



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**Satisfacción laboral del profesional de enfermería del Servicio de
Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Enfermería

AUTORA:

Huaman Armas, Janayra Kimiko (orcid.org/0000-0002-1224-9052)

ASESORA:

Mg. Calle Samaniego, Ingrid Magaly (orcid.org/0000-0003-3208-7107)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Salud Mental

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO — PERÚ

2023

AGRADECIMIENTO:

Agradezco a Dios por haberme otorgado una Familia maravillosa, quienes han creído en mí siempre, dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio; enseñándome a valorar todo lo que tengo.

DEDICATORIA:

Dedico el presente trabajo a mis Padres, Abuelitos, Familia y Amistades que siempre confiaron en mí, porque han fomentado en mí, el deseo de perseverancia, superación y de triunfo en la vida. Lo que ha contribuido a la realización de éste logro. Espero contar siempre con su valioso e incondicional apoyo. Los quiero infinitamente.

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Agradecimiento.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas.....	v
Índice de Gráficos y Figuras.....	vi
Resumens.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	11
2.1. Tipo y diseño de Investigación.....	11
2.2. Variables y operacionalización.....	11
2.3. Población, muestra y muestreo.....	12
2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos.....	12
2.4.1. Técnica:.....	12
2.4.2. Instrumento:.....	13
2.5. Procedimientos.....	13
2.6. Método de análisis de datos.....	14
2.7. Aspectos éticos.....	14
III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	16
3.1. Resultados.....	16
3.2. Discusión.....	24
IV. CONCLUSIONES.....	28
V. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	31
ANEXO.....	40

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de Satisfacción laboral del profesional de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022	16
Tabla 2 Nivel de satisfacción en la dimensión condiciones físicas y materiales del profesional de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022	17
Tabla 3 Nivel de satisfacción en la dimensión beneficios laborales y remunerativos del profesional de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022	18
Tabla 4 Nivel de satisfacción en la dimensión políticas administrativas del profesional de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022	19
Tabla 5 Nivel de satisfacción en la dimensión relaciones sociales del profesional de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022	20
Tabla 6 Nivel de satisfacción en la dimensión desarrollo personal de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022	21
Tabla 7 Nivel de satisfacción en la dimensión desempeño de tareas del personal de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022	22
Tabla 8 Nivel de satisfacción en la dimensión relación con la autoridad del personal de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022 .	23

Índice de Gráficos y Figuras

Gráfico 1 Nivel de Satisfacción laboral del profesional de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022	16
Gráfico 2 Nivel de satisfacción en la dimensión condiciones físicas y materiales del profesional de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022	17
Gráfico 3 Nivel de satisfacción en la dimensión beneficios laborales y remunerativos del profesional de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022	18
Gráfico 4 Nivel de satisfacción en la dimensión políticas administrativas del profesional de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022	20
Gráfico 5 Nivel de satisfacción en la dimensión relaciones sociales del profesional de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022 .	21
Gráfico 6 Nivel de satisfacción en la dimensión desarrollo personal de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022	22
Gráfico 7 Nivel de satisfacción en la dimensión desempeño de tareas del personal de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022 .	23
Gráfico 8 Nivel de satisfacción en la dimensión relación con la autoridad del personal de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022	24

Resumen

El trabajo que se desarrolla a continuación se basó en el objetivo de determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022. Material y métodos. Se siguió el tipo de investigación básica, descriptiva y transversal, con una muestra de 30 enfermeros(as) que laboran en el servicio de Medicina, se aplicó la técnica de la encuesta con un instrumento denominado Escala de satisfacción laboral. Resultados. El 45.8% de los participantes señaló que perciben una media satisfacción laboral, el 29.2% señaló que es baja su satisfacción laboral y el 25% consideran que la satisfacción es alta. La dimensión satisfacción de las condiciones físicas y materiales del profesional de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022, en su mayoría, el 70.8% es media y el 29.2% es baja. En relación a la dimensión de la satisfacción de beneficios laborales y remunerativos en su mayoría, el 54.1% es medio, el 29.2% es bajo y el 16.7% es alto; la dimensión de la satisfacción de las políticas administrativas en su mayoría, el 41.6% es media, el 29.2% es bajo y el 29.2% es alto y la dimensión de la satisfacción laboral de las relaciones sociales en su mayoría, el 50.0% es media, el 33.3% es bajo y el 16.7% es alto. **Conclusión.** En su mayoría el personal enfermero(a) perciben tener una satisfacción laboral media.

Palabras claves: satisfacción laboral, enfermería, hospital.

Abstract

The work that is developed below was based on the objective of determining the level of job satisfaction of the nursing professional of the Medicine Service of the Hospital La Caleta, Chimbote 2022. Material and methods. The type of basic, descriptive and cross-sectional research was followed, with a sample of 30 nurses who work in the Medicine service, the survey technique was applied with an instrument called Job Satisfaction Scale. Results. 45.8% of the participants indicated that they perceive average job satisfaction, 29.2% indicated that their job satisfaction is low and 25% consider that satisfaction is high. The satisfaction dimension of the physical and material conditions of the nursing professional of the Medicine Service of the Hospital La Caleta, Chimbote 2022, mostly, 70.8% is medium and 29.2% is low. In relation to the dimension of the satisfaction of labor and remuneration benefits in its majority, 54.1% is medium, 29.2% is low and 16.7% is high; the dimension of satisfaction of administrative policies mostly, 41.6% is medium, 29.2% is low and 29.2% is high and the dimension of job satisfaction of social relations mostly, 50.0% is medium , 33.3% are low and 16.7% are high. Conclusion. For the most part, the nursing staff perceives that they have average job satisfaction.

Keywords: job satisfaction, nursing, hospital.

I. INTRODUCCIÓN

El camino que sigan las instituciones privadas y públicas estará enmarcada en el factor humano, es decir en lo que se conoce como la gestión del talento humano, si este aspecto está bien encaminado es seguro que la institución logrará sus objetivos planteados (1). En relación a lo anterior, las instituciones de salud, tienen la misma lógica, es decir, la calidad que brinden en sus servicios estará condicionada a como se encuentre su recurso humano, también llamado personal de salud; estará relacionado a la actitud y desempeño de ellos, y esto último dependerá de cuan satisfecho laboralmente se sientan (2).

Entonces merece la pena subrayar que, las instituciones de salud están constituidas por un equipo multidisciplinario, dentro del cual destaca el profesional de enfermería, por ende su satisfacción laboral influirá en la calidad de los servicios del lugar donde labore, pues de ello dependerá el compromiso que muestre con la institución, la relación que tenga con sus compañeros de trabajo, la salud física y psíquica que tenga, el ausentismo laboral, etc. factores que determinan el éxito o no de los establecimientos sanitarios. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), existen aproximadamente de 28 millones de enfermeras a nivel mundial, asimismo, indica que son el personal fundamental encargado de brindar cuidados vitales en todos los grupos etarios y circunstancias (1).

Asimismo, es importante mencionar que la satisfacción del trabajo es un concepto subjetivo que dependerá de lo perciba el trabajador, valorando su situación personal y laboral, será un balance entre lo soñado y la realidad, entonces puede ser que para un grupo algo le genere satisfacción y para otro no, por ello la importancia de realizar estudios específicos. Estudios en Perú indican que la satisfacción laboral en enfermeras es de 36,8% en un nivel medio y en otros estudios indica que solo el 1,6% refirieron satisfacción alta (2).

De lo anterior se puede inferir que existe más profesional enfermero(a) que no se encuentran altamente satisfechos con el trabajo, lo que podría generar problemas como el ausentismo laboral, cambios de servicios, problemas con los compañeros, incumplimiento de las obligaciones, etc. Por lo contrario, si es una enfermera

satisfecha laboralmente, estas dificultades no se evidenciarán, lo que irá en beneficio de los pacientes y de la institución de salud donde laboran (3).

Paralelamente existen estudios que indican que hay variables demográficas como el sexo, la edad, pueden influir en el grado de satisfacción laboral (3). Asimismo, las condiciones de tipo laboral (los logros, el reconocimiento, el sueldo la posibilidad de continuar capacitándose, etc.) Además de la poca o nula interacción de los miembros del equipo; el poco apoyo en situaciones de crisis, y en general las condiciones inadecuadas de trabajo (4).

La autora del presente estudio, en el desarrollo de sus prácticas pre profesionales, ha observado a las enfermeras, en ocasiones, manifestar que se sienten cansadas con su condición laboral, o que su trabajo no está siendo bien remunerado, asimismo, refieren que cuando requieren el apoyo para estudios de especialidad, no reciben el apoyo por parte de sus superiores. Toda esa problemática, acarrea a que en ocasiones sientan insatisfacción con su labor y no brinden los cuidados requeridos por los usuarios, por otro lado, esto se ve agravado por la saturación de los servicios y la poca cantidad de recurso humano disponible.

Es por lo mencionado en líneas previas que se plantea desarrollar el siguiente problema principal ¿Cuál es el nivel satisfacción laboral del profesional de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022?, con lo que se pretende encontrar información de importancia para el beneficio de las enfermeras y la institución donde laboran, para ello se aplicará una encuesta a la población sujeta de estudio.

Con ese fin se plantea como objetivo general determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022. De ello se desprende los objetivos específicos siendo el primero identificar el nivel de satisfacción laboral sobre las condiciones físicas y materiales para el desarrollo laboral del profesional de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022, el segundo identificar el nivel de satisfacción laboral sobre los beneficios laborales y remunerativas del profesional de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022, el tercero identificar el nivel de satisfacción laboral en mención a las políticas

administrativas del profesional de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022 y el cuarto identificar el nivel de satisfacción laboral sobre las relaciones sociales del profesional de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022.

Asimismo, el presente estudio se justifica teóricamente puesto que se obtendrá nueva información sobre la situación real de una población específica, en este caso del profesional de enfermería; en relación a la satisfacción laboral en el Hospital al Caleta, todo ello contribuirá a que exista un referente teórico para ampliar estudios en la misma institución o en otros grupos, también permitirá la creación de nuevas investigaciones en el tema. Por otro lado, la autora considera que tiene una justificación práctica, pues los resultados analizados serán insumo para que la institución implemente un plan acorde a la problemática institucional beneficiando al usuario interno y externo, pues un personal satisfecho con su trabajo será un personal que brinde mejores servicios. Y se justifica socialmente en que será de utilidad para revisar la situación del profesional de enfermería, en un aspecto que es poco tratado, el bienestar del personal redundará en la efectividad de la institución. Finalmente, la hipótesis general, que se plantea es que existe en su mayoría una satisfacción laboral de grado medio en el profesional de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022

Por otro lado, la autora realizó la revisión de la literatura internacional hallando los siguientes estudios que versan en la variable satisfacción del trabajo en el grupo de profesionales de enfermería, en la búsqueda mundial, fuera de Sudamérica, en el año 2021, específicamente en Irán, se desarrolló un estudio cuya finalidad fue describir la relación entre la felicidad, la calidad de vida y la satisfacción en el trabajo, empleándose la metodología descriptiva con 270 participantes de un Hospital, encontrándose que, la puntuación media de satisfacción laboral resultó ser 45,5% significando que es un nivel moderado de satisfacción y se relacionan directamente con la felicidad de las enfermeras (5).

Otro estudio en Turquía, año 2019, sobre la asociación de satisfacción laboral y el agotamiento en 419 enfermeras de un Hospital Universitario, con un diseño correlacional transversal, la edad de 27-66 años se presentó en el 59.7%, un 92.1% eran féminas, un 81,1% eran licenciadas, el 76% tenía una relación permanente con la institución, un 58.2% tenía satisfacción por su labor, un 43% le agradaba el servicio donde estaba además hallándose relación significativa la percepción del cuidado el síndrome del quemado y la satisfacción laboral, por lo que concluye que se debe considerar estos aspectos en un buen clima organizacional (6). En ese mismo país y año, se desarrolla otra investigación que describe la asociación del ambiente laboral y la satisfacción laboral del profesional enfermero(a), hallándose que, la autorrealización, las cualidades del líder, la comunicación del equipo multidisciplinario es predictores de un buen clima en la organización que influye positivamente en la satisfacción profesional (7).

Sumado a ello en Indonesia, año 2018, se desarrolló un estudio para relacionar la satisfacción del trabajo y su asociación con la implementación de los ascensos en el personal de enfermería, que en total participaron en número de 149, hallándose que, existe relación significativa entre estas variables con R de 0.42 y un p valor de 0,0001 (8).

Asimismo, se encontraron estudios desarrollados en Sudamérica, como el desarrollado en Brasil, año 2021, donde se examinó la satisfacción del trabajo y el clima de la organización de 226 enfermeras, de un hospital Universitario, halló un 36.3% con edades de 50-59 años, encontrándose que, las variables de estudio mantienen una relación por lo menos compleja, dependiente de la percepción de

cada individuo, siendo a mejor clima de la organización mayor satisfacción, ello se evidenció en una media de 3,25 en relaciones jerárquicas, una media de 3,13 en ambiente físico de trabajo, un 3,3 en satisfacción personal de un máximo de cinco y un mínimo de uno (9). En el mismo territorio y año, se desarrolló otro estudio con 135 enfermeras, donde se encontró que, existe asociación muy significativa entre la falta de satisfacción por el trabajo y la presencia de alguna enfermedad en los trabajadores de enfermería ello evidenciado en un 56.7% satisfecho con el trabajo en el aspecto físico y un 73.5% de insatisfacción en este ítem (10).

Además, se consideró de importancia los hallazgos realizados en un estudio en Ecuador, año 2021, sobre la satisfacción laboral y las habilidades gerenciales en 84 enfermeras que trabajan de un Hospital, cuyo resultado muestra que, existe relación entre las variables, es decir a mejor habilidad gerencial más satisfacción laboral, ello evidenciado en un 56% de satisfacción media por el trabajo un 58.3% por su competencia profesional, un 70,2% por la presión laboral, un 66,7% por las compensaciones, un 61,9 por las relaciones con las personas que lo rodean (11).

Por otro lado, a continuación, se detallan los estudios nacionales en orden cronológico que investigaron sobre la variable satisfacción laboral. En Puno, año 2021, se describe un estudio que detalla la variable satisfacción por el trabajo y estilos de dirección, la muestra de estudio fue de 64 enfermeras de un Hospital Regional, hallándose al estilo autocrático como el predominante con un 41,2% y la satisfacción laboral que predominó fue la media con un 71,9% (2). Esta variable también puede influenciar en los aspectos cotidianos de la vida, así lo demuestra un estudio en Lima, año 2020 en 124 enfermeras donde evidencio que tenían un nivel medio de satisfacción en el 36,8% de participantes y concluyó que estaba directamente relacionado con lo agradable de su relación marital (12).

De igual forma en Huancayo, año 2020, indicó que algunas características internas pueden influenciar en el nivel de satisfacción laboral, es así que se desarrolló un estudio que relaciona esta variable con los valores de la enfermera en centros de primer nivel de atención, a una muestra de 111 participantes demostrando que a mayores valores más satisfacción labora (13). También puede estar influenciado por la institución, como se evidencia en un estudio en Lambayeque, año 2020, donde hallaron que el 78.6% refirieron un clima organizacional medio a bajo y en

satisfacción en el trabajo el 71.4% refirió tener un medio a bajo grado de satisfacción laboral (14). Si bien la satisfacción laboral puede influir en variables personales, también se puede ver influenciada por aspectos como el reconocimiento y la recompensa o la promoción de lo evidenciado en una investigación en una clínica privada (Lima, año 2020) con 40 participantes del servicio de medicina interna, además encontró que el grado de satisfacción laboral fue medio en un 60% (15).

Por otra parte, en el Hospital de Puerto Maldonado, año 2019, se muestreó a 85 enfermeras, donde se halló que, tenían una satisfacción laboral en un 46.77%, el factor demográfico que predominó fue la edad y los años de servicio (16). Y sobre factores externos otro estudio relaciona la variable con la sobre carga laboral, para lo cual encuestaron a 100 enfermeras de un Hospital de Lima, año 2019, hallando que un 60% evidenció sobre carga laboral y el 79% manifestaron satisfacción laboral media, demostrando la relación de ambas variables (17).

Es conveniente destacar que el estudio de Pérez y Quincho (2018) en Huancayo, año 2018, empleó un instrumento que indagaba sobre varios puntos que se relacionan con satisfacción laboral como son: trabajo en general que desarrolla el profesional de enfermería, el ambiente físico donde labora, la manera en la que se desarrolla el trabajo, las oportunidades que se brindan para el desarrollo del profesional, la relación con los jefes o supervisores, los beneficios y sueldos del profesional de enfermería. Resultando que el 53% estaban satisfechos con su trabajo, en lo relacionado al ambiente físico el 80% se mostró satisfecho, un 53% en la manera de desarrollar su labor, un 53% en oportunidad de desarrollo personal, un 47% en relación son el superior, un 13% con los beneficios y remuneraciones (18).

Por otro lado, es de importancia mencionar a las teorías que hacen alusión a la satisfacción, es aso que Herzberg mencionado por Córdova y Jara (19), la satisfacción que percibe el individuo con el puesto que ocupa, depende de la valoración positiva o negativa que le da a algún factor de su trabajo, asimismo, indica que la satisfacción de cada uno por su trabajo emana de cuanto se desarrolla en el puesto laboral de cuanta responsabilidad tiene.

También se puede mencionar a la teoría de la discrepancia como base para explicar la satisfacción laboral, teoría elaborada por Locke, citado por Miranda y Espinoza (20) indicó este sentimiento se relaciona con la perspectiva de cada individuo sobre los valores en el trabajo, además indica que, la falta de satisfacción se relaciona con una discrepancia entre los valores del trabajador y los que se encuentran en su entorno laboral, también en el resultado de la comparación entre sus expectativas o lo que vivencia en su trabajo, es decir es el resultado positivo de valorar lo que se ha logrado y lo que ha planeado lograr.

Finalmente, se puede mencionar la teoría de la Jerarquía de Maslow citado por Salazar (21), esta quizá es una de las más difundidas que se relacionan con la motivación que contempla cinco grados de satisfacción sobre necesidades vitales: fisiológicas, de seguridad, la aceptación, de estimación y autorrealización. Esta teoría explica como el individuo va logrando subir en el nivel de satisfacción cuya base son la denominadas fisiológicas (alimentos, agua, sueño, abrigo), pasando por la liberación del temor por la pérdida del trabajo, propiedad etc. además de sentirse aceptados en su entorno, por tanto, amados, y todo ello lleva al último nivel el de la realización total.

Cabe mencionar que, como sustento de la investigación, a continuación, se mencionan los enfoques conceptuales necesarios, la autora cree conveniente iniciar con la conceptualización de lo que es satisfacción laboral, según Campos (22), se define como un resultado placentero luego de la valoración que realiza, toda persona, en base a lo que significa su trabajo y lo que le genera emocionalmente. Asimismo, la satisfacción laboral trae consigo un término importante, como es la actitud, la cual es definida como un estado subjetivo de predisposición para responder positiva o negativamente a diferentes estímulos que en este caso se relacionan a lo laboral (23,24).

En ese sentido Duche-Pérez (25) afirma que satisfacción laboral sería considerado un estado emotivo positivo que genera placer, entonces la percepción de lo vivido como experiencia en el trabajo; es decir, se refiere a una emoción que nace de evaluar el entorno del trabajo, reflejando subjetivamente las vivencias en lo laboral. En la misma línea Saldaña (26) afirma que satisfacción laboral o también llamado satisfacción del trabajo sería el juicio de valoración no sólo positivo sino también

negativo, que una persona hace sobre su entorno laboral o su condición laboral. Entonces el trabajo no solo son el cumplimiento de las actividades del puesto, sino también las relaciones con los supervisores, los jefes, los compañeros, el hecho de obedecer la reglamentación interna, etc. por ende un individuo satisfecho en ambiente laboral tendrá sentimientos buenos sobre éste, y de estar insatisfecho tendrá sentimientos negativos. En esa misma línea Rosales y Miguel (27), menciona que la satisfacción laboral es una actitud del trabajador sobre lo que realiza, esta actitud puede estar influenciada por diversos factores de la institución y el entorno.

También se tiene el concepto de Vizcaíno (28) quien afirma de la satisfacción laboral resultará de tener una sensación de haber logrado una meta u objetivo, donde influyen distintas variables, ya sean de la organización o institución, del mismo individuo, estas características pueden ser la remuneración por el trabajo, la actividad que se desarrolla en él, las relaciones con las demás personas, la sensación de seguridad, las circunstancias ergonómicas, etc.

Otra definición es la de Fernández et. al., (29) quien define satisfacción laboral, como una perspectiva que puede ser favorable o desfavorable de los trabajadores en relación a su labor lo que se evidencia en la concordancia que hay entre lo que tiene como expectativa sobre el trabajo y lo que recibe por el además de las relaciones con los demás y su entorno. Además, Huamaní (30) menciona que satisfacción laboral determina de la calidad de vida laboral que se relaciona con desempeño inadecuado, entonces el nivel bajo de satisfacción dañará la calidad y cantidad de la actividad laboral o la presencia de ausentismo del trabajo o abandono del mismo.

Asimismo, se señalan dimensiones como el enfoque situacional, relacionada con el ambiente laboral y en su influencia sobre los comportamientos y las actitudes de los trabajadores, es decir las instituciones pueden generar situaciones que generen bienestar o no en sus colaboradores, donde está el ítem la condición física y material, políticas administrativas. El enfoque disposicional, relacionado con la disposición que tiene cada trabajador en base a sus características neuropsicológicas y genéticas que logran predisponer sus comportamientos, respuestas y actitudes, donde está el ítem desarrollo personal, beneficios laborales

y/o remuneración y el desarrollo de las tareas. El enfoque interaccionista, relacionado a la interacción del factor situacional y disposicional, de dónde dependen la satisfacción en el trabajo, donde está el ítem de relaciones sociales, relación con la autoridad (31,32).

Asimismo, otros autores, emplean otras dimensiones, con las que la autora pretende desarrollar el estudio, como son condiciones materiales y físicas, beneficios remunerativos, políticas de la administración y sistema de recompensas, relaciones sociales y desarrollo individual, que se detallan a continuación:

Las condiciones ambientales y/o físicas, relacionadas al ámbito laboral, el cual no debe significar algún peligro o incomodidad para el trabajador. Algunos indicadores contemplados son la de la temperatura, el ruido, la iluminación y cercanía del centro laboral al domicilio (33).

Los beneficios por el trabajo y/o las remuneraciones, relacionados a los sueldos percibidos por cada trabajador, el cual debe estar acorde a lo que espera, más especialmente a lo que cree es de justicia que esto significa. También se puede mencionar a las promociones o ascensos, lo que permite un desarrollo personal e incrementa la satisfacción laboral (33).

Las políticas de la administración, que se relacionan con las decisiones administrativas que se tiene dentro de la institución donde laboran, en ellas se encuentra el sistema de recompensas justas (salarios y ascensos) contemplados sin ambigüedad y de acuerdo a las expectativas de los trabajadores y la satisfacción por el salario, lo cual permite la satisfacción económica del empleado (33).

Las relaciones sociales, relacionado con las interacciones que se produce con sus compañeros de trabajo, en este punto los jefes tienen una vital importancia para generar satisfacción, la tolerancia de ellos podría dar mayores índices de satisfacción interpersonal (33).

El desarrollo personal, relacionado con la posibilidad de lograr un mejor nivel educativo que le permite al trabajador un mejor nivel en el trabajo, y otras oportunidades de empleo (33). Esta dimensión también es llamada realización personal, donde se realizan actividades para la autorrealización como las capacitaciones (34).

La relación con la autoridad, relacionado con el tipo de jefe, este debe ser comprensivo, interesado por sus subordinados, motivador, considerado, tolerante, líder, todo ello favorecerá a una mejor satisfacción laboral (33). También se relaciona con el grado de aceptación o rechazo que tiene el trabajador con su jefe (34).

Por otro lado, si bien es cierto, la carrera de enfermería es una profesión de vocación de servicio, de ayuda al prójimo, y no es ajena a que también se deba considerar la satisfacción que éste personal pueda tener por su trabajo.

Entonces todo profesional de enfermería que se encuentre satisfecho laboralmente realizará un mejor trabajo de calidad. En relación a esta premisa, es importante revisar la visión de una representante en el campo de la enfermería, ella es Nightingale Florence, quién pensaba que la enfermería era responsable de velar por la salud de los demás, siendo esto una responsabilidad que serviría de “motor”, es decir sería la motivación interna de donde nacía la satisfacción por las acciones que desarrollaba en el cuidado de las personas. Asimismo, concebía que otras características estaban presentes en el trabajo enfermero, y eran: la observación, la habilidad y la perseverancia, virtudes que permiten tener claro los objetivos y retos que pudiera suscitarse en el trabajo diario, preparando a la enfermera para continuar motivada y en cada logro del cuidado sentir satisfacción para continuar (35,36).

II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño de Investigación

Tipo de investigación; Básica, pues permitió dar detalles teóricos sobre la variable satisfacción laboral, así mismo podremos saber cómo se encuentra esta variable en el profesional enfermero(a) del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote en el año 2022 (37).

Diseño para la Investigación; fue descriptiva y transversal, ya que, mientras se desarrollaba el estudio la autora no llegó a manipular ninguna característica de la variable satisfacción laboral ni a la población del profesional de enfermería; y esta información fue tomada en un sólo corte en el tiempo es decir en el momento de la aplicación del instrumento (37).

2.2. Variables y operacionalización

Variable:

Satisfacción laboral

Dimensiones:

Condiciones físicas y/o materiales

Beneficios laborales y/o remunerativos

Políticas administrativas

Relaciones sociales

Desarrollo personal

Desarrollo de tareas

Relación con la autoridad

2.3. Población, muestra y muestreo

El estudio investigativo tuvo una población total de 30 profesionales enfermero(a) que trabajan en la unidad prestadora de servicios de medicina del Hospital la Caleta. Para que la muestra sea homogénea se consideró los criterios siguientes:

Criterios de inclusión

Profesional enfermero(a) que desarrolle actividades asistenciales en el área de medicina del Hospital la Caleta

Profesional enfermero(a) que tenga más de un mes en el servicio

Profesional enfermero(a) que consientan participar en la investigación

Criterios de exclusión

Profesional enfermero(a) que desarrolle actividades administrativas en el área de medicina del Hospital la Caleta

Profesional enfermero(a) que se encuentre de licencia por alguna circunstancia

Profesional enfermero(a) que se encuentre de vacaciones

Profesional enfermero(a) que tenga menos de un mes en el servicio

Profesional enfermero(a) que rechacen ser partícipes del estudio

Muestra

La muestra representa las características del total de la población y estuvo constituida por 30 profesionales de enfermería.

Muestreo

En relación al método que se empleó para escoger a cada integrante de la muestra fue aleatorio por conveniencia de la investigadora (37).

2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

2.4.1. Técnica:

La autora consideró emplear la técnica de la encuesta (37) para una mejor obtención de los resultados y optimización del tiempo de investigación. En dicha

encuesta se aplicó el instrumento de la escala de satisfacción laboral al profesional de enfermería, cuya duración promedio fue de 30 minutos.

2.4.2. Instrumento:

Se empleó un instrumento Escala de satisfacción laboral (SL-SPC), empleado en estudios previos (33,34) constituido de 36 ítems distribuidos en siete dimensiones:

Dimensión	Nº ítems	Nº de la pregunta
Condiciones Físicas y/o Materiales	5	1, 13, 21, 28, 32
Beneficios Laborales y/o Remunerativos	4	2, 7, 14, 22
Políticas Administrativas	5	8, 15, 17, 23, 33
Relaciones Sociales	4	3, 9, 16, 24
Desarrollo Personal	6	4, 10, 18, 25, 29, 34
Desempeño de Tareas	6	5, 11, 19, 26, 30, 35
Relación con la Autoridad	6	6, 12, 20, 27, 31, 36

Y tendrá alternativas de respuesta y valoración final:

Escala para responder	Puntuación
Total, acuerdo	5
De acuerdo	4
Indeciso	3
En desacuerdo	2
Total, desacuerdo	1

Valor final del instrumento	
Satisfacción alta	136-180
satisfacción media	116-135
satisfacción baja	36-115

Validez y confiabilidad

Amayo y Saona (38) indicaron que el instrumento cuenta con el estudio de validez y Confiabilidad, a través de un test, donde se evaluó la consistencia interna de sus interrogantes. Asimismo, según los resultados del Alfa de Cronbach= 0,831 el instrumento es altamente significativo.

2.5. Procedimientos

En primera instancia se contó con la aprobación por parte de la universidad, del presente proyecto.

Luego se solicitó el permiso correspondiente a la dirección del Hospital La Caleta de Chimbote.

En coordinación con el servicio de medicina se pactó las fechas para la recolección de la información, dando facilidades a los participantes en sus distintos turnos de trabajo con la finalidad de llegar a la totalidad de la muestra.

Después se procedió a explicar a cada participante el objetivo del estudio y seguidamente la solicitud del consentimiento informado. Seguidamente se contó con la realización del llenado con la aceptación de los participantes y se procedió a realizar la toma de información con la aplicación de la escala.

Finalmente, los datos fueron consignados en una base codificada, para poder ser analizada con pruebas estadísticas que permitan evaluar las peculiaridades de la población de estudio y su satisfacción laboral. Para la parte estadística se empleó el paquete SPSS.

2.6. Método de análisis de datos

El instrumento para la variable, cuenta con validez y confiabilidad y responde a los objetivos planteados, por ello se procederá a aplicarlo a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

Con los instrumentos que albergan la información de cada profesional se procedió a realizar un control de calidad de los mismos, y a ingresarlos al programa estadístico SPSS. Se empleó tablas de tipo estadístico que respondan a los objetivos del estudio, finalmente se procedió a realizar un análisis invariado.

2.7. Aspectos éticos

La autora tomó en cuenta los valores éticos en el desarrollo de todo el estudio investigativo, por ello, en todo momento se aseguró la confidencialidad de lo que manifieste el participante y la privacidad de los mismos. En relación a ello:

Confidencialidad; los datos obtenidos de los participantes de un estudio que sean divulgados a terceros pueden perjudicar a los primeros, por ello es necesario que toda investigación guarde confidencialidad (39).

No maleficencia; ello significa que todo debe tener el propósito de reducir al máximo alguna posibilidad de causar daños a sus participantes, por ende, se debe valorar de forma ética la existencia de algún riesgo de ocasionar daño, para poder eliminarlo o minimizarlo (39).

Beneficencia; el cual indica que todo estudio debe propiciar e ir en la búsqueda del bien para los participantes y para la sociedad. Este punto también debe ser informado (40).

Autonomía; a través de este principio se respeta la capacidad de decidir si participa de forma voluntaria en una investigación, ello se expresa en el consentimiento informado (40).

Justicia; principio por el cual todo individuo de una población tiene la misma opción de ser elegido para el estudio, sin ningún tipo de discriminación (40).

También, se pidió el consentimiento informado a los participantes, respetando el principio de autonomía, asimismo se les indicó que, si en algún momento desean abandonar el desarrollo del cuestionario, lo pueden hacer sin ninguna represalia. Este consentimiento fue dado una vez que el participante ha entendido la naturaleza, el propósito y los beneficios del estudio (40).

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

Luego de llevar a cabo el plan de recolección de datos y de ser ingresados a los aplicativos correspondientes se obtuvieron los siguientes resultados que se muestran en base a los objetivos.

Para el objetivo general determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022, se muestra el siguiente hallazgo:

Tabla 1

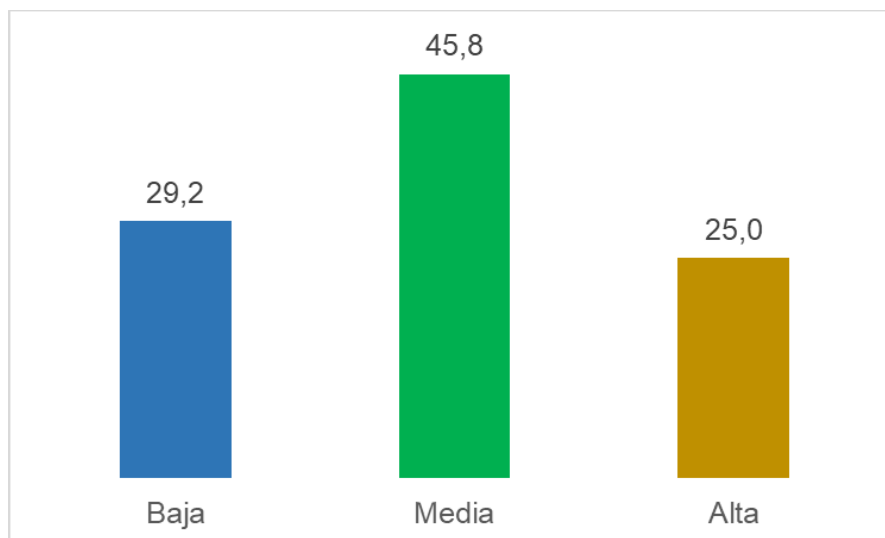
Nivel de Satisfacción laboral del profesional de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022

	N	%	% acumulado
Baja	7	29,2	29,2
Media	11	45,8	75,0
Alta	6	25,0	100,0
Total	24	100,0	

Nota: datos obtenidos de la encuesta aplicada al personal enfermero(a)

Gráfico 1

Nivel de Satisfacción laboral del profesional de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022



De la tabla y figura 1 se observó que, del total de encuestados (24), el 29.2% señalan que existe una baja satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de medicina, el 45.8% mencionan que es media la satisfacción laboral, a diferencia del 25.0% quienes consideran que la satisfacción es alta.

Por otro lado, para el objetivo específico Identificar el nivel de satisfacción laboral en mención a las condiciones físicas y materiales para el desarrollo laboral del profesional de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022, se halló que:

Tabla 2

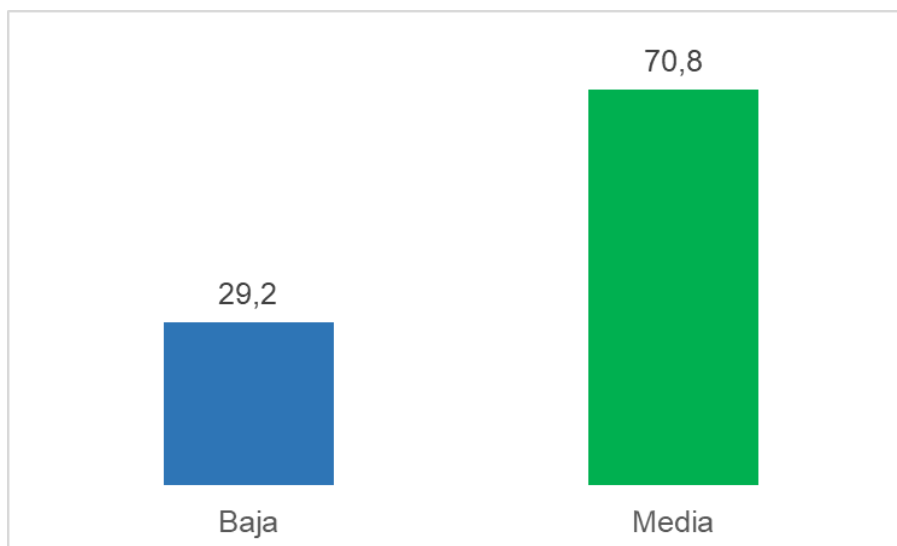
Nivel de satisfacción en la dimensión condiciones físicas y materiales del profesional de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022

	N	%	% acumulado
Baja	7	29,2	29,2
Media	17	70,8	100,0
Total	24	100,0	

Nota: datos obtenidos de la encuesta aplicada al personal enfermero(a)

Gráfico 2

Nivel de satisfacción en la dimensión condiciones físicas y materiales del profesional de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022



De la tabla y figura 2 se observó que, del total de encuestados (24), el 29.2% señalan que es baja el nivel de condiciones físicas y materiales para el desarrollo laboral del personal de enfermería del servicio de medicina, a diferencia del 70.8% quienes mencionan que es media el nivel de condiciones físicas y materiales.

Además, en relación al objetivo específico Identificar el nivel de satisfacción laboral sobre los beneficios laborales y remunerativas del profesional de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022, de halló que:

Tabla 3

Nivel de satisfacción en la dimensión beneficios laborales y remunerativos del profesional de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022

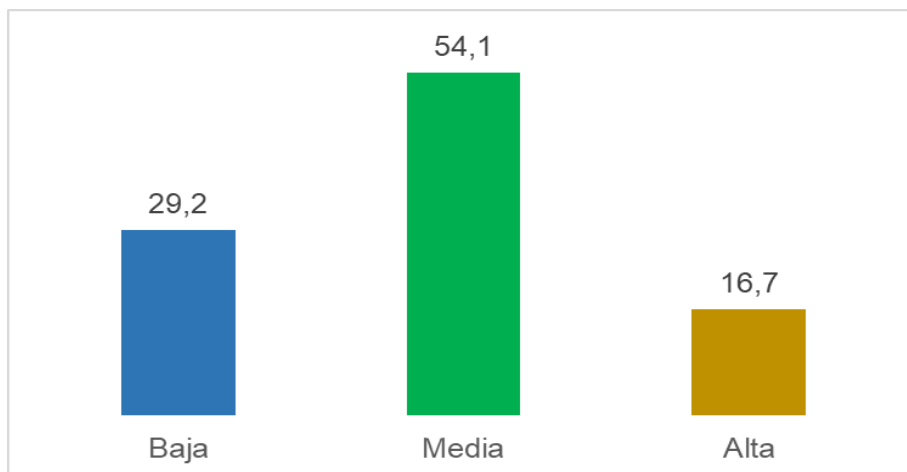
	N	%	% acumulado
Baja	7	29,2	29,2
Media	13	54,1	83,3
Alta	4	16,7	100,0
Total	24	100,0	

Nota: datos obtenidos de la encuesta aplicada al personal enfermero(a)

Gráfico 3

Nivel de satisfacción en la dimensión beneficios laborales y remunerativos del

*profesional de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta,
Chimbote 2022*



De la tabla y figura 3 se observó que, del total de encuestados (24), el 29.2% señalan que el nivel de beneficios laborales y remunerativos del profesional de enfermería del servicio de medicina es bajo, el 54.1% mencionan que los beneficios laborales se encuentran en un nivel medio, a diferencia del 16.7% quienes consideran que los beneficios y remuneraciones laborales están en un nivel alto.

Asimismo, en relación al objetivo específico Identificar el nivel de satisfacción laboral sobre las políticas administrativas del profesional de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022, se halló:

Tabla 4

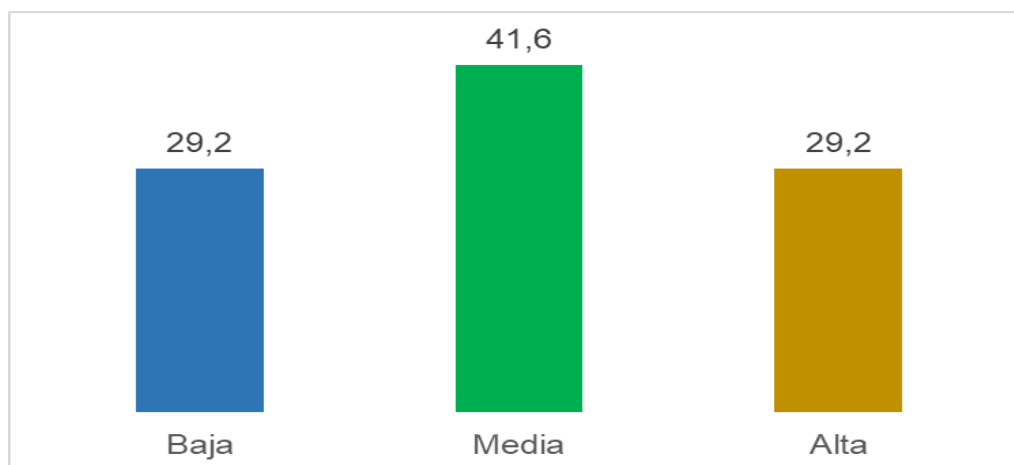
Nivel de satisfacción en la dimensión políticas administrativas del profesional de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022

	N	%	% acumulado
Baja	7	29,2	29,2
Media	10	41,6	70,8
Alta	7	29,2	100,0
Total	24	100,0	

Nota: datos obtenidos de la encuesta aplicada al personal enfermero(a)

Gráfico 4

Nivel de satisfacción en la dimensión políticas administrativas del profesional de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022



De la tabla y figura 4 se observó que, del total de encuestados (24), el 29.2% señalan que el nivel de políticas administrativas del profesional de enfermería del servicio de medicina es bajo, el 41.6% mencionan que las políticas administrativas se encuentran en un nivel medio, a diferencia del 29.2% quienes consideran que los las políticas administrativas están en un nivel alto.

Finalmente, en relación al objetivo específico de identificar el nivel de satisfacción laboral sobre las relaciones sociales del profesional de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022, se halló:

Tabla 5

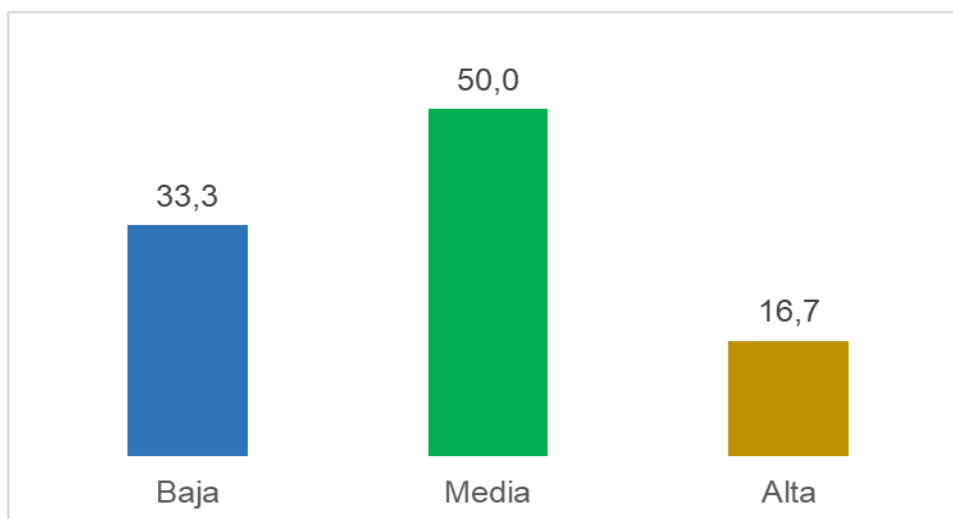
Nivel de satisfacción en la dimensión relaciones sociales del profesional de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022

	N	%	% acumulado
Baja	8	33,3	33,3
Media	12	50,0	83,3
Alta	4	16,7	100,0
Total	24	100,0	

Nota: datos obtenidos de la encuesta aplicada al personal enfermero(a)

Gráfico 5

Nivel de satisfacción en la dimensión relaciones sociales del profesional de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022



De la tabla y figura 5 se observó que, del total de encuestados (24), el 33.3% señalan que el nivel de relaciones sociales del profesional de enfermería del servicio de medicina es bajo, el 50.0% mencionan que las relaciones sociales se encuentran en un nivel medio, a diferencia del 16.7% quienes consideran que los las relaciones sociales están en un nivel alto.

Tabla 6

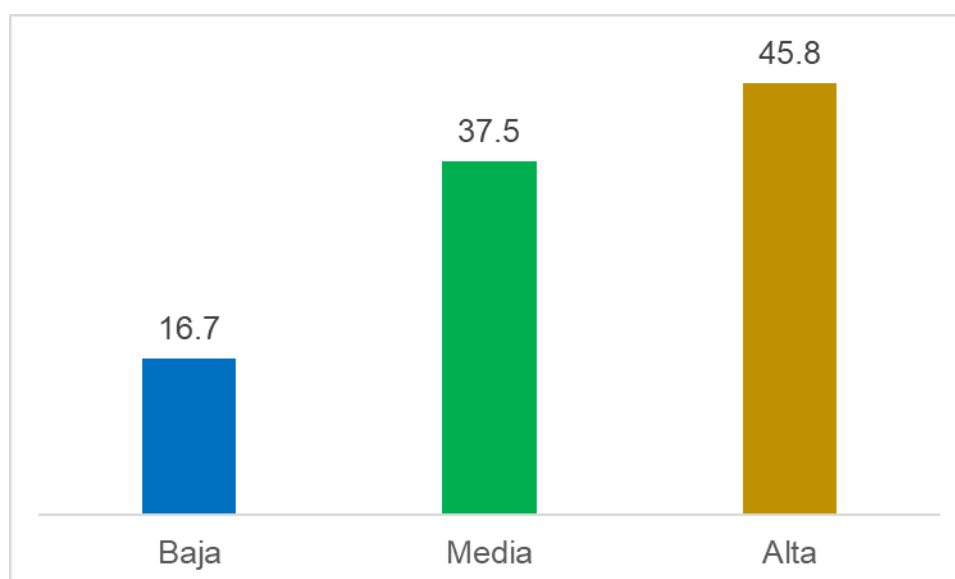
Nivel de satisfacción en la dimensión desarrollo personal de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022

	N	%	% acumulado
Baja	4	16,7	16,7
Media	9	37,5	54,17
Alta	11	45,8	100,0
Total	24	100,0	

Nota: datos obtenidos de la encuesta aplicada al personal enfermero(a)

Gráfico 6

Nivel de satisfacción en la dimensión desarrollo personal de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022



De la tabla y figura 6 se observó que, del total de encuestados (24), el 16.7% señalan que el nivel de desarrollo personal del profesional de enfermería del servicio de medicina es bajo, el 37.5% mencionan que el desarrollo personal se encuentra en un nivel medio, a diferencia del 45.8% quienes consideran que el desarrollo personal está en un nivel alto.

Tabla 7

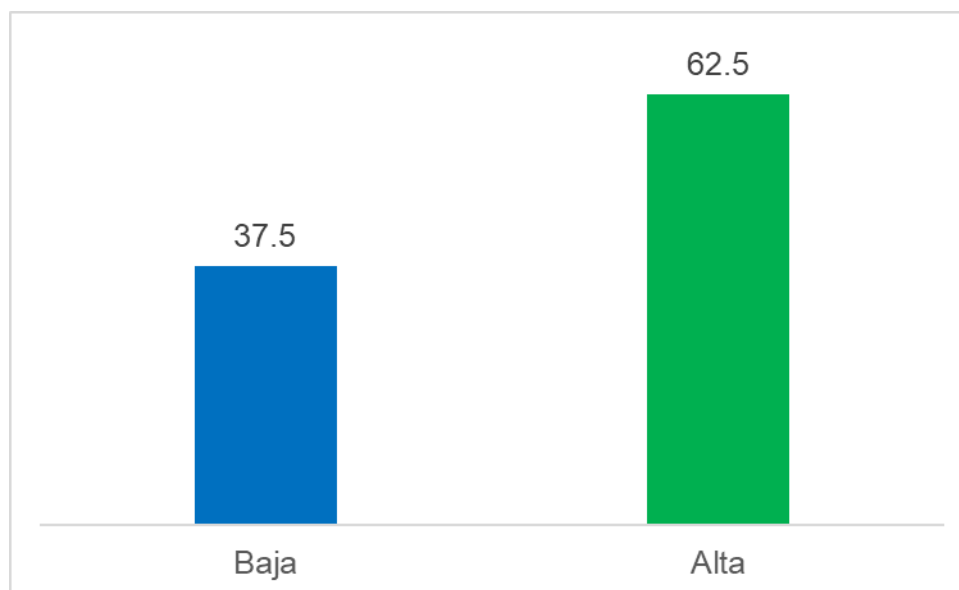
Nivel de satisfacción en la dimensión desempeño de tareas del personal de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022

	N	%	% acumulado
Baja	9	37,5	37,5
Alta	15	62,5	100,0
Total	24	100,0	

Nota: datos obtenidos de la encuesta aplicada al personal enfermero(a)

Gráfico 7

Nivel de satisfacción en la dimensión desempeño de tareas del personal de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022



De la tabla y figura 7 se observó que, del total de encuestados (24), el 37.5% señalan que el nivel de desempeño de tareas del profesional de enfermería del servicio de medicina es bajo, el 62.5% mencionan que el desempeño de tareas se encuentra en un nivel alto.

Tabla 8

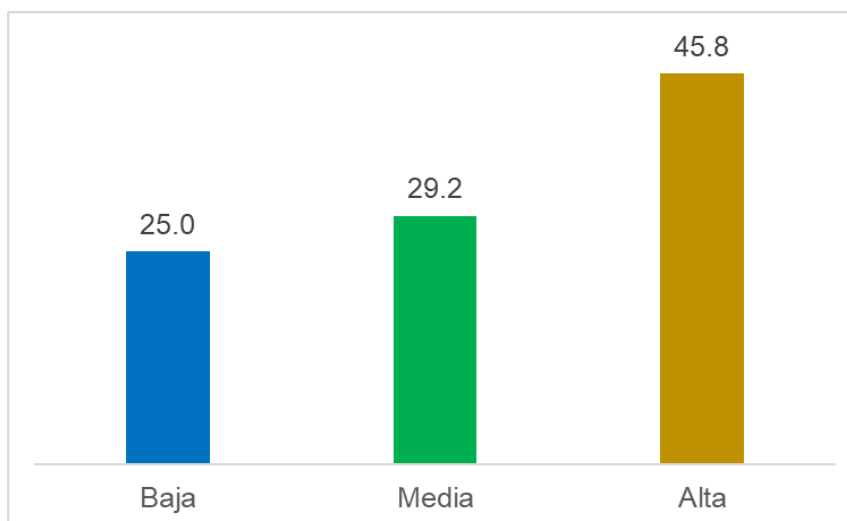
Nivel de satisfacción en la dimensión relación con la autoridad del personal de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022

.	N	%	% acumulado
Baja	6	25,0	25,0
Media	7	29,2	54,2
Alta	11	45,8	100,0
Total	24	100,0	

Nota: datos obtenidos de la encuesta aplicada al personal enfermero(a)

Gráfico 8

Nivel de satisfacción en la dimensión relación con la autoridad del personal de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022



De la tabla y figura 8 se observó que, del total de encuestados (24), el 25.0% señalan que el nivel de relación con la autoridad del profesional de enfermería del servicio de medicina es bajo, el 29.2% mencionan que la relación con la autoridad se encuentra en un nivel medio, a diferencia del 45.8% quienes consideran que la relación con la autoridad está en un nivel alto.

3.2. Discusión

La investigación muestra que, el 29.2% señalan que existe una baja satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de medicina, el 45.8% mencionan que la satisfacción laboral es media, a diferencia del 25.0% quienes consideran que la satisfacción es alta, ello concuerda con lo hallado en el estudio de Javanmardnejad et. al. donde la puntuación media de satisfacción laboral resultó ser 45,5% significando que es un nivel moderado de satisfacción y se relacionan directamente con la felicidad de las enfermeras (5). Además de ello se concuerda con el estudio de Jaucha evidenció que tenían un nivel medio de satisfacción en el 36,8% de participantes (12). Es decir, aproximadamente las dos terceras partes de

los encuestados refirieron satisfacción de medio a bajo, en relación a su labor resultados que se asemejan a los antecedentes mencionados.

También la investigación muestra que, el 29.2% señalan que es baja el nivel de condiciones físicas y materiales para el desarrollo laboral del personal de enfermería del servicio de medicina, a diferencia del 70.8% quienes mencionan que es media el nivel de condiciones físicas y materiales, una valoración superior al encontrado en el estudio de Pérez y Quincho donde halló 53% de participantes tuvo satisfacción laboral en relación al ambiente físico donde labora, la manera en la que se desarrolla el trabajo (18).

Asimismo, el estudio muestra que, el 29.2% señalan que el nivel de beneficios laborales y remunerativos del profesional de enfermería del servicio de medicina es bajo, el 54.1% mencionan que los beneficios laborales se encuentran en un nivel medio, a diferencia del 16.7% quienes consideran que los beneficios y remuneraciones laborales están en un nivel alto, lo que va en concordancia con el estudio de Pérez y Quincho (18)., donde indica que frente a los beneficios y sueldos del profesional de enfermería tienen una satisfacción media del 53%. Chirle (15) Si bien la satisfacción laboral puede influir en variables personales, también se puede ver influenciada por aspectos como el reconocimiento y la recompensa o la promoción encontró que el grado de satisfacción laboral fue medio en un 60% (15).

Por otro lado, la investigación muestra que, el 29.2% señalan que el nivel de políticas administrativas del profesional de enfermería del servicio de medicina es bajo, el 41.6% mencionan que las políticas administrativas se encuentran en un nivel medio, a diferencia del 29.2% quienes consideran que los las políticas administrativas están en un nivel alto. Esta dimensión se relaciona con las oportunidades que se brindan para el desarrollo del profesional a través de la forma como interactúa con los jefes o supervisores, ello según el estudio de Seren et. al. menciona que la autorrealización depende de las cualidades del líder, la comunicación del equipo multidisciplinario, de un buen clima en la organización que influye positivamente en la satisfacción profesional (7). Mamani halló como tipo de autoridad al estilo autocrático con un 41,2% y la satisfacción laboral que predominó fue la media con un 71,9% (2). Otro aspecto que puede influir es la carga laboral por problemas en la distribución del trabajo, ello lo evidencia López y Moreno,

hallando que un 60% evidenció sobre carga laboral y el 79% manifestaron satisfacción laboral media, demostrando la relación de ambas variables (17). Es decir que el hecho de que aproximadamente un 70% de los participantes de la presente investigación refieran satisfacción de medio a bajo se puede relacionar al tipo de líder o autoridad que se tenga y a determinadas actividades que provoquen sobrecarga laboral.

Además, se muestra que, el 33.3% señalan que el nivel de relaciones sociales del profesional de enfermería del servicio de medicina es bajo, el 50.0% mencionan que las relaciones sociales se encuentran en un nivel medio, a diferencia del 16.7% quienes consideran que los las relaciones sociales están en un nivel alto. Esta dimensión también tiene relación con cómo se logra la comunicación o interacción con el jefe y los compañeros de trabajo y con su entorno en general, es así que Hidalgo (11) en su estudio evidencio como resultado que, a mejor habilidad gerencial más satisfacción laboral. Méndez y Ortiz (14) también indica que la satisfacción puede estar influenciado por la institución, como se evidencia en un estudio en Lambayeque, donde hallaron que el 78.6% refirieron un clima organizacional medio a bajo y en satisfacción en el trabajo el 71.4% refirió tener un medio a bajo grado de satisfacción laboral. Otros antecedentes como el de Yamassake señala que, un mejor clima de la organización mayor satisfacción (9) y el estudio de Nascimento encontró que, existe asociación muy significativa entre la falta de satisfacción por el trabajo y la presencia de alguna enfermedad en los trabajadores de enfermería (10). Es decir que el hecho de que aproximadamente el 80% no refieran satisfacción sobre sus relaciones sociales podría verse influido por el trato con su jefatura y su entorno humano y de la propia institución.

Así también, se muestra que, el 45.8% señalan que el nivel de satisfacción de desarrollo personal del profesional de enfermería del servicio de medicina es alto, el 37.5% mencionan que el nivel de satisfacción del desarrollo personal se encuentra en un nivel medio, a diferencia del 16.7% quienes consideran que la satisfacción del desarrollo personal está en un nivel bajo. En el estudio de Mamani (2), se observa que el 57% tiene una satisfacción media y el 20.3% tiene una satisfacción alta y baja, por lo que se puede afirmar que los resultados difieren, encontrándose un mejor resultado en la presente tesis, sin embargo en ambos

casos los porcentajes son por debajo de la mitad, lo que podría significar que existe algún problema en aspectos como el disfrute del trabajo, felicidad por los logros, la percepción de realización laboral y autoestima por el trabajo.

Del mismo modo, se muestra que, el 62.5% señalan que el nivel de satisfacción de desempeño de tareas del profesional de enfermería del servicio de medicina es alto y el 37.5% mencionan que el nivel de satisfacción del desempeño de tareas se encuentra en un nivel bajo. En similitud con lo hallado por Mamani (2) indicó que el 60.9% de los encuestados manifestó satisfacción media en esta dimensión, seguido del 23.4% de un nivel alto y el 15.6% un nivel bajo. En ambos estudios se evidencia un porcentaje mayor al 50% con satisfacción alto, sin embargo, al no llegar a la totalidad se puede indicar que existe algún problema en aspectos como autovaloración por el trabajo, sensación de ser útil, auto desvalorización del trabajo, aburrimiento por el trabajo, agrado por el trabajo, complacencia por el trabajo.

Finalmente, se muestra que, el 45.8% señalan que el nivel de satisfacción de la relación con la autoridad personal del profesional de enfermería del servicio de medicina es alto, el 29.2% mencionan que el nivel de satisfacción de la relación con la autoridad se encuentra en un nivel medio, a diferencia del 25% quienes consideran que la satisfacción de la relación con la autoridad del personal está en un nivel bajo. En contraste con lo hallado por Mamani (2), quien mostro que la satisfacción sobre la relación con la autoridad el 48.4% es medio, el 31.3% es alto y el 20.3% es bajo, se puede afirmar que ambos estudios tienen un poco porcentaje de satisfacción en esta dimensión, esto se puede relacionar a aspectos como la comprensión de la jefatura, disponibilidad de la jefatura, relación con el jefe(a), relación con los supervisores, disgusto por el jefe(a), valoración del jefe(a) por el trabajo. Otro trabajo, de Vela (15), halló que el 75% tenía una satisfacción media en la dimensión autoridad, dato superior al mencionado en los dos primeros estudios, esto podría tener relación a que este último se desarrolló en una institución privada a diferencia de las otras que son públicas, existe más cercanía entre el personal que ostenta jefaturas (autoridad) y el personal asistencial, generando más satisfacción en este ámbito.

IV. CONCLUSIONES

A continuación, se detallan las conclusiones arribadas en base a los objetivos planteados en la investigación:

- La satisfacción laboral del profesional de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022, es una su mayoría, el 45.8% es media, seguida del 29.2% es baja y 25.0% es alta.
- La dimensión satisfacción de las condiciones físicas y materiales del profesional de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022, en su mayoría, el 70.8% es media y el 29.2% es baja.
- La dimensión de la satisfacción de beneficios laborales y remunerativos del profesional de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022, en su mayoría, el 54.1% es medio, el 29.2% es bajo y el 16.7% es alto.
- La dimensión de la satisfacción de las políticas administrativas del profesional de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022, en su mayoría, el 41.6% es media, el 29.2% es bajo y el 29.2% es alto.
- La dimensión de la satisfacción laboral de las relaciones sociales del profesional de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022, en su mayoría, el 50.0% es media, el 33.3% es bajo y el 16.7% es alto.
- La dimensión de la satisfacción laboral del desarrollo personal del profesional de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022, en su mayoría, el 45,8% es alta, el 37.5% es medio y el 16.7% es bajo.
- La dimensión desempeño de tareas del profesional de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022, en su mayoría, el 62,5% es alta y el 37,5% es bajo.
- La dimensión relación con la autoridad del profesional de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022, en su mayoría, el 45,8% es alta, el 29,2% es medio y el 25% es bajo.

V. RECOMENDACIONES

A continuación, en base a los hallazgos de la investigación se recomienda:

- Que, la institución, a través de la jefatura del servicio diseñe planes con el objetivo de incrementar la satisfacción laboral en el personal de enfermería, pues ello permitirá tener trabajadores con percepción positiva sobre su trabajo y les motive a desarrollar de mejor forma sus labores en el cuidado del paciente.
- Que, la institución desarrolle una valoración y plan de la distribución de los ambientes de trabajo, que deben brindar comodidad, con ello mejorar la satisfacción en el aspecto de las condiciones físicas y materiales del profesional de enfermería.
- Que, la institución desarrolle una valoración y plan de los aspectos compensatorios, con ello mejorar la satisfacción en el aspecto de los beneficios laborales y remunerativos del profesional de enfermería.
- Que, la institución desarrolle una valoración y plan de los aspectos relacionados con el trato, el horario, las horas extras con ello mejorar la satisfacción en el aspecto de las políticas administrativas del profesional de enfermería.
- Que, la institución desarrolle una valoración y un plan de los aspectos de las interacciones con los compañeros, la solidaridad, ambiente amigable con ello mejorar la satisfacción en el aspecto de las relaciones sociales del profesional de enfermería.
- Que, la institución desarrolle una valoración y un plan de los aspectos de percepción de ajuste de trabajo a desarrollo personal, satisfacción por desarrollo personal, disfrute del trabajo, felicidad por logros, percepción de realización laboral, autoestima por el trabajo y con ello mejorar la satisfacción en el aspecto del desarrollo personal del profesional de enfermería.
- Que, la institución desarrolle una valoración y un plan de los aspectos de autovaloración por el trabajo, sensación de ser útil, auto desvalorización del trabajo, aburrimiento por el trabajo, agrado por el trabajo, complacencia por el trabajo y con ello mejorar la satisfacción en el aspecto del desempeño de tareas del profesional de enfermería.

- Que, la institución desarrolle una valoración y un plan de los aspectos de comprensión de la jefatura, disponibilidad de la jefatura, relación con el jefe(a), relación con los supervisores, disgusto por el jefe(a), valoración del jefe(a) por el trabajo y con ello mejorar la satisfacción en el aspecto de la relación con la autoridad del profesional de enfermería.

REFERENCIAS

1. OMS/OPS. Situación de la Enfermería en el Mundo - 2020: Resumen de Orientación. [Internet].; 2020 [consultado 2022 Abril 07. Disponible en: <https://www.paho.org/es/search/r?keys=es%20documentos%20situacion%20enfermeria%20mundo%202020%20resumen%20orientacion#gsc.tab=0&gsc.q=es%20documentos%20situacion%20enfermeria%20mundo%202020%20resumen%20orientacion>
2. Mamani LE. Estilos de dirección y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Manuel Nuñez Butrón, Puno-2018. [Tesis para optar el título profesional de enfermería]. Puno, Perú: Universidad Nacional del Altiplano; 2021. Disponible en: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/16666/Mamani_Mamani_Lizeth_Edith.pdf?sequence=1&isAllowed=y
3. Almeida de Moura A, Bernardes A, Marosti C, Pazetto A, Barboza A. Job satisfaction of nursing technicians in pre-hospital care: an analytical observational study. Rev enferm UER. 2021; 29:p. 59322. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/10/1342467/satisfacao-no-trabalho-en.pdf>
4. da Silva AG, da Silva Mendoca SE, Moraes AC, de Souza T, Costa GF. Satisfação e insatisfação da equipe de enfermagem em unidades de urgência e emergência: revisão integrativa. Nursing (São Paulo). 2021; 24(276) p.5656-5669. Disponible en: <http://revistas.mpmcomunicacao.com.br/index.php/revistanursing/article/view/1536/1753>
5. Javanmardnejad S, Bandari R, Heravi-Karimooi M, Rejeh N, Sharif Nia , Montazeri A. Happiness, quality of working life, and job satisfaction among

nurses working in emergency departments in Iran. Health and Quality of Life Outcomes. 2021; 19(1): p.1-8. Disponível em: <https://hqlo.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/s12955-021-01755-3.pdf>

6. Danaci E,&KZ. The association of job satisfaction and burnout with individualized care perceptions in nurses. Nursing ethics. 2020; 27(1): p. 301-315. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0969733019836151>
7. Seren Intepeler S,EG,YF,BN,GDN,IS.&DHF. Role of job satisfaction and work environment on the organizational commitment of nurses: a cross-sectional study. Contemporary nurse. 2019; 55(4-5):p 380-390. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10376178.2019.1673668>
8. Hariyati RTS,&SS. The relationship between nurses' job satisfaction and continuing professional development. Enfermeria clinica. 2018; 28:p. 144-148. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S113086211830055X>
9. Yamassake RT, Baptista PC, Albuquerque VA, Rached CD. Satisfação no trabalho vs. clima organizacional: estudo transversal em profissionais de enfermagem brasileiros. Rev. enferm. UERJ. 2021; 1:pe62718-e62718. Disponível em: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2022/02/1354540/satisfacao-no-trabalho-pt.pdf>
10. Nascimento FP, Sousa KH, Tracera GM, dos Santos KM, Zeitoun RC. Alinhamento e satisfação no trabalho e a relação com adoecimento dos

enfermeiros. Revista Enfermagem UERJ. 2021; 29: p.61186. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2022/01/1353687/alinhamento-e-satisfacao-pt.pdf>

11. Hidalgo E. Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efren Jurado López, Ecuador, 2021. [Tesis de Maestro]. Piura Perú: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67689/Hidalgo_SEC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
12. Jaucha ML. Satisfacción laboral y satisfacción marital en el personal de enfermería de una entidad pública EsSalud de Lima Metropolitana. [Tesis para obtener el título de licenciada en Psicología]. Lima, Perú: Universidad Autónoma del Perú; 2020. Disponible en: <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1613/Jaucha%20Medina%2c%20Maria%20Luisa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
13. Mendez KL, Ortiz E. Valores profesionales y satisfacción laboral en enfermeras de una Microred de Salud. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en Enfermería]. Huancayo, Perú: Universidad Peruana los Andes; 2020. Disponible en: <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1890/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
14. Oblitas-Guerrero SM. Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo, Perú. Revista Experiencia en Medicina del Hospital Regional Lambayeque.

2020; 6(1). Disponible en:
<https://rem.hrlamb.gob.pe/index.php/REM/article/view/381>

15. Chirle VN. Satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Medicina Interna, de una clínica privada, Lima 2020. [Tesis para optar el título profesional de Enfermería]. Lima, Perú: Universidad Norbert Wiener; 2020. Disponible en:
http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3893/T061_4_4983176_T.pdf?sequence=3&isAllowed=y
16. Roldán KA. Satisfacción laboral del personal de enfermería del Hopsital Santa Rosa de Puerto Maldonado. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfemería]. Puerto Maldonado, Perú: Universidad Nacional Amazónica del Madre de Dios; 2019. Disponible en:
<https://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14070/524/004-1-9-025.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
17. López CV, Moreno E. Carga laboral y satisfacción laboral en el profesional de enfemrería del servicio de Emergencia. Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen - EsSalud,2019. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfemería]. Lima, Perú: Universidad Norbery Wiener; 2019. Disponible en:
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3222/TESIS%20Lopez%20Charly%20-%20Moreno%20Ericson.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
18. Pérez GK, Quincho VL. Satisfacción laboral del profesional de enfemería en el distrito de Sapallanga - Huancayo 2018. [Tesis para optar el título de

licenciada en enfermería]. Huancayo, Perú: Universidad Roosevelt; 2018. Disponible en: <https://repositorio.uroosevelt.edu.pe/handle/20.500.14140/136>

19. Córdova ME, Jara SA. Satisfacción laboral del enfermero y desempeño en el cuidado al paciente de Centro Quirúrgico Hospital Víctor Lazarte Echegaray Trujillo 2020. [Tesis para obtener el grado de Licenciada en Enfermería]. Trujillo, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego; 2021. Disponible en: https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/7909/1/REP_MILAGROS.C%c3%93RDOVA_SOLANGHE.JARA_SATISFACCI%c3%93N.LABORAL.DEL.ENFERMERO.pdf
20. Miranda AJ, Espinoza MC. Satisfacción laboral en trabajadores de una empresa operadora en Lima durante la Pandemia. [Tesis para obtener el grado de Licenciada en Psicología]. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma; 2021. Disponible en: <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/3706>
21. Salazar DN. Nivel de motivación y satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza. [Tesis para obtener el grado de especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico]. Lima, Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2017. Disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2592>
22. Campos G, Nolberto V, Coras D. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. Rev enferm Herediana. 2018; 11(1):p 11-17. Disponible en: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/3520>

23. Salazar L, Ospina Y. Satisfacción laboral. Colección Académica de Ciencias Estratégicas. 2019;1:p.1-21. Disponible en: https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y
24. Castro K, Delgado J. Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. Ciencia latina Revista Multidisciplinar. 2020;: p. 4(2): p.684-703. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
25. Duche-Pérez AB, Rivera gl. Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. Enferm. glob. 2019 octubre; 18(54): p. 353-373. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000200013
26. Saldaña CD, Macías AG, Cárdenas MC, Garza JL. Valor percibido por el empleado sobre su satisfacción laboral. Revista Internacional Administración & Finanzas. 2018; 11(3): p. 95-105. Disponible en: <https://www.theibfr.com/download/riaf/riaf/riaf-v11n3-2018/RIAF-V11N3-2018.pdf#page=97>
27. Rosales PN, Miguel ML. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal del nivel operativo de la empresa de seguridad privada Calderón & Ventura S.A.C., provincia de Huancayo 2020. [Tesis para obtener el grado de Bachiller en Administración]. Lima, Perú: Universida Continental; 2020. Disponible en: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8759/4/IV_FC_E_317_TI_Rosales_Quispe_2021.pdf

28. Víscaíno IS. análisis de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa pública de servicio hospitalario. [Tesis para optar el título de Psicólogo]. Ambato, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador; 2020. Disponible en: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2947/1/77127.pdf>
29. Fernández ML, Raybaud LM, Racedo M, Roberts c, Sabatini C, Moraes D. Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad. nure investigación. 2019 abril; 16(103). Disponible en: <https://doi.org/10.35563/revan.v7i1.186>
30. Huamani AE. Estrés laboral y satisfacción laboral en Enfermeras de los servicios críticos de la Clínica Internacional Sede en Lima Agosto-noviembre 2017. [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Enfermería]. Lima, Perú: Universidad César Vallejo; 2020. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11980/Huamani_CAE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
31. Pujol-Cols L, Dabos G. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. estud.gerenc. 2018 marzo; 34(146): p. 3-18. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232018000100003
32. Chiang M, Gómez NM, Salazar CM. Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile. Cuadernos de

Administración (Universidad del Valle). 2014; 30(52): p. 65-74. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225033236007.pdf>

33. Reaño RV. Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa 2018. [Tesis para obtener el grado de Maestro en Gerencia Estratégica de Recursos Humanos]. Arequipa, Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2019. Disponible en:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9358/RIMrecrv.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
34. Escalante C. Factores que influyen en la satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de centro Quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia. [Tesis para obtener el grado de especialista en Centro Quirúrgico]. Lima, Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2017. Disponible en:
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/983/Factores_EscalanteTito_Claudia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
35. Salazar DN. Nivel de motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza. [Tesis para obtener el título de especialista]. Lima, Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2017. Disponible en:
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2592/TESIS_D_ANESSA%20NATHALY%20SALAZAR%20AMBICHO.pdf?sequence=2&isAllowed=y

36. Franco CA. La influencia de Nightingale en las mujeres cuidadoras. *Temperamentvm.* 2021; 17(4). Disponible en: <https://ciberindex.com/index.php/t/article/view/e13218>
37. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio P. Metodología de la investigación. Sexta edición ed. México: Mc Graw Hill; 2015.
38. Amayo E, Saona D. Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores del área de operaciones de la empresa PROMAS provincia de Trujillo, periodo mayo-octubre 2017. [Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración]. Trujillo, Perú: Universidad Privada del Norte; 2017. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13004/Amayo%20Romero%20Enrique%20-%20Saona%20Gutierrez%20Dely%20Mily.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
39. Piscocoya-Arbañil JA. Principios éticos en la investigación biomédica. *Revista de la Sociedad Peruana de Medicina Interna.* 2018; 31(4): p. 159-164. Disponible en: <https://medicinainterna.net.pe/sites/default/files/SPMI%202018-4%20159-164.pdf>
40. Ramírez AE, Zambrano VP, Ávila LM, Solórzano AM. Observación de los principios Bioéticos y su aplicación en la investigación. *Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento.* 2018; 2(1): p. 157-176. Disponible en: <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/172/pdf>

ANEXO Nº 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<p>La satisfacción laboral viene a ser un estado emotivo favorable que deriva en placer, es una percepción individual No objetiva de lo experimentado en el trabajo; es decir, hace referencia a un estado emocional donde los individuos, al realizar una evaluación</p>	<p>Es una percepción subjetiva que tiene cada individuo en relación a las condiciones físicas, beneficios remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desarrollo de tareas y relación con la autoridad que tiene el</p>	<p>Condiciones físicas y/o materiales</p>	<p>_ Distribución física del ambiente en el trabajo. _ Ambiente confortable _ Comodidad. _ Trabajo cómodo. _ Existencia de comodidades</p>	<p align="center">Ordinal</p>
		<p>Beneficios laborales y/o remunerativos</p>	<p>_ Bajo sueldo para la actividad a realizar. _ Discomfort con el sueldo. _ Aceptación del sueldo _ Satisfacción de expectativas económicas.</p>	
		<p>Políticas administrativas</p>	<p>_ Percepción de mal trato _ Percepción de explotación _ Inconformidad con el horario _ Rechazo de horario. _ No reconocimiento de horas extras</p>	
		<p>Relaciones sociales</p>	<p>_ Ambiente agradable. _ Comodidad con los compañeros _ Distanciamiento con los compañeros. _ Grupo solidario del trabajo.</p>	
		<p>Desarrollo personal</p>	<p>_ Percepción de ajuste de trabajo a desarrollo personal. _ Satisfacción por desarrollo personal _ Disfrute del trabajo</p>	

acerca de su entorno laboral, sus relaciones interpersonales llegan a una conclusión subjetiva sobre su trabajo (25).	profesional de enfermería del servicio de medicina.		<ul style="list-style-type: none"> _ Felicidad por logros _ Percepción de realización laboral. _ Autoestima por el trabajo
		Desarrollo de tareas	<ul style="list-style-type: none"> _ Autovaloración por el trabajo _ Sensación de ser útil _ Auto desvalorización del trabajo. _ Aburrimiento por el trabajo. _ Agrado por el trabajo _ Complacencia por el trabajo.
		Relación con la autoridad	<ul style="list-style-type: none"> _ Comprensión de la jefatura _ Disponibilidad de la jefatura _ Relación con el jefe(a) _ Relación con los supervisores _ Disgusto por el jefe(a) _ Valoración del jefe(a) por el trabajo

ANEXO N° 2
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Valor
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral viene a ser un estado emotivo favorable que deriva en placer, es una percepción individual No objetiva de lo experimentado en el trabajo; es decir, hace referencia a un estado emocional donde los individuos, al realizar una evaluación	Es una percepción subjetiva que tiene cada individuo en relación a las condiciones físicas, beneficios remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desarrollo de tareas y relación con la autoridad que tiene el	Condiciones físicas y/o materiales	_Distribución física del ambiente en el trabajo. _Ambiente confortable _Comodidad. _Trabajo cómodo. _Existencia de comodidades	Ordinal	Satisfacción alta de 136 a 180, satisfacción media de 116 a 135 y satisfacción baja de 36 a 115.
			Beneficios laborales y/o remunerativos	_ Bajo sueldo para la actividad a realizar. _ Disconfort con el sueldo. _ Aceptación del sueldo _ Satisfacción de expectativas económicas.		
			Políticas administrativas	_ Percepción de mal trato _ Percepción de explotación _ Inconformidad con el horario _ Rechazo de horario. _ No reconocimiento de horas extras		
			Relaciones sociales	_ Ambiente agradable. _ Comodidad con los compañeros _ Distanciamiento con los compañeros.		

acerca de su entorno laboral, sus relaciones interpersonales llegan a una conclusión subjetiva sobre su trabajo (25).	profesional de enfermería del servicio de medicina.		_ Grupo solidario del trabajo.		
		Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> _ Percepción de ajuste de trabajo a desarrollo personal. _ Satisfacción por desarrollo personal _ Disfrute del trabajo _ Felicidad por logros _ Percepción de realización laboral. _ Autoestima por el trabajo 		
		Desarrollo de tareas	<ul style="list-style-type: none"> _ Autovaloración por el trabajo _ Sensación de ser útil _ Auto desvalorización del trabajo. _ Aburrimiento por el trabajo. _ Agrado por el trabajo _ Complacencia por el trabajo. 		
		Relación con la autoridad	<ul style="list-style-type: none"> _ La jefatura es comprensiva. _ Es grato la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre el trabajo. _ Llevarse bien con el jefe o jefa beneficia la calidad del trabajo _ La relación que tengo con mis superiores es cordial. _ No me siento a gusto con mi jefe o jefa 		

				_ Mi jefe o jefa valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.		
--	--	--	--	--	--	--

ANEXO Nº 3

FICHA DE SATISFACCIÓN LABORAL

En este punto se le mostrará una lista de afirmaciones con alternativas para poder marcar con un aspa (X), para ello debe considerar la escala que se muestra: Totalmente en desacuerdo (TD), en desacuerdo (D), Indeciso (I), De acuerdo (A), Totalmente de acuerdo (TA).

Afirmaciones		TD	D	I	A	TA
1	La distribución física del ambiente facilita la realización de mis labores					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo					
3	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones					
4	Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquiera					
6	Mi jefe es comprensivo					
7	Me siento mal con lo que gano					
8	Siento que recibo por parte de la empresa maltrato					
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 grata la disposición de mi(s) jefe(s) cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo					
13	El ambiente donde trabajo es confortable					
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 que trabajo					
17	Me disgusta mi horario					
18	Disfruto en cada labor que realizo en mi trabajo					
19	Las tareas que realizó la percibo como algo sin importancia					
20	Lavarse bien con el 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 incomodo					
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 incómodamente					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado					
30	Me gusta el trabajo que realizo					
31	no me siento a gusto con mi(s) jefe(s)					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de mis labores diarias					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a)					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo					
36	Mi(s) jefe(s) valora el esfuerzo que hago en mi trabajo					

ANEXO N° 4

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del Proyecto: Satisfacción laboral del profesional de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022

Investigador Principal: Huamán Armas, Janayra Kimiko

Yo, declaro que:

- He recibido información del estudio.
- He podido formular las preguntas que he considerado necesarias acerca del estudio.
- He recibido información adecuada y suficiente sobre:
 - Los objetivos y procedimientos del estudio.
 - Los beneficios e inconvenientes del estudio.
 - Que mi participación es voluntaria.
 - El procedimiento y la finalidad con que se utilizarán mis datos personales.
 - Que en cualquier momento puedo revocar mi consentimiento y solicitar la eliminación de mis datos personales.
 - Que tengo derecho de acceso y rectificación de la información que brindo.

CONSIENTO EN LA PARTICIPACIÓN EN EL PRESENTE ESTUDIO

SÍ () NO ()

(Marcar lo que corresponda)

Para dejar constancia de todo ello, firmo a continuación:

Fecha

Firma.....

APARTADO PARA LA REVOCACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

Yo, revoco el consentimiento de participación en el proceso, antes firmado.

Fecha

Firma.....

ANEXO Nº 5
CARTA DE AUTORIZACIÓN

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA
NACIONAL”



Universidad
César Vallejo

Trujillo, 06 de junio de 2022

Señor(a)
DR. JUAN DE DIOS VÉLEZ
TEMOCHEDIRECTOR EJECUTIVO
HOSPITAL LA CALETA
CHIMBOTE

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Enfermería

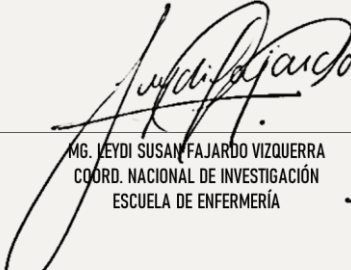
De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Trujillo y en el mío propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el (la) Bach. Janayra Kimiko Huamán Armas, con DNI 70012829, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Enfermería, pueda ejecutar su investigación titulada: **"Satisfacción laboral del profesional de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022"**, en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

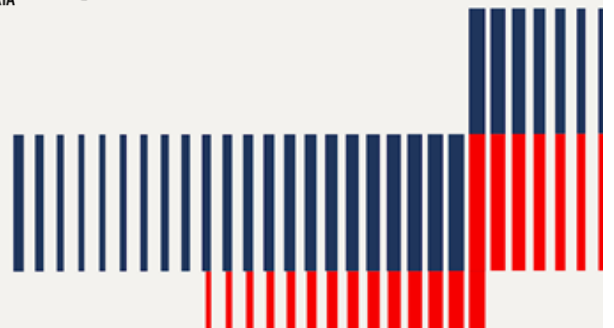
Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,



MG. YEYDI SUSAN FAJARDO VIZQUERRA
COORD. NACIONAL DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE ENFERMERÍA

cc: Archivo PTUN.





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CALLE SAMANIEGO INGRID, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Satisfacción laboral del profesional de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital La Caleta, Chimbote 2022", cuyo autor es HUAMAN ARMAS JANAYRA KIMIKO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 05 de Abril del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CALLE SAMANIEGO INGRID DNI: 20100772 ORCID: 0000-0003-3208-7107	Firmado electrónicamente por: ICALLES el 13-04- 2023 10:23:04

Código documento Trilce: TRI - 0540695