

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

FACULTAD DE ENFERMERIA

UNIDAD DE POSTGRADO



TESIS

Satisfacción laboral del profesional de enfermería en época de pandemia
COVID 19 en Centro Quirúrgico del Hospital Las Mercedes de Chiclayo,
2021

PARA OPTENER EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL
“ÁREA DEL CUIDADO DE ENFERMERÍA- ESPECIALISTA EN CENTRO
QUIRÚRGICO”

Investigadora:

Lic. Enf. Ynoquio Garcia Claudia Lisseth

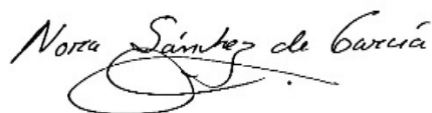
Asesora:

Dra. Tania Roberta Muro Carrasco

LAMBAYEQUE, PERU

2023

TESIS APROBADA POR LOS MIEMBROS DEL JURADO



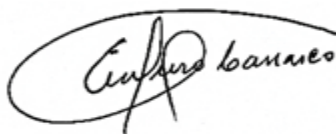
Mg. Nora Elisa Sánchez de García
Presidente



Mg. Viviana Hernández Domador
Secretaria



Mg. Dora Violeta Cieza Maldonado
Vocal



Dra. Tania Roberta Muro Carrasco
Asesora

CONSTANCIA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE TESIS

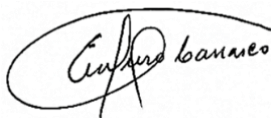
Yo, Tania Roberta Muro Carrasco, docente asesora de la Tesis titulada “Satisfacción laboral del profesional de enfermería en época de pandemia COVID 19 en Centro Quirúrgico del Hospital Las Mercedes de Chiclayo 2021”, cuya autora es la Lic. Enf. Claudia Lisseth Ynoquio García.

Declaro que la evaluación realizada por el programa informático Turnitin, ha emitido un porcentaje de similitud de **12%**, el cual puede ser verificado en el Resumen de Reporte automatizado de similitud que se acompaña.

Declaro que he analizado el reporte en mención, concluyendo que las similitudes evidenciadas no son motivo de plagio. Además, el informe cumple con el rigor de un trabajo científico y está elaborado de acuerdo con las normas institucionales

Se cumple con adjuntar el Recibo Digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Lambayeque, Enero 2024.



Dra. Tania Roberta Muro Carrasco
Asesora
ORCID 0000-0001-5844-7858
DNI 17403791



069

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE POSGRADO

Acreditada con Resolución 110-2018-SIWEACE/CDAffP



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA EL TÍTULO DE SEGUNDA
ESPECIALIDAD PROFESIONAL

Libro de Acta N° 04 Expediente N° 2110-2023-D-FE Folio N° 00069
Licenciada: Ynagrio Genuá Claudia Lisbeth en la
Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo - Lambayeque, a las 12:30pm
horas del día 26 de Diciembre del 2023, Los señores Miembros del Jurado designados
mediante Resolución N° 222-V-2021-D-FE.
PRESIDENTE: Mg. Nona Elisa Sánchez de Genuá
SECRETARIO: Mg. Viriana Hernández Ocamden
VOCAL: Mg. Dona Violeta Cieza Maldonado

Encargados de recepcionar y dictaminar la Tesis titulada:

"Satisfacción laboral del profesional de enfermería en época de pandemia
COVID 19 en Centro Quirúrgico del hospital Los Mercados de Chiclayo, 2021"

(a) Dra Tania Roberta Muro Camasca patrocinada por el profesor

Presentada por el (los) Licenciados (as):

Ynagrio Genuá Claudia Lisbeth

Para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional: "Área del Cuidado Enfermería-
Especialista en Centro Quirúrgico"

Sustentada la Tesis, formuladas las Preguntas por parte de los señores Miembros del
Jurado, dadas las respuestas y aclaraciones por el (los) sustentante (s) y el Patrocinador;
el Jurado, después de deliberar, declaró Aprobado, la tesis con el calificativo de;
19 (Muy Bueno) debiendo consignarse en los ejemplares del informe las
sugerencias hechas en la sustentación.

Terminado el acto se levantó la presente Acta y para mayor constancia filman los que en
ella intervinieron.

Nora Sindy de Guzmán
PRESIDENTE

[Signature]
VOCAL

[Signature]
SECRETARIO

Cirilo Domínguez
PATROCINADOR

Escaneado con CamScanner



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE ENFERMERÍA

Acreditada con Resolución N° 110-2017-SINEACE/CDAH-P

DECANATO

—

RESOLUCIÓN N° 532-2023-D-FE

Lambayeque, 22 de diciembre del 2023.

VISTO:

El oficio N° 508-V-2023-UI-FE, sobre reprogramación de fecha de sustentación de tesis de segunda especialidad, elaborada por la Licenciada: Ynoquio Garcia Claudia Liseth, egresada de la Segunda Especialidad "Área del Cuidado Enfermería - Especialista en Centro Quirúrgico" (Expediente N° 2110-2023-D-FE).

CONSIDERANDO:

Que, con Resolución N° 523-2023-D-FE, de fecha 15 de diciembre, se autoriza la sustentación de la Tesis titulada: "SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN ÉPOCA DE PANDEMIA COVID 19 EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL LAS MERCEDES DE CHICLAYO, 2021", elaborada por la Licenciada: *Ynoquio Garcia Claudia Liseth*, egresada de la Segunda Especialidad "Área del Cuidado Enfermería - Especialista en Centro Quirúrgico", el miércoles 20 de diciembre del 2023, a hora 01.00p.m., en la Sala de Lectura-FE;

Que, con oficio N° 508-V-2023-UI-FE, informa la reprogramación de la sustentación de tesis a solicitud de los miembros de jurado, para el martes 26 de diciembre del 2023 a hora 12.30p.m, precisando que el 20 de diciembre, no fue posible llevarse a cabo dicho acto académico debido a la ausencia de la Mg. Viviana Hernández Domador, por motivos personales; razón por la cual, solicita la emisión de la resolución respectiva;

Que, por lo expuesto deviene procedente emitir la presente resolución;

Por tanto, en uso de las atribuciones que le confiere al Decano, la Ley Universitaria N° 30220, el art. 34° del Estatuto de la Universidad;

SE RESUELVE:

1° REPROGRAMAR la sustentación de la Tesis titulada: "**SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN ÉPOCA DE PANDEMIA COVID 19 EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL LAS MERCEDES DE CHICLAYO, 2021**", elaborada por la Licenciada: *Ynoquio Garcia Claudia Liseth*, egresada de la Segunda Especialidad "Área del Cuidado Enfermería - Especialista en Centro Quirúrgico", el martes 26 de diciembre del 2023, a hora 12.30p.m., en la Sala de Lectura de la Facultad de Enfermería; por los motivos expuestos en la parte considerativa.

2° Dar a conocer la presente resolución a los miembros de jurado: Mg. Nora Elisa Sánchez de García (Presidenta), Mg. Viviana Hernández Domador (Secretaria), Mg. Dora Violeta Cieza Maldonado (Vocal) y Dra. Tania Roberta Muro Carrasco (Asesora), Unidad de Posgrado, Unidad de Investigación – FE, Administración, Comisión de Grados y Títulos-FE e Interesada.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE,



Dra. LUCIA ARANDA MORENO
Decana (e)

DEDICATORIA

A mi familia por brindarme su apoyo incondicional.

A mi hijo Matías Vela que es mi mayor motivación para seguir adelante y a mi padre en el Cielo Genaro Ynoquio porque gracias a sus enseñanzas y valores brindados soy una profesional y persona de bien.

Claudia Lisseth

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por prestarme la vida y guiar mis pasos día a día.

A mi madre y esposo, quienes me motivaron y ayudaron a lograr mis objetivos.

A mi asesora por brindarme su tiempo y paciencia, al guiarme para poder culminar mi
trabajo de investigación

Claudia Lisseth

RESUMEN

Objetivo: determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en época de pandemia COVID 19 en Centro Quirúrgico del Hospital Las Mercedes de Chiclayo, 2021. **Metodología;** cuantitativa, descriptiva simple, transversal, midió el nivel de satisfacción laboral en sus dimensiones condiciones físicas, laboral y/o remunerativos, políticas administrativas y sociales, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad. La muestra constituida por 15 profesionales de enfermería que laboran en la institución en estudio. Los datos se recolectaron por encuesta y la escala de satisfacción laboral, elaborado por Palma S. (SL- SPC), validada en el 2004 por juicio de expertos y siendo alta su confiabilidad con Alfa de Cronbach en .97 y de Split Half de Guttman de 90%. **Resultados:** se evidencia niveles muy altos y altos de satisfacción laboral en el 41% y 26 % respectivamente ; sin embargo, en la tercera parte de profesionales este es medio y bajo. En todas las dimensiones estudiadas 4 de las dimensiones evidenció alto nivel de satisfacción laboral, otras son medianamente satisfechas y a excepción de la dimensión beneficios laborales; donde el 68% de enfermeros mostró insatisfacción bajo y muy bajo, indicándonos descontento con salarios o beneficios remunerativos. **Concluyéndose** que, aunque algunos profesionales de enfermería presentan niveles aceptables de satisfacción laboral, existe una cantidad significativa que se encuentran insatisfechos laboralmente, recomendándose mejorar las condiciones laborales con la finalidad de cubrir esta brecha en beneficio de los profesionales del estudio y de las personas cuidadas.

Palabras clave: satisfacción laboral, insatisfacción, enfermería, dimensiones.

ABSTRACT

Objective: to determine the level of job satisfaction of the nursing professional in times of the COVID 19 pandemic in the Surgical Center of the Hospital las Mercedes de Chiclayo, 2021. **Methodology:** quantitative, simple, cross-sectional, measured the level of job satisfaction in its dimensions conditions physical, labor and/or remunerative, administrative and social policies, social relationships, personal development, task performance, relationship with authority. The sample constituted by 15 nursing professionals who work at Hospital las Mercedes. The data was collected through a survey and the job satisfaction scale, prepared by Palma S. (SL-SPC), validated in 2004 by expert judgment and its reliability being high with Cronbach's Alpha at .97 and Guttman's Split Half. with 90%. **Results:** These show very high levels of job satisfaction in the 41% of nursing professionals and in the 26% this is high; however, a third of professionals have a medium to low level of satisfaction. In all the dimensions studied, the majority showed a high level of job satisfaction, with the exception of the labor benefits dimension; where 37% of nurses showed dissatisfaction indicating discontent with salaries or remunerative benefits. It **was concluded** that, although some nursing professionals present acceptable levels of job satisfaction, there is a significant amount that is dissatisfied at work, recommending improving working conditions in order to cover this gap for the benefit of the study professionals and the people cared for.

Keywords: job satisfaction, dissatisfaction, nursing, dimensions.

INTRODUCCION

La satisfacción laboral es la actitud general de la persona hacia su trabajo, que es generada por factores, que afecta directamente al desempeño del trabajador y a la atención que brinda a las personas¹. Es básicamente un concepto globalizador el cual también se define, como la percepción que da como resultado un estado emocional del trabajador ², puede definirse como, el nivel de conformidad del personal de salud en su entorno de trabajo, esto bajo un conjunto de condiciones, las cuales resultan determinantes para la percepción y el estado emocional del trabajador, lo que trae como consecuencia una mejor adaptación y desarrollo dentro de su área de trabajo³. El nivel de satisfacción laboral será determinante para un mejor desenvolvimiento del personal de la salud en las diferentes áreas en las cuales se desempeñe.

En la satisfacción laboral se considera importante diversas dimensiones como: el ambiente y las condiciones de trabajo, el desarrollo del personal, incentivos remunerativos entre otras. Todo aquello donde, la persona habita la mayor parte de su vida en algún tipo de empleo y la naturaleza de la profesión que realiza determina su nivel económico y su seguridad emocional y felicidad.

La pandemia de COVID-19 fue una emergencia sanitaria en el mundo entero , donde la satisfacción laboral se ve afectada, por el cambio en los estilos de vida que se tuvieron que adoptar, el confinamiento en las casas, el trabajo remoto, y principalmente, el personal de salud también se vio afectado, convirtiéndose el profesional de enfermería, prioritario por todas las políticas y estrategias de gestión del sistema de salud de todos los países como Rusia, Japón, Canadá Reino Unido, Australia y Cuba por la importancia del rol que cumplen dentro del equipo de salud. ³

Estudios europeos demostraron que el personal de salud en un 80% está satisfechos, mientras que en países sudamericanos presentan un 45% de insatisfacción y un 25% de satisfacción laboral. Durante la pandemia el personal de enfermería fue revindicado, no solo porque se volvió escaso, sino porque se convirtió en el personal de contención primera línea, que tenía que hacer frente a esta emergencia sanitaria en todas las instituciones de salud, trayendo consigo presión, carga laboral, distorsión de horarios, falta de recursos materiales, de equipos, y también déficit de recursos financieros para hacer frente a la gran demanda de los pacientes

.....Según Dzau V- Kirsch D – Nasza T (3, p.513) “A nivel internacional la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), están constantemente evaluando la satisfacción laboral y la situación de cada país, con el propósito de tomar decisiones que optimicen la gestión de personas en los sistemas sanitarios. Del mismo modo, la prestación de servicios de enfermería es parte fundamental en la atención de salud a la población, donde las condiciones de trabajo, tanto de los profesionales de salud como de los equipos de apoyo (técnicos y auxiliares), son esenciales para la entrega segura de servicios de calidad. Se han descrito algunas deficiencias y diferencias a nivel de la satisfacción laboral, ambiente y clima laboral en Latinoamérica, entre las cuales las diversas condiciones del trabajo sanitarias en varios países pueden afectar la movilidad y rotación del personal”³.

Además, de acuerdo con lo ocurrido durante la pandemia de COVID-19, la cual ha expuesto, la debilidad de los sistemas de salud, así como la falta de profesionales de enfermería para hacer frente a la situación desde la primera línea de atención, ha causado insatisfacción laboral de estos profesionales frente a su labor.

Por lo antes mencionado Dzau V- Kirsch D et al (3, p.513) nos indica:

Para contener y mitigar la COVID-19, no solo es fundamental contar con profesionales de enfermería oportunos, equipos de protección individual idóneos y suficientes, acciones de formación continua, sino también condiciones laborales dignas, protocolos acordes a los estándares internacionales, y de esta manera los profesionales de enfermería tendrán la oportunidad de demostrar su potencial como autores del cuidado mediante acciones de educación y orientación, implementación de prácticas de autocuidado, fomentando la concientización y comunicación asertiva dirigida a la persona, la familia y la comunidad, pues el apoyo que el profesional de enfermería brinde en este escenario es fundamental para reducir las dificultades que presentan los servicios de salud, para favorecer las medidas de protección personal y la abogacía en beneficio del ser humano³.

Según Cassiani -Munar SB et al (4, p. 64) “A Nivel internacional la satisfacción laboral se enfoca en que el personal de enfermería representa la mayor población de empleados dentro de un hospital, por el número de tareas que realizan, llegan a sentirse insatisfechas por diferentes aspectos, entre ellos, la sobre carga de trabajo, debida a la escasez de personal o exceso en la demanda del servicio, la cual se manifiesta

principalmente en los hospitales públicos y como consecuencia, se tiene que las personas que desempeñan estas labores, muestran agotamiento físico y mental. Por otra parte, se presentan cambios de humor, o bien, las personas realizan las actividades de manera rutinaria.⁴

Asimismo, es importante que el trabajador se sienta satisfecho en su centro laboral, la esencia del cuidado de enfermería reside en brindar un óptimo servicio a las personas tanto en la salud como en la enfermedad, por lo cual la enfermera además de conocimientos debe poseer un equilibrio mental y físico.

Para el ámbito internacional en México, en dos instituciones de salud públicas, en el año 2017, se evidenció que en el personal de enfermería de 2 hospitales respecto a los factores intrínsecos y extrínsecos relacionados con la satisfacción laboral, nos mostró que factores conforman la satisfacción intrínseca: en el Hospital A, estuvieron satisfechos con su labor y con el respaldo a los propósitos y finalidades que desearon llegar, mientras que en el Hospital B, estuvieron satisfechos con la oportunidad de sobresalir y hacer lo que más le agrada en su servicio; y respecto a la satisfacción extrínseca: en el Hospital A, estuvieron satisfechos con la relación laboral con el hospital, con el entorno físico y con los servicios sindicales y en cuanto al Hospital B, estuvieron satisfechos con las remuneraciones, con la toma de algunas determinaciones, con la supervisión y con la formación y capacitación; de ahí que la motivación es la promotora de la conducta humana, siendo una parte fundamental en la vida personal, familiar y profesional, por lo que es primordial que en las instituciones públicas para brindar y resguardar los servicios de salud, el profesional de enfermería tenga actitudes positivas en el desempeño de sus funciones, que se encuentre motivado, para tener la satisfacción en el cumplimiento y desarrollo de los roles asignados.⁵

Por otro lado, los profesionales de salud, tanto internacional como nacional, de diversas áreas que laboran en instituciones de diversos rubros, afrontan situaciones de riesgo con respecto a la satisfacción laboral, que en algún momento de su desarrollo como trabajadores pueden haber experimentado o siguen experimentando, hechos que por lo cual, los hacen sentir insatisfechos laboralmente, a través de factores intrínsecos como extrínsecos.

Según- Smith A (5, p.10), nos dice que “. Los beneficios laborales y remunerativos, tienen una importancia significativa, en la satisfacción laboral, debido a que permite un equilibrio económico y mental en el profesional, reflejándose los mismos en las actividades a realizar dentro de una organización. De acuerdo a la población estudiada, la cual reflejo una insatisfacción laboral en relación con la dimensión beneficios laborales y remunerativos, es el profesional de enfermería que labora el centro quirúrgico del Hospital las Mercedes, el que nos evidencia que el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que realiza, es bajo”⁶.

Entonces al no obtener una solución inmediata, esto, se traducen en puntos negativos que al final comprometen las metas de la organización, y por ende se va agudizando las consecuencias como por el ejemplo el ausentismo laboral ⁷.

De acuerdo con Morales Castillo – GZ (7, p.17) “revela que, en los profesionales de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Docente Belén Lambayeque, en el 2019, el 31.58% de estos profesionales, evidencian mediana satisfacción con su labor, siendo los factores relacionados con la disconformidad, el factor motivador (intrínseco) en la promoción y ascenso en el 36.84 % y el factor higiénico (extrínseco) relacionado con las remuneraciones en el 42.10 %.”⁸

Estos sucesos muestran que el problema se presenta con frecuencia tanto en Perú como en Latinoamérica y no es ajena a nuestra realidad, la investigadora ha tenido la oportunidad de observar que en Centro Quirúrgico del Hospital Las Mercedes - Chiclayo, el profesional de enfermería, tiene expresiones que denotan insatisfacción laboral tales como: *“siempre me tocan las cirugías electivas, será porque soy contratada” “ es hora de salida y no viene a reemplazarme la colega del siguiente turno” “ me siento estresada hoy tuve cirugías electivas y además las de emergencia” “ lo que me pagan no compensa lo que hago”, “hoy tuve paciente de emergencia y entro a quirófano con prueba covid desactualizada”, “que miedo ahora con esta pandemia ya no se sabe quién está sano”, “ tengo miedo enfermarme y contagiar a mi familia...”*

Sumado a esto las largas jornadas laborales en cirugías de alta complejidad, el uso de epp, las cirugías de emergencia, no tener horario de salida del profesional contratado, debido al personal ausente , por ser personal de riesgo por pandemia, afectándose así, la organización de los equipos de trabajo y comunicación, generando malestar del profesional de enfermería en el desempeño de sus tareas, de otra manera el poco

reconocimiento a la labor que el profesional realiza por parte de la institución, bajas remuneraciones y pocas oportunidades de ascensos son dificultades que limitan el desarrollo personal y profesional. Frente a todo lo descrito se formula las siguientes interrogantes: ¿Cómo es la satisfacción laboral en el profesional de Enfermería? ¿Cuál es la satisfacción laboral en el profesional de Enfermería? ¿Cuáles son los factores que influyen en la satisfacción laboral?

Decidiendo investigar acerca de la satisfacción laboral del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico Hospital Las Mercedes - Chiclayo, 2021, teniendo como *objetivo general* determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en época de pandemia COVID 19 en Centro Quirúrgico del Hospital Las Mercedes de Chiclayo 2021, y teniendo como objetivos específicos: Identificar el nivel de satisfacción laboral en las dimensiones: condiciones físicas y ambientales, beneficios laborales y/o remunerativas, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad, en el profesional de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Las Mercedes de Chiclayo 2021.

La investigación se justifica pues el profesional de enfermería de centro quirúrgico está sometida a una serie de situaciones que debe controlar para encontrarse satisfecho y poder brindar un cuidado de calidad a las personas que se encuentran en estado de estrés debido a la cirugía que deben enfrentar, la cual pone en riesgo su supervivencia y calidad de vida además de enfrentar un ambiente desconocido, más aún en época de pandemia, pues el personal de salud no solo se ha visto con sobre carga de trabajo, sino también ha estado sumamente exigido, a cumplir no solo con los protocolos ya establecidos para la atención de pacientes, también a los instaurados por el marco de la pandemia por el COVID 19, esto desde el uso de equipos de protección personal, hasta llegar a tener la incertidumbre de en qué momento podría contagiarse y el temor frente a las consecuencias de esta enfermedad.

Es importante la investigación, porque puede contribuir en la planificación de estrategias y constantes mejoras para fortalecer los factores motivadores tanto intrínsecos como extrínsecos en los profesionales de enfermería a fin de garantizar un cuidado de calidad a los usuarios⁹, ya que por tratarse de personas cuidadoras, que ponen en riesgo su salud y que necesitan contar con los medios necesarios para satisfacer sus necesidades

y las de su familia, requieren que estas sean atendidas en su integralidad pues mientras más satisfechas se encuentre mejor cuidado brindará a las personas ¹⁰.

Por otra parte, es importante porque servirá como guía y aporte científico, con el mismo objeto de investigación, proporcionando los datos relevantes del nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico, permitiendo elaborar planes de mejora para lograr una satisfacción laboral y poder desempeñarse favorablemente en época de pandemia por COVID19.

Para una mejor comprensión, la investigación está organizada en la Introducción en la cual se describe la situación problemática, se presenta el problema de investigación, los objetivos y la justificación e importancia; Capítulo I: Diseño teórico donde se presentan los antecedentes de la investigación y la base teórica; el Capítulo II: Diseño metodológico tenemos la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, el método de procesamiento de estos y los principios éticos; en el Capítulo III: Resultados a través de gráficos, se presentan los datos obtenidos en respuesta al objetivo general y a los objetivos específicos. Finalmente, en el Capítulo IV: Discusión, se realiza el análisis de los resultados considerando la implicancia de éstos para la profesión y para las personas sujetos de estudio, confrontando con los antecedentes, la base teórica; emitiéndose las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos.

CAPITULO I: DISEÑO TEORICO

1. DISEÑO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de la investigación

En el ámbito internacional

Carrión N., et al¹¹, en el 2021, en Ecuador, en su investigación cuyo objetivo, fue identificar, los factores contribuyentes en el clima laboral, como la satisfacción laboral, esto durante el marco de la pandemia COVID 19, encontró como resultados que el 94% de trabajadores entre 22 a 35 años, manifestó tener un inadecuado clima laboral, concluyendo que la satisfacción laboral guarda relación con el clima laboral, además el riesgo de contagio fue uno de los factores más frecuentes que causa un mal clima laboral.

Calderón H.¹², en el año 2022, en España investigó con el objetivo de: determinar el grado de estrés y satisfacción laboral en enfermeras en época de pandemia por COVID 19, en el servicio de emergencias, encontró como resultados que el 47% de enfermeras presentaba niveles altos de estrés, 33% niveles medios. Niveles de satisfacción medios fueron encontrados en el 37% de las participantes, 33 % niveles bajos, y 30% niveles altos de satisfacción, llegando a la conclusión que, la relación entre el estrés y la satisfacción laboral es significativa.

En el ámbito nacional

García, N ¹³ en Trujillo en el 2021, en su investigación cuyo objetivo fue establecer la relación de las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el personal de enfermería, del cual se obtuvo niveles aceptables de satisfacción laboral en el 92% de enfermeras, obteniéndose niveles no aceptables en el 11% por presentar malas condiciones de trabajo, concluyendo, que existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras.

Marín J.¹⁴, en el año 2022, en Chiclayo, en su investigación, del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en un EESS, teniendo como su objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y el nivel de satisfacción del personal que labora en un EESS en época de pandemia, y obtuvo como resultados del 85.4% presenta un buen clima organizacional, lo que general niveles altos

de satisfacción laboral hasta en un 77% de la población estudiada, con lo que concluyeron que la satisfacción laboral está determinada por varios factores.

Carrión B, ¹⁵ (15, p. 107) en el año 2017, en Trujillo, en su investigación: Satisfacción laboral del enfermero del centro quirúrgico del Hospital Dos de Mayo en el año 2016. Su objetivo fue determinar la Satisfacción laboral del enfermero del centro quirúrgico del Hospital Dos de Mayo. Los resultados, la satisfacción laboral del enfermero de centro quirúrgico es de medio a bajo, del 100%, el 53% del personal de enfermería, sentían satisfacción media, el 26% bajo y 21% alto. De acuerdo con la dimensión condiciones físicas y/o material 53% medio, 24% bajo y 24% alto; en los beneficios laborales y remunerativos 71% y 26 alto y 3% bajo, en las políticas administrativas 68% medio, 18% bajo y 15% alto; en las relaciones sociales 71% y 24% bajo y 6% alto; en el desarrollo personal 68%, 21% alto y 12% bajo, en el desempeño de las tareas 65%, alto y 9% bajo, en la autoridad 65% y 21% alto y 15% bajo. Los ítems de satisfacción medio están referidos a que 47% manifiestan que el sueldo que recibe es bajo en relación a la labor que realizan, 44% sienten que reciben por parte de la institución un mal trato; bajo ya que 24% menciona que el horario de trabajo les resulta incómodo, 24% dicen que es grato cuando su jefa le consulta sobre el trabajo; y lo alto porque 29% se sienten complacidos con la labor que realizan. Manifestando que la satisfacción laboral del enfermero en centro quirúrgico es de medio a bajo referido a que el sueldo que reciben es menor en relación a la labor que realizan, sienten que reciben un mal trato por parte de la institución; seguido por un mínimo porcentaje significativo alto de personas que se sienten complacidas con la labor que realizan.

1.2. Bases Teóricas:

Teniendo como variable de estudio la *satisfacción laboral en el profesional de enfermería* abordaremos este tema para su mayor comprensión. La satisfacción laboral, es un mecanismo que influye en toda actividad de las personas, y un factor de apoyo que agranda los sentimientos de valor, importancia y superación personal. También se define como el estado emocional positivo o placentero con base en la percepción subjetiva de las experiencias laborales del propio trabajador de acuerdo con su actitud frente a su labor, así mismo, está basada en las creencias y valores que la persona realiza, de su propio trabajo por lo que se reconoce como un elemento imprescindible del proceso asistencial relacionado con la calidad de los servicios prestados ⁹.

La satisfacción es la sensación que una persona experimenta al lograr el equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, la cual está basada en las creencias y valores que él mismo desarrolla en su propio ambiente laboral y que son determinados por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que debería ser ¹³.

Por lo tanto, la satisfacción laboral, es un estado en cual la persona recepciona sus emociones, sentimientos, experiencias y como estos influyen, de manera positiva y negativa en su vida personal y profesional.

Existen unos factores que se relacionan, con la satisfacción laboral, el modelo de Herzberg señala que la satisfacción laboral, puede venir generada por los factores intrínsecos, es decir los factores motivadores, mientras que la insatisfacción laboral sería generada por los factores extrínsecos ¹⁶.

Por otro lado, presentamos las dimensiones de satisfacción laboral Según Palma S¹⁷, las cuales son:

Adecuación y condiciones favorables de trabajo, en la cual el ambiente laboral es importante para el empleado, permitiéndoles así, desarrollar sus actividades de una manera más libre.

Condiciones físicas y/o materiales: Se refiere a las condiciones de trabajo físicas como espacio, entorno, insumos, equipamiento, etc., elementos con los cuales el empleado realiza de manera óptima sus funciones laborales.

Beneficios laborales y remunerativos: Son los incentivos económicos, compensaciones, debido a que por medio de estos el empleado satisface sus necesidades y por tanto tendrá una mejor satisfacción laboral. Por otro lado, sabemos que si no recibe una remuneración justa para su trabajo se origina una insatisfacción laboral afectando el desempeño de sus funciones.

Políticas administrativas: Las normas de los centros laborales, están relacionados de manera directa al trabajador, las mismas que deben ser claras, concisas y flexibles para poder resolver y dar solución a algunos problemas que se puedan presentar.

Relaciones sociales: Está dirigida a la interrelación entre empleados que comparten actividades diarias, es importante debido a que través de las buenas relaciones

se desarrolla empatía, confianza estableciéndose así una buena convivencia para facilitar el desempeño laboral.

Desempeño de tareas: En esta dimensión el trabajador asocia sus labores a la institución en la que trabaja, aplicando sus habilidades y capacidades al puesto al que requiere. Así mismo el desempeño del trabajo, no solo necesita de las habilidades, destrezas, conocimientos, sino también la voluntad y el interés para cumplir sus labores.

Relación con la autoridad: La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con su jefe y respecto de sus actividades cotidianas.

Inga C (18, p.84) afirma que, la satisfacción laboral del profesional de enfermería en estudio, tiene como ámbito geográfico, a Centro quirúrgico, por lo que es preciso describir algunas características de esta unidad, siendo esta, una unidad operativa donde se desarrollan acciones destinadas a atender a las necesidades quirúrgicas de los pacientes”¹⁸.

De otro modo, el requisito indispensable que, debe cumplir un centro quirúrgico de un hospital general, es dar al paciente la máxima seguridad en lo referente a asepsia y antisepsia y proporcionar al personal médico, de enfermería y auxiliar, el máximo de comodidad y rendimiento, con los menores desplazamientos físicos.¹⁸

Para lo cual el número de quirófanos necesario, se establece en base a:

- a) Número y duración de las operaciones programadas.
- b) Tipo y distribución de personal quirúrgico, por especialidad.
- c) Sistemas de programación relacionados con el número de horas por días por semanas, en que se usará el quirófano.
- d) Sistemas y procedimientos establecidos para el tránsito de pacientes, personal y material quirúrgico.
- e) Exige un profesional capacitado en el área para brindar un cuidado preoperatorio, transoperatorio y post operatorio.

Es importante resaltar que el perfil de la enfermera quirúrgica integra principalmente áreas cognitivas:

Conocimiento de la anatomía y fisiología del ser humano

- Reconocer las enfermedades, que mayor incidencia en el área quirúrgica.
- Instrumental específico empleado en cada especialidad
- Conocimiento y mantenimiento de la asepsia

Aspectos psicológicos fundamentales.

Procesos administrativos para aplicarlos en el área de trabajo

- El proceso de enseñanza aprendizaje, el proceso enfermero
- Seguridad social y las políticas institucionales
- El manejo de equipos y aparatos electro médicos

De acuerdo al perfil del profesional de enfermería en centro quirúrgico, se encuentra diversas características, ser empático, tener capacidad de trabajo en equipo, saber gestionar el tiempo, capacidad y habilidad de comunicación, fuerza física y, sobre todo, mental, pensamiento crítico y autocrítica, como bien sabemos en un entorno globalizado caracterizado por un enorme progreso tecnológico, las diferentes características, pues estas características, ayudan a advertir emociones, intenciones y dificultades en el empleado.

De acuerdo a las teorías y modelos, tenemos la Teoría del Cuidado Humanizado de enfermería de Jean Watson: Watson estudio el cuidado de enfermería con enfoques filosóficos (existencial – fenomenológico) y con base espiritual. Y visualiza el cuidado como un ideal moral y ético de la enfermería. En decir, el cuidado humano como relación terapéutica básica entre los seres humanos, por lo tanto, el cuidado es relacional, transpersonal e intersubjetivo.¹⁹

Dentro de los conceptos de metaparadigma de enfermería en la teoría del cuidado humano de Jean Watson, tenemos la persona, medio ambiente, salud.

Para Watson, la relación de cuidado transpersonal se caracteriza por el compromiso moral de la enfermera de proteger y realzar la dignidad humana, así como el más profundo/más alto yo; y el conocimiento del cuidado de la enfermera transmitido para conservar y

honrar el espíritu incorporado, es decir, no reducir a la persona al estado moral de un objeto. Esto nos describe como la enfermera va más allá de una evaluación objetiva, mostrando preocupación (interés) hacia el significado subjetivo y más profundo de la persona en cuanto a su propia situación de salud.

La Teoría del Cuidado Humano, reconoce a la persona cuidada como un ser integral, y con capacidad y poder para participar en la planeación y ejecución de su cuidado, donde el aspecto sociocultural es preponderante para el cuidado del paciente.¹⁹

El profesional de enfermería en centro quirúrgico, en su quehacer diario y en época de Covid 19 realiza y realizaba diversas actividades como : reportar los pacientes, instalación de los pacientes programados para cirugía en los quirófanos, teniendo en cuenta los protocolos para una intervención en época de pandemia, ya sea insumos, exámenes completos, principalmente examen covid19, llenado de fichas, medidas de bioseguridad, el chequeo de paquetes quirúrgicos específicos de cada paciente, equipamiento de quirófanos con material quirúrgico, etc. Por otro lado, también se presentaron diversas emergencias, teniendo pacientes Covid19 positivos y pacientes sin ningún tipo de prueba covid 19, lo que ameritaba, cumplir el protocolo covid 19. Entonces se establecen objetivos, se planifican cuidados, se ejecutan y planifican actividades para el confort y seguridad del paciente, finalmente, evalúan la respuesta del paciente a las intervenciones y en todo este proceso se producen múltiples interacciones de sentimientos y de emociones.

En otras palabras, el autocontrol, el entusiasmo, la automotivación, la empatía, etc.; nos facilita organizar recursos anímicos que propician mayor habilidad en la resolución de problemas, y fomentar relaciones interpersonales armoniosas, aumentando así habilidades sociales, lo que ayuda a potenciar el rendimiento laboral y generar defensas para la reacción positiva a la tensión y al stress. El equilibrio de dichas cualidades, nos muestra un profesional de enfermería satisfecho laboralmente, ya que como se sabe, una persona en armonía entre mente, cuerpo y alma, que engendre procesos de autoconocimiento, respeto a uno mismo, auto curación y autocuidados, puede realizar su labor. Watson sostiene que este objetivo se alcanza a través del proceso de asistencia de persona a persona y de las transacciones que dicho proceso genera.

Finalmente, la investigadora define su variable de estudio como satisfacción laboral del profesional de enfermería. Por ellos sabemos que la satisfacción laboral es un indicador

de calidad del servicio y desarrollo organizacional; se define como la sensación que el individuo experimenta al lograr el equilibrio entre una necesidad y el acceso al objetivo que desea alcanzar, la cual comprende las dimensiones según Palma S¹⁷ que son: adecuación y condiciones favorables de trabajo, condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desempeño de tareas y relación con la autoridad y en un contexto de la pandemia COVID 19, de centro quirúrgico de un hospital del MINSA nivel 2- II de la ciudad de Chiclayo y fundamentado en la teoría del cuidado humano de Watson.

CAPITULO II: DISEÑO METODOLOGICO

2. DISEÑO METODOLOGICO

La investigación es cuantitativa porque midió la variable nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico en época de pandemia COVID 19, en el contexto de un hospital nivel 2- II del MINSA en Perú; analizándose las mediciones obtenidas a través de métodos estadísticos, la investigación se caracteriza porque confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente el uso de estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población, en este caso la satisfacción laboral.²⁰

El diseño es descriptivo simple pues estudió las características de la variable nivel de satisfacción laboral en sus dimensiones condiciones físicas o ambientales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas y sociales, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad; además de corte transversal, porque la variable en cuestión fue medida en una sola oportunidad, haciendo un corte en el tiempo, esto en el mes de marzo- setiembre del 2021.

Población y muestra:

La población estuvo constituida por 15 profesionales de enfermería que laboraron en época de pandemia Covid 19 en Centro Quirúrgico del Hospital Las Mercedes – Chiclayo 2021, utilizándose los criterios de inclusión y exclusión para la muestra.

Criterios de Inclusión:

Fueron incluidos aquellos profesionales de enfermería que laboran en el área de centro quirúrgico de la institución en estudio, que reunieron los criterios que se detallan a continuación:

Nombrados y contratados

Que a la fecha de la recolección de datos laboraron como mínimo 6 meses o más en el servicio de Centro Quirúrgico.

- Quienes aceptaron participar voluntariamente en la investigación para lo cual firmaron su consentimiento informado manteniendo los protocolos de seguridad.

Criterio de Exclusión: Profesionales de enfermería que se encontraron de licencia o estuvieron realizando trabajo remoto, así como profesionales de enfermería que no trabajan en dicha institución.

Técnicas e Instrumentos de recolección de datos:

Para recolectar los datos, se empleó la encuesta, siendo el instrumento una escala de satisfacción laboral, elaborado por Palma S¹⁷ Carrillo (SL- SPC), aplicada y validada en el año 2004 a trabajadores en una empresa de Lima Metropolitana, así como también fue usada por Campos en su investigación realizada sobre Satisfacción Laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú, Se usa la escala de Likert que genera 5 alternativas. El instrumento de Satisfacción Laboral consta de 36 ítems, entre positivos y negativos ; organizada en las dimensiones: condiciones físicas o ambientales, beneficio laboral y/o remunerativos, políticas administrativas y sociales, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad.

Código y puntuación	Alternativas de respuesta
5	Totalmente de acuerdo
4	De Acuerdo
3	Ni de acuerdo, Ni desacuerdo
2	Desacuerdo
1	Totalmente de acuerdo

El instrumento se aplicó manteniendo los protocolos de seguridad y evaluando el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en época de pandemia COVID 19 en Centro Quirúrgico del Hospital Las Mercedes – Chiclayo, teniéndose en cuenta que la autora labora en dicha institución se pudo realizar la encuesta manteniendo el orden y cumpliendo las normas y protocolos establecidos. El instrumento utilizado tuvo una confiabilidad medida con el índice de Alfa de Cronbach obteniéndose 0,97 y de Split Half de Guttman con un 90%, lo cual determinó la alta confiabilidad de éste.

Métodos de procesamiento de la información

El análisis y procesamiento estadístico de los datos se realizó en base a procedimientos descriptivos que nos proporcionaron las herramientas estadísticas para analizar el nivel de satisfacción laboral. Entre los procedimientos descriptivos; se utilizó el paquete Microsoft Excel; presentándose los resultados en gráficos.

Principios Éticos:

En la presente investigación se aplicaron los principios éticos considerados en el Belmont Report postuló Polit D.²¹ (2000).

El respeto a la dignidad de las personas:

El respeto a las personas consideró dos convicciones éticas: primero, que las personas que participaron en el estudio fueron tratados como actores autónomos, y segundo tuvieron derecho a la protección. Se les proporcionó una ficha de consentimiento informado, y se respetó en todo momento su derecho a decidir si participaría o no en la investigación.

Beneficencia,

Las personas fueron orientadas de modo ético, no sólo respetando sus decisiones y protegiéndolas de algún daño, sino también haciendo esfuerzos para asegurar su comodidad. No causaron perjuicio o daños a los participantes del estudio, protegiendo y defendiendo sus derechos. Considerar solo lo relacionado a los beneficios que se derivan de esta investigación

Justicia

Los participantes tuvieron derecho a un trato justo y equitativo, antes, durante y después de la investigación. Cumpliendo de esta manera, una selección justa y no discriminatoria de la persona, proporcionando trato igualitario. En cuanto a la privacidad, la información fue mantenida en la más estricta confidencialidad, la cual se logró a través del anonimato que es la protección que se le dio a la persona en estudio, de tal modo que ni siquiera la investigadora pueda relacionarlo con la información que aporta.

CAPITULO III: RESULTADOS

3. RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados correspondientes y en coherencia con los objetivos de la investigación

La variable satisfacción laboral, se conceptualiza como , el grado de bienestar, tranquilidad y motivación que tiene la persona hacia la realización de sus actividades, ya sea en el espacio de trabajo o en su entorno, siendo un gran determinante en la productividad y buen funcionamiento de sus labores, dentro de una organización, teniendo como dimensiones: Condiciones físicas o ambientales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad.

En atención al objetivo general para: Determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en época de pandemia COVID 19 en Centro Quirúrgico del Hospital Las Mercedes de Chiclayo, 2021 se presenta el gráfico N° 1:

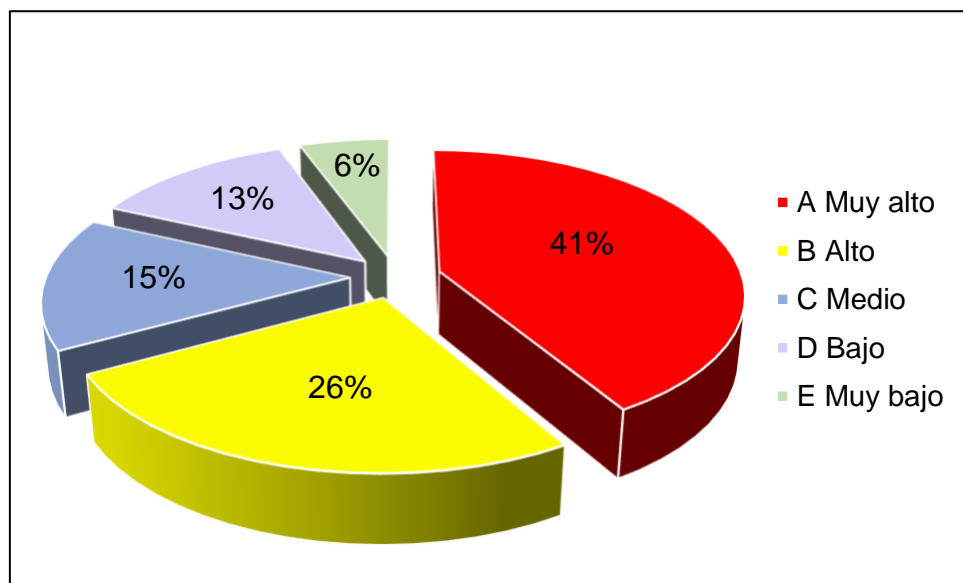


Gráfico 1. Nivel de Satisfacción del profesional de enfermería en época de pandemia COVID 19 en Centro Quirúrgico del Hospital Las Mercedes de Chiclayo, 2021

Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 1, se observa que en el 41% de los profesionales de enfermería que labora en el centro quirúrgico del Hospital Las Mercedes el nivel de satisfacción laboral es muy alto, en el 26 % este es alto, sin embargo, existen quienes tienen niveles de satisfacción laboral medio, bajo y muy bajo con porcentajes de 15%, 13% y 6% respectivamente; constituyendo la tercera parte de los profesionales que participaron en el estudio. Cabe resaltar que la variable tuvo 6 dimensiones estudiadas de las cuales las que obtuvieron mayor puntuación fueron condiciones físicas o ambientales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad y aquellas menos puntuadas fueron beneficios laborales y remunerativos.

De acuerdo con los objetivos específicos se presentan los siguientes resultados:

Atendiendo al objetivo específico: Identificar el nivel de satisfacción laboral en la dimensión condiciones físicas y ambientales del profesional de enfermería en época de pandemia COVID 19 en Centro Quirúrgico del Hospital Las Mercedes de Chiclayo 2021, se presenta el gráfico N° 2:

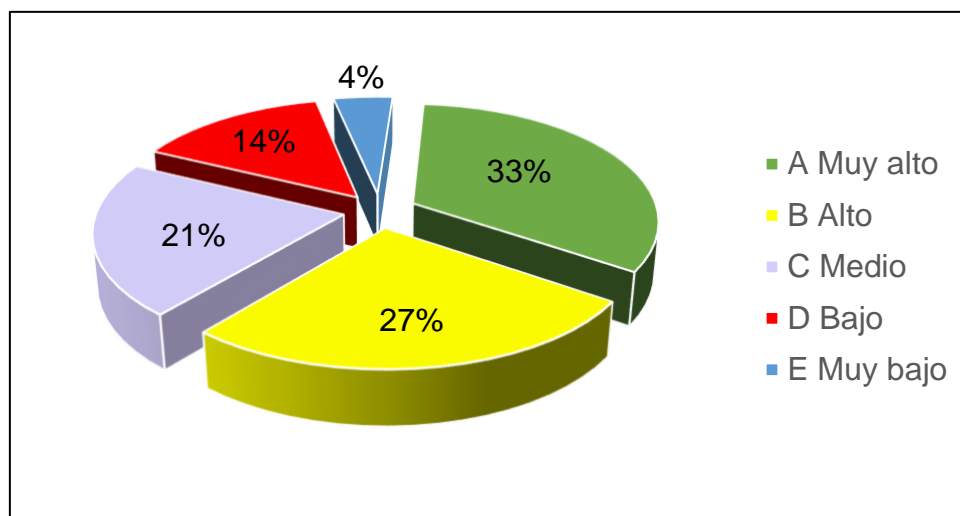


Gráfico 2. Satisfacción laboral en su dimensión condiciones físicas o ambientales del profesional de enfermería en época de pandemia COVID 19 en Centro Quirúrgico del Hospital Las Mercedes de Chiclayo, 2021.

Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 2, de acuerdo con las condiciones físicas o ambientales; teniendo en cuenta que hace referencia a la infraestructura que constituye el entorno laboral donde se desenvuelve el profesional del estudio. Se observa que en el 33% de los profesionales de enfermería, se encuentra en el nivel muy alto de satisfacción laboral y el 27% en un nivel

alto, indicándonos así una variable muy bien puntuada en dicha investigación. En consecuencia, esto significa que los profesionales de enfermería se sienten satisfechos con las condiciones físicas y ambientales del Centro Quirúrgico del Hospital Las Mercedes.

Sin embargo 21% de profesionales de enfermería se encuentra en un nivel medio sobre la satisfacción laboral y el 14% y 4% de los profesionales de enfermería se encuentra en un nivel bajo y muy bajo respectivamente sobre la satisfacción laboral, porcentajes que nos hacen un llamado de reflexión, debido a que existe un grupo de profesionales que no se sienten satisfechos en su ambiente físico de trabajo y pone en riesgo en buen desempeño laboral., sobre todo teniendo y habiendo observado la investigadora algunas deficiencias en los materiales y equipos con los que se contó en época de pandemia , debido a que principalmente el objetivo en pandemia, fue garantizar la bioseguridad de los profesionales de salud , no fue lo esperado.

En relación a la infraestructura debe ser adecuada para el servicio, con un ambiente amplio, confortable, ventilado, iluminado, etc. Como sabemos un ambiente con deficiente iluminación, escasa ventilación, temperatura inapropiada, ruidos que aumentan el estrés, y de alguna manera repercute en el trabajo.

Respondiendo al objetivo específico de identificar el nivel de satisfacción laboral en la dimensión beneficios laborales y/o remunerativas, del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Las Mercedes de Chiclayo 2021, se presenta el gráfico N° 3.

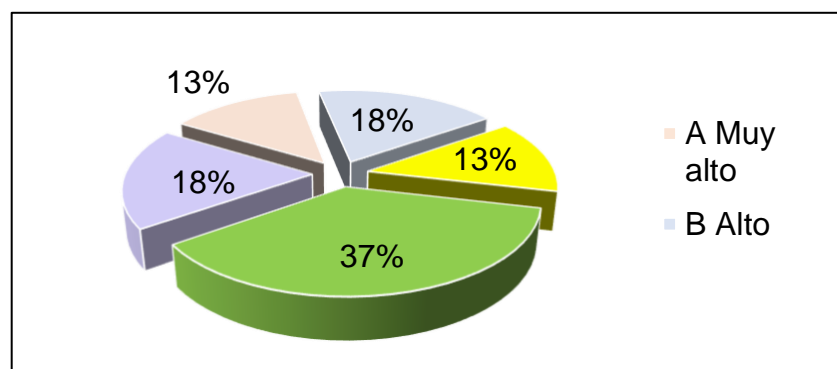


Gráfico3. Satisfacción laboral en su dimensión beneficios laborales y remunerativos del profesional de enfermería en época de pandemia COVID 19 en Centro Quirúrgico del Hospital Las Mercedes de Chiclayo, 2021

Fuente: Elaboración propia

En relación a la satisfacción de los profesionales de enfermería de la institución en estudio en la dimensión beneficios laborales y remunerativos, el cual tuvo como indicadores: sueldo bajo, expectativas y recompensas económicas, se evidencia que, el 68% de los profesionales en estudio, se encuentra entre el nivel muy bajo, bajo y medio, solo la tercera parte se encuentra satisfecho, revelándose la inconformidad de la mayoría con el sueldo que reciben por su trabajo y con los incentivos económicos que reciben; esto demuestra que el malestar y la incomodidad está presente, porque parece ser que las bajas remuneraciones o salarios que percibe el personal de enfermería es la causa de las altas insatisfacciones de nuestro sistema sanitario, también podría deberse al tipo de contratado, debido a que si bien es cierto fue época de pandemia el personal contratado no reciben los mismos incentivos económicos y beneficios. El tiempo de servicio, también suma, pues a más años trabajados el pago es mayor, por otro lado, la especialidad recibe un bono adicional. Es por eso que el salario simboliza la compensación económica a las actividades realizadas se espera que sea justa y cubra las expectativas y demandas personales; ello se reflejaría en mayor satisfacción laboral al motivar a los trabajadores.

Presentamos el gráfico 4 cuyo objetivo a respuesta al objetivo de identificar el nivel de satisfacción laboral, en la dimensión políticas administrativas del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Las Mercedes de Chiclayo 2021.

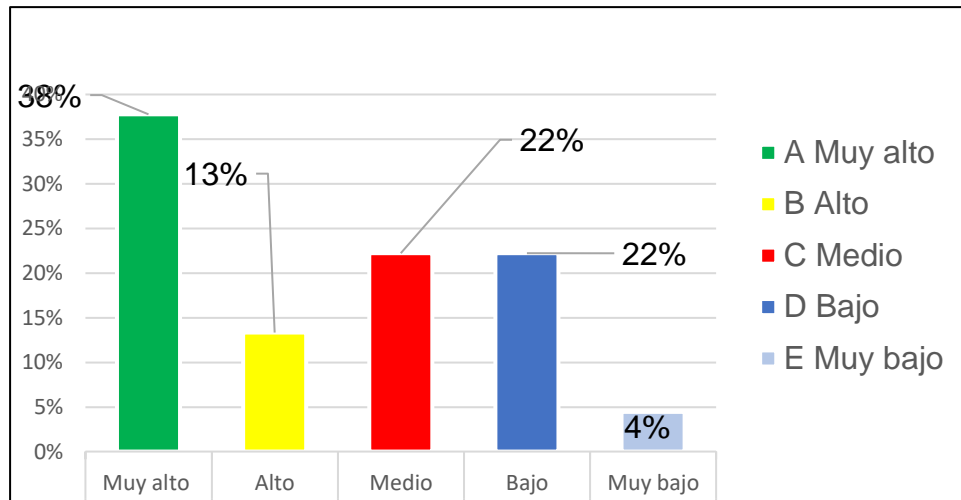


Gráfico4. Satisfacción laboral en su dimensión políticas administrativas del profesional de enfermería en época de pandemia COVID 19 en Centro Quirúrgico del Hospital Las Mercedes de Chiclayo, 2021

Fuente: Elaboración propia.

Las políticas administrativas, se relacionan con el logro de las metas y objetivos propuestos, teniendo como indicadores: un mal trato, normas establecidas, horarios incómodos. El gráfico 4 indica el 38% que el personal profesional de enfermería que labora en centro quirúrgico del Hospital Las Mercedes, se encuentran en el nivel muy alto de satisfacción en relación a las políticas administrativas, afirmando que las políticas constituyen una instrumento administrativo que orienta a los trabajadores y logrando que éstos desempeñen sus funciones de acuerdo con los objetivos planteados; sin embargo es alto el porcentaje de quienes presentan nivel medio, bajo y muy bajo de satisfacción.

Presentamos el gráfico 5, respondiendo al objetivo de identificar el nivel de satisfacción laboral, en la dimensión relaciones sociales del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Las Mercedes de Chiclayo 2021.

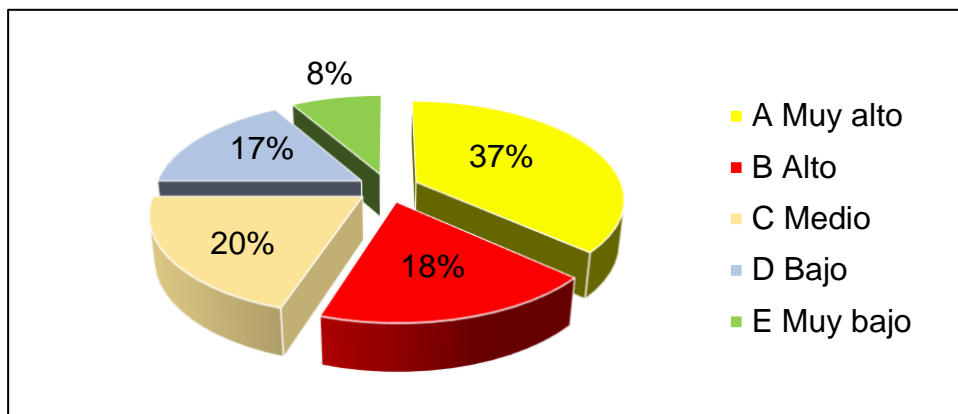


Gráfico 5. Satisfacción laboral en su dimensión relaciones sociales del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Las Mercedes de Chiclayo, 2021

Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 5, el 55% de los profesionales de enfermería de la institución en estudio, tiene el nivel de satisfacción muy alto y alto con respecto a las relaciones sociales, sin embargo, tres cuartas partes de la población sujeto de investigación, presenta nivel de satisfacción entre medio, bajo y muy bajo, indicando insatisfacción con esta dimensión

Mostramos el gráfico 6, el cual responde al objetivo de identificar el nivel de satisfacción laboral, en la dimensión desarrollo personal del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Las Mercedes de Chiclayo 2021.

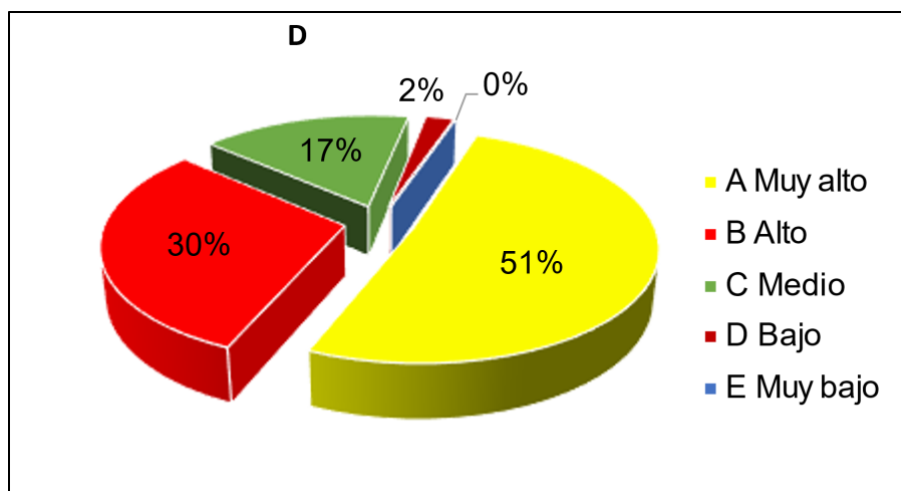


Gráfico 6. Satisfacción laboral en su dimensión desarrollo personal del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Las Mercedes de Chiclayo, 2021

Fuente: Elaboración Propia

En el gráfico 6 observamos que el 81% de los profesionales de enfermería que labora en centro quirúrgico, tiene un nivel muy alto y alto de satisfacción en relación con el desarrollo personal. Esto nos indica que en esta dimensión los profesionales en mención se encuentran satisfechos en su mayoría; es decir les permiten aprender, desarrollarse, cumplir con el trabajo; aun sabiendo que los logros serían pocos valorados, existen oportunidades de progresar profesionalmente; solamente el 19 % se encuentra en nivel medio y bajo, respecto al desarrollo personal.

Vemos que la mayor parte, de las dimensiones tiene más puntuación y satisfacción lo que le permite al profesional de enfermería realizar actividades significativas y ser competente en su quehacer personal y con el trabajo.

El gráfico 7 el cual presenta los resultados referentes al objetivo de identificar el nivel de satisfacción laboral, en la dimensión desempeño de tareas, del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico de Las Mercedes Chiclayo 2021.

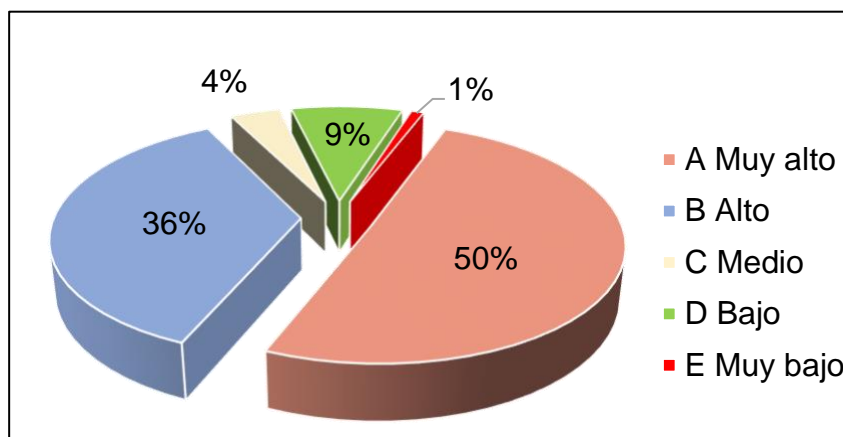


Gráfico7. Satisfacción laboral en su dimensión desempeño de tareas del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico de Las Mercedes Chiclayo, 2021

Fuente: Elaboración propia

Tenemos el 86% del personal profesional está satisfecho en relación al desempeño de tareas, así como también tenemos un 9%, 4% y 1% de los profesionales de enfermería que se encuentra en nivel de satisfacción medio, bajo y muy bajo respectivamente. Lo que nos conlleva a ratificar que los profesionales de enfermería se sienten satisfechos al desempeñar sus tareas en el Centro Quirúrgico del Hospital Las Mercedes, tienen clara sus tareas y conocen su trabajo, al demostrar que, con una buena satisfacción, el personal es oportuno, en su quehacer personal. A pesar de haber adquirido otro tipo de tareas, actividades, así como responsabilidades propias de la pandemia, y de sus limitaciones, etc, el profesional de enfermería, supo adaptarse y manejar la situación de manera adecuada, demostrando que el profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital las Mercedes es muy competente.

Sabiendo así que en el desempeño laboral se aplican habilidades y capacidades que se requiere del profesional para el manejo eficiente de sus funciones y desarrollar completamente los deberes u obligaciones de su trabajo.²⁴

Finalmente, en el Grafico 8 el cual responde al objetivo de identificar el nivel de satisfacción laboral en la dimensión relación con la autoridad del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Las Mercedes de Chiclayo 2021, tenemos:

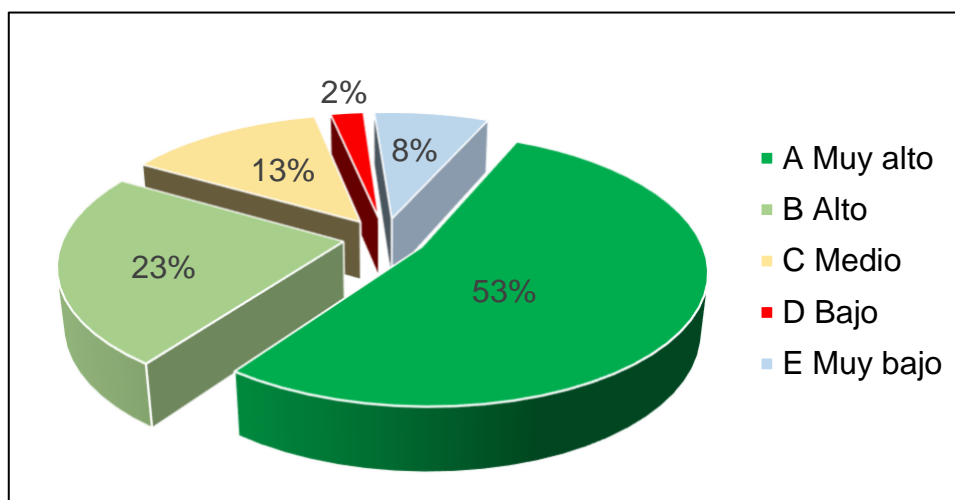


Gráfico 8. Satisfacción laboral en su dimensión relación con la autoridad del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Las Mercedes de Chiclayo, 2021

Fuente: Elaboración Propia

En el grafico 8; observamos que, el 53% y 23 % de los profesionales de enfermería que labora en centro quirúrgico del Hospital Las Mercedes, se encuentra en un nivel muy alto y alto con respecto a la relación con la autoridad.

Ultimando el 2% y 8% de los profesionales de enfermería se encuentra en un nivel bajo y muy bajo respectivamente. A lo largo de los resultados podemos constatar que de las 7 dimensiones estudiadas han sido las mejores puntuadas, demostrándonos así que un profesional es un buen líder siempre y cuando tenga tiene una buena relación interpersonal, y conductas que le permitan a sus compañeros de trabajo establecer un buen clima laboral, todo ellos en favor del cuidado del paciente.

CAPITULO IV: DISCUSSION

4. DISCUSION

La satisfacción laboral de los profesionales de enfermería definida como el estado de bienestar y felicidad de una persona en relación con el desempeño en el espacio de trabajo y su entorno, es un gran determinante en la productividad y buen funcionamiento dentro de una empresa, lo que trae como consecuencia una mejor adaptación y desarrollo dentro de su área de trabajo, así como también depende de una serie de factores que contribuyen en los niveles que el personal de salud pueda presentar ⁸.

En el estudio realizado en Centro Quirúrgico del Hospital Las Mercedes, en general la mayor parte de profesionales de enfermería, evidencia un nivel alto de satisfacción laboral, con un 67% de la población estudiada lo que podríamos considerar como aceptable con respecto a las variables estudiadas, de aquel porcentaje podría referirse al profesional de enfermería de condición laboral nombrado, sin embargo, la tercera parte, se encuentra insatisfechos; siendo las dimensiones que contribuyen a ello relación con la autoridad, desempeño de tareas, condiciones físicas o ambientales, desarrollo personal, políticas administrativas y beneficios laborales y remunerativos.

Ante ello, se menciona que la motivación es muy importante para alcanzar la satisfacción laboral, las condiciones laborales también se relacionan estrechamente con la satisfacción, ya que pertenecen al contexto del trabajo, creando o evitando la insatisfacción incluyendo diversos factores²⁴.

No obstante, a esto el nivel de satisfacción como indicador de calidad laboral requiere intervenciones para impulsar el desarrollo organizacional con impacto para el cuidado de la persona, y así poder mejorar las minorías de porcentajes de insatisfacción laboral.

Cabe recalcar que los resultados obtenidos están relacionados con la investigación de García N¹³, en la cual se evidencia niveles aceptables de satisfacción laboral en el 92% de enfermeras 11% niveles no aceptables de satisfacción por presentar malas condiciones de trabajo, concluyendo, que existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras.

Ambos estudios se han realizado en escenarios similares, ya que pertenecen al Ministerio de Salud, donde los sistemas de trabajo relacionados con la gestión de los servicios, las condiciones técnicas y científicas en que se prestan los cuidados y la infraestructura son similares.

Por otro lado, los resultados adquiridos discrepan con la investigación de Morales⁸, donde nos revela que, en los profesionales de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Docente Belén Lambayeque, en el 2019, el 31.58% de estos profesionales, evidencian mediana satisfacción con su labor, siendo los factores relacionados con la disconformidad, el factor motivador (intrínseco) en la promoción y ascenso en el 36.84 % y el factor higiénico (extrínseco) relacionado con las remuneraciones en el 42.10 % , esto nos demuestra que, al sentir mediana satisfacción , exige tener una alta cantidad de factores que interrumpen su satisfacción.

Marín H et al²⁴ la unidad de Centro Quirúrgico es una unidad de cuidados, donde los profesionales de enfermería se encargan del planeamiento, organización, ejecución y evaluación de la atención peri operatoria, operatoria y post operatoria inmediata, trabajando arduamente, conservando la integridad y seguridad del paciente, así mismo se encuentran continuamente en las salas de operaciones, teniendo todo el material quirúrgico e instrumental disponible para poder realizar sus intervenciones, ello amerita que se encuentren laboralmente satisfechos para cumplir a cabalidad con su labor.

Existen diversas dimensiones que aportan significativamente, para describir el nivel de satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería, el cual nos brinda conocimientos y es responsable del cuidado de las personas ejerciendo un buen desempeño en cada una de sus acciones, es por eso, que dada la importancia, es necesario saber cuan satisfechos están con las labores que realizan en su trabajo y las condiciones necesarias y básicas para desarrollarlas y cumplir sus funciones de la mejor manera

Palma S.¹⁷, nos presenta que la satisfacción laboral tiene las siguientes dimensiones: condiciones físicas y/o materiales referida a las condiciones de trabajo físicas como espacio, entorno, insumos, equipamiento, etc., beneficios laborales y remunerativo que refiere a los incentivos económicos y compensaciones, políticas administrativas que refiere a las normas de los centros laborales y están relacionados de manera directa al trabajador y dar solución a algunos problemas que se puedan presentar, relaciones sociales, está dirigida a la interrelación entre empleados que comparten actividades diarias, el desempeño de tareas donde el trabajador asocia sus labores a la institución en la que trabaja, aplicando sus habilidades y capacidades al puesto al que requiere y relación con la autoridad la apreciación que realiza el trabajador de su relación con su jefe y respecto de sus actividades cotidianas

De acuerdo con ello *en la dimensión condiciones físicas y/o materiales*, se evidenció que el profesional de enfermería un porcentaje mayor, estuvo satisfecho, trabajando en un ambiente cómodo para ellos, lo que le permitió realizar sus funciones pese a la pandemia en la cual nos encontramos. La literatura nos dice que adecuación y condiciones favorables de trabajo, el ambiente laboral es importante para el empleado, ya que este les permite desarrollar sus actividades de una manera más libre y de su total comodidad, permitiéndoles así un mejor desempeño laboral.¹⁷

Actualmente la mejora de los entornos de trabajo de enfermería puede reducir el stress, favorecer la retención laboral, así como potencialmente mejorar la calidad del cuidado y como resultado los pacientes son mejores cuando las enfermeras tienen una carga de trabajo más razonable y trabajan en buenos entornos de trabajo hospitalarios.

Los resultados encontrados en esta dimensión se relacionan con el estudio de García N¹, en su investigación “Satisfacción laboral y las condiciones de trabajo, durante la pandemia por COVID 19”, obtuvo niveles aceptables de satisfacción laboral en el 92% de enfermeras, 11% niveles no aceptables de satisfacción por presentar malas condiciones de trabajo, concluyendo, que existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras.

En la *dimensión beneficios laborales y remunerativo* que se refiere a los incentivos económicos y compensaciones, ya que por medio de estos el empleado satisface sus necesidades y por lo tanto tendrá una mejor satisfacción laboral por el trabajo que realiza.¹⁷

Se sabe que los sistemas de recompensas tienen gran importancia como factores de influencia y de determinación de la satisfacción laboral debido a que satisfacen una serie de necesidades fisiológicas de la persona. Existe un 68% de los profesionales de enfermería se encuentra en un nivel muy bajo sobre la satisfacción laboral en relación a los beneficios laborales y/o remunerativos. Encontrándose inconformes con el sueldo acorde al trabajo que realizan y al régimen laboral y el dinero que reciben como premio e incentivos; esto demuestra que el malestar y la incomodidad está presente, porque parece ser que las bajas remuneraciones o salarios que percibe el personal de enfermería es la causa de las altas insatisfacciones de nuestro sistema sanitario, caracterizado por su inequidad y fraccionamiento, desarrollando en el trabajador un estado de tensión que intenta resolver y puedan afectar la productividad y producir el deterioro de la calidad

del entorno laboral. Estudios anteriores llevados a cabo en épocas anteriores a la pandemia evidencian que en Hospitales MINSA el mayor porcentaje de enfermeros se encontraban insatisfechos, la mayoría son profesionales contratados, por la diferencia de salarios ,siendo las labores y actividades que se realizan las mismas, lo que ocasiona el descontento y la poca ,motivación para desempeñarse adecuadamente.

Según Urrego - Ángel PM ²⁶, la remuneración tiene relación con el salario directo (salario mensual recibido) más el salario indirecto (vacaciones, gratificaciones, alimentación, transporte, seguro de vida colectiva, etc.), donde el nivel de salarios es el elemento esencial, constituyéndose como una forma importante de reconocimiento, por lo cual el personal de enfermería como ente trabajador, tiene derecho a percibirla de manera justa y sentir satisfacción en bien para ellas y para los usuarios.

La OMS también considera que las condiciones de trabajo de los profesionales de salud son esenciales para la entrega segura de un servicio de calidad, ante lo cual en la investigación el profesional de enfermería al encontrarse insatisfecho en la dimensión ya antes mencionada de alguna forma, estaría afectando el empeño que le puedan establecer a la realización de sus funciones.³

Urrego - Ángel PM ²⁶, nos dice que la remuneración de incentivos a través del salario como un incentivo económico ayuda de alguna manera a la retención de su personal. Sin embargo, en Colombia y en muchos sectores del mundo se aprecia una constante en materia de bajos salarios y en contribución a este factor además de: pesadas cargas de trabajo, falta de autonomía, supervisión y apoyo deficientes, prolongados horarios de trabajo, todo esto antes mencionado en la problemática del hospital en estudio.

Solo una minoría del 13% y el 18% de los profesionales de enfermería se encuentra en el nivel muy alto y alto sobre la satisfacción laboral en relación con los beneficios laborales y/o remunerativos.

Haciendo mención nuevamente a la investigación Carrión, B ¹⁵, en la cual concluyó que en la dimensión beneficios laborales y remunerativos el 71% tiene satisfacción laboral medio, el 26% alto y 3% un bajo nivel de satisfacción laboral. Los ítems de satisfacción media, sienten que el sueldo que tienen es suficiente, lo alto porque expresan que afortunadamente el trabajo les permite cubrir con sus perspectivas económicas; y lo bajo

porque refieren que el dinero que ganan es bajo en comparación con el trabajo que realizan, realidad que no se relaciona con el estudio realizado.

Las *políticas administrativas*, pueden ser lo suficientemente amplias de miras, estables y flexibles como para que puedan ser aplicadas en diferentes condiciones, así como deben ser coherentes y ayudar a resolver o prevenir problemas específicos de los profesionales.

Las políticas generales de la organización, refieren que una organización es la coordinación de diferentes actividades de contribuyentes individuales, con la finalidad de efectuar intercambios planeados con el ambiente pudiendo adoptar políticas laborales como: una Política paternalista (acepta con facilidad las necesidades de sus trabajadores, generando debilidad e inseguridad de los gerentes y supervisores), autocrática (actúa con postura rígida e impositiva, de modo arbitrario y legalista, generando tensión en la organización y entre sus miembros), de reciprocidad (impide que las cláusulas pactadas sean violadas por los trabajadores, produciendo desconfianza y falta de credibilidad de los trabajadores y de los supervisores), Participativa (se basa en que las soluciones se negocien y discutan con datos concretos, requiere buenas relaciones con los trabajadores y un buen clima organizacional).²⁷

Las políticas administrativas se refieren a las normas de los centros laborales y están relacionados de manera directa al trabajador, las mismas que deben ser claras, concisas y flexibles para poder resolver y dar solución a posibles problemas que se puedan presentar. En el estudio si bien es cierto en las políticas administrativas del profesional de enfermería tiene un nivel medio de satisfacción laboral hay un porcentaje considerable que no se siente satisfecho con relación con las políticas administrativas, siendo el profesional de enfermería entre 30 y 38 años (personal de enfermería contratado), los que se están adaptando a las políticas de la institución, y en ocasiones desconocen, así como no tienen claros los planes de actividad operativa y estratégica que conlleva hacia el logro de objetivos, involucrándose mayormente en la labor asistencial y dejando de lado la gestión y administración, que también nos guía hacia el logro de metas.

Las *relaciones interpersonales* son también uno de los factores que puede contribuir a tener niveles altos o bajos de satisfacción laboral y está dirigida a la interrelación entre empleados que comparten actividades diarias, esta dimensión es importante porque a

través de las buenas relaciones se desarrolla empatía, confianza estableciéndose así una buena convivencia para facilitar el desempeño laboral.²⁴

Los resultados de la presente investigación respecto a esta dimensión, son similares a los encontrados por Marín J.¹⁴, en el año 2022, en Chiclayo, quien evidenció que el 85.4% de profesionales de enfermería, presenta un buen clima organizacional, es decir buenas relaciones interpersonales, lo que genera niveles altos de satisfacción laboral hasta en un 77% de la población estudiada y concluyeron que la satisfacción laboral está determinada entre varios factores, al del clima organizacional de un establecimiento. Si bien es cierto en esta investigación hasta en un 52 % del profesional de enfermería se encuentran satisfechos con su trabajo, es preocupante que casi la mitad se encuentre medianamente satisfecha e insatisfecha lo cual amerita mayor énfasis y alternativas de solución, a fin de poder determinar mejorar esos aspectos en ese personal restante. En esta dimensión el profesional nombrado, son trabajadores ya conocidos en el entorno, pues su tiempo laboral oscila entre los 6 a 12 años, y la mayor parte de los profesionales de enfermería que laboran en centro quirúrgico son de la condición ya antes mencionada, por lo tanto, el porcentaje mayor hace referencia a este grupo profesional y como menciona Marín J, existe relación importante entre el nivel de satisfacción laboral y las relaciones personales o el clima organizacional. Tenemos:

El desarrollo personal, otra de las dimensiones en estudio está referido al proceso intrínseco, continuo y dinámico que implica el despliegue de capacidades para tomar decisiones y ejecutar acciones independientes de enfermería asumiendo la responsabilidad de sus resultados.

El desarrollo, logro y realización hace referencia también con “la actitud expresada por el personal de enfermería que implica la culminación exitosa de su labor, los resultados de sus esfuerzos, adquiriendo nuevas habilidades y perspectivas profesionales dentro de su especialidad, al igual que las dificultades que se presenten para crecer en la Institución”²⁸.

En la investigación se evidenció que los profesionales de enfermería se sienten satisfechos en cuanto al desarrollo personal, pues el 81% de los profesionales de enfermería que labora en centro quirúrgico, tiene un nivel muy alto y alto de satisfacción, resultados que difieren a los encontrados por Nava M²⁸, quien en su investigación, identificó que los profesionales de enfermería que labora en cuatro instituciones de salud

en México sintieron insatisfacción con la promoción, desarrollo, logro, realización y competencia profesional y estuvieron satisfechas con la relación interpersonal con los jefes y con los compañeros de trabajo.

En su mayoría los profesionales de enfermería tienen una condición laboral de nombrados, en el servicio de centro quirúrgico, que si bien el cierto se requirió contratar personal nuevo para la pandemia y la emergencia sanitaria en la que se vivió, en dicho servicio, no hubo profesionales recién contratados por esas fechas, se asociarían estos motivos que en su gran mayoría el profesional nombrado, es que porcentaje que refleja un buen desarrollo personal, por años de experiencia u otras competencias que fue adquiriendo durante sus años de servicio.

Cabe resaltar que en el estudio en 4 de las dimensiones estudiadas, el profesional de enfermería se encuentra satisfecho, así mismo como se mencionó hay un porcentaje medio y mínimo que aún se encuentra insatisfecho en diversa, por lo cual amerita atención y se invita las jefaturas a la realización de talleres de clima organizacional, a la gestión de proyectos que mejoren las condiciones para los profesionales de enfermería.

Por otro lado, el *desempeño de tareas*, dimensión que el trabajador asocia, a sus labores en la institución que trabaja, aplicando sus habilidades y capacidades al puesto al que requiere. Así mismo el desempeño del trabajo, no solo necesita de las habilidades, destrezas, conocimientos, sino también la voluntad y el interés para cumplir sus labores¹⁷.

En el estudio el 50% de los profesionales de enfermería, tiene un nivel alto de satisfacción. Según la OMS el desempeño del personal de salud es susceptible de mejorar mediante: una supervisión objetiva e imparcial; salarios aceptables y puntuales que repercuten sobre la productividad y calidad de la atención, los incentivos económicos, los permisos para mejorar competencias, mejoras en la infraestructura y condiciones de trabajo que disminuyan los riesgos laborales, los mismo que han sido estudiados a lo largo del presente estudio. Teniendo en evidencia los porcentajes encontrados amerita la realización de estrategias para mejorar dichos aspectos a fin de lograr un buen desempeño laboral en el profesional de enfermería.³

La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con su jefe y respecto de sus actividades cotidianas, corresponde a la dimensión relación la autoridad.

En la investigación se observa que el mayor porcentaje del personal profesional está satisfecho con la dimensión mencionada, puesto que el 86% del personal profesional se encuentra satisfecho, esto evidencia estar de acuerdo con las actividades y estrategias establecidas por su enfermera jefa, lo que significa que la mayoría de profesionales se encuentran en las condiciones laborales que responden a sus expectativas, y por lo tanto en las mejores condiciones para ofrecer un cuidado de calidad a los pacientes al trabajar en Centro Quirúrgico del Hospital Las Mercedes, a pesar de las limitaciones y condiciones en la pandemia Covid 19. Existe una tercera parte no se encuentra satisfecho, al evidenciar niveles bajos de satisfacción, no obstante, como nos indica la OMS constantemente se debe estar evaluando la satisfacción laboral y la situación de cada país, con el propósito de tomar decisiones que optimicen la gestión de personas en los sistemas sanitarios ¹⁴. Preocupa sin embargo que la cuarta parte de la población en estudio se encuentre medianamente satisfecha e insatisfecha.

Así mismo como vemos la mayoría de los profesionales de enfermería de Centro Quirúrgico se encuentra satisfecho, pero sin embargo es importante también considerar, el nivel de satisfacción del menor porcentaje que no se encuentra satisfecho, evidenciando así que este profesional está desmotivado y aunque es un porcentaje menor, deber considerarse y ver las formas para mejorar su satisfacción, por otro lado percibir los desacuerdos que puedan tener y como puede afectar estos a la realización de sus funciones, por diversos motivos, salud u otros que se puedan presentar. Calderón H.¹², al determinar el grado de estrés y satisfacción laboral en enfermeras en época de pandemia por COVID 19, en el servicio de emergencias, encontró como resultados que el 47% de enfermeras presentaba niveles altos de estrés, 33% niveles medios. Niveles de satisfacción medios fueron encontrados en el 37% de las participantes, 33 % niveles bajos, y 30% niveles altos de satisfacción, llegando a la conclusión que, la relación entre el estrés y la satisfacción laboral es significativa, y afecta el desempeño laboral.

CONCLUSIONES

- El profesional de enfermería del Hospital Las Mercedes, tienen un nivel de satisfacción muy alto, siendo el mayor porcentaje de muestra para la investigación, el profesional nombrado pese a la emergencia, contexto en el que se realizó la investigación.
- En 4 de las dimensiones estudiadas el nivel de satisfacción es muy alto, entre las que tenemos: Condiciones ambientales, desarrollo personal, desempeño de tareas, y relación con la autoridad, donde nos muestra pese a la difícil situación que se atraviesa, el trabajo es compartido y existe un líder que dirige muy bien a sus colaboradores, quizás ahora más concientizados en épocas de pandemia donde el personal de enfermería ha sido clave para atravesar esta difícil situación.
- De Acuerdo a la dimensión beneficios laborales los profesionales de enfermería se encuentran insatisfechos con porcentajes altos en nivel de insatisfacción bajo y muy bajo, al parecer el salario que obtiene no satisfacen sus expectativas económicas, teniendo en cuenta que existe un porcentaje de profesional contratado y otro nombrado, por lo que la condición y los beneficios económicos son diferentes, teniendo en cuenta que las actividades y tareas son las mismas que realizan.
- Se concluye en la dimensión de políticas administrativas, el profesional de enfermería se encuentra medianamente satisfecho, evidenciando que no se aplican las políticas administrativas de forma adecuada.
- De acuerdo a las relaciones sociales el profesional de enfermería se encuentra medianamente satisfecho, indicándonos así mejorar las relaciones sociales e interpersonales en Centro Quirúrgico.
- En cuanto al desempeño de tareas se concluye que el profesional de enfermería se encuentra satisfecho en el desempeño de sus funciones y obligaciones que como profesional responsable debe cumplir, haciendo referencia al profesional nombrado.

- En la dimensión relación con la autoridad el profesional de enfermería de centro quirúrgico tiene un nivel alto de satisfacción, lo que muestra que haber buenas relaciones con las direcciones de centro quirúrgico.

RECOMENDACIONES

- ✓ Se recomienda la enfermera jefa estrategias y talleres para mejorar las relaciones interpersonales de todos los profesionales, el trabajo compartido y el apoyo por parte de las jefaturas correspondientes, ya que en base a esto seguirá existiendo un buen nivel de satisfacción laboral.
- ✓ Fomentar a la participación de los talleres de todo el personal.
- ✓ Asistir a las sesiones de psicología para mejorar la satisfacción laboral personal.
- ✓ Promover la importancia del trabajo en equipo mediante charlas y talleres presenciales o virtuales, incluyendo a todo el personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Charaja- Incacutipa YM, Mamani – Gamarra J. Satisfacción Laboral Y Motivación De Los Trabajadores De La Dirección Regional De Comercio Exterior Y Turismo – Puno – Perú, 2017. Rev. SciELO Perú [Internet].2017[Consultado 2018 jun. 10]; Vol. 5 (1): p 05-13 Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/scielo.ph>
- 2.- Contreras -Reynaldo VK. Ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería, 2015. Rev. Cubana Enfermería [Internet].2015[Citado 2023 my. 26]; Vol. 31(1): p 03-11 Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S086403192015000100007&script=sci_arttext&tlng=en
- 3.- Dzau V, Kirch D, Nasza T. Preventing a Parallel Pandemic - A National Strategy to Protect Clinicians' Well-Being. The new England Journal of Medicine. Revista Científica [Internet].2020 [Citado 2021 ag 6] Vol 3: p 513-515 Disponible en: https://www.nejm.org/doi/10.1056/NEJMp2011027?url_ver=Z39.88-2003&rfr_id=ori:rid:crossref.org&rfr_dat=cr_pub%20%20pubmed
- 4.- Cassiani -Munar SHB. JEF - Umpiérrez FA, Peduzzi M, Leija. La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. Rev. Panamá Salud Publica [Internet].2020 [Consultado 2020 abr]; Vol44: p 64-68 Disponible en: <https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.64>
- 5.-García Y, Martínez M, Rivera M, Gutiérrez G. Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud públicas de México. Rev. Salud Publica [Internet] 2017 [Consultado 2019 abr. 27]; Vol. 2: p 17. Disponible en: URL <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04CA201601.pdf>.
- 6.- Biblioteca Virtual [Sitio Web] Smith A. Potenciar al máximo el personal sanitario existent; 2016. [Consultado 2017 oct 4] Disponible en: http://www.who.int/whr/2006/06_chap4_es.pdf?ua=1
- 7.- Díaz L. Estrés y Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque [Internet] [Tesis ara optar el Título

de Licenciado en Enfermería]. Chiclayo – Perú. Recuperado a partir de:
<https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>

8.- Morales Castillo, GZ. Satisfacción laboral del personal de enfermería. Centro Quirúrgico - Hospital Docente Belén Lambayeque. [Internet] [Tesis de Post Grado]. Lambayeque. Recuperado a partir de:
<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9127#:~:text=Los%20resultados%20revelan%20que%20el,labor%20en%20el%20Centro%20Quir%C3%BAArgico.>

9.- Ruzafa MM. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería españoles que trabajan en hospitales ingleses. Editorial Gaceta Sanitaria: España; 2008.

10.- García RM. Satisfacción laboral del personal de salud. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc [Internet].2007 [Consultado 2023 Febr. 8]; Vol.2: P 63-72. Disponible en:
<http://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2007/eim072b.pdf>

11.- Carrión N, Influencia de la COVID 19, en el clima laboral de los trabajadores de la salud. Rev. Información Científica [Internet]. 2022[Consultado 2023 Dic.10]; Vol. 101 N° 1: p 12-22 Disponible en:
<http://www.revinfcientifica.sld.cu/index.php/ric/article/view/3632>.

12.- Calderón H. Estrés y satisfacción laboral en enfermeras en pandemia COVID 19 [Internet] España; 2022 [Consultado Febr 2023] Disponible en:
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/19389/2E%20713.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

13.- García N. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo durante la pandemia por COVID 19, en enfermeras [Internet] España 2021[Consultado Mar 2022] Disponible en:
<https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/16379>

14.- Marín J. Clima organizacional y satisfacción labora del personal de enfermería, durante la pandemia en un EESS. 2022. [Internet] [Tesis para Maestría]. Chiclayo. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79783>

- 15.- Carrión B. Satisfacción laboral del enfermero en Centro Quirúrgico Hospital Dos de Mayo 2015, de Lima [Internet] [Tesis Post Grado]. Perú[Consultado el 24 de mayo del 2020]; Disponible en URL: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/5341>
- 16.- Tamayo M. El Proceso de la Investigación Científica 4ª Ed [Internet]. México Editorial Limusa. 2017. Disponible en: http://www.eumed.net/tesisdoctorales/2012/eal/metodologia_cuantitativa.html
- 17.- Palma S. Escala de calificación laboral CL-SPC. Manual: Perú, 2004.
- 18.- Inga C. Satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgico en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN) 2015, de Lima [Tesis]. Perú:2017 [Consultado el 30 de abril del 2019]; Disponible en URL: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/6739>
- 19.-Watson J. Ponencia del Primer congreso internacional de Enfermería. Facultad de Enfermería y Nutriología. Universidad Autónoma de Chihuahua: Mexico;1998.
- 20.- Hernández Sampieri R., Mendoza Torres, P. Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta 1ra ed. México: Edit. Mc Graw Hill; 2018
- 21.- Gómez M. “Introducción a la Metodología de la investigación científica”. Primera edición: Argentina. Editorial Brujas; 2006.
- 22.- Vicario A, Importancia de los niveles de gestión de enfermería para lograr un aumento de la satisfacción laboral del personal, de Madrid [Tesis doctoral]. Perú: 2017 [Consultado el 4 de junio del 2020]; URL disponible en: https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Importancia+de+los+niveles+de+gesti%C3%B3n+de+enfermer%C3%ADa+para+lograr+un+aumento+de+la+satisfacci%C3%B3n+laboral+del+personal&btnG=
- 23.- Haniel- Quintana A, Tarqui-Maman Carolina. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social. Red de Rev científicas [Internet] 2020 [Consultado 2021 mar 14]; Vol. 20, núm. (1): pp. 123-132 Disponible en: <https://www.redalyc.org/exportarcita.oa?id=273862538013>

24.- Marín H y Placencia M. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Revista Horizonte Médico [Art seriado en línea] [Internet]. 2017[Consultado 2020 May 22]; Vol 17(4): p 42-52. Disponible en URL: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1727-558x2017000400008&script=sci_arttext

25.- Ascencios M. Enfermería en Quirófano. [Internet]. México; 2013 [Consultado el 29 de mayo del 2020] Disponible en URL: <http://www.enfermeriaperu.com/enferquiro/enferquiroCQ.htm>

26.- Urrego - Ángel PM. Incentivos al talento humano en salud dirección de desarrollo y talento humano en salud [Internet]. Colombia: 2017 [Consultado diciembre 2017]. 72p. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/lists/bibliotecadigital/ride/vs/th/1.estrategia-tarea-todos-incentivos-minsalud.pdf>

27.- Luengo-Martínez C, Paravic-Klijn T, Burgos-Moreno M. Influencia de las condiciones de trabajo en la percepción de la calidad del cuidado de profesionales de enfermería. Rev Index de enfermería [Internet]. 2021 [Consultado 2022 Abr 25]; Vol. 30 N° 1: p 2 -13 Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.reu.2015.07.004>

29.- Nava M, Hernández M, Hernández A, Pérez M, Hernández M, Matus R, Balseiro C. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. Rev Enfermería universitaria [Art Seriado en línea] [Internet].2013[Consultado 2020 Jun.2]; Vol 9(1): p 7-15 Disponible en URL: <http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v9n1/v9n1a2.pdf>.



ANEXOS



INSTRUMENTO – ESCALA DE SATISFACCION

Según Palma S. Escala de calificación laboral CL-SPC. Manual: Perú, 2004

Estimada (o) Sr, Srta (a) licenciada (o): PRESENTACIÓN Buenos días mis estimados colegas, mi nombre es Lic. Claudia Lisseth Ynoquio Garcia, 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.

DATOS GENERALES

1. Sexo. Femenino () Masculino ()
2. Edad: 25 a 30 () 31 a 35 () 36 a 40 () más de 41 ()
3. Estado Civil: Soltero/a () Casado/a () Conviviente () Separado/a ()
Viudo/a () Divorciado/a ()
4. Unidad que labora: Recuperación () Central de Esterilización () SOP ()
5. Años de servicios: 1 a 4 () 5 a 10 () 11 a 20 () 21 a 30 () 30 a más ()
6. Condición laboral: Nombrada () Contratada () CAS ()
7. Grado académico actual: Licenciado/a () Especialista () Magíster () Doctorado ()

INSTRUCCIONES: Ahora que nos encontramos en época de pandemia, responda respecto a la satisfacción laboral como profesional de enfermería

Lea los ítems y marque con una X según corresponda, no hay respuestas buenas ni malas.

Evite obviar alguna respuesta:

TA= Totalmente de Acuerdo D= De Acuerdo NDA ND = Ni de acuerdo ni en desacuerdo ED = En desacuerdo TD= Totalmente en desacuerdo.

N°	Items	TA (5)	DA (4)	NDA - ND (3)	ED(2)	TD(1)
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores. Palma S. Escala de calificación laboral CL-SPC.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo. Palma S. Escala de calificación laboral CL-SPC.					
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones. Palma S. Escala de calificación laboral CL-SPC.					

4	<p>Siento que el trabajo que realizo es justo para mi manera de ser.</p> <p>Palma S. Escala de calificación laboral CL-SPC.</p>					
5	<p>La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.</p> <p>Palma S. Escala de calificación laboral CL-SPC.</p>					
6	<p>La jefatura es comprensiva.</p> <p>Palma S. Escala de calificación laboral CL-SPC.</p>					
7	<p>Si realizo bien mi trabajo seré recompensado.</p> <p>Palma S. Escala de calificación laboral CL-SPC.</p>					
8	<p>Siento que recibo por parte de la institución un mal trato.</p>					

	Palma S. Escala de calificación laboral CL-SPC.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros. Palma S. Escala de calificación laboral CL-SPC.					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente. Palma S. Escala de calificación laboral CL-SPC.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo. Palma S. Escala de calificación laboral CL-SPC.					
12	Es grato la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre el trabajo. Palma S. Escala de calificación laboral CL-SPC.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					

	Palma S. Escala de calificación laboral CL-SPC.					
14	<p>Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.</p> <p>Palma S. Escala de calificación laboral CL-SPC.</p>					
15	<p>Soy líder conductor de los recursos humanos.</p> <p>Palma S. Escala de calificación laboral CL-SPC.</p>					
16	<p>Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.</p> <p>Palma S. Escala de calificación laboral CL-SPC.</p>					
17	<p>No estoy de acuerdo con las normas establecidas.</p> <p>Palma S. Escala de calificación laboral CL-SPC.</p>					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					

	Palma S. Escala de calificación laboral CL-SPC.					
19	<p>Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.</p> <p>Palma S. Escala de calificación laboral CL-SPC.</p>					
20	<p>Llevarse bien con el jefe o jefa beneficia la calidad del trabajo.</p> <p>Palma S. Escala de calificación laboral CL-SPC.</p>					
21	<p>La ventilación física de mi trabajo me brinda comodidad.</p> <p>Palma S. Escala de calificación laboral CL-SPC.</p>					
22	<p>Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.</p> <p>Palma S. Escala de calificación laboral CL-SPC.</p>					

23	<p>El horario de trabajo me resulta incómodo.</p> <p>Palma S. Escala de calificación laboral CL-SPC.</p>					
24	<p>La solidaridad es una virtud característica en mi grupo de trabajo.</p> <p>Palma S. Escala de calificación laboral CL-SPC.</p>					
25	<p>Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.</p> <p>Palma S. Escala de calificación laboral CL-SPC.</p>					
26	<p>Mi trabajo me aburre.</p> <p>Palma S. Escala de calificación laboral CL-SPC.</p>					
27	<p>La relación que tengo con mis superiores es cordial.</p> <p>Palma S. Escala de calificación laboral CL-SPC.</p>					

28	<p>En el ambiente físico donde me ubico, se trabaja cómodamente.</p> <p>Palma S. Escala de calificación laboral CL-SPC.</p>					
29	<p>Mi trabajo me hace sentirme realizado profesionalmente.</p> <p>Palma S. Escala de calificación laboral CL-SPC.</p>					
30	<p>Me gusta el trabajo que realizo.</p> <p>Palma S. Escala de calificación laboral CL-SPC.</p>					
31	<p>No me siento a gusto con mi jefa.</p> <p>Palma S. Escala de calificación laboral CL-SPC.</p>					
32	<p>Existen las comodidades para un buen desempeño de mis labores diarias.</p> <p>Palma S. Escala de calificación laboral CL-SPC.</p>					

33	<p>No reconocen mi esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias.</p> <p>Palma S. Escala de calificación laboral CL-SPC.</p>					
34	<p>Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.</p>					
35	<p>Me siento complacido con la actividad que realizo.</p> <p>Palma S. Escala de calificación laboral CL-SPC.</p>					
36	<p>Mi jefa valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.</p> <p>Palma S. Escala de calificación laboral CL-SPC.</p>					

Gracias por su colaboración.



FICHA CONSENTIMIENTO INFORMADO



Yo, por medio del presente acepto participar en el trabajo de investigación titulado SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EPOCA DE PANDEMIA COVID 19 EN CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL LAS MERCEDES CHICLAYO 2021.

Que tiene como objetivo: Determinar el nivel de Satisfacción laboral del profesional de enfermería en época de pandemia COVID 19 en Centro Quirúrgico del Hospital Las Mercedes de Chiclayo, 2021.

Se me explico que mi participación será exclusivamente para fines científicos que competen a la investigación en mención, asegurándome la máxima confidencialidad. Declaro que se me ha explicado minuciosamente respecto al procedimiento a realizar que no presenta molestias ni inconvenientes, en caso se requiera el investigador aclarara mis dudas respecto a cada pregunta del cuestionario. Tiene alguna duda:

También he sido informado que conservo el derecho de retirarme del estudio en cualquier momento que crea conveniente. El investigador se compromete en que todo momento se mantendrá el principio de confidencialidad, así como se tomará en cuenta todos los protocolos establecidos debido a situación actual Mundial.

Firma del Entrevistado (a)

Junio del 2021

ÍNDICE DE SIMILITUD

Satisfacción laboral del profesional de enfermería en época de pandemia COVID 19 en Centro Quirúrgico del Hospital Las Mercedes de Chiclayo, 2021.

INFORME DE ORIGINALIDAD

12%

ÍNDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

3%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.unprg.edu.pe

Fuente de Internet

7%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

6%

Excluir citas

Activo

Excluir bibliografía

Activo

Excluir coincidencias < 151 words

ORCID 0000-0001-5844-7858

DNI 17403791



Digital Receipt

This receipt acknowledges that Turnitin received your paper. Below you will find the receipt information regarding your submission.

The first page of your submissions is displayed below.

Submission author: Claudia Lisseth Ynoquio García
Assignment title: Satisfacción laboral del profesional de enfermería en época ...
Submission title: Satisfacción laboral del profesional de enfermería en época ...
File name: 1_INFORME_DE_TESIS_CLAUDIA_YNOQUIO.docx
File size: 2.93M
Page count: 67
Word count: 12,759
Character count: 71,905
Submission date: 16-Jun-2023 02:16AM (UTC-0500)
Submission ID: 2117167910



Copyright 2023 Turnitin. All rights reserved.

ORCID 0000-0001-5844-7858
DNI 17403791

