional placentero proveniente de la percepción subjetiva que el personal de enfermería tiene de su trabajo con relación a significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o	Es el puntaje obtenido en base a la respuesta expresada por el personal de Enfermería producto de su percepción en las dimensiones de significación de la tarea, condiciones de	1. Significación de la tarea	<p>*Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.</p> <p>*La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.</p> <p>*Me siento útil con la labor que realizo.</p> <p>*Me complacen los resultados de mi trabajo.</p> <p>*Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.</p> <p>*Me gusta el trabajo que realizo.</p>	1 - 5	<p>Alto: 103 o más</p> <p>Medio: 89-102</p> <p>Bajo: 88 o menos</p>

	social y beneficio económico.	trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficio económico, los cuales serán medidos por el instrumento Escala de la Satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo.		<p>*Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.</p> <p>*Me gusta la actividad que realizo.</p>		
			2. Condiciones de trabajo.	<p>*La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.</p> <p>*El ambiente donde trabajo es confortable.</p> <p>*Me disgusta mi horario.</p> <p>*Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.</p> <p>*La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.</p> <p>*El horario de trabajo me resulta incómodo.</p>		



				<p>*En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.</p> <p>*Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.</p> <p>*Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.</p>		
			3. Reconocimiento personal y/o social	<p>*Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".</p> <p>*Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.</p> <p>*Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.</p> <p>*Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.</p>		

				<p>*Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.</p>		
			<p>4. Beneficio económico</p>	<p>*Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo. *Me siento mal con lo que gano. *El sueldo que tengo es bastante aceptable. *La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando. *Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.</p>		

## ANEXO B

### MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL INSTRUMENTO

VARIABLE: NIVEL DE SATISFACCION LABORAL

PROBLEMA DE INVESTIGACION	OBJETIVO DE LA INVESTIGACION	VARIABLES	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	VARIABLES DE INVESTIGACION	METODO DE RECOLECCION DE DATOS
¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería de Centro Quirúrgico en la clínica Sanna San Borja en el año 2021?	Determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico en la clínica Sanna-San Borja en el año 2021	Nivel de satisfacción laboral	Para la recolección de datos se usará la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario “Escala de satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo” que tendrá como objetivo determinar el nivel de satisfacción laboral en cuanto a significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos para el personal del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico.
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<u>Dimensiones</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Significación de la tarea</li> <li>✓ Condiciones de trabajo</li> <li>✓ Reconocimiento personal y/o social</li> </ul>	
¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en la dimensión significación de la tarea para el profesional de enfermería de centro quirúrgico?	Identificar el nivel de satisfacción laboral en la dimensión significación de la tarea para el profesional de enfermería de centro quirúrgico		

<p>¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en la dimensión condiciones de trabajo para el profesional de enfermería de centro quirúrgico?</p>	<p>Identificar el nivel de satisfacción laboral en la dimensión condiciones de trabajo para el profesional de enfermería de centro quirúrgico</p>	<p>✓ Beneficios económicos</p>	<p>El cuestionario tendrá la siguiente estructura:</p> <p>1era parte: datos generales 2da parte: 27 premisas.</p>
<p>¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en la dimensión Reconocimiento personal y/o social para el profesional de enfermería de centro quirúrgico?</p>	<p>Identificar el nivel de satisfacción laboral en la dimensión de reconocimiento personal y/o social para el profesional de enfermería de centro quirúrgico</p>		
<p>¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en la dimensión beneficios económicos para el profesional de enfermería de centro quirúrgico?</p>	<p>Identificar el nivel de satisfacción laboral en la dimensión beneficios económicos para el profesional de enfermería de centro quirúrgico</p>		

**ANEXO C**  
**INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS**

**“ESCALA DE SATISFACCION LABORAL DE SONIA PALMA CARRILLO**  
**SL-SPC”**

**PRESENTACION**

Estimada (o) Licenciada (o)

El siguiente cuestionario es de carácter anónimo y tiene como objetivo determinar el nivel de satisfacción laboral en su trabajo actual, con la finalidad que se elaboren estrategias correctivas y así brindar una atención de calidad. Pido su colaboración respondiendo los enunciados con total veracidad.

**DATOS GENERALES**

1. **Nombre:**
2. **Edad:**
3. **Sexo:**
4. **Área de trabajo:**
5. **Cargo que ocupa:**

**INSTRUCCIONES**

A continuación, se presentan las siguientes premisas. Marque con una **X** de acuerdo con su experiencia laboral

TOTAL ACUERDO: TA

DE ACUERDO: A

INDECISO: I

EN DESACUERDO: D

TOTAL DESACUERDO: TD

	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5. Me siento mal con lo que gano.					
6. Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".					

7. Me siento útil con la labor que realizo.					
8. El ambiente donde trabajo es confortable.					
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10. La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.					
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12. Me disgusta mi horario.					
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.					
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18. Me complacen los resultados de mi trabajo.					
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.					
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22. Me gusta el trabajo que realizo.					
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26. Me gusta la actividad que realizo.					
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

¡¡Muchas Gracias por su colaboración!!

**ANEXO D**  
**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Habiendo leído el presente documento expreso mi voluntad para participar en el estudio titulado “Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico de la clínica Sanna San Borja. Lima, 2021”.

He sido informada sobre el propósito y los objetivos del estudio, por lo cual deposito mi plena confianza que la información obtenida del instrumento será exclusivamente para fines de la investigación, asegurándome la máxima confidencialidad.

Nombre:

DNI:

**COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD**

Estimada colega:

Como investigadora del presente estudio, me comprometo a guardar la máxima confidencialidad en cuanto a la información que se me brinde a través del instrumento, así mismo le aseguro que el resultado obtenido no le causará perjuicio alguno.

Atte.

María Huamanchumo Gutiérrez

## ANEXO E

### TABLA DE CÓDIGOS

#### DATOS GENERALES

EDAD	CODIGO
29-38 años	1
39-48 años	2
49-58 años	3
59-68 años	4

#### DATOS ESPECÍFICOS

##### Puntuación de Ítem Positivo o Negativo de la Escala SL-SPC

	Total acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Total desacuerdo
Positivo	5	4	3	2	1
Negativo	1	2	3	4	5

#### 1. DIMENSION: SIGNIFICACION DE LA TAREA

ITEM	PUNTUACION	VALOR
3	5	+
4	5	+
7	5	+
18	5	+
21	5	+
22	5	+
25	5	+
26	5	+



## 2. DIMENSION CONDICIONES DE TRABAJO

ITEM	PUNTUACION	VALOR
1	5	+
8	5	+
12	1	-
14	5	+
15	5	+
17	1	-
20	5	+
23	5	+
27	5	+

## 3. RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL

ITEM	PUNTUACION	VALOR
6	1	-
11	1	-
13	1	-
19	1	-
24	1	-

## 4. BENEFICIOS ECONÓMICOS

ITEM	PUNTUACION	VALOR
2	1	-
5	1	-
9	5	+
10	1	-
16	5	+

**ANEXO F**  
**TABLA MATRIZ DE DATOS**

FICHAS	DATO GENERAL	DATOS ESPECÍFICOS																												TOTAL			
	EDA	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	ST	CT	RPS	BE	
1	1	5	2	4	5	2	2	5	5	3	3	3	3	5	4	3	3	4	3	4	5	5	4	2	5	5	5	38	38	13	13		
2	1	4	1	4	4	4	4	5	4	3	2	3	3	5	5	3	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	33	34	18	12		
3	2	4	1	4	5	2	4	5	4	4	2	4	4	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	2	5	5	4	34	37	20	13		
4	1	4	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	32	32	10	14		
5	1	5	1	5	5	1	2	5	4	2	4	4	4	5	3	4	2	4	4	5	4	5	5	5	2	4	5	3	38	36	18	10	
6	1	4	1	4	5	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	33	33	13	12	
7	1	5	3	4	5	2	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	33	35	23	16	
8	1	4	1	4	5	2	3	5	4	4	2	3	3	3	5	4	4	3	5	3	4	5	5	4	3	5	5	5	39	36	15	13	
9	1	5	1	5	5	1	1	5	4	1	2	3	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	40	42	15	6		
10	1	4	1	4	5	5	3	2	4	2	3	2	5	5	1	2	2	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	32	33	18	13	
11	1	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	27	28	15	14	
12	1	4	1	4	5	2	4	5	5	4	2	5	4	5	4	5	2	5	5	5	4	5	5	4	2	5	5	5	39	40	21	11	
13	3	4	2	2	2	4	5	2	2	1	5	5	5	5	2	2	1	5	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	16	26	25	13	

14	2	5	5	4	5	1	2	5	4	4	2	3	2	5	2	4	3	3	4	4	4	5	5	4	2	5	5	4	38	32	16	15	
15	1	5	1	5	5	1	2	5	5	3	2	3	3	3	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	1	5	5	5	38	41	12	10	
16	1	4	2	4	4	2	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	32	35	17	13		
17	2	4	2	4	5	2	3	4	4	4	2	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	2	5	5	4	37	33	14	14	
18	4	4	2	4	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	38	37	20	14	
19	2	2	1	4	4	1	3	5	4	2	3	3	4	4	4	2	2	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	34	31	17	9	
20	4	5	3	4	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	36	45	25	17	
21	1	4	1	4	2	2	3	4	5	2	2	5	4	4	2	4	4	5	5	4	4	5	5	4	1	4	5	4	34	36	17	11	
22	1	5	1	4	2	2	3	5	4	3	3	4	5	4	5	5	2	4	5	5	4	5	4	4	2	4	5	3	34	39	18	11	
23	1	5	1	4	5	4	4	5	4	2	4	5	2	4	1	5	2	4	4	3	3	5	4	4	2	5	5	4	37	32	18	13	
24	1	3	2	5	4	2	2	5	4	4	2	3	4	3	2	4	1	3	3	3	2	5	4	3	3	5	4	3	35	28	14	11	
25	1	4	2	5	5	3	1	4	5	1	4	3	2	5	3	2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	33	34	17	14	
26	1	4	2	4	2	4	4	4	5	1	4	2	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	3	5	2	5	4	2	30	34	14	14	
27	1	5	1	5	4	2	4	4	4	2	2	4	5	4	4	4	2	4	4	2	5	4	4	4	2	4	2	2	31	37	16	9	
28	1	5	4	4	5	2	1	4	4	4	4	4	3	4	4	5	2	3	5	3	4	5	5	5	1	4	5	4	37	37	13	16	
29	1	3	2	5	2	1	2	5	5	3	4	5	2	5	3	4	3	5	5	4	2	3	4	4	2	4	4	5	32	33	18	13	
30	1	3	2	4	2	1	2	5	4	1	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	3	2	33	33	18	10

ST	Significación de la Tarea
CT	Condiciones de Trabajo
RPS	Reconocimiento personal y/o Social
BE	Beneficios Económicos

## ANEXO G

### EDAD DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRÚRGICO DE LA CLÍNICA SANNA SAN BORJA. LIMA-PERÚ 2021

TABLA 1

#### EDAD DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRÚRGICO DE LA CLÍNICA SANNA SAN BORJA.

LIMA-PERÚ

2021

CATEGORIA	EDAD	
	N	%
29 – 38	23	77
39 – 48	4	13
49 – 58	1	3
59 – 68	2	7
TOTAL	30	100

## ANEXO H

### SEXO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRÚRGICO DE LA CLÍNICA SANNA SAN BORJA. LIMA-PERÚ 2021

TABLA 2

### SEXO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRÚRGICO DE LA CLÍNICA SANNA SAN BORJA.

LIMA-PERÚ

2021

CATEGORIA	SEXO	
	N	%
MUJER	30	100
HOMBRE	0	0
TOTAL	30	100