

**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**

**FACULTAD DE ENFERMERÍA**

**UNIDAD DE POSGRADO**



**TESIS**

**Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico.  
Hospital Las Mercedes. Chiclayo. 2022**

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL  
“ÁREA DEL CUIDADO PROFESIONAL: ESPECIALISTA EN CENTRO  
QUIRÚRGICO”.**

**INVESTIGADORAS:**

Lic. Enf. Talita del Milagro Davila Diaz

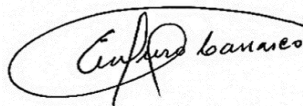
Lic. Enf. Karem Guevara Sir

**ASESORA:**

Dra. Ruiz Oliva, Teófila Esperanza  
ORCID: 0000-0002-5080-6374

Lambayeque, Perú 2024

Aprobado por:



---

Dra. Tania Roberta Muro Carrasco  
Presidente



---

Mg. Doris Libertad País Lescano.  
Secretaria



---

Mg. María Lucía Chanamé de Hernández.  
Vocal



---

Dra. Ruiz Oliva, Teófila Esperanza  
ORCID: 0000-0002-5080-6374  
Asesora

# ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO  
FACULTAD DE ENFERMERÍA  
UNIDAD DE POSGRADO



00064

Acreditada con Resolución N° 110-2018-SINEACE/CDADP

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

Libro de Acta N° 004 Expediente N° 2087-2023-D Folio N° 00064  
Licenciada: Karem Guerrero Sir y Talita del Milagro Davila Diaz la  
Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo - Lambayeque, a las 9<sup>10</sup> a.m.  
horas del día 18 de Diciembre 2023, Los señores Miembros del Jurado designados  
mediante Resolución N° 086-2019-UE-FE  
PRESIDENTE: Dra. Zama Muro Camasco  
SECRETARIO: Dra. Doris Pais Lescano  
VOCAL: Hq. María Lucía Chavami de Hernández

Encargados de recepcionar y dictaminar la Tesis titulada:  
"Satisfacción laboral del Profesional de Enfermería en el  
Servicio de Centro Quirúrgico, Hospital Las Mercedes Chiclayo 2022"

(a) Dra. Teófila Esperanza Ruiz Oliva patrocinada por el profesor

Presentada por el (los) Licenciados (as):

Karem Guerrero Sir  
Talita del Milagro Davila Diaz

Para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional: Area del Cuidado Profesional:  
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 APROBADA por UNANIMIDAD la tesis con el calificativo de: 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 firman los que en ella intervinieron.

Zama Muro Camasco  
PRESIDENTE

Lucía Chavami  
VOCAL

Doris Pais Lescano  
SECRETARIO

Patrocinador  
PATROCINADOR

FE DE ERRATAS: Debe decir Talita del Milagro Davila Diaz.

Patrocinador

## CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Teófila Esperanza Ruiz Oliva, docente asesora de la Tesis titulada “Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico. Hospital Las Mercedes. Chiclayo. 2022” elaborado por las Lic. Enf. Talita del Milagro Davila Diaz y Lic. Enf. Karem Guevara Sir, luego de la revisión exhaustiva del documento constato que la misma tiene un índice de similitud de 6% verificable en el reporte de similitud del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender las tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Lambayeque 29 de febrero 2024.



---

Dra. Ruiz Oliva, Teófila Esperanza  
ORCID: 0000-0002-5080-6374  
Asesora

## ÍNDICE

**ACTA DE SUSTENTACIÓN**

**CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS**

**DEDICATORIA**

**AGRADECIMIENTO**

<b>RESUMEN .....</b>	<b>8</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>9</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>10</b>
<b>CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO .....</b>	<b>14</b>
<b>1.1 Antecedentes de la Investigación.....</b>	<b>14</b>
<b>1.2 Base Teórica .....</b>	<b>17</b>
<b>1.3 Bases conceptuales.....</b>	<b>23</b>
<b>Capítulo II: DISEÑO METODOLÓGICO.....</b>	<b>25</b>
<b>2.1 Diseño de la investigación .....</b>	<b>25</b>
<b>2.2 Población y muestra .....</b>	<b>25</b>
<b>2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....</b>	<b>25</b>
<b>2.4 Método de procesamiento de datos .....</b>	<b>27</b>
<b>2.5 Principios éticos .....</b>	<b>27</b>
<b>CAPÍTULO III: RESULTADOS .....</b>	<b>29</b>
<b>CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN .....</b>	<b>35</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>43</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>44</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>45</b>
<b>ANEXO N° 01: CONSENTIMIENTO INFORMADO .....</b>	<b>50</b>
<b>ANEXO N° 02: TEST DE SATISFACCIÓN LABORAL .....</b>	<b>51</b>
<b>ANEXO N° 03: TABLA POR DIMENSIONES .....</b>	<b>54</b>

## DEDICATORIA

- *A Dios por ser mi guía en cada paso que doy, por darme la fortaleza necesaria para seguir con mi formación y cumplir con mi adecuado desempeño profesional.*
- *A mis padres por ser los pilares fundamentales de mi vida, por brindarme el apoyo y las herramientas necesarias para salir adelante y no rendirme ante las adversidades.*

*Karem Guevara*

- *A mi buen Dios que es el soporte de mi vida, mis padres por su cariño y amor genuino en esta carrera de la vida.*
- *A mi bebé que está en camino y que gracias a ella me esfuerzo aún más para darle lo mejor de mí.*

*Talita Davila*

## AGRADECIMIENTO

- A Dios por su cuidado diario, a nuestros padres por creer en nosotras en toda la carrera universitaria y siempre brindarnos el cálido amor que motiva a continuar.
- A la Mg Gloria Vera Mendoza, por ser un apoyo para la realización de este proyecto, por brindarnos las sugerencias adecuadas, aportes y permitirnos así mejorar la construcción de nuestra tesis, ya que sin su ayuda no hubiera sido posible.
- A la Dra. Teófila Esperanza Ruiz Oliva por aceptar asesorarnos en esta travesía del informe de tesis, confiando en su experiencia y vasto conocimiento para obtener los mejores resultados.
- Al profesional de enfermería que fue sujeto de estudio para poder hacer efectiva nuestra investigación.
- A los miembros del jurado por su compromiso, apoyo y crítica necesaria para la realización de esta investigación.

Las autoras

## RESUMEN

**Objetivo:** determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico. Hospital Las Mercedes. Chiclayo. 2022. **Método:** investigación de tipo cuantitativa, descriptiva y transversal, la población l estuvo conformado por 19 enfermeras del servicio de Centro Quirúrgico que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión, la recolección de datos cumplió con los principios bioéticos, se aplicó un test de Likert validado por Sonia Palma con una confiabilidad de 0.79 por alfa de Cronbach. **Resultados:** el 52,63% de todos los profesionales de enfermería que participaron en el estudio tienen satisfacción laboral alta, el 42,11% presenta satisfacción media y el 5.26%t tienen satisfacción laboral baja; en las dimensiones obtuvieron mayor porcentaje de satisfacción alta en el desempeño de tareas (89.5%), relaciones interpersonales (52,6%) y desarrollo personal (84,2%) y en satisfacción media condiciones físicas y/o materiales (52,6%), beneficios y remuneración (84,2%), relación con la autoridad(52,6%) y políticas administrativas (63,2%). **Conclusiones:** los resultados revelan que el profesional de enfermería en estudio posee mayor porcentaje en satisfacción alta seguido de satisfacción media, sin embargo, existe un pequeño porcentaje significativo que posee satisfacción laboral baja.

**Palabras claves:** satisfacción laboral, profesional de enfermería.



## ABSTRACT

**Objective:** determine the level of job satisfaction of the nursing professional in the surgical center service. Las Mercedes Hospital. Chiclayo. 2022. **Method:** quantitative, descriptive and cross-sectional research, the census-type sample population was made up of 19 nurses from the Surgical Center service who met the inclusion and exclusion criteria, the data collection complied with bioethical principles, it was applied a Likert test validated by Sonia Palma with a reliability of 0.79 by Cronbach's alpha. **Results:** 52.63% of all nursing professionals who participated in the study have high job satisfaction, 42.11% have medium satisfaction and 5.26% have low job satisfaction; In the dimensions, they obtained a higher percentage of high satisfaction in task performance (89.5%), interpersonal relationships (52.6%) and personal development (84.2%) and in average satisfaction with physical and/or material conditions (52.6%). %, benefits and remuneration (84.2%), relationship with authority (52.6%) and administrative policies (63.2%). **Conclusions:** the results reveal that the nursing professional in the study has a higher percentage of high satisfaction followed by medium satisfaction, however, there is a small significant percentage that has low job satisfaction.

**Keywords:** job satisfaction, nursing profession

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad vivimos en un mundo globalizado, donde la satisfacción laboral es una variante fundamental para la correcta productividad; pero hoy en día se sigue dejando de lado, dándole mayor preocupación a la satisfacción del paciente, lo que sumado a no contar con herramientas necesarias para realizar su trabajo, no poder potenciar sus habilidades, bajo rendimiento económico y excesiva carga laboral; generando de esta manera, una insatisfacción del trabajador; que se expresará en ausentismo, huelgas, desaceleración del trabajo, quejas, bajo rendimiento, deficiente servicio a los usuarios, entre otros<sup>1</sup>.

En el ámbito de salud, también se observa una insatisfacción laboral por parte de sus trabajadores, dada por: sobrecarga laboral, horas extras no reconocidas, mal clima laboral, poca remuneración, materiales obsoletos, etc. Urbina, A. y Victoria, F.<sup>2</sup>, en su investigación tuvieron como conclusión que las condiciones laborales y sobrecarga de trabajo, están deteriorando la satisfacción laboral y, por tanto, calidad de vida profesional.

En América del Norte, en un grupo de trabajadores, “el 45.9% presentan insatisfacción laboral, predominando la falta de autonomía, de reconocimiento como factores intrínsecos y el 38.5% disminución de la satisfacción extrínseca, producto de las malas relaciones interpersonales, inadecuadas condiciones de trabajo, y bajas remuneraciones.<sup>3</sup>”

En los países latinoamericanos, los resultados concuerdan con los de Norteamérica. Uno de los principales aspectos que causa mayor insatisfacción laboral es la baja remuneración económica, seguido de aquellas actividades que no están relacionadas con el directo cuidado del paciente, demasiadas actividades administrativas y el nulo reconocimiento de su labor ante la sociedad.<sup>4</sup>

En el Perú, el trabajo de las enfermeras y el ambiente asistencial hospitalario, en la mayoría de instituciones, no es el más óptimo para concluir que existe satisfacción laboral. El cansancio, el agotamiento físico, las pocas posibilidades de capacitación, la falta de recursos humanos, largas jornadas de trabajo y la gran demanda de pacientes trae consigo fatiga, desgaste físico y mental en ellas; ocasionando inevitablemente consecuencias no benéficas, tanto para la vida personal como en el ámbito del trabajo repercutiendo en la atención a los pacientes.<sup>3</sup>

Agregado a esto, las normas que presiden la profesión de enfermería en el Perú no se tienen en cuenta y no se cumplen por parte del empleador, sumado a ello, el desconocimiento del profesional de enfermería sobre el amparo legal dado por la ley del trabajo de la enfermera y el código de ética, trayendo consigo insatisfacción laboral, obligando cada vez más a que el profesional de enfermería tenga que emigrar a otros países para buscar mejores oportunidades, tal y como lo afirma el Ministerio de Salud, que un 60,9% del profesional de salud emigra a EEUU, Italia y España.<sup>2</sup>

Esto se debe a que el profesional está expuesto a situaciones que obstaculiza la comunicación, alteran la armonía y por consiguiente el desarrollo del trabajo es poco gratificante, ocasionando desazón e incomodidad cuando desempeñan su labor, incluyendo esto las bajas remuneraciones y pocas oportunidades que se presentan para los ascensos, dificultades que limitan el desarrollo personal y profesional.<sup>5</sup>

A pesar de estas situaciones, las entidades públicas que se dedican al rubro de la salud, carecen de una implementación de una evaluación continua respecto a la satisfacción laboral mostrándose así un claro reflejo del poco interés hacia el profesional de enfermería.

Estos resultados evidencian que esta problemática no solo se presenta en Latinoamérica, sino también en el Perú, y no escapa a nuestra realidad, en nuestra región Lambayeque, se encuentra el Hospital Las Mercedes que brinda cuidado a gran número de pacientes de todas las edades, sexos y regiones en diferentes servicios.

En las prácticas profesionales en el servicio de centro quirúrgico de dicho hospital, se observó que el profesional de enfermería está sometido a situaciones continuas en donde se realizan intervenciones quirúrgicas de emergencia, programadas y no programadas, generando una gran demanda de dichas intervenciones, ocasionando una sobrecarga laboral en el profesional de enfermería; además de no tener un equipamiento e infraestructura adecuada para dichos procedimientos, es por ello que ante estos acontecimientos es frecuente escuchar en el profesional quejas sobre el trabajo, mal clima laboral o sobre falta de materiales, etc. Por lo tanto, estos factores pueden estar indicando que no es adecuado el nivel de satisfacción laboral.

Por lo que surgen las siguientes interrogantes: ¿Sufre sobrecarga laboral el profesional de enfermería? ¿cuenta con materiales adecuados para realizar su trabajo? ¿existe buen clima laboral con el profesional de salud? ¿existe buena relación con el jefe de enfermeros?, etc.

Ante esta problemática e interrogantes surge para las investigadoras la siguiente pregunta: ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital Las Mercedes. Chiclayo. 2022?

El objetivo general fue determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico. Hospital Las Mercedes. Chiclayo. 2022. y los objetivos específicos determinar el nivel de satisfacción laboral en las dimensiones de políticas administrativas, desempeño de tareas, relaciones interpersonales, relación con la autoridad, desarrollo personal, condición física y/o materiales y de beneficios laborales y remuneraciones en el profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico.

La satisfacción laboral influye en la calidad de vida del trabajador siendo un factor indispensable en el desempeño individual y grupal; es por ello a pesar de ser un tema muy estudiado es poco trabajado por las entidades. Además, no se puede brindar un cuidado humanizado cuando el cuidador, que en este caso es el profesional de enfermería, no se encuentra satisfecho en diversos aspectos.

Este estudio es importante porque los resultados nos permitirán tomar acciones y buscar estrategias de mejora sobre las dimensiones que influyen en la satisfacción laboral de cada trabajador, proporcionando así un adecuado desempeño laboral.

Además, servirá de aporte científico mostrando los resultados ~~en un~~ <sup>en el</sup> cual va a permitir elaborar planes para garantizar la satisfacción laboral del personal y así brindar cuidados de calidad al paciente ya que el profesional, al encontrarse satisfecho respecto a su trabajo, cumplirá de manera óptima las exigencias de éste; caso contrario, no realizará su labor de forma eficiente.

## **CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO**

### **Antecedentes de la Investigación**

#### **En el ámbito Internacional**

Ayala A, et al.<sup>6</sup> en Ecuador – 2019 en su trabajo de investigación “Determinantes de la satisfacción laboral en el Ecuador”, obtuvieron como resultado que más del 70 % está contento en el trabajo el 18.6 % poco contento y menos del 8% se encuentra descontento, mientras que casi el 2% estaría totalmente descontenta, y, en base a los determinantes encontraron que la estabilidad, los ingresos y beneficios laborales reportan mayores niveles de satisfacción laboral, concluyendo así que las características asociadas al ámbito laboral representa un factor que repercute en la salud mental y física de los trabajadores y la satisfacción con su trabajo.

Alvarez L, et al.<sup>7</sup> en Ecuador – 2019 realizaron la investigación “Satisfacción laboral en una organización Human Care de la Bahía de Guayaquil”, con el objetivo de identificar los factores de satisfacción laboral en los trabajadores hallando que el 63.11% presenta un grado de insatisfacción relacionado con la característica del liderazgo que ejercen los mandos altos y medio, el 64.90% un nivel de insatisfacción respecto a las condiciones de trabajo como: accidentes de trabajo, enfermedades, un 65.76% insatisfacción en la falta de prestaciones y la situación relacionada con el salario, un 64.58% en nivel de insatisfacción sobre la alineación del talento humano hacia las metas de la organización y la percepción laboral de los sujetos y el 62.67% insatisfacción en la cohesión de personas y toma de decisiones entre los miembros de los grupos formales e informales. Concluyen que la satisfacción se inclina a un nivel bajo, por lo que esto se lo podría considerar como insatisfacción a los factores que tienen mayor trascendencia, estos son: el sistema de compensaciones, las condiciones ambientales y psicológicas, y el desarrollo personal.

#### **En el ámbito Nacional**

Vilca R<sup>8</sup> en Perú – 2020, en su estudio “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico hospital regional Honorio Delgado Arequipa –2018”, realizado con el propósito de determinar la relación existente entre las variables en estudio, obtuvo como resultados que “el 66.7% se encuentra medianamente

satisfecho, el 30.7% satisfecho y solo el 2.7% muy satisfecho; mientras que en base a las dimensiones de las condiciones físicas y/o materiales el 58.7% está insatisfecho, en los beneficios sociales y/o remunerativos el 42.7% medianamente satisfecho, en las políticas administrativas el 45.3% medianamente satisfecho, en las relaciones sociales el 50.7% está medianamente satisfecho, en el desarrollo personal el 37.3% satisfecho, en el desarrollo de tareas el 44.0% esta medianamente satisfecho, con respecto a la relación con la autoridad el 54.7% esta medianamente satisfecho. Concluyeron que los trabajadores se encuentran medianamente satisfecho”.

Varela L, et al.<sup>9</sup> en Perú – 2019 en el trabajo de investigación “Estrés ocupacional y satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico de la clínica Oncosalud”, realizado para determinar la relación entre las variables mencionadas en dicho servicio, los resultados fueron que de 30 licenciados en enfermería entre mujeres y varones el nivel de satisfacción laboral fue 76.7% satisfecho mientras que insatisfechos un 23.3%, por lo que concluyen que no hay relación entre el estrés ocupacional y satisfacción laboral.

Cieza M<sup>10</sup>, en Perú – 2019 realizó un estudio con el objetivo de determinar el nivel de satisfacción laboral en la unidad de cuidados intensivos del hospital de emergencias Villa el Salvador, obteniendo que “la satisfacción del profesional de enfermería fue de nivel medio en cada una de las dimensiones: condiciones físicas y/o materiales 85.7%; beneficios laborales y/o remunerativos 71,4%; políticas administrativas 62,9%; relaciones sociales 68,6%; desarrollo personal 54,3%; desempeño de tareas 57,1% y relación con la autoridad 82,9%, por lo que concluye que la satisfacción laboral de manera global fue media en cada dimensión”.

Sánchez M<sup>11</sup> en Perú – 2018 en el trabajo de investigación “Satisfacción laboral en enfermeras de Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas”, realizado con el objetivo de determinar el nivel de satisfacción laboral que tienen el profesional de enfermería, obtuvo como resultados un nivel de satisfacción laboral medio En condiciones intrínsecas destaca como nivel de satisfacción medio: Alcanzando un 77% en realización personal, el 74% en gusto por el ambiente de trabajo, 58% en reconocimiento de méritos, el 56% en desarrollo profesional, en nivel de satisfacción bajo destaca con un 44% en desarrollo profesional y el 41% en cuanto a reconocimiento de méritos. Mientras que, en las condiciones extrínsecas, destaca con nivel de satisfacción

mediano: en supervisión el 77%, en condiciones de trabajo el 51%, en seguridad en el trabajo el 68%; como nivel de satisfacción bajo: el salario percibido un 89%, las políticas administrativas un 58% y condiciones de trabajo el 44%. Concluye que el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras es medio con tendencia a bajo nivel.

### **En el ámbito Regional**

Morales G<sup>12</sup>, en Lambayeque – 2020, en el estudio “Satisfacción laboral del personal de Enfermería. Centro Quirúrgico - Hospital Docente Belén Lambayeque. 2019”, obtuvo como resultados que el 68.42% se encuentra satisfecho y 31.58% con una satisfacción mediana, y según factores afectados encontró insatisfacción con un 36.84 % en la promoción y ascensos y con una 42.10% en la remuneración. Concluyó que, aunque el valor alcanzado desatisfacción fue mayor, existe aún factores que ponen en riesgo dicha satisfacción.

Vargas J<sup>3</sup>, en Perú – 2018, en la investigación correlacional “Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de los servicios de hospitalización cirugía y procedimientos de un hospital público Chiclayo”, comprobó que en el servicio de hospitalización y procedimientos los niveles de satisfacción laboral son regulares y existen altos índices de liderazgo en su dimensión emotivo libre en las áreas de hospitalización cirugía. En el servicio de procedimientos los resultados estuvieron orientados a ser más predominantes a un liderazgo racional con un 45,5% el cual recibe ideas y sugerencias, respeta y confía en el grupo. Concluye que la dimensión que más influenció en las enfermeras de hospitalización de cirugía fue los beneficios laborales y remunerativos, relaciones sociales y desarrollo de tareas con un 44,4%; mientras que las enfermeras de procedimiento muestran un 100% de satisfacción regular en la dimensión de desarrollo de tareas, seguido de un 90% en la dimensión de relación con la autoridad y 80% en la dimensión de beneficios remunerativos y laborales

Monsalve M, et al.<sup>13</sup>, en Perú – 2018, en el trabajo de investigación correlacional “Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque”, obtuvo el 53,6% un nivel moderado de satisfacción, seguido del 25% alto y solo el 21,4% nivel bajo y en relación con la calidad de vida se evidencia que el 66,7% presenta un nivel de satisfacción alto



respecto a profesionales con buena calidad de vida, Concluyendo así que existe una relación significativa entre las variables.

## **Base Teórica Conceptual**

La satisfacción es el cumplimiento de todas las necesidades personales y familiares de la persona, logrando obtener un bienestar mental y espiritual garantizando el confort; en el ámbito de salud el profesional de enfermería para poder brindar un cuidado de calidad debe tener un cuidado físico y mental, ya que día a día las enfermeras realizan un gran número de actividades y al encontrarse satisfechas en el ámbito laboral responderán de forma adecuada las exigencias que ameriten; caso contrario en una insatisfacción no realizarán su labor con eficacia y eficiencia.<sup>14</sup>

Es por ello que, se manifiesta la satisfacción laboral como el nivel de placer o gusto que posee cada persona en relación a su empleo la cual mejora cuando ciertos factores como el reconocimiento, la oportunidad para mejorar, las remuneraciones son positivas. Por otro lado, Reitz citado por Díaz<sup>15</sup>, menciona que, si el trabajador no logra experimentar una satisfacción adecuada en su empleo, tendrá efectos negativos en su conducta, manifestándose a través de ausencias en los horarios programados, cambios de servicio con el personal, retrasos y falta de entusiasmo. Por otro lado, al experimentar satisfacción tendrá un impacto positivo en su actitud y en la excelente ejecución de sus responsabilidades laborales.

Por lo tanto, alcanzar la satisfacción en el trabajo es de vital relevancia, reflejándose en la actitud, estado de ánimo y comportamiento en las actividades laborales; siendo un factor determinante del éxito o fracaso laboral<sup>16</sup>. Hoy en día, distintos investigadores están teniendo en cuenta esta variable para lograr soluciones a estos conflictos, garantizando un mayor estado físico y mental, mejorando la productividad del trabajo.<sup>17</sup> Es por ello, que se han investigado definiciones relacionados con el estudio, de distintos autores.

Según Brooke, et al, citado por Bravo<sup>18</sup>, esta se describe como un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva a la situación en el ámbito laboral.

Pérez; citado por Bravo<sup>18</sup>, explica que es un proceso en constante evolución que varía a medida que la persona percibe cambios en su entorno, manifestándose como una respuesta afectiva frente al ámbito laboral.

Locke citado por García<sup>19</sup> sostiene que la satisfacción laboral se origina a partir de la disparidad entre las aspiraciones del empleado y lo que efectivamente logra a través de su empleo.

Finalmente, Palma S. citado por Eugenio<sup>20</sup> lo expresa como “la cualidad que presenta el trabajador respecto a su propio trabajo y en función de aspectos relacionados con el desarrollo personal, beneficios laborales, remunerativos, políticas administrativas, relaciones con la autoridad, condiciones físicas y materiales que faciliten su tarea, el cual al estar satisfecho con sus actividades y ambiente de trabajo obtiene mejores resultados en su labor”.

Para las investigadoras, la satisfacción laboral es importante considerarla dentro del ambiente de trabajo ya que es una actitud positiva que cada empleado experimenta cuando se siente valorado y sus expectativas se cumplen. Por lo tanto, si se cuenta con los recursos necesarios tales como buena remuneración, adecuado clima laboral, capacitación constante, adecuado trato, garantizará el trabajo de manera correcta, viéndose reflejado en la manera cómo las enfermeras asumen su trabajo de manera agradable; es por ello que los profesionales que experimentan un alto grado de satisfacción tienden a mantener una actitud positiva en relación a su trabajo, diferente de una persona insatisfecha ya que se encuentra vinculada a miedos, estrés y un inadecuado desempeño.

En el caso de una enfermera quirúrgica, que experimenta una satisfacción laboral adecuada, podrá llevar a cabo sus tareas de manera más efectiva, lo que se traducirá en una mejora en la atención al paciente y en una optimización en la gestión de los recursos y equipos a su cargo.<sup>11</sup>

Conforme lo mencionado por el Ministerio de Salud, las instalaciones del área del centro quirúrgico deben cumplir con estándares para ser consideradas adecuadas, como salas debidamente equipadas, permitiendo al personal las facilidades necesarias para realizar las intervenciones quirúrgicas de manera efectiva con eficiencia y garantizando la máxima seguridad.<sup>21</sup>

Por lo tanto, se debe garantizar el cumplimiento de la infraestructura y equipamiento adecuado para facilitar el trabajo y atención de calidad. Sin embargo, hoy en día hay una deficiencia en las gestiones de salud, lo que conlleva a sufrir un inadecuado ambiente laboral,

insumos insuficientes y sobrecarga de paciente, ocasionando que el personal sufra de una insatisfacción laboral.<sup>21</sup> Una satisfacción laboral está influenciada por distintos, factores, componentes o dimensiones que influyen en ella. Existen varios autores que estudian estos tipos.

Hezberg, citado por Hernández<sup>5</sup>, dentro de su teoría bifactorial o teoría de los dos factores, plantea la presencia de dos categorías o tipos de elementos relacionados con el trabajo. Los factores extrínsecos están en relación con aspectos laborales como políticas institucionales, ambiente físico, seguridad y salarios. Los trabajadores no tienen forma de controlar estos aspectos, pero si definen sus expectativas, necesidades y aspiraciones específicas, junto con otras características personales como género, formación de actitudes, habilidades, edad, autoestima, entorno cultural y socioeconómico. Los factores pueden prevenir o evitar la insatisfacción; por otro lado, los factores intrínsecos hacen referencia a la satisfacción que siente la persona con respecto a las tareas que realiza, como las condiciones laborales, las responsabilidades, logros, las relaciones interpersonales y el reconocimiento profesional.

Sonia Palma Carrillo citado por Eugenio<sup>20</sup>, plantea “una descripción de la satisfacción laboral que abarca diversas dimensiones interconectadas capaces de influir positiva o negativamente en la satisfacción del empleado en el ámbito laboral. Dentro de las cuales se encuentra las condiciones físicas y materiales, beneficios laborales y remuneraciones, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad”.

Ella refiere que las condiciones físicas y/o materiales, se consideran un componente de la infraestructura que sirve como un medio para simplificar la ejecución de las tareas cotidianas y como un medidor de la eficacia en el rendimiento. Estas incluyen la comodidad proporcionada por las instalaciones médicas, como es el caso de la ventilación, iluminación, limpieza, orden, etc. Por esta razón los trabajadores buscan un ambiente de trabajo cómodo para que puedan realizar sus actividades de manera adecuada.

Así mismo refiere que, “los beneficios laborales y remunerativos, son la compensación de salarios y beneficios que obtienen los empleados a cambio de su labor. Los sistemas de incentivos son de gran valor porque satisfacen las diversas necesidades fisiológicas de la

persona”. Esto garantiza seguridad y más libertad financiera. Cuando las compensaciones son justas y equitativas, los empleados están más satisfechos porque se sienten valorados. Por otro lado, cuando no se sienten retribuidos equitativamente según su desempeño realizado, genera frustración en el trabajo y tensiones que afecta la productividad y altera la localización de trabajo que realizarán.

Mientras que, en la dimensión de las políticas administrativas, se refiere al nivel de cumplimiento de las normativas institucionales destinadas a regular las relaciones laborales. Estas sirven como cimiento para las decisiones y acciones futuras, contribuyendo a la coordinación de planes, al monitoreo del rendimiento y aumentar la probabilidad de que diferentes gerentes tomen decisiones similares de manera autónoma. La política es lo suficientemente integral, estable, flexible y coherente, con reglas claras y concisas, para resolver y prevenir problemas específicos, y ser aplicable en una amplia variedad de situaciones.

Así mismo en la dimensión de relaciones sociales, Sonia Palma describe que se trata de la interacción entre los profesionales de la salud, tanto con sus compañeros de trabajo como con los pacientes. La confianza, la responsabilidad y la empatía son evidentes en las relaciones interpersonales positivas. Es necesario una comunicación asertiva, comprensión mutua, respeto y la colaboración para superar las limitaciones de manera conjunta. Para ella, una actitud mental positiva conduce a un trabajo más placentero y al mismo tiempo más productivo. Sin embargo, cuando los empleados ven su trabajo como aburrido, la productividad sufre significativamente.

Por otro lado, en la dimensión de desarrollo Personal, menciona que son trabajos que permiten desarrollar habilidades, capacidades las cuales garantizan la autorrealización. Estas cualidades hacen que el trabajo de la mente sea más exigente. Por lo tanto, las personas motivadas maximizan su potencial y desempeño, garantizando la satisfacción laboral.

También habla del desempeño de tareas, la cual es la evaluación que poseen los trabajadores en el área laboral tal como la realización de habilidades y competencias de manera eficaz y eficiente. El desempeño, por su parte, es la capacidad de desarrollar con responsabilidad y plenitud las tareas y deberes de un puesto. Por tanto, la realización

adecuada de una tarea no depende únicamente de las habilidades, capacidades y conocimientos, sino también de factores como la voluntad, el interés y la intención de llevar a cabo el trabajo, los cuales son fundamentales y esenciales.

En su última dimensión consideró, la relación con la autoridad, donde menciona que es la percepción de los trabajadores en relación con su jefe inmediato, respecto a sus actividades diarias. Ella menciona que el logro profesional depende del grado de aceptación o rechazo de los superiores o jefes.

De acuerdo con House y Dessesley citados por Vargas<sup>3</sup>, “El comportamiento de un líder se considera apropiado para sus empleados en la medida en que ven el proceder como una fuente de satisfacción inmediata o una fuente de gratificación futura. Para tener éxito, un líder debe tener habilidades y motivación considerables”.

Por otro lado, también encontramos determinantes de satisfacción laboral planteada por Landy y Conte, que repercuten en la satisfacción del trabajo, como son las determinantes individuales<sup>17</sup>, así tenemos a los:

Años de carrera profesional, donde refiere que la satisfacción laboral aumenta con la entrada en el empleo, pero a medida que pasa los años suele disminuir drásticamente, ya que los empleados experimentan que su trabajo no cumple con la mayoría de sus necesidades personales tal como habían esperado.<sup>17</sup>

Expectativas laborales, estas se ven moldeadas por la información que obtienen de sus compañeros, agencias de trabajos y el conocimiento de las condiciones laborales. Por lo que esto disminuyen o cambian una vez que pasan a formar parte de la empresa. La satisfacción laboral se logra cuando las expectativas iniciales se ven satisfechas; de manera opuesta, si estas no se cumplen, la persona experimenta una reducción en su nivel de satisfacción.<sup>17</sup>

Por otro lado, también tenemos las determinantes organizacionales, que influyen en la satisfacción laboral<sup>17</sup>, como son:

El reto del trabajo, influye en la satisfacción de los empleados, porque es el nivel de desarrollo requerido para realizar un trabajo donde se requiere del uso de diferentes

habilidades y talentos de los empleados.<sup>17</sup>

Sistema de recompensas justas, probablemente existen dos tipos de recompensas que están directamente relacionadas, encontramos las recompensas extrínsecas que están relacionadas con lo que da la organización en cuanto al desempeño y compromiso de los empleados, y las recompensas internas o intrínsecas que consisten en la experiencia interna de los empleados, tales como competencia, orgullo y habilidades.<sup>17</sup>

Condiciones favorables de trabajo, es tener un entorno laboral favorable, lo que permite que el trabajo se desarrolle de manera eficiente. Un entorno físico que sea cómodo y apropiado para llevar a cabo las tareas contribuye a un mayor rendimiento y aumenta la satisfacción.<sup>17</sup>

Colegas o compañeros que brinden apoyo, el comportamiento del líder es uno de los principales factores de la satisfacción. Los trabajadores experimentan mayor felicidad cuando sus líderes son comprensivos y tolerantes en comparación con aquellos que son autoritarios e indiferentes.<sup>17</sup>

Compatibilidad entre la personalidad y el puesto, las personas con un alto grado de alineamiento entre la personalidad y la parte profesional están más satisfechas porque cuentan con talentos, habilidades y capacidades para cumplir con sus respectivas tareas. Es muy probable que las personas que trabajan en puestos que coinciden con habilidades en las que desempeñen mejor, garantizará que tengan más éxito en su trabajo y generen una mayor satisfacción.<sup>17</sup>

Es por ello que, las determinantes desempeñan un rol fundamental en la identificación y desarrollo de la satisfacción del personal, pues a través de los superiores, compañeros recursos financieros, instalaciones, así como la asignación adecuada de tareas según capacidades, se puede determinar la satisfacción de cada enfermera.<sup>11</sup>

## **Bases conceptuales**

### **Definición conceptual**

Satisfacción laboral del profesional de enfermería: Para las investigadoras la satisfacción laboral es importante considerarla dentro del ambiente de trabajo viéndose reflejado en la manera de cómo el profesional de enfermería de centro quirúrgico asume su trabajo de manera agradable o desagradable; es por ello que los profesionales con alto nivel de satisfacción mantienen una actitud positiva hacia su labor, diferente de una persona insatisfecha ya que se encuentra vinculada a miedos, estrés y un inadecuado desempeño.

### **Definición operacional:**

- **Nivel de satisfacción laboral** es el grado de placer positivo que alcanza el profesional de enfermería de una evaluación personal en distintas dimensiones (políticas administrativas, relaciones interpersonales y con la autoridad, desarrollo personal, desempeño de tareas, condiciones físicas y materiales y beneficios laborales y remunerativos) reflejadas en su trabajo y experiencias laborales.
- **Satisfacción con las políticas administrativas:** Es una expresión de agrado o desagrado que siente en relación a lo que recibe de la institución, con el horario, sueldo, ascensos, reconocimientos de su trabajo extra que realiza.
- **Satisfacción con el desempeño de tareas:** Es el sentir que su labor es importante, la que produce complacencia, y gusto por el trabajo que realiza.
- **Satisfacción en las relaciones interpersonales:** Es una respuesta acerca de sí el ambiente creado por los compañeros de trabajo que facilitan desempeñar sus funciones, garantizando un apoyo y un trabajo en equipo.
- **Satisfacción con relación con la autoridad:** Sentimiento acerca de sí la relación con el jefe es cordial, comprensiva, facilita hacerle consultas, promueve la calidad del trabajo, valora el esfuerzo que hace el grado de aceptación y/o rechazo al jefe.

- **Satisfacción con oportunidades en el desarrollo personal:** Sentir que el trabajo es apropiado para su manera de ser que le permite desarrollarse como persona y realizarse profesionalmente, disfrutar lo que hace, permitiendo una motivación por mantener su nivel de aspiración y el estado placentero de satisfacción.
  
- **Satisfacción con condiciones físicas y materiales:** Es la manifestación de agrado o desagrado que le produce la amplitud, la distribución de ambientes, el mobiliario, la privacidad, el confort, la ventilación e iluminación del ambiente de trabajo, los materiales y equipos para el desempeño de labores.
  
- **Satisfacción con beneficios laborales y remunerativos:** Es cuando la enfermera siente que recibe un incentivo por la labor realizada, lo cual permite cubrir las necesidades de los personales.



## **CAPÍTULO II: DISEÑO METODOLÓGICO**

### **2.1. Diseño de la investigación**

La investigación fue de tipo cuantitativo, descriptiva y transversal<sup>22</sup>; cuantitativo porque permitió cuantificar y analizar datos; descriptiva porque permitió determinar las características de la variable y transversal porque se dio en un determinado tiempo, es por ello que los datos se recolectaron en una sola vez a las unidades de análisis conformada por el personal de enfermería.

### **2.2. Población**

La población estuvo conformada por 19 profesionales de enfermería que laboraron en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Las Mercedes de Chiclayo durante el mes de noviembre del año 2022.

La unidad de análisis estuvo conformada por cada uno de los Profesionales de enfermería que laboran en el servicio de Centro Quirúrgico.

Se consideró como criterios de inclusión a los profesionales de enfermería que trabajan en Centro Quirúrgico y aceptaron participar voluntariamente en el estudio y de exclusión a aquellos que se encontraron de licencia, vacaciones y/o que se negaron a participar.

### **2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se solicitó autorización al director del hospital para realizar el trabajo de investigación en el área de Centro Quirúrgico.

A las participantes se les explicó los objetivos de la investigación y previo conocimiento del consentimiento informado, procedieron a resolver el instrumento. (ANEXO 01)

Para aplicar el instrumento se coordinó con la enfermera jefe del servicio, se le dio a conocer el objetivo de la investigación quien posteriormente brindó las facilidades para ejecutar la investigación.

Se utilizó la técnica de entrevista y como instrumento de recolección de datos un

cuestionariotipo Likert, validado por Sonia Palma Carrillo en el trabajo Satisfacción laboral<sup>20</sup> SL – SPCpara trabajadores de Lima Metropolitana, cuya validez fue de 0.05 y confiabilidad de 0.79 mediante el alfa de Cronbach; que constó de 36 enunciados dirigido al profesional de enfermería, de los cuales 5 ítems corresponden a la dimensión de políticas administrativas, 6 ítems para el desempeño de tareas, 4 ítems de relaciones interpersonales, 6 ítems en la relación con la autoridad, 6 ítems referidos a la dimensión de desarrollo personal, 4 ítems dela dimensión beneficios y remuneración y 5 ítems para la condición física y de confort .

Cada ítem con alternativas del 1 al 5, Para la medición de la satisfacción laboral se asignó elsiguiente valor: a las proposiciones positivas el valor de 5, 4, 3, 2, 1 y a las proposiciones negativas de 1, 2, 3, 4 y 5.

Para la medición de las escalas de forma general se utilizó nivel alto, medio y bajo de manerageneral y por cada dimensión, según los baremos determinados por Sonia Palma.

Las preguntas de cada dimensión estuvieron diseñadas de la siguiente manera:

<b>Dimensiones</b>		<b>Ítems</b>
I.	Políticas administrativas	8; 15; 17; 23; 33
II.	Desempeño de tareas	5; 11; 19; 26; 30; 35
III.	Relaciones interpersonales	3; 9; 16; 24
IV.	Relación con la autoridad	6; 12; 20; 27; 31; 36
V.	Desarrollo personal	4; 10; 18; 25; 29; 34
VI.	Beneficios y remuneración	2; 7; 14; 22
VII.	Condición física y de confort	1; 13; 21; 28; 32

Y considerando, que en el instrumento se encuentra clasificado de la siguiente manera:

<b>Escala</b>	<b>Valor</b>
TDA: Totalmente de acuerdo	5
DA: De acuerdo	4
I: Indeciso	3
ED: En desacuerdo	2
TED: Totalmente en desacuerdo	1

El puntaje considerado total para el nivel de satisfacción laboral fue la escala de

Nivel de satisfacción laboral	Valor
Bajo	36 – 114 puntos
Medio	115 – 140 puntos
Alto	141 – 180 puntos

Para medir las dimensiones se utilizó la siguiente escala:

Nivel de Satisfacción	I	II	III	IV	V	VI	VII
Bajo	0-12	0-14	0-9	0-14	0-14	0-9	0-12
Medio	13-19	15-22	10-15	15-22	15-22	10-15	13-19
Alto	20-25	23-30	16-20	23-30	23-30	16-20	20-25

## 2.4. Método de procesamiento de la recolección de datos

Los datos recolectados se organizaron en una base de datos en el programa de Microsoft Excel 2016, luego se determinaron tablas de distribución de acuerdo a las escalas del instrumento, se determinaron por niveles alto, medio y bajo en forma general y por cada dimensión establecidos por la autora del instrumento, se elaboró las tablas estadísticas, y se analizaron de acuerdo a la distribución numérica y porcentual de los datos, los resultados fueron discutidos en base a los antecedentes y marco teórico.

## 2.5. Principios éticos

El estudio se realizó teniendo en cuenta los principios éticos planteados por el informe de Belmont.<sup>23</sup>

**Beneficencia:** Implica actuar de manera ética y no causar daño a las personas, garantizando su bienestar.

En base a este principio se buscó el bienestar de las participantes del estudio, se les explicó que la información brindada se mantendría en anonimato y se garantizó que dicha información solo será para los fines de la investigación, además que se les dará a conocer

dichos resultados obtenidos para mejorar aspectos que disminuyen la satisfacción laboral.

**Justicia:** Se refiere a la forma imparcial de repartir los beneficios y responsabilidades, otorgando a cada persona una participación equitativa.

Se dio un trato justo, equitativo, a todas los profesionales de enfermería, con respeto, responsabilidad y sin atentar sus derechos durante la participación en el estudio.

**Respeto a las personas:** Involucra al menos dos principios éticos en primer lugar el respeto por la autonomía de los individuos, que implica considerar sus opiniones y decisiones; y, en segundo lugar, la protección de las personas con menor grado de autonomía.

Se respetó la autonomía del personal de enfermería, donde participaron de manera voluntaria en el estudio, sin ser obligadas, ni cohesionadas, ni expuestas a represalias, y de poder renunciar si así lo decidieran; se brindó información sobre los objetivos y el fin del estudio de forma clara y precisa; así mismo su forma de participación se plasmó en la firma del consentimiento informado que se encuentra en el Anexo 1.

### CAPÍTULO III: RESULTADOS

A continuación, se muestran los resultados obtenidos en la investigación en tablas estadísticas, de acuerdo a los objetivos planteados general y específicos:

Para dar respuesta al objetivo general: Determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico. Hospital Las Mercedes. Chiclayo. 2022.

**Tabla 1**

Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico. Hospital las Mercedes. Chiclayo.2022

Nivel de satisfacción laboral	Nº	%
Bajo	1	5.26
Medio	8	42.11
Alto	10	52.63
Total	19	100

**Fuente:** Test de satisfacción laboral de Sonia Palma aplicado al profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico. Hospital Las Mercedes. Chiclayo. 2022

En esta tabla se puede apreciar que del total de los profesionales de enfermería que laboran en el área de centro quirúrgico, el mayor porcentaje (52,63%,) manifestó tener un nivel de satisfacción laboral alta; sin embargo, también hay otro resultado considerable de un 42,11% de una satisfacción media, lo que implica que existen aspectos y dimensiones que están afectando o disminuyendo su nivel de satisfacción.

La siguiente tabla responde al objetivo específico: determinar el nivel de satisfacción laboral en la dimensión de políticas administrativas en el profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico. Hospital Las Mercedes. Chiclayo. 2022.

**Tabla 2**

Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico según la dimensión políticas administrativas.

Dimensión	Nivel de satisfacción laboral					
	Bajo		Medio		Alto	
	0-12		13-19		20-25	
	N°	%	N°	%	N°	%
Políticas Administrativas	1	5.3	12	63.2	6	31.6

**Fuente:** Test de satisfacción laboral de Sonia Palma aplicado al profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico. Hospital Las Mercedes. Chiclayo. 2022

En la tabla 2 se aprecia que en la dimensión políticas administrativas, el mayor porcentaje de enfermeras 63.2% alcanza solo el nivel medio de satisfacción, seguido de un nivel alto de 31,6% y un pequeño porcentaje en nivel bajo con un 5,3%.

La tabla 3 responde al objetivo específico: determinar el nivel de satisfacción laboral en la dimensión de desempeño de tareas en el profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico. Hospital Las Mercedes. Chiclayo. 2022.

**Tabla 3**

Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico según la dimensión de desempeño de tareas.

Dimensión	Nivel de satisfacción					
	Bajo		Medio		Alto	
	0-14		15-22		23-30	
	N°	%	N°	%	N°	%
Desempeño de Tareas	0	0.0	2	10.5	17	89.5

**Fuente:** Test de satisfacción laboral de Sonia Palma aplicado al profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico. Hospital Las Mercedes. Chiclayo. 2022

En la tabla 3 en la dimensión de desempeño de tareas el profesional de enfermería se aprecia que obtuvo un mayor porcentaje en el nivel alto con un 89.5%, mientras que en menor valor fue el nivel medio con 10.5% y ninguno en nivel bajo.

La tabla 4 responde al objetivo específico: determinar el nivel de satisfacción laboral en la dimensión de relaciones interpersonales en el profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico. Hospital Las Mercedes. Chiclayo. 2022.

**Tabla 4**

Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico según la dimensión relaciones interpersonales.

Dimensión	Nivel de satisfacción					
	Bajo		Medio		Alto	
	0-9		10-15		16-20	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Relaciones Interpersonales	0	0.0	9	47.4	10	52.6

**Fuente:** Test de satisfacción laboral de Sonia Palma aplicado al profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico. Hospital Las Mercedes. Chiclayo. 2022

En la tabla 4, dimensión de relaciones interpersonales, se observa que el porcentaje de enfermeras con el nivel de satisfacción alto fue de un 52.6%, sin embargo, la satisfacción media también tiene un considerable porcentaje de 47.4%. Por otro lado, en el nivel bajo no se encontró ninguno de los encuestados.

La tabla 5 responde al objetivo específico: determinar el nivel de satisfacción laboral en la dimensión de relación con la autoridad en el profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico. Hospital Las Mercedes. Chiclayo 2022.

**Tabla 5**

Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico según la dimensión de relación con la autoridad.

Dimensión	Nivel de satisfacción					
	Bajo		Medio		Alto	
	0-14		15-22		23-30	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Relación con la Autoridad	0	0.0	10	52.6	9	47.4

**Fuente:** Test de satisfacción laboral de Sonia Palma aplicado al profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico. Hospital Las Mercedes. Chiclayo. 2022

La tabla 5, muestra que, en la dimensión de relación con la autoridad, es más frecuente el porcentaje de enfermeras con nivel de satisfacción medio alcanzando un 52,6%, seguido por enfermeras con nivel alto con un 47,4% y ningún porcentaje en el nivel bajo.

La tabla 6 responde al siguiente objetivo específico: determinar el nivel de satisfacción laboral en la dimensión de desarrollo personal en el profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico. Hospital Las Mercedes. Chiclayo 2022.

**Tabla 6**

Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico según la dimensión de desarrollo personal.

Dimensión	Nivel de satisfacción					
	Bajo		Medio		Alto	
	0-14		15-22		23-30	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Desarrollo personal	0	0.0	3	15.8	16	84.2

**Fuente:** Test de satisfacción laboral de Sonia Palma aplicado al profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico. Hospital Las Mercedes. Chiclayo. 2022.

La tabla 6 muestra que en la dimensión de desarrollo personal la gran mayoría de enfermeras tienen un nivel de satisfacción laboral alto alcanzando el 84.2%, mientras que



las que se encuentran en un nivel satisfacción medio son el 15.8% y sin ningún porcentaje el nivel bajo.

La tabla 7 responde al objetivo específico: determinar el nivel de satisfacción laboral en la dimensión de condición física y/o materiales en el profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico. Hospital Las Mercedes. Chiclayo 2022.

**Tabla 7**

Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico según la dimensión de condiciones físicas y/o materiales.

Dimensión	Nivel de satisfacción					
	Bajo		Medio		Alto	
	0-12		13-19		20-25	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Condición física y/o materiales	2	10.5	10	52.6	7	36.8

**Fuente:** Test de satisfacción laboral de Sonia Palma, aplicado al profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico. Hospital Las Mercedes. Chiclayo. 2022

En la tabla 7 se puede apreciar que en esta dimensión de las condiciones físicas y/o materiales los profesionales de enfermería que laboran en el área de centro quirúrgico, el mayor porcentaje manifestó tener satisfacción media con un 52,6%, esto quiere decir que no se encuentra satisfecho con la distribución, ambiente de trabajo, etc. Por otro lado, se encontró que solo el 36.8% presenta satisfacción alta.

La tabla 8 responde al objetivo específico: determinar el nivel de satisfacción laboral en la dimensión de beneficios laborales y /o remuneraciones en el profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico. Hospital Las Mercedes. Chiclayo 2022.

**Tabla 8**

Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico según la dimensión de beneficios laborales y /o remuneraciones.

Dimensión	Nivel de satisfacción					
	Bajo		Medio		Alto	
	0-9		10-15		16-20	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Beneficios y remuneración	2	10.5	16	84.2	1	5.3

**Fuente:** Test de satisfacción laboral de Sonia Palma aplicado al profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico. Hospital Las Mercedes. Chiclayo. 2022

En la tabla 8, se observa en la dimensión de beneficios laborales y remuneraciones, una considerable cantidad de profesionales de enfermería que alcanza el 84%, con satisfacción laboral media, seguido del 10.5% con nivel bajo y solo el 5.3% de nivel alto.

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

La satisfacción laboral se manifiesta como el nivel de placer o gusto que posee cada persona en relación a un empleo la cual mejora cuando ciertos factores como el reconocimiento, la oportunidad para mejorar, las remuneraciones son positivas.<sup>14</sup>

Por lo tanto, es de suma importancia lograrla, ya que permite un adecuado estado de ánimo, comportamiento en las actividades laborales y una actitud positiva, garantizando el éxito laboral.<sup>16</sup>

Sin embargo, en la actualidad el enfermero se enfrenta a una serie de circunstancias como son las bajas remuneraciones, pocas oportunidades, mal equipamiento e infraestructura, etc., lo que puede llevar a alterar la armonía, desarrollo del trabajo, ocasionando desazón e incomodidad cuando desempeña su labor<sup>5</sup>

El objetivo principal del estudio fue “determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico. Hospital Las Mercedes. Chiclayo. 2022”. Se encontró que el mayor porcentaje de enfermeras tienen nivel de satisfacción laboral alto con el 52.63%, pero a pesar de ello también hay un valor considerable que presenta satisfacción media con 42.11% y el 5.26% con satisfacción baja (tabla 1). Esto quiere decir que es poca la diferencia de la población con satisfacción alta y media.

Ante este panorama presentado en la investigación al encontrar un porcentaje ligeramente elevado en la satisfacción media representa una señal de alerta, lo que significa que en cualquier momento el profesional de enfermería podría presentar mayores niveles de insatisfacción, causando así consecuencias como buscar mejoras en otro ámbito laboral. Por motivo, que en muchos casos se evidencia las condiciones laborales inadecuadas para el profesional de enfermería.

Estos resultados guardan una ligera relación con los encontrados en nuestra región por Morales G<sup>12</sup>, en su investigación el porcentaje de enfermeras con satisfacción laboral alto fue mayor en relación a la satisfacción media, donde el 68,42% del personal de enfermería fue de satisfacción alta y el 31,58% una satisfacción media. Similares también a

los resultados obtenidos por Varela L.<sup>9</sup>, en donde el 76.7% de los profesionales de enfermería se encuentra satisfecho y el 23.3% insatisfechos y a la investigación realizada por Ayala A.<sup>6</sup>,

en donde más del 70% se encuentra satisfecho con su trabajo; sin embargo estos resultados son muy diferentes a los encontrados también en nuestra región por Monsalve M<sup>16</sup>, et al. Realizada también en un hospital (MINSA) quien encontró que lo más frecuente son las enfermeras con el nivel medio de satisfacción laboral, el 53,6% tiene una satisfacción moderada y solo el 25 % alta, estos resultados difieren de nuestra investigación, pero no están alejada de esa realidad ya que en nuestra investigación se encontró un considerable porcentaje de satisfacción media. 42,11%

Esto es una tendencia en múltiples investigaciones, resaltando que los niveles de satisfacción laboral media tiene un gran porcentaje y en muchos casos por encima del promedio, en nuestra investigación no es la excepción, esto se debe a que el profesional en estudio considera que a pesar de realizar un adecuado desempeño de tareas, habilidades y relaciones interpersonales, no hay una relación adecuada con las condiciones laborales, remuneraciones, las políticas institucionales y relación con la autoridad, lo que genera incomodidad y vulnerabilidad en la satisfacción del personal.

Hace muchos años La American Nurses Association's, ha señalado que existe a nivel global un aumento en la insatisfacción de los enfermeros debido al deterioro de las condiciones laborales y al incremento de la carga de trabajo.<sup>13</sup>

Por otro lado, El Consejo Internacional de Enfermería ha señalado la escasez de enfermeras a nivel mundial, relacionándola con las condiciones laborales desfavorables y precarias que causan la migración y la renuncia de su puesto<sup>13</sup> y esto lo advierte también el Ministerio de Salud, el cual menciona que un 60,9% del profesional de salud emigra a EEUU, Italia y España<sup>2</sup>.

Por otro lado, según dimensiones las que obtuvieron mayor porcentaje de satisfacción alta fueron: desempeño de tareas 89.5%, relaciones interpersonales 52,6%, desarrollo personal 84,2% y las de mayor porcentaje en satisfacción media fueron: condiciones físicas y/o materiales 52,6%, beneficios y remuneración 84,2%, relación con la autoridad 52,6%, políticas administrativas 63,2%.

En relación al objetivo específico número 1: determinar el nivel de satisfacción laboral en la dimensión de políticas administrativas en el profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico. Hospital Las Mercedes. Chiclayo. 2022, se encontró que el 63,2 % presentan satisfacción media, seguido de satisfacción alta con 31,6% y solo el 5,3% satisfacción baja, (tabla 2). Estos resultados son semejantes a los encontrados en la investigación de Cieza M<sup>10</sup>, donde el 62,9% presenta satisfacción media, al igual que VilcaR<sup>8</sup> encontró el 45,3% de satisfacción media en dicha dimensión.

Las políticas administrativas son normas encaminadas a regular la relación del trabajo, para cumplir los objetivos y metas trazados, ayudando a coordinar planes, monitorear el desempeño, resolver y prevenir problemas específicos.

En relación a los indicadores de esta dimensión (Anexo 3.1). Se ha encontrado que 4 de cada 10 enfermeras siente que no es reconocido el hecho de esforzarse por trabajar más horas que las reglamentadas, lo que entre otras situaciones puede causar que tengan el nivel de satisfacción laboral medio

Esto puede ser debido a que hoy en día no se cumplen las normativas que rigen la práctica de enfermería en el Perú, no se respeta los derechos profesionales, no son escuchados los reclamos y sumado a ellos el desconocimiento que tienen algunos profesionales sobre el amparo legal dado por la Ley de Trabajo de la Enfermera N° 27669, el cual menciona que las jornadas laborales son de 36 horas como máximo de manera semanal o su equivalente a 150 horas mensuales y el tiempo que exceda estas jornadas laborales establecidas será considerada como horas extraordinarias y deben ser remuneradas<sup>24</sup>

En relación al objetivo específico número 2: determinar el nivel de satisfacción laboral en la dimensión de desempeño de tareas en el profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico. Hospital Las Mercedes. Chiclayo. 2022, se obtuvo como resultado un 89,5 % de satisfacción alta, seguido de un 10,5% nivel medio y ninguno en satisfacción baja. (tabla 3). Estos resultados difieren de la investigación de Eugenio K<sup>20</sup> en donde encontró en esta dimensión un 74 % presentan satisfacción media y solo el 1%

satisfacción alta.

El desempeño laboral es la capacidad de desarrollar con responsabilidad las tareas y deberes del puesto, desarrollando habilidades y capacidades para realizar un trabajo efectivo y eficaz.

Sin embargo, la adecuada realización de una tarea requiere de la intervención fundamental y necesaria no sólo de las habilidades, capacidades y conocimientos, sino también de otros conceptos como la voluntad, el interés y la intención de realizar el trabajo.<sup>20</sup>

En nuestra investigación encontramos que los profesionales de enfermería están satisfechos con la labor que realizan ya que sienten que su trabajo es valioso, es útil, les gusta las labores que realizan, se sienten comprometidas con la actividad a realizar. (Anexo 3.2)

El profesional de enfermería de centro quirúrgico, es el que se encarga de garantizar el bienestar y seguridad del paciente quirúrgico en todas las etapas, además de ello es la que garantiza la esterilidad de la sala de operaciones, un manejo adecuado instrumental, de las máquinas, también de verificar las técnicas asépticas del resto del personal de la sala. Es por ello que es de suma importancia estar satisfechas con la labor que realizamos ya que, al tener un equilibrio mental, emocional y responsabilidad profesional, permite tener destrezas, habilidades, que ayudará a garantizar un cuidado de calidad y poder actuar de manera eficaz en cualquier situación de emergencia.<sup>20</sup>

En relación al objetivo específico número 3: determinar el nivel de satisfacción laboral en la dimensión de relaciones interpersonales en el profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico. Hospital Las Mercedes. Chiclayo. 2022, se encontró en nuestra investigación que el mayor porcentaje presenta una satisfacción alta con un 52,6% seguido de 47,4% satisfacción media y ninguno en satisfacción baja. (tabla 4). Estos resultados difieren de las investigaciones de Sánchez M.<sup>11</sup> quien en su estudio en la misma dimensión encontró que el 77 % presenta una satisfacción media y solo el 13% satisfacción alta; y también difieren de la investigación de Eugenio K.<sup>20</sup> ya que también encontró en la misma dimensión un elevado porcentaje en satisfacción media con un 75%

seguido de 17 % satisfacción baja y solo el otro 8 % satisfacción alta.

Las relaciones interpersonales es una actitud mental y positiva que conduce a un trabajo placentero y más productivo, esta relación se lleva a cabo entre los profesionales de salud con sus compañeros de trabajo y pacientes, generando confianza, respeto, empatía, responsabilidad, apoyo mutuo, donde se ayudan a superar las debilidades en conjunto.<sup>20</sup>

En nuestra investigación dentro de esta dimensión el indicador que más resalto y con mayor porcentaje fue el ítem “me agrada trabajar con los compañeros de trabajo” con un 68,4% pero también hay otro indicador de vulnerabilidad en donde ciertos trabajadores prefieren tomar cierta distancia con las personas que labora encontrándose un 21,1% de acuerdo y 21.1% indeciso. (Anexo 3.3).

Estos resultados son una señal de alerta ya que a pesar que tenemos un mayor porcentaje en satisfacción alta, también tenemos un considerable porcentaje en satisfacción media, donde es un riesgo constante que el personal pueda caer en insatisfacción, ocasionando un inadecuado clima laboral.

Es por ello, que es de suma importancia que los jefes promuevan vínculos afectivos, garantizando trabajo en equipo, trabajando objetivos, poniendo en claro las funciones, sabiendo escuchar al personal sobre posibles incomodidades y resolviendo conflictos, garantizando el bienestar de paciente.

En relación al objetivo específico número 4: determinar el nivel de satisfacción laboral en la dimensión de relación con la autoridad en el profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico. Hospital Las Mercedes. Chiclayo 2022, se encontró que el 52,6% tiene satisfacción media, el 47,4% presenta satisfacción alta y ninguno satisfacción baja. Estos resultados tienen menor porcentaje a los encontrados en la misma dimensión en la investigación de Cieza M<sup>10</sup>, donde un 82,9% de enfermeras tienen satisfacción media, pero son semejantes a los hallados por Vilca R<sup>8</sup> el cual encontró un 54,7% de enfermeras medianamente satisfechos y los hallados por Alvarez L.<sup>7</sup>, en donde el 63.11% presenta un grado de insatisfacción relacionado con la característica del liderazgo que ejercen los altos mandos, también presenta un 90% satisfacción en relación con la autoridad en la

investigación realizada por Vargas J.<sup>3</sup>

La relación con la autoridad es la impresión que posee el trabajador hacia el jefe en relación a las actividades diarias, y en nuestra investigación encontramos un mayor porcentaje en satisfacción media con un 52,6% esto quiere decir que no se está trabajando correctamente entre el jefe y sus trabajadores ya que en su mayoría las cualidades, particularidades y funciones del jefe no están siendo totalmente del agrado de los empleados. Es por ello que la conducta del líder afecta directamente la satisfacción del trabajador.

Un líder, en el ambiente laboral es muy importante ya que posee habilidades, capacidades y cualidades, convirtiéndose en un modelo a seguir que guía a los empleados sobre los roles que deben seguir y las conductas que deben evitar, permitiendo influenciar positivamente en los trabajadores. Por lo tanto, si la percepción es favorable habrá un mayor desempeño y motivación laboral, pero si no es favorable creará un conflicto entre trabajador y autoridad disminuyendo el desempeño del trabajo y la satisfacción.<sup>11</sup>

En relación al objetivo específico número 5: determinar el nivel de satisfacción laboral en la dimensión de desarrollo personal en el profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico. Hospital Las Mercedes. Chiclayo 2022, se obtuvo que el mayor porcentaje estuvo en un nivel alto con un 84,2%, seguido de nivel medio con un 15,8% y ninguno en nivel bajo. (tabla 6). Estos resultados difieren de los encontrados en esta dimensión por Cieza M<sup>10</sup>, donde 54,3 % presenta satisfacción media y solo el 34,3% satisfacción alta; mientras que en la investigación de Vilca R.<sup>8</sup> en esta dimensión encontró que solo el 24% se encuentra muy satisfecho, seguido del 37,3% satisfecho, 36% medianamente satisfecho y solo el 2.7% insatisfecho

Se considera desarrollo personal a aquellos trabajos que permiten desarrollar habilidades, capacidades. Estas cualidades hacen que el trabajo de la mente sea más exigente. Por lo tanto, las personas motivadas maximizan su potencial y desempeño, garantizando la satisfacción laboral.<sup>20</sup>

Como encontramos en nuestra investigación un alto porcentaje de satisfacción dentro de esta dimensión en aspectos de disfrutar la labor que realizan, sentirse bien por su trabajo



y por ello que logran obtener. (Anexo 3.5). Evidenciándose en las actividades y destrezas que van desarrollando continuamente, conllevando estas actividades a su autorrealización profesional.

En relación al objetivo específico número 6: determinar el nivel de satisfacción laboral en la dimensión de condición física y/o materiales en el profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico. Hospital Las Mercedes. Chiclayo 2022, se encontró que el mayor porcentaje 52,6% es de satisfacción media, alta 36,8% y baja de 10,5%. (tabla 7). Estos resultados difieren a los de Cieza M<sup>10</sup> quien en su investigación encontró que la mayoría tiene nivel de satisfacción medio pero con cifras mucho más altas que alcanzan el 85.7 % ,en cambio el nivel de satisfacción alto en nuestra investigación es de un 36.8% que equivale a que de 10 enfermeras 4 poseen este tipo de satisfacción, mientras la investigación de Cieza el nivel de satisfacción alta es de 5.7% lo que hace que de 10 enfermeras no llegue ni a 1 con este tipo de satisfacción. Por otro lado, también en la investigación de Eugenio K.<sup>20</sup> el mayor porcentaje encontrado fue en satisfacción media con 40 % y un nivel bajo con 32 %, encontrándose este profesional altamente vulnerable a sufrir una insatisfacción total en esta dimensión.

Las condiciones físicas y/o materiales, son un componente de la infraestructura, el cual se define como un recurso que simplifica la ejecución de tareas cotidianas y que actúa como un indicador de la eficacia en el rendimiento.<sup>10</sup>

Sin embargo, en nuestro estudio en el ítem de esta categoría que presenta mayor porcentaje de estar en desacuerdo e indeciso es en el ítem relacionado a la comodidad que aporta su ambiente de trabajo con un 31.6% se encuentra en desacuerdo y un 26.3% indeciso. (Anexo 3.7)

A pesar que, el Ministerio de Salud refiere que el ambiente de centro quirúrgico debe contar con salas adecuadas debidamente equipadas, permitiendo al personal las facilidades necesarias para realizar las intervenciones quirúrgicas de manera eficaz, eficiente y en las máximas condiciones de seguridad<sup>21</sup>, se observa hoy en día que no se está cumpliendo con lo establecido por malas gestiones de salud, conllevando a un mayor riesgo físico y ergonómico del profesional de enfermería, ocasionando una inadecuada eficiencia y desempeño laboral.

En relación al objetivo específico número 7: determinar el nivel de satisfacción laboral en la dimensión de beneficios laborales y /o remuneraciones en el profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico. Hospital Las Mercedes. Chiclayo 2022, se encontró que el 84,2% presenta satisfacción media, seguido de un 10,5% de satisfacción baja y solo el 5, 3% satisfacción alta (tabla 8). Estos resultados son diferentes a los encontrados por Vilca R.<sup>8</sup> encontró que solo el 42,7% se encuentra medianamente satisfecho y solo el 32,0% satisfecho, al igual que en la investigación de Eugenio K.<sup>20</sup> quien encontró también un alto porcentaje en la satisfacción media, pero con una cifra inferior a la del presente estudio con un 74%.

Beneficios laborales y/o remunerativos, es la compensación de sueldos salarios y beneficios que reciben los empleados a cambio de su trabajo. Cuando las compensaciones son justas y equitativas, los empleados están más satisfechos porque se sienten valorados.<sup>20</sup>

Por otro lado, cuando no se sienten retribuidos equitativamente según su desempeño realizado, genera frustración en el trabajo y tensiones que afecta la productividad y altera la localización de trabajo que realizarán.<sup>20</sup>

En esta dimensión el profesional de enfermería estuvo totalmente de acuerdo con un 42.1% e indeciso con un 26.3% en el ítem “mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo” y en el ítem “me siento mal con lo que gano” el mayor porcentaje estuvo indeciso en esa pregunta con un 42,1 %, (Anexo 3.7).

Estos porcentajes reflejan que la población en estudio tiene cierto grado de insatisfacción con la remuneración que recibe, ya que en la unidad donde laboran al ser un área crítica hay mayor exigencia laboral, un desgaste adicional y sumado a ello los contratos laborales sin beneficio que tienen algunos profesionales.

## CONCLUSIONES

1. El nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centroquirúrgico. Hospital Las Mercedes. Chiclayo. 2022, que predomina fue nivel de satisfacción alto 52,63%, pero no obstante el nivel medio también presenta un valor considerable con un 42,11%. Las dimensiones las que obtuvieron mayor porcentaje de satisfacción alta fueron: desempeño de tareas (89.5%), relaciones interpersonales(52,6%) y desarrollo personal (84,2%). Las que obtuvieron menor porcentaje en satisfacción alta fueron: beneficios y remuneraciones (5.3%), condiciones físicas y materiales (36.8%), relación con la autoridad (47.4%), políticas administrativas (31.6%)
2. En la dimensión políticas administrativas en el profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico el nivel que predomina fue nivel medio.
3. En la dimensión desempeño de tareas en el profesional de enfermería del servicio decentro quirúrgico, obtuvo también un alto porcentaje en el nivel alto con un 89,5% de satisfacción.
4. En la dimensión relación interpersonal en el profesional de enfermería en el serviciode centro quirúrgico el nivel que obtuvo mayor resultado fue el nivel alto con un 52,6%.
5. En la dimensión relación con la autoridad en el profesional de enfermería del serviciode centro quirúrgico, obtuvo una satisfacción media de 52,6% seguido de una satisfacción alta.
6. Los profesionales de enfermería del centro quirúrgico en la dimensión desarrollo personal obtuvo un considerable porcentaje en el nivel alto de 84.2%.
7. En la dimensión de condiciones físicas y confort en el profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico. Se obtuvo un mayor porcentaje en satisfacción mediacon un 52,6%.

## RECOMENDACIONES

1. A todas las autoridades del Hospital Las Mercedes, que tomen en cuenta las dimensiones donde presentan mayor insatisfacción las profesionales de enfermería en la investigación, con el fin de realizar gestiones adecuadas para implementar correctamente el ambiente y equipamiento de centro quirúrgico, con el fin de permitir un desempeño laboral adecuado garantizando un cuidado de calidad.
2. Al jefe de recurso humanos, realizar monitoreos, para garantizar que se cumplan las normas laborales del personal de enfermería.
3. A la jefa de enfermería de centro quirúrgico, promover el desarrollo humano mediante capacitaciones, promover el trabajo en equipo del personal, realizar gestión con el fin de solucionar dificultades en el servicio, crear una política de incentivos que motive al personal que labora, reconociendo la importancia del trabajo.
4. A la jefa de departamento de enfermería, organizar más reuniones con el personal del área con el fin de mejorar la comunicación, las relaciones interpersonales y exponer las dificultades que se presentan en ese servicio, para poder encontrar mejoras y soluciones, con el fin de garantizar así la satisfacción laboral.
5. A las enfermeras que realicen más estudios de investigación sobre la satisfacción laboral en los distintos hospitales del Perú donde estén relacionados a las condiciones de trabajo, las remuneraciones, entre otros aspectos.
6. A las profesionales de enfermería pedir que tengan predisposición para el apoyo con la recolección de datos del instrumento para investigaciones futuras.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Alva J, Juárez J. Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A. del distrito de Trujillo [tesis pregrado en línea]. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego. [Consultado 2022 jun. 26] Disponible en: <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/716>
2. Urbina A, Victoria F. Satisfacción laboral y calidad de vida profesional de las enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo. Rev. Dialnet [Internet]. [Consultado 2022 abr. 27]; Vol 4(1): p 141-152. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5127541>
3. Vargas J. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de los servicios de hospitalización cirugía y procedimientos de un hospital público Chiclayo. [tesis posgrado en línea]. Lambayeque: Universidad Pedro Ruiz Gallo; 2018. [Consultado 2022 my. 28] Disponible en: <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/7583>
4. Cifuentes J. Manrique F. Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención, Bogotá, Colombia. Rev. Dialnet [Internet]. Colombia [Consultado 2022 abr. 27]; Vol 32(2): p 217-227. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8838549>
5. Hernández M, et al. Satisfacción Laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. Rev. Enfermería Universitaria [Internet]. 2018 [Consultado 2023 dic. 20]; Vol. 9(1): p 16-21 Disponible en: <https://revista-enfermeria.unam.mx/ojs/index.php/enfermeriauniversitaria/article/view/241>
6. Ayala A, Lescano J. Determinantes de la satisfacción laboral en Ecuador. [tesis de pregrado]. Ecuador: Escuela Politécnica Nacional; 2019 [consultado 2022 oct 26] Disponible en: <https://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/20239>

7. Alvarez L, Lopez L, Silva N. Satisfacción laboral en una organización humana care de la bahía de Guayaquil. Revista científica Dialnet [internet].2019 [Consultado 2022 oct 26]; Vol 35: p 87-96 Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7291237>
  
8. Vilca R. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en Centro Quirúrgico Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa – 2018. [ Tesis]. Arequipa: Universidad Nacional Agraria de la Selva ;2020 [ Consultado 2022 oct 26] Disponible en: [repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/12245](https://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/12245)
  
9. Varela R, Valle A. Estrés ocupacional y satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico de la Clínica Oncosalud en el año 2019. [Tesis]. Lima: Universidad Nacional del Callao;2019. [Consultado 2022 oct 26] Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5356>
  
10. Cieza M. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador - noviembre 2017[ tesis posgrado línea]. Lima: Universidad de San Martin; 2019. [Consultado el 2022 dic. 22] Disponible en: [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5527/Cieza\\_%20HMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5527/Cieza_%20HMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  
11. Sánchez M. Satisfacción laboral en enfermeras de centro quirúrgico del institutonacional de enfermedades neoplásicas. [tesis postgrado en línea]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2018. [Consultado 2022 abr. 27]Disponible en: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7830/Sanchez\\_cm.pdf?sequence=3](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7830/Sanchez_cm.pdf?sequence=3)
  
12. Morales G. Satisfacción laboral del personal de enfermería. Centro Quirúrgico- Hospital Docente Belén Lambayeque. 2019 [tesis posgrado en línea]. Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2020. [Consultado

- 2022 ag. 22] Disponible en:  
<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9127>
13. Monsalve M, Fuentes C. Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque. [tesis postgrado en línea]. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2018. [Consultado 2022 jun. 2] Disponible en: <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/2920>
  14. Felipa E. Satisfacción laboral y desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud Peralvillo en el año 2021. [Tesis pregrado en línea]. Lambayeque: Universidad Señor de Sipán; 2023. [Consultado 2023 dic 20] Disponible en :  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10476/Felipa%20Huaura%2C%20Emely%20Nayara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
  15. Díaz C. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la sede central (Chiclayo) del ministerio público del distrito fiscal de Lambayeque. [tesis posgrado en línea]. Lima: Universidad de San Martín de Porres; 2020. [Consultado 2023 dic 28]. Disponible en:  
[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7372/diaz\\_mcm.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7372/diaz_mcm.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
  16. Córdova M, Jara S, Satisfacción laboral del enfermero y desempeño en el cuidado al paciente de centro quirúrgico Hospital Víctor Lazarte Echegaray Trujillo 2020. [ tesis pregrado en línea]. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego; 2021. [Consultado el 2023 en dic 29]. Disponible en:  
[https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/7909/REP\\_MILAGROS.C%c3%93RDOVA\\_SOLANGHE.JARA\\_SATISFACCI%c3%93N.LABORAL.DEL.ENFERMERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/7909/REP_MILAGROS.C%c3%93RDOVA_SOLANGHE.JARA_SATISFACCI%c3%93N.LABORAL.DEL.ENFERMERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  17. Laguna L. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de los servicios de atención covid-19 del Hospital Regional del Cusco- 2021. [ tesis

- pregrado en línea]. Cusco: Universidad Andina del Cusco ;2021. [ Consultado el 2023 dic. 29]. Disponible en: [https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4715/Lizbeth\\_Tesis\\_bachiller\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4715/Lizbeth_Tesis_bachiller_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
18. Bravo M. Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la red de servicios de salud Chiclayo, 2018. [tesis de posgrado en línea]. Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo; 2019. [Consultado 2023 dic. 25]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29572/Bravo\\_SMA.pdf?sequence=](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29572/Bravo_SMA.pdf?sequence=)
  19. García P. El rol de la satisfacción personal sobre la satisfacción laboral de los trabajadores y su influencia sobre el compromiso con la tarea y el compromiso con la organización. [tesis de posgrado en línea]. Pamplona: Universidad de Navarra; 2020. [Consultado 2023 dic. 27]. Disponible en: [https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/60691/1/Tesis\\_GarciaTamariz20.pdf](https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/60691/1/Tesis_GarciaTamariz20.pdf)
  20. Eugenio K. Satisfacción laboral en los trabajadores del personal de salud de un Hospital de nivel II-I del Distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc Departamento de Cajamarca. [ tesis en línea]. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo; 2019. [ Consultado 2023 dic. 30]. Disponible en: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1181/Satisfacci%C3%B3n%20Laboral%20%20%28Tesis%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
  21. Rodas C, et at. Clima y satisfacción laboral del personal del servicio de centro quirúrgico de dos Hospitales del Ministerio de Salud de Chachapoyas y Bagua, 2017. [ tesis posgrado en línea]. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2018. [consultado el 2023 dic. 28] Disponible: <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/4549/BC->



TES-3368%20RODAS%20PAREDES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

22. Hernández R y Mendoza- Torres C. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. [Internet]. México: McGraw Hill; 2018 [Consultado 2023 mzo. 20] Disponible en: <https://repositoriobibliotecas.uv.cl/bitstreams/889ada12-199d-404c-9268-6a6223df1967/download>
23. Gutiérrez. Informe de Belmont principios éticos y normas para la protección de seres humanos durante investigaciones científicas. Rev. Filad [Internet]. 2019 [Consultado 2022 sept. 3] Disponible en: <https://filadd.com/doc/3-informe-belmont-pdf-etica-y-deontologia>
24. Ley del trabajo de la enfermera (o) N° 27669. [en línea] Ley, 2002 del 15 de febrero. Boletín oficial del estado. [consultado 2022 dic. 25] Disponible en: [http://www.conaren.org.pe/documentos/ley\\_trabajo\\_enfermero\\_27669.pdf](http://www.conaren.org.pe/documentos/ley_trabajo_enfermero_27669.pdf)



**ANEXO N° 01**  
**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**  
**FACULTAD DE ENFERMERÍA**  
**UNIDAD DE POSGRADO**  
**SEGUNDA ESPECIALIDAD: ÁREA DEL CIDADO**  
**ENFERMERO**  
**ESPECIALISTA EN CENTRO QUIRÚRGICO**



**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo,

\_\_\_\_\_ con el presente documento, tengo conocimiento que las investigadoras, vienen realizando un estudio de investigación denominado: “SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO. HOSPITAL LAS MERCEDES. CHICLAYO. 2022”

Me informaron que el objetivo de su investigación consiste en determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico, en el cual acepto participar para proponer mejoras a fin de elevar el nivel de satisfacción. Además, admito que me encuentro participando voluntariamente sin ninguna presión, con el derecho de mantenerme en el anonimato y en el momento que yo desee puedo dejar de participar en dicho estudio, sin que ello signifique sanciones ni pérdida de beneficios de ningún tipo. Además, absolverán cualquier tipo de duda relacionado con la investigación.

\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL INVESTIGADO

\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL INVESTIGADOR

\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL INVESTIGADOR

Chiclayo,.....de..... del 2022



**ANEXO N° 02**  
**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**  
**FACULTAD DE ENFERMERÍA**  
**UNIDAD DE POSGRADO**  
**SEGUNDA ESPECIALIDAD: ÁREA DEL CUIDADO**  
**ENFERMERO**  
**ESPECIALISTA EN CENTRO QUIRÚRGICO**



**TEST DE SATISFACCION LABORAL DE SONIA PALMA**

**INTRODUCCIÓN:** El presente TEST forma parte de un estudio de investigación que tienen como objetivo determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico. Hospital Las Mercedes. Chiclayo. 2022; la información que usted nos proporcione será utilizada con fines investigativos por lo que se le pide la mayor sinceridad posible, asimismo le garantizamos el anonimato y la confidencialidad de los mismos. Agradecemos su participación.

**INSTRUMENTO:**

ELABORADO Y VALIDADO POR SONIA PALMA CARRILLO

**I. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS:**

Edad		Sexo	
Tiempo que labora en el servicio		Tipo de contrato	

**II. INSTRUCCIONES:**

A continuación, se le presenta una serie de premisas, Marque con “X” la respuesta que considere correcta o la más conveniente.

**TDA:** Totalmente de acuerdo **DA:** De acuerdo **I:** Indeciso

**ED:** En desacuerdo **TED:** Totalmente en desacuerdo

N°	ÍTEMS	TDA	DA	I	ED	TED
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación con la labor que realizo.					

3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6	El enfermero(a) jefe es comprensivo(a).					
7	Me siento mal con lo que gano.					
8	Siento que doy más de lo que recibo de la institución.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grato la disposición de mi jefe cuando le pide alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable. (ventilación, iluminación, etc.).					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17	Me disgusta mi horario.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19	Las tareas que realizó las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarme bien con la enfermera jefe beneficia la calidad del trabajo.					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					

22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31	No me siento a gusto con la enfermera jefe.					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y muebles).					
33	El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	La enfermera jefa valora el esfuerzo que hago en mi trabajo					

*Gracias por su participación*

## ANEXO N° 03

### TABLAS POR DIMENSIONES

#### 3.1. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico según la dimensión políticas administrativas.

POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS	TDA		DA		I		ED		TED	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Siento que doy más de lo que recibo de la institución	4	21.1	4	21.1	3	15.8	8	42.1	0	0
La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando	0	0	2	10.5	4	21.1	6	31.6	7	36.8
Me disgusta mi horario	0	0	3	15.8	7	36.8	7	36.8	2	10.5
El horario de trabajo me resulta incómodo	0	0	1	5.3	5	26.3	10	52.6	3	15.8
El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido	0	0	7	36.8	8	42.1	3	15.8	1	5.3

#### 3.2. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico según la dimensión desempeño de tareas.

DESEMPEÑO DE TAREAS	TDA		DA		I		ED		TED	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	6	31.6	12	63.2	1	5.3	0	0	0	0
Me siento realmente útil con la labor que realizo	13	68.4	6	31.6	0	0	0	0	0	0
Las tareas que realizó las percibo como algo sin importancia	1	5.3	0	0	0	0	9	47.4	9	47.4
Mi trabajo me aburre	0	0	0	0	1	5.3	3	15.8	15	78.9
Me gusta el trabajo que realizo	13	68.4	4	21.1	2	10.5	0	0.0	0	0.0
Me siento complacido con la actividad que realizo	10	52.6	8	42.1	1	5.3	0	0	0	0

#### 3.3. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico según la dimensión relaciones interpersonales.

RELACIONES INTERPERSONALES	TDA		DA		I		ED		TED	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones	3	15.8	8	42.1	6	31.6	2	10.5	0	0
Me agrada trabajar con mis compañeros	2	11	13	68.4	4	21.1	0	0	0	0
Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo	0	0	4	21.1	4	21.1	5	26.3	6	31.6
La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo	4	21	12	63.2	2	10.5	1	5.3	0	0

### 3.4. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico según la dimensión relación con la autoridad.

RELACIÓN CON LA AUTORIDAD	TDA		DA		I		ED		TED	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
El enfermero(a) jefe es comprensivo(a)	1	5.3	11	57.9	5	26.3	1	5.3	1	5
Es grato la disposición de mi jefe cuando le pide alguna consulta sobre mi trabajo	3	15.8	10	52.6	5	26.3	1	5.3	0	0
Llevarme bien con la enfermera jefe beneficia la calidad del trabajo	1	5.3	7	36.8	2	10.5	9	47.4	0	0
La relación que tengo con mis superiores es cordial	7	36.8	11	57.9	1	5.3	0	0	0	0
No me siento a gusto con la enfermera jefe	0	0	1	5.3	5	26.3	2	10.5	11	57.9
La enfermera jefa valora el esfuerzo que hago en mi trabajo	1	5.3	11	57.9	4	21.1	3	15.8	0	0

### 3.5. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico según la dimensión desarrollo personal.

DESARROLLO PERSONAL	TDA		DA		I		ED		TED	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	6	31.6	9	47.4	4	21.1	0	0.0	0	0
Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente	6	31.6	10	52.6	2	10.5	1	5.3	0	0
Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	9	47.4	10	52.6	0	0.0	0	0	0	0
Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	7	36.8	11	57.9	0	0.0	1	5.3	0	0
Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente	9	47.4	7	36.8	3	15.8	0	0	0	0
Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	7	36.8	12	63.2	0	0.0	0	0	0	0

### 3.6. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico según la dimensión beneficios y remuneración.

BENEFICIOS Y REMUNERACIÓN	TDA		DA		I		ED		TED	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Mi sueldo es muy bajo en relación con la labor que realizo	8	42.1	3	15.8	5	26.3	3	15.8	0	0
Me siento mal con lo que gano	2	11	4	21.1	8	42.1	4	21.1	1	5.3
Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	0	0	7	36.8	9	47.4	2	10.5	1	5.3
Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	2	11	6	31.6	4	21.1	7	36.8	0	0

### 3.7. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico según la dimensión condición física y de confort.

CONDICIÓN FÍSICA Y DE CONFORT	TDA		DA		I		ED		TED	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	0	0	16	84.2	1	5.3	1	5.3	1	5
El ambiente donde trabajo es confortable. (ventilación, iluminación, etc.)	0	0	13	68.4	1	5.3	5	26.3	0	0
La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable	0	0	8	42.1	5	26.3	6	31.6	0	0
En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente	0	0	11	57.9	6	31.6	1	5.3	1	5
Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y muebles)	0	0	10	52.6	5	26.3	4	21.1	0	0





## Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Talita Del Milagro Davila Díaz  
Título del ejercicio: Quick Submit  
Título de la entrega: Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el serv...  
Nombre del archivo: de\_Centro\_Quir\_rgico.\_Hospital\_Las\_Mercedes.\_Chiclayo.\_20...  
Tamaño del archivo: 661.26K  
Total páginas: 58  
Total de palabras: 13,407  
Total de caracteres: 74,319  
Fecha de entrega: 28-feb.-2024 11:15a. m. (UTC-0500)  
Identificador de la entre... 2307020666

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO  
FACULTAD DE ENFERMERÍA  
UNIDAD DE POSTGRADO



TESIS

Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico (Hospital Las Mercedes, Chiclayo, 2021)

PARA OBTENER EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD  
ÁREA DEL CUIDADO PROFESIONAL ESPECIALISTA EN  
CENTRO QUIRÚRGICO.

INVESTIGADORAS:  
Lic. Talita Del Milagro Davila Díaz  
Lic. Dr. Raimundo García Soto

ASESORA:  
Dra. Ruiz Oliva, Teofila Esperanza  
ORCID: 0000-0002-5080-6374

Lambayeque, Perú  
2021

  
**TEOFILA ESPERANZA RUIZ OLIVA**  
ORCID 0000-0002-5080-6374  
DNI 16419210  
Asesora

# Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico. Hospital Las Mercedes. Chiclayo. 2022

## INFORME DE ORIGINALIDAD

6%	6%	%	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%



TEOFILA ESPERANZA RUIZ OLIVA  
ORCID 0000-0002-5080-6374  
DNI-16419210

Excluir citas	Activo	Asesora	Excluir coincidencias	< 151 words
Excluir bibliografía	Activo			