

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**FACTORES ASOCIADOS A LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL
PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL
DANIEL ALCIDES CARRIÓN. HUANCAYO 2020**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRURGICO**

AUTORES:

GLORIA RITA CARHUAPOMA ENRIQUEZ

NADIA CRISTEL ESPINOZA ARROYO

VIOLETA HUAMANI TAQUIRI

Callao, 2020

PERÚ

DEDICATORIA

A mis padres, por su esmerado apoyo durante toda mi vida, ya que en cada proyecto que emprendo ellos están ahí para apoyarme.

Gloria.

A mi familia por su comprensión, e invaluable esfuerzo en favor del logro de nuestros objetivos.

Nadia.

A mis padres, ya que ellos en todo momento disfrutan de mis logros y padecen mis fracasos, a ellos por todo su cuidado.

Violeta

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| DEDICATORIA | 4 |
| ÍNDICE | 1 |
| ÍNDICE DE TABLAS | 3 |
| ÍNDICE DE GRÁFICOS | 4 |
| RESUMEN | 6 |
| ABSTRACT | 7 |
| INTRODUCCIÓN | 8 |
| I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 9 |
| 1.1 Descripción de la realidad problemática | 9 |
| 1.2 Formulación del problema..... | 10 |
| 1.3 Objetivos..... | 10 |
| 1.4 Limitantes de la investigación..... | 11 |
| II. MARCO TEÓRICO | 12 |
| 2.1 Antecedentes del estudio | 12 |
| 2.2 Base teórica | 19 |
| 2.3 Base conceptual..... | 21 |
| 2.3.1 Satisfacción Laboral | 21 |
| 2.3.2 Factores extrínsecos | 22 |
| 2.3.3 Factores intrínsecos | 22 |
| 2.4 Definición de términos básicos..... | 24 |
| III. VARIABLES E HIPÓTESIS | 25 |
| 3.1 Hipótesis | 25 |
| 3.2 Definición conceptual de variables | 25 |
| 3.2.1 Operacionalización de variables | 26 |
| IV. DISEÑO METODOLÓGICO | 27 |
| 4.1 Tipo y diseño de investigación | 27 |
| 4.2 Método de estudio..... | 28 |
| 4.3 Población y Muestra..... | 28 |
| 4.4 Lugar de estudio y periodo desarrollado | 28 |
| 4.5 Técnicas e Instrumentos para la recolección de datos. | 29 |
| 4.6 Análisis y procesamiento de la información..... | 29 |

| | |
|---|----|
| V. RESULTADOS | 30 |
| 5.1 Resultados descriptivos | 30 |
| 5.2 Resultados inferenciales | 39 |
| VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS | 47 |
| 6.1 Contrastación y demostración de hipótesis con los resultados..... | 47 |
| 6.2 Contrastación de hipótesis con otros estudios similares..... | 49 |
| 6.3 Responsabilidad ética | 50 |
| CONCLUSIONES | 51 |
| RECOMENDACIONES | 52 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 53 |
| ANEXOS | 55 |
| Anexo 1. Matriz de Consistencia..... | 56 |
| Anexo 2. Instrumento..... | 58 |
| Anexo 3. Consentimiento informado | 61 |
| Anexo 4. Confiabilidad del instrumento..... | 62 |
| Anexo 5. Base de datos para la confiabilidad del instrumento | 63 |
| Anexo 6. Base de datos..... | 64 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | | |
|--------------|---|----|
| Tabla N° 5.1 | Edad del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020 | 34 |
| Tabla N° 5.2 | Sexo del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020 | 35 |
| Tabla N° 5.3 | Estado civil del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020 | 36 |
| Tabla N° 5.4 | Tenencia de hijos del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020 | 37 |
| Tabla N° 5.5 | Condición laboral del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020 | 38 |
| Tabla N° 5.6 | Tenencia de otro trabajo del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020 | 39 |
| Tabla N° 5.7 | Ingresos mensuales del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020 | 40 |
| Tabla N° 5.8 | Años de experiencia del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020 | 41 |
| Tabla N° 5.9 | Satisfacción laboral del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020 | 42 |
| Tabla N° 6.1 | Prueba Chi cuadrada de los factores personales de la satisfacción laboral | 51 |
| Tabla N° 6.2 | Prueba Chi cuadrada de los factores institucionales de la satisfacción laboral | 52 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | | |
|-----------------|--|----|
| Gráfico N° 5.1 | Edad del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020 | 34 |
| Gráfico N° 5.2 | Sexo del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020 | 35 |
| Gráfico N° 5.3 | Estado civil del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020 | 36 |
| Gráfico N° 5.4 | Tenencia de hijos del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020 | 37 |
| Gráfico N° 5.5 | Condición laboral del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020 | 38 |
| Gráfico N° 5.6 | Tenencia de otro trabajo del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020 | 39 |
| Gráfico N° 5.7 | Ingresos mensuales del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020 | 40 |
| Gráfico N° 5.8 | Años de experiencia del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020 | 41 |
| Gráfico N° 5.9 | Satisfacción laboral del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020 | 42 |
| Gráfico N° 5.10 | Satisfacción laboral según edad del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020 | 43 |
| Gráfico N° 5.11 | Satisfacción laboral según sexo del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020 | 44 |
| Gráfico N° 5.12 | Satisfacción laboral según estado civil del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020 | 45 |

| | | |
|-----------------|--|----|
| Gráfico N° 5.13 | Satisfacción laboral según tenencia de hijos del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020 | 46 |
| Gráfico N° 5.14 | Satisfacción laboral según condición laboral del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020 | 47 |
| Gráfico N° 5.15 | Satisfacción laboral según tenencia de otro trabajo del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020 | 48 |
| Gráfico N° 5.16 | Satisfacción laboral según ingreso mensual del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020 | 49 |
| Gráfico N° 5.17 | Satisfacción laboral según años de experiencia del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020 | 50 |

RESUMEN

OBJETIVO: Determinar los factores asociados a la satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020.

MATERIAL Y MÉTODO. La investigación fue observacional, transversal, prospectivo, de diseño de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, de diseño descriptivo correlacional simple, la población estuvo conformada por 25 trabajadores de salud de centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020. La técnica fue la entrevista, y el instrumento fue Cuestionario de satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico.

RESULTADOS. El 76% del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo, tiene una satisfacción media, el 12% tiene satisfacción alta y otro porcentaje igual tiene satisfacción baja.

CONCLUSIÓN FINAL. Existen factores personales e institucionales asociados a la satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020, los personales son el sexo y el estado civil, y los institucionales son la condición laboral y tenencia de otro trabajo.

PALABRAS CLAVES: factores personales, factores institucionales, satisfacción laboral, centro quirúrgico.

ABSTRACT

OBJECTIVE: To determine the factors associated with job satisfaction in health personnel at the surgical center at Hospital Daniel Alcides Carrión of Huancayo 2020.

MATERIAL AND METHOD. The research was observational, cross-sectional, prospective, with a quantitative approach design, descriptive level, simple correlational descriptive design, the population consisted of 25 health workers from the surgical center at the Hospital Daniel Alcides Carrión of Huancayo 2020. The technique was the interview, and the instrument was the Job Satisfaction Questionnaire in the health personnel of the surgical center.

RESULTS. 76% of the health personnel at the surgical center at the Hospital Daniel Alcides Carrión of Huancayo 2020 have medium satisfaction, 12% have high satisfaction and another equal percentage have low satisfaction.

FINAL CONCLUSION. There are personal and institutional factors associated with job satisfaction in the health personnel of the surgical center at the Hospital Daniel Alcides Carrión of Huancayo 2020, the personal ones are sex and marital status, and the institutional ones are the employment status and holding of another job.

KEY WORDS: personal factors, institutional factors, job satisfaction, surgical center.

INTRODUCCIÓN

El estudio de la satisfacción laboral es y ha sido un tema de mucho interés para la investigación ya que vincula el desarrollo del ser humano y el ámbito organizacional. El bienestar que una persona o colaborador siente en su trabajo está ligado a la satisfacción laboral, la cual se ha convertido en un tema de investigación porque está relacionada con la calidad de vida, y conocerla se constituye en un instrumento para la intervención organizacional. Según Schneider no existen teorías que expliquen qué factores determinan la satisfacción, excepto por la teoría de la equidad de John Stacey Adams que matemáticamente explica que condiciones llevan a la insatisfacción. La satisfacción laboral es importante para cualquier tipo de profesión, no solo desde el punto de vista de bienestar personal sino también en términos de productividad y calidad.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Las organizaciones a nivel mundial, han empezado a dar mayor importancia al tema de la satisfacción laboral, en Estados Unidos, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) detectó que solo el 45% de trabajadores están satisfechos con su trabajo y casi el 65% de personas menores de 25 años no están interesados en su trabajo. (1)

Muchas organizaciones ignoran que para ser competitivas y enfrentarse con éxito al cambio al que se anhela, hay que retener a los mejores trabajadores e inculcarles una verdadera cultura corporativa para que se sientan identificados y sean fieles a la organización. (2)

En el Perú, Un 76% de peruanos respondió negativamente ante la pregunta ¿Eres Feliz en tu trabajo?, de este porcentaje el 22% indica que es porque no está en trabajo desafiante, 20% señala que no cuenta con buen clima laboral, 19% indica que su jefe no es un buen líder, 12% dice que es porque no está conforme con su remuneración, 10% indica que mi empresa no me retribuye sus logros, 10% lo atribuye a que no puede aportar nuevas ideas, 7% porque no le entregan posibilidades de ascenso. (3)

En el norte del país, la satisfacción laboral es baja (88.1%), lo cual, es preocupante ya que este resultado puede ser indicador que el profesional de enfermería trabaja sin estímulo y solo realiza sus tareas por cumplir rutinas. (4)

En el Centro Quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión, se ha podido observar, que existen problemas y dificultades a las que se ven comprometidos los profesionales de la salud y que podrían estar indicando que el nivel de satisfacción laboral no es la más adecuada. El personal de salud está expuesto a conflictos que generan tensión dentro de los equipos de trabajo, dificultades con sus jefes directos, con sus pares y con el personal a su cargo, esta situación entorpece la

comunicación, altera la armonía y el desarrollo del trabajo, tornándolo poco gratificante. El personal de salud manifiesta que existe una gran demanda de usuarios en los servicios de emergencia por lo cual se ha generado espacios reducidos en el área de trabajo, presentando escasez de los recursos materiales, haciendo que sientan malestar e incomodidad cuando desempeñan su labor, sumado a ello está la falta de reconocimiento hacia su grupo profesional de parte de la institución, en que se desempeñan. Por otro lado, se debe resaltar las bajas remuneraciones y las pocas oportunidades de ascensos son dificultades que limitan el desarrollo personal y profesional.

1.2 Formulación del problema

Problema general

¿Cuáles son los factores asociados a la satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020?

Problemas específicos:

¿Cuáles son los factores personales asociados a la satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020?

¿Cuáles son los factores institucionales asociados a la satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020?

1.3 Objetivos

Objetivo general

Determinar los factores asociados a la satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020.

Objetivos específicos

Establecer los factores personales asociados a la satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020.

Establecer los factores institucionales asociados a la satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020.

1.4 Limitantes de la investigación

Limitante teórica

La investigación no tiene limitantes ya que, se cuenta con el marco teórico suficiente para el desarrollo de la tesis.

Limitante temporal

La investigación a desarrollar es una investigación transversal, ya que se aplicará el instrumento una sola vez, durante los meses de junio a setiembre del año 2020.

Limitante espacial

La investigación se desarrollará en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo, el cual se encuentra ubicado en el Distrito y Provincia de Huancayo, en la Región Junín – Perú.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio

Internacionales

Pablos Gonzales M. en el 2016 en España, Estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres, con el objetivo de Determinar el grado de satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales, que trabajan en los hospitales públicos de las ciudades de Badajoz y Cáceres. Transferir los resultados a sus órganos gestores, llegando a la conclusión que, es necesario prevenir la aparición de la insatisfacción en el personal de Enfermería, pues realizar el trabajo con falta de interés puede repercutir directamente en el cuidado de los pacientes y en la propia salud de las enfermeras, un aspecto relevante a considerar es la mejora de las condiciones ambientales de las unidades, el cuidado de estos matices facilita una prestación de servicios adecuada por parte de las enfermeras y garantiza la seguridad de los pacientes, a partir de los datos expuestos se puede confirmar que el grado de satisfacción laboral que presenta el grupo de enfermeras incluidas en el estudio es medio alto en relación con la escala utilizada en esta investigación. (5)

Alemán Jarquín, J. en el 2017 en Nicaragua ejecuto su tesis Satisfacción laboral del personal de enfermería de la sala de neonatología, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua, junio 2017, con el objetivo de Determinar la percepción de satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la sala de Neonatología del hospital Dr. Alejandro Dávila Bolaños junio 2017. Hizo un estudio descriptivo de corte transversal, universo constituido por 27 personal de enfermería, las variables por objetivo comprendieron; las características socio laborales, actitudes frente al puesto de trabajo y factores que determinan la satisfacción laboral, la fuente de información fue primaria, en la recolección de información se realizaron encuestas utilizando la técnica del auto llenado, posteriormente las colocaron en un buzón de

manera anónima respondieron 23 recursos. Los datos se procesaron en SPSS versión 20 y Microsoft Excel. Resultados: se realizaron 23 encuestas de los cuales, el 69.6%, del personal de Enfermería encuestados se encuentra en el rango de menores de 30 años, predominando el sexo femenino con 74%. Técnico superior y licenciatura en un 69.5%, 100% permanente, el tiempo de laborar en el servicio la mayoría está en el rango de 1 a 5 años. Las variables que identificaron las actitudes del personal, El principal hallazgo del estudio fue que el mayor grado de satisfacción laboral del personal de Enfermería, estuvo relacionado con el desarrollo personal, identidad de la tarea, autonomía en el desempeño, ambiente de trabajo, pero no así con las consideraciones sobre el salario y sistema de incentivos. Conclusiones: La mayoría del personal de Enfermería tenía una edad menor de 30 años, en relación a las actitudes en su mayoría son buenas, el grado de satisfacción es alto por las respuestas obtenidas, dada la percepción que determinan la satisfacción en el servicio. (6)

García-Hernández Y., Martínez-García M., Rivera-López M., Gutiérrez-Fragoso G., en México en el año 2016 realizaron un estudio titulado Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud públicas: caso hidalgo, México. 2016, con el objetivo de evaluar la percepción de la satisfacción laboral en dos instituciones de salud pública en el estado de Hidalgo, mediante el instrumento S20/23, con la finalidad de identificar la relación de los factores intrínsecos y extrínsecos con la satisfacción laboral. El instrumento se aplicó al personal de enfermería, considerando una muestra de n=59 para el hospital A y n=149 para el B. La investigación es de enfoque cuantitativo, alcance descriptivo y correlacional. Los resultados muestran de manera general, que el nivel de satisfacción laboral en ambas instituciones, indica que están algo satisfechos. En cuanto a la satisfacción intrínseca, están algo satisfechos, mientras que referente a la extrínseca, se perciben indiferentes. Respecto a la satisfacción intrínseca, en ambos hospitales, el factor que tiene la mayor puntuación, es la satisfacción que le produce tener un trabajo que

define un nivel de bastante satisfecho; el factor con menor puntuación media fue el apoyo en las metas y objetivos a alcanzar. En la satisfacción extrínseca, el factor que presenta menor puntuación media, es la satisfacción con el salario, indicando un nivel de indiferencia. Al correlacionar la satisfacción laboral con los cuatro factores intrínsecos y los siete extrínsecos, en todos, se identificó una correlación positiva. (7)

Quimis Villacis R., en Ecuador en el 2015, ejecuto su trabajo de investigación Satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital “Dr. Gustavo Domínguez” en la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, desde agosto a noviembre de 2015, con el objetivo de Establecer estrategias para elevar la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital “Dr. Gustavo Domínguez” de Santo Domingo, fue un estudio de corte transversal, descriptivo con enfoque cuantitativo, se trabajó con 120 enfermeras/os que laboran en la Institución a quienes se les aplicó una encuesta tomando en cuenta algunos elementos del Cuestionario de Font Roja que mide la satisfacción laboral a través de una escala distribuidos en cinco criterios. Los resultados muestran de manera general, que el personal se encuentra desmotivado por varios factores, existe problemas de comunicación entre compañeros y existe necesidad de capacitaciones permanentes, lo cual disminuye la satisfacción laboral del personal de enfermería, por lo que se ha planteado un plan para elevar la satisfacción centrado en: Capacitación y formación continua, Pautas de trabajo en equipo, y promover el reconocimiento permanente. Conclusión: La satisfacción laboral y las condiciones de trabajo son unos de los principales determinantes del comportamiento organizacional ya que se centra en el desempeño y el interés que muestra el personal al realizar su trabajo y esto hace que haya un mejor ambiente laboral. (8)

Vásquez Hugo E., en Ecuador en el 2015 ejecutó su tesis titulada Estudio de Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Luis Martínez de la ciudad de Cañar, con el objetivo de medir el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Luis Fernando Martínez de la ciudad de Cañar. Mediante una revisión de literatura se

estudiaron principios, conceptos y factores que influyen en la satisfacción laboral de las organizaciones para lo cual se llevó a cabo una investigación de tipo científica con un enfoque no experimental, basada en una encuesta de satisfacción laboral de 24 preguntas denominada Font-Roja de (Aranaz & Mira, 1988); la que establece nueve factores entre ellos: satisfacción en el trabajo, tensión relacionada con el trabajo, competencia profesional, presión en el trabajo, promoción profesional, relaciones interpersonales con sus jefes/as, relación interpersonal con los compañeros, características extrínsecas de estatus y monotonía laboral; encontrando entre los resultados más importantes para los factores de satisfacción en el trabajo un 90%, relaciones interpersonales con sus jefes/as un 99%, relación interpersonal con los compañeros un 95%; lo que se considera un nivel de satisfacción positivo en estos factores al igual que en los demás sin dejar de prestar atención a los factores de presión en el trabajo con un 56% y la monotonía laboral con un 54%, que se encuentran dentro de la escala de satisfacción positiva pero que requieren estrategias que permitan incrementar su nivel de satisfacción. (9)

Nacionales

Ore Motta, E. y Soto Carrillo, C. en Lima en el 2018, ejecutaron sus tesis titulada Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin De La Fuente, Lima – 2018, con el objetivo de determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y las condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del hospital Guillermo Kaelin 2018. La metodología es un estudio cuantitativo descriptivo correlacional de corte transversal, la población es finita y estuvo constituida por 60 enfermeras; los instrumentos están validados por el MINSA. Los resultados con respecto a la Satisfacción Laboral del profesional de enfermería, en el servicio de medicina del hospital Guillermo Kaelin, encuentra que el 68.3% presentaron un nivel medio de satisfacción laboral, un 28.3% alto y el 3.3% bajo. Por otro lado

en las dimensiones se encontró que la mayoría de las estas presentan una Satisfacción laboral media; cuyos valores oscilan entre el 56.7% al 46.7%, seguido de una alta satisfacción y por último, un nivel de satisfacción bajo. Con excepción de las dimensiones Desarrollo personal, que el 91.7% presentó un bajo nivel de satisfacción, seguido de medio y alto; por último, en la dimensión Beneficios sociales, el 66.7% presentó un alto nivel de satisfacción, seguido de medio y bajo. Por último, con respecto a las condiciones de trabajo, se encontró que el 68.3% presentó una condición de trabajo regular, seguido de un 28.3% bueno y el 3.3% malo. Se Concluye que existe relación, entre el nivel de Satisfacción laboral y las condiciones de trabajo del enfermero en el Servicio de Medicina del Hospital Guillermo Kaelin 2018; porque a mejores condiciones de trabajo, tendrán mayor satisfacción laboral. (10)

López Díaz A., en Trujillo en el 2018, ejecuto su tesis Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico – Hospital Regional Docente de Trujillo, con el objetivo de determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el nivel de satisfacción laboral. La población – muestral estuvo constituida por 51 personas entre médicos, enfermeras y técnicos en enfermería que cumplieron con los criterios de inclusión establecidos. La información se obtuvo a través de los instrumentos: Evaluación de condiciones de trabajo y para la satisfacción laboral el Cuestionario Font Roja los cuales son válidos y convalidados. Los resultados obtenidos fueron tabulados y presentados en cuadros estadísticos simples y de doble entrada, se concluye que existen condiciones aceptables de trabajo, las mismas que tienen una relación significativa con el nivel medio de satisfacción laboral. (11)

Marcelo Mogollón, Mariella, en Piura en el 2018, ejecutó su tesis Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Minsa de La Amistad Perú Corea Santa Rosa II – Piura, en abril 2018 Castillo, con el objetivo de determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Minsa de la Amistad Perú-Corea Santa Rosa II

- Piura, en abril del 2018. Materiales y métodos: Se trató de un estudio cuantitativo, descriptivo, prospectivo, transversal, y observacional. Abarcó al profesional de enfermería, que labora en el Hospital Minsa de la amistad Perú - Corea Santa Rosa II - Piura. Se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, se utilizó un instrumento estandarizado, para evaluar el nivel de satisfacción laboral (cuestionario tipo Lickert) y una ficha de recolección de datos sociodemográficos. Resultados: 84 profesionales de enfermería fueron enrolados en una media de 37.5 años a predominio femenino (94%). El nivel de satisfacción laboral fue bajo (88.1%). Con respecto a la dimensión: Condiciones físicas y/o confort fue baja (92.9%), en la dimensión: Beneficios laborales y/o remunerativos para la mayoría (92.9%) fue calificada como baja, en la dimensión: Relaciones interpersonales (71.4%) resultó media, en cuanto a la dimensión: Políticas administrativas fue baja (100%), en la dimensión: Desarrollo personal fue calificado como alta (100%), en la dimensión: Desempeño de tareas se determinó como satisfacción media (52.4%), y en la última dimensión: Relación con la autoridad se determinó como baja (63.0%). Conclusiones: El nivel de satisfacción laboral es baja (88.1%). Esto es preocupante ya que este resultado puede ser indicador que el profesional de enfermería trabaja sin estímulo y solo realiza sus tareas por cumplir rutinas. (4)

Lezama Coronel A., en Cajamarca en el 2018, hizo su trabajo académico titulado: Satisfacción laboral de los enfermeros del servicio de centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Cajamarca, 2018, con el objetivo de analizar la satisfacción laboral de los enfermeros del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca. La metodología usada fue bibliográfica de carácter informativa, donde se usó los métodos de análisis – síntesis e inducción – deducción. Las conclusiones a las que se arribó fueron que existen condiciones físicas y/o materiales como ambientes distribuidos inadecuadamente; beneficios laborales y remunerativos como honorarios que no cumplen las expectativas personales; políticas mal administradas; relaciones interpersonales como

existencia de conflictos y enfrentamientos entre enfermeras, falta de solidaridad; y relación con la autoridad como la no aceptación de sugerencias, priorizan indicadores y no la satisfacción laboral; que generen insatisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico; y existe desarrollo personal como desarrollarse personalmente y sentirse realizado profesionalmente; y desempeño de tareas como contribuir y mejorar la salud de las personas, sentirse útil colaborando con la salud que generen satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico. (12)

Taype Quispe, J., Y Pérez Ramos, S. en Huancayo en el 2017, ejecutó sus tesis titulada Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2017, con el objetivo de establecer la relación que existe entre el Síndrome de Burnout con la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2017. El tipo de estudio es descriptivo, transversal, cuantitativa, observacional, prospectiva, con diseño correlacional por ser un estudio bivariado, cuya población es de 120 profesionales de enfermería, con una muestra proporcional de 92, los datos se recolectaron mediante el Inventario "Burnout" de Maslach, para medir el síndrome de Burnout, y la escala de satisfacción laboral SL – SPC. Los resultados más importantes fueron: el Síndrome de Burnout fue alto en 12%, intermedio en el 76.1% bajo en el 12%, respecto a la satisfacción laboral el 10.9% presenta alta insatisfacción, el 34.8% parcial insatisfacción y el 38,0% regular insatisfacción. Hay relación entre la dimensión de agotamiento emocional con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería, el 30.4% de los que presentan un agotamiento emocional alto, el 15.2% presentan una insatisfacción parcial. ($p < 0.01$). Hay concordancia entre la despersonalización y la satisfacción en el trabajo, 34,8% de los que presentan un nivel de despersonalización alto, el 18.5% presentan una insatisfacción parcial. ($p < 0.01$). Se comprueba una relación entre la realización personal y la

satisfacción en el trabajo, 34.8% de los evaluados presentan nivel de realización personal bajo, 18.5% presentan un nivel parcial de insatisfacción. ($p < 0.01$). Conclusión general: existe relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, se observa que del 12% de los enfermeros con alto síndrome de burnout, el 8,7% manifiestan alta insatisfacción laboral. ($p < 0.01$). (13)

2.2 Base teórica

Teoría modelos de las determinantes de la satisfacción en el trabajo de Lawler

La teoría servirá como base para el estudio, es la teoría de Lawler: que se basa en la relación entre expectativas y recompensas desde las distintas facetas y aspectos del trabajo, si la recompensa alcanza o excede lo que se considera adecuado estar satisfecho, el trabajador lo estará, en relación inversa se produce insatisfacción. En este modelo tiene capital importancia el fenómeno de la percepción individual de la situación laboral. (2)

El campo de los recursos humanos en salud, es en sí mismo un tema muy complejo, en el trabajo del equipo de salud influyen una serie de factores que deben ser considerados, si bien el concepto es general, en el campo de la salud y más específicamente en el primer nivel de atención, las condiciones laborales suelen caracterizarse por la precarización laboral, la inestabilidad en el puesto, bajo salario, sustentabilidad de los proyectos de trabajo atados a los avatares políticos, y más relacionados a la voluntad política de turno que a políticas de estado, condicionan el trabajo de los prestadores del primer nivel asistencial. Las organizaciones en general, y las de salud en particular están en permanente proceso de cambio, y de manera sustancial en los últimos años, cambios tecnológicos, sociales, económicos, que requieren estructuras y procesos organizacionales flexibles y dinámicos, como ejemplo reciente las modificaciones al sistema

sanitario de los EEUU y al sistema sanitario español, muestran a las claras los cambios de rumbo en función de una o más de las variables descriptas.

El análisis de las variables que condicionan la satisfacción laboral, debe entenderse como una serie de factores que determinan el grado de satisfacción o insatisfacción, que no son isovalentes, es decir que no todas tienen el mismo peso, cada prestador tendrá su propia visión e interpretación de su propia realidad laboral en salud.

La satisfacción laboral se ha relacionado con la organización psicosocial del trabajo. Se reconocen dos estilos de organización: el clásico y el moderno, los cuales difieren en el grado de control, rigidez, participación y permanencia de sus estructuras. Al clásico se le critica por prescindir del elemento humano (necesidades, valores y motivaciones); al moderno se le caracteriza porque centra su actividad en el ser humano, ocupándose de las características intelectuales, emocionales y motivacionales del trabajador.

Teoría de Patricia Benner

La esencia de enfermería es velar por la salud y el bienestar del paciente que se sintetiza en una acción primordial: "Cuidar". Patricia Benner ha influenciado la creciente tendencia de conceptualizar la ética, siendo una forma de conocimiento contextual incorporado en la experticia de la enfermería, lo anterior, por ser un elemento transversal en el actuar y en el desarrollo del profesional. Así en los principales conceptos expresados por Benner, plantea que todas las situaciones prácticas son más complejas, por lo cual en su obra expone los supuestos teóricos que enmarcan la disciplina enfermera: enfermería, persona, salud y entorno. Una de las principales fuentes teóricas de Benner, el modelo denominado "Adquisición y desarrollo de habilidades y competencias", el método a partir del estudio de la actuación de pilotos en situación de emergencia y de jugadores de ajedrez, para identificar el grado de destreza de los

mismos. Se observó los niveles en la adquisición de habilidades y cómo las personas aprenden, con base en ello han ofrecido un modelo de experiencia sobre cómo un individuo adquiere experticia progresivamente y lo describen en la siguiente clasificación: (14)

- Principiante: se utiliza la experiencia específica.
- Principiante avanzado: se utiliza el pensamiento analítico basado en normas de la institución.
- Competente: el estudiante percibe que toda la formación es importante.
- Eficiente: se pasa de ser un observador externo a tener una posición de implicación total.
- Experto: valora los resultados de la situación.

2.3 Base conceptual

2.3.1 Satisfacción Laboral

Existen diversas definiciones sobre la satisfacción, para efecto de la investigación la definiremos como un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. Este sentimiento puede ser generalizado; que se logra a través de facetas específicas de satisfacción como son el sueldo, la supervisión, los beneficios, las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo, los compañeros y las prácticas de la organización (12).

La definición mencionada se apoya en el concepto de Frederick Herzberg quién refiere que la satisfacción laboral, está ligada a factores motivacionales, es decir la satisfacción se produce cuando el individuo se enfrenta a actividades retadoras y estimulantes. Durante sus investigaciones observó que cuando las personas interrogadas se sentían bien en su trabajo, tendían a atribuir esta situación a ellos mismos, mencionando características o factores intrínsecos. En cambio, cuando se

encontraban insatisfechos tendían a citar factores extrínsecos. De este modo, comprobó que los factores que motivan al estar presentes, no son los mismos que los que desmotivan (13).

2.3.2 Factores extrínsecos

Frederick Herzberg propone una teoría de la motivación en el trabajo en la cual divide la satisfacción y la insatisfacción en dos tipos como:

El primero que es el higiénicos o extrínsecos, aquellos que causan la insatisfacción del empleado, estas se localizan en el ambiente laboral, como en las políticas, la administración, relaciones interpersonales, sueldo, la supervisión, las condiciones ambientales y físicas del trabajo, estos factores al ser eliminados solo harían que el empleado no esté insatisfecho.

2.3.3 Factores intrínsecos

Son los motivadores o intrínsecos, aquellos que hacen que el empleado este satisfecho con su cargo, estos están relacionados con las tareas que este ejecuta, con las recompensas, con el reconocimiento profesional y la promoción que incluye el crecimiento y desarrollo personal que la empresa le proporciona, así mismo los deseos de autorrealización (13).

Es así que Herzberg en su teoría considera los siguientes factores, las cuales se desarrollan a continuación:

- 1) **El sueldo**, que es la remuneración fija que percibe el trabajador por su servicio, que incluye bonificaciones y bonos por productividad.
- 2) **La supervisión**, es la observación constante, por parte del jefe inmediato.
- 3) **Los compañeros de trabajo**, es la relación interpersonal entre compañeros de trabajo.
- 4) **La comunicación**, es la constante información brindada durante el proceso del trabajo.

- 5) **Las condiciones ambientales y físicas**, se refiere a la seguridad, la salud y la calidad de vida en el centro de trabajo.
- 6) **Los beneficios laborales**, son las compensaciones adicionales a los salarios regulares.
- 7) **El trabajo en sí**, están relacionados con el desarrollo de las funciones, tales como procedimientos, variedad en las tareas, nivel de complejidad y repetitividad en las funciones.
- 8) **Las recompensas y reconocimientos**, son los incentivos, bonificaciones y felicitaciones entre otros por el buen desempeño en las labores.
- 9) **Promoción**, que representa la posibilidad del empleado aumentar su nivel jerárquico dentro de la empresa en la que labora, implicando nuevos retos, más responsabilidades y muy posiblemente tener más personas a cargo, y por ende recibe un aumento salarial, mejores bonificaciones o mayores beneficios (6).

La enfermera (o) profesional del servicio de emergencia proporciona cuidados a personas con problemas de salud en situación crítica y de alto riesgo o en fase terminal, en el ámbito individual o colectivo, agilizando las tomas de decisiones, mediante una metodología fundamentada en los avances producidos en el campo de los cuidados de la salud, la ética y la evidencia científica, lograda a través de una actividad investigadora directamente relacionada con la práctica asistencial. Por ello la enfermera profesional desarrolla habilidades y competencias durante su formación en su especialización en áreas críticas el cual dura 2 años posterior a su licenciatura llegando a formar parte del equipo de salud dentro de la emergencia, así mismo debe lograr habilidades de comunicación, ser asertiva para efectivizar y mejorar la calidad de atención de salud, ya que esta área es la unidad orgánica y funcional encargada de brindar atención las 24 horas del día, es así que por su alta demanda de usuarios que hoy

en día se observa en sus salas, son las que generan malestares que con llevan a la insatisfacción tanto en los trabajadores y usuarios. (13)

2.4 Definición de términos básicos

Factores

Un factor es un elemento que influye en algo. De esta manera, los factores son los distintos aspectos que intervienen, determinan o influyen para que una cosa sea de un modo concreto.

Personal

Que es propio o característico de una determinada persona.

Institucional

De la institución (organismo) o que tiene relación con ella.

Satisfacción

Sentimiento de bienestar o placer que se tiene cuando se ha colmado un deseo o cubierto una necesidad.

Laboral

Del trabajo, de los trabajadores o relacionado con ellos.

Centro Quirúrgico

Es el conjunto de ambientes o unidad operativa compleja, donde convergen las acciones quirúrgicas programadas y de emergencias de varios Servicios del Hospital.

Hospital

Un hospital es el espacio en el que se desarrollan todo tipo de servicios vinculados a la salud. En estos recintos, por lo tanto, se diagnostican enfermedades y se realizan distintos tipos de tratamientos para reestablecer la salud de los pacientes.

III. VARIABLES E HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis

Hipótesis general:

Existen factores laborales asociados a la satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020.

Hipótesis específicas:

Existen factores personales asociados a la satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020, son el sexo y el estado civil.

Existen factores institucionales asociados a la satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020, son la condición laboral y tenencia de otro trabajo.

3.2 Definición conceptual de variables

V1: Factores asociados

Son las condiciones que predisponen una acción o actividad que influya en cierto grado en otra.

V2: Satisfacción laboral

Estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto, que están ligadas a factores motivacionales como los extrínsecos e intrínsecos.

3.2.1 Operacionalización de variables

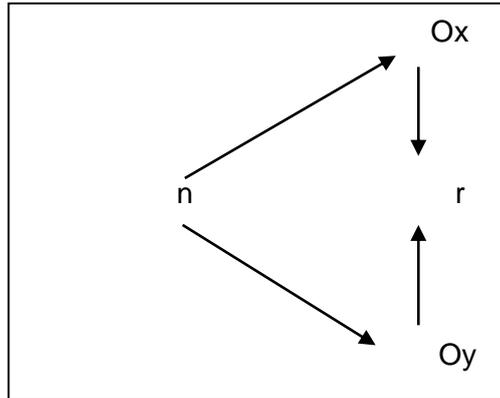
| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA | INSTRUMENTO |
|-------------------------------------|-----------------|---|---------------------|---|
| V1: Factores asociados | Personales | Edad Sexo Estado civil Número de hijos | Cualitativa nominal | Cuestionario de satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico Parte A |
| | Institucionales | Condición Trabajo extra Ingreso mensual Experiencia labora | | |
| V2: Satisfacción laboral | Extrínseco | Sueldo Supervisión Beneficios laborales Compañeros de trabajo Comunicación Condiciones Ambientales y Físicas | Cualitativa nominal | Cuestionario de satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico. Parte B |
| | Intrínseca | Trabajo en si Recompensas y Reconocimiento Promoción | | |

IV. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1 Tipo y diseño de investigación

Diseño

El diseño de investigación es el Diseño Descriptivo Correlacional Simple.



Donde:

N muestra

Ox Observación de la variable factores.

Oy Observación de la variable factores.

R relación entre ambas variables

Según la posibilidad de manipulación de las variables de estudio:

Corresponde a una Investigación observacional, ya que se evaluarán las características del tema de estudio mediante la observación de las variables.

Según el periodo de ocurrencia de los hechos evaluados:

Pertenece a una investigación prospectiva, ya que se evaluarán hechos del presente y futuro.

Según la aplicación de los instrumentos de recolección de datos

Es una Investigación transversal, ya que se aplican los instrumentos en una sola oportunidad.

4.2 Método de estudio

El método que se usó en la presente investigación es el método descriptivo, ya que garantiza nos permitió describir la variable de estudio.

4.3 Población y Muestra.

a. Población.

La población de estudio estuvo conformada por el personal de salud centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020.

$$N = 25$$

b. Criterios de Inclusión:

- Personal de salud que acepte participar en el estudio.
- Personal de salud aparentemente sano

c. Criterios de Exclusión:

- Personal de salud que se encuentre de vacaciones o licencia.
- Personal de salud con estrés, depresión u otro problema psicológico

d. Muestra.

No se estimará el tamaño de muestra por que la población es pequeña.

4.4 Lugar de estudio y periodo desarrollado

El estudio se llevó cabo en el centro quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión, que está ubicado el distrito y provincia de Huancayo, en la Región Junín, durante los meses de julio a septiembre del 2020.

4.5 Técnicas e Instrumentos para la recolección de datos.

Para recolectar los datos se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento, fue el Cuestionario de satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico, el cual tiene dos partes. La parte A contiene los reactivos referentes a los factores y la Parte B contiene los reactivos a la satisfacción.

La parte B, sobre satisfacción laboral, cuenta con 40 Ítems validado y modificado por Montoya M. J., en su trabajo de “Evaluación de la Satisfacción Laboral y Valor Percibido por el empleado en la Cámara de Comercio de Cabal”, contiene ítems de las dos dimensiones: extrínseca que cuenta con un total de 26 ítems, distribuidos en sueldo del 1 al 4; supervisión 5 al 8; beneficios laborales del 9 al 12; compañeros de trabajo del 13 al 16; comunicación del 17 al 20 y condiciones ambientales y físicas del 21 al 26 ítems y la intrínseca con un total de 14 ítems; distribuidos en trabajo en sí del 27 al 31, recompensas y reconocimiento del 32 al 35, promoción del 36 al 40 ítems; haciendo un total de 40 ítems. Cada ítem cuenta con 5 posibilidades de respuesta tipo Likert, con el siguiente puntaje: “Totalmente de Acuerdo” = 5, “De acuerdo” = 4, “Indeciso” = 3, “Desacuerdo” = 2, “Totalmente desacuerdo” = 1. Los ítems negativos su calificación será en sentido contrario. Para clasificar la satisfacción laboral se aplicará la escala de santones en alto, medio y bajo.

El cuestionario se sometió a prueba piloto en 8 enfermeras para ver la confiabilidad, estas enfermeras no pertenecían a la muestra y tendrán las mismas características de la población.

4.6 Análisis y procesamiento de la información

Los datos fueron procesados utilizando la estadística descriptiva para presentar los datos en tablas de frecuencia y gráficos estadísticos, y para la prueba de hipótesis se hizo uso de la estadística inferencial, específicamente la prueba del chi cuadrado, ya que las variables son cualitativas nominales.

V. RESULTADOS

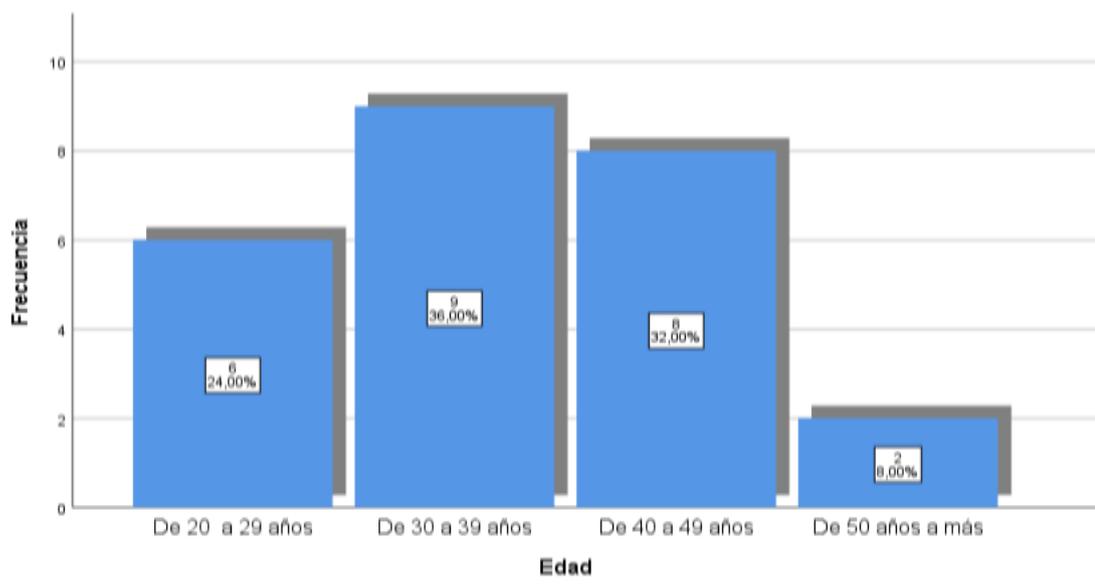
5.1 Resultados descriptivos

Tabla 5.1. Edad del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020.

| Edad | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------|------------|------------|
| De 20 a 29 años | 6 | 24,0 |
| De 30 a 39 años | 9 | 36,0 |
| De 40 a 49 años | 8 | 32,0 |
| De 50 años a más | 2 | 8,0 |
| Total | 25 | 100,0 |

Fuente: cuestionario de satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico

Gráfico 5.1. Edad del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020.



Fuente: cuestionario de satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico

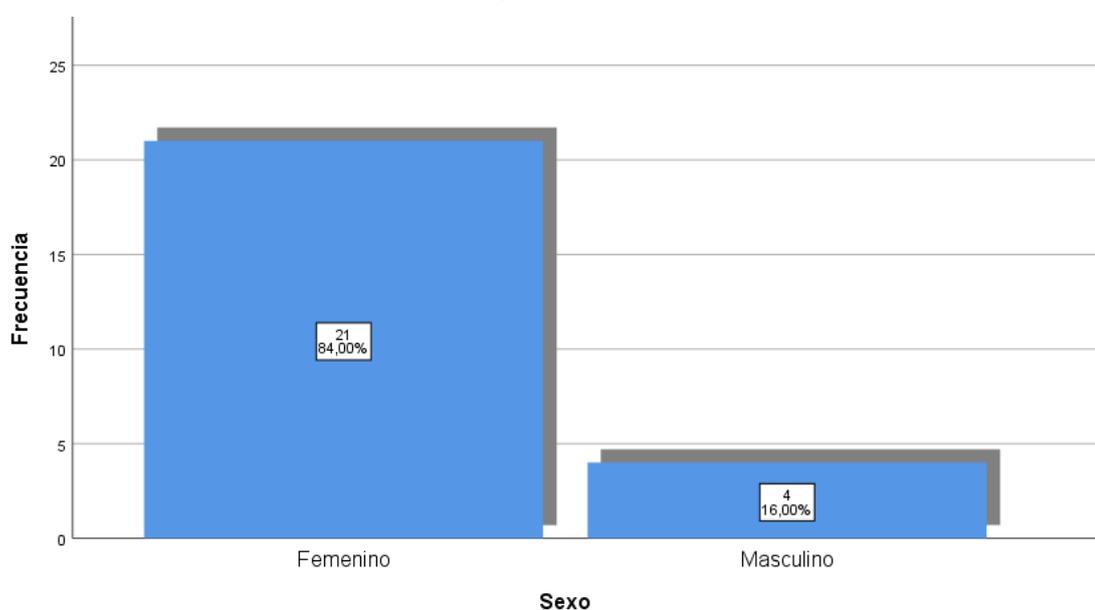
Interpretación: El 36% del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo, tiene de 30 a 39 años de edad, el 32% tiene de 40 a 49 años de edad, el 24% tiene de 20 a 29 años y el 8% tiene más de 50 años.

Tabla 5.2. Sexo del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020.

| Sexo | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| Femenino | 21 | 84,0 |
| Masculino | 4 | 16,0 |
| Total | 25 | 100,0 |

Fuente: cuestionario de satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico

Gráfico 5.2. Sexo del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020.



Fuente: cuestionario de satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico

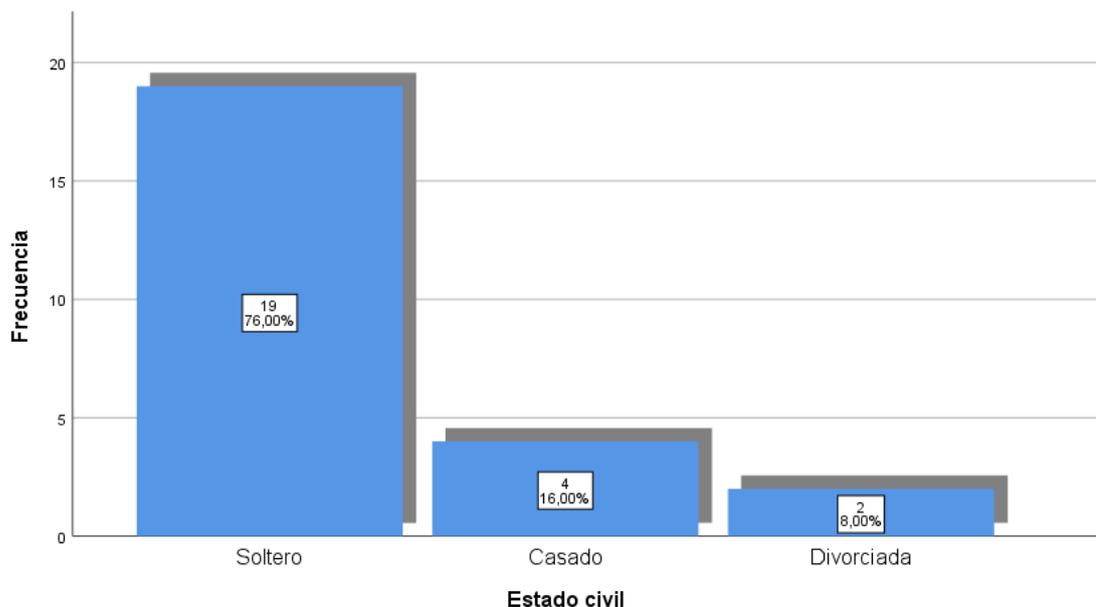
Interpretación: El 84% del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo, pertenece al sexo femenino y el 16% pertenece al sexo masculino.

Tabla 5.3. Estado civil del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020.

| Estado civil | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Casado | 4 | 16,0 |
| Divorciada | 2 | 8,0 |
| Soltero | 19 | 76,0 |
| Total | 25 | 100,0 |

Fuente: cuestionario de satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico

Gráfico 5.3. Estado civil del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020.



Fuente: cuestionario de satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico

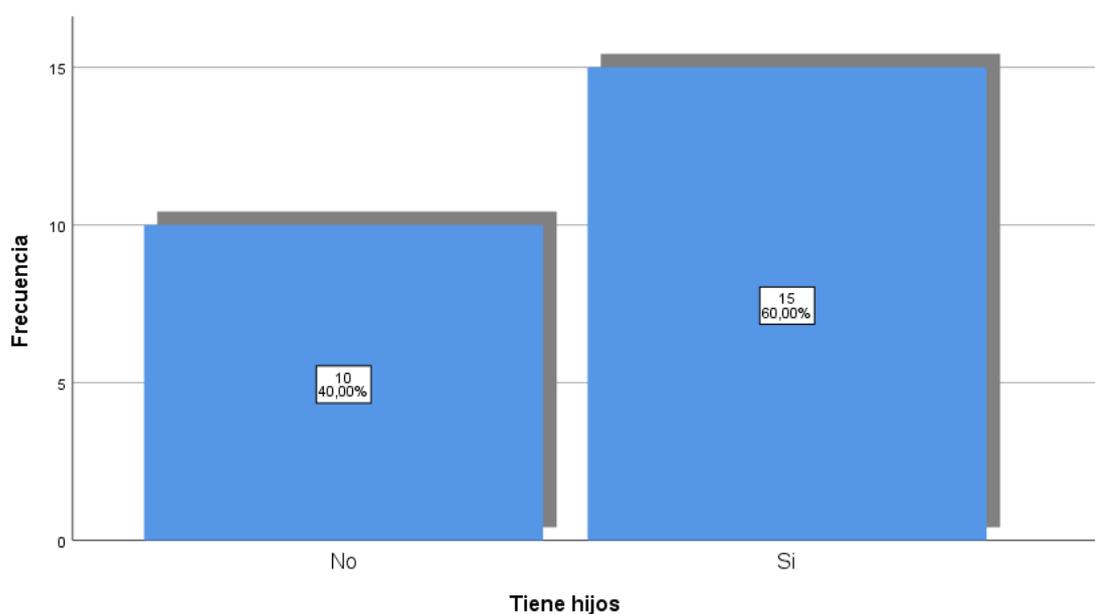
Interpretación: El 76% del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo, es soltero, el 16% es casado y el 8% es divorciado.

Tabla 5.4. Tenencia de hijos del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020.

| Tiene hijos | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------|------------|------------|
| No | 10 | 40,0 |
| Si | 15 | 60,0 |
| Total | 25 | 100,0 |

Fuente: cuestionario de satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico

Gráfico 5.4. Tenencia de hijos del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020.



Fuente: cuestionario de satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico

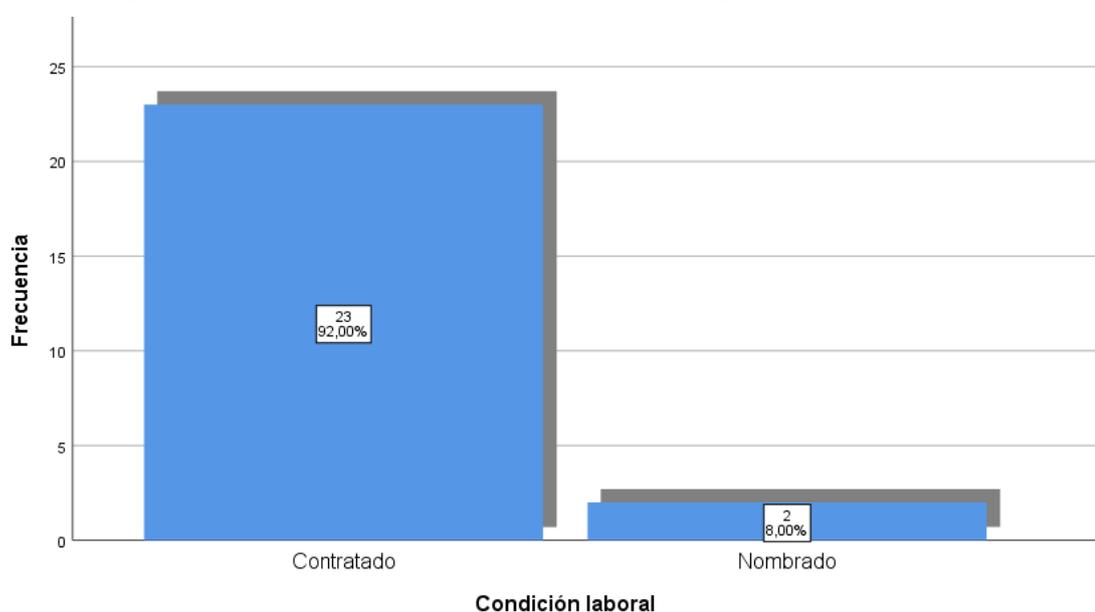
Interpretación: El 60% del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo, tiene hijos y el 40% del personal no tiene hijos.

Tabla 5.5. Condición laboral del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020.

| Condición laboral | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------|------------|------------|
| Contratado | 23 | 92,0 |
| Nombrado | 2 | 8,0 |
| Total | 25 | 100,0 |

Fuente: cuestionario de satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico

Gráfico 5.5. Condición laboral del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020.



Fuente: cuestionario de satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico

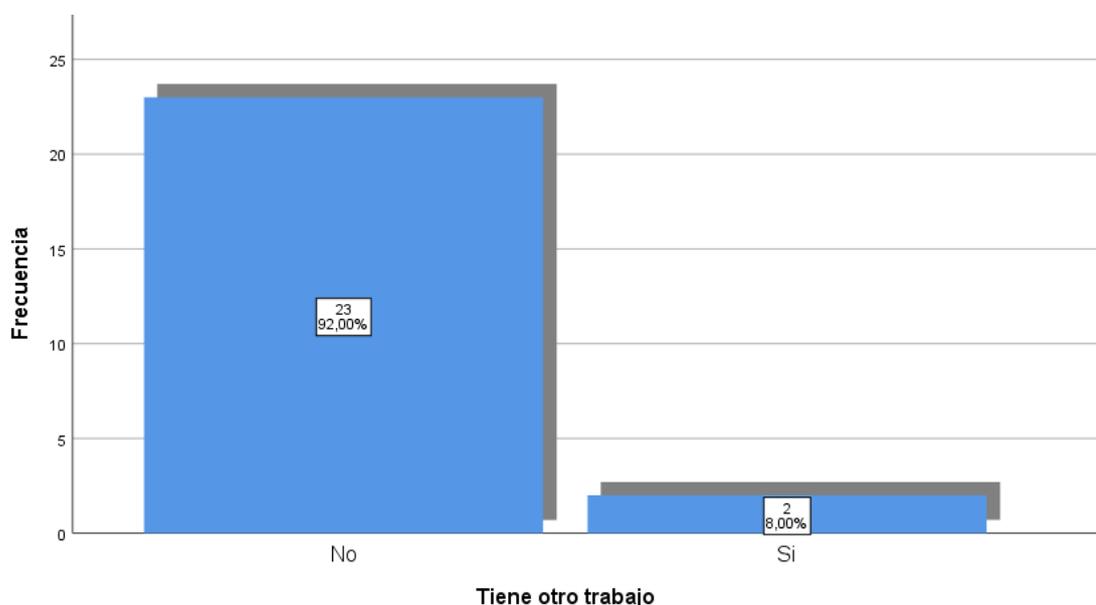
Interpretación: El 92% del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo, es contratado y el 8% es nombrado.

Tabla 5.6. Tenencia de otro trabajo del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020.

| Tiene otro trabajo | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------|------------|------------|
| No | 23 | 92,0 |
| Si | 2 | 8,0 |
| Total | 25 | 100,0 |

Fuente: cuestionario de satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico

Gráfico 5.6. Tenencia de otro trabajo del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020.



Fuente: cuestionario de satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico

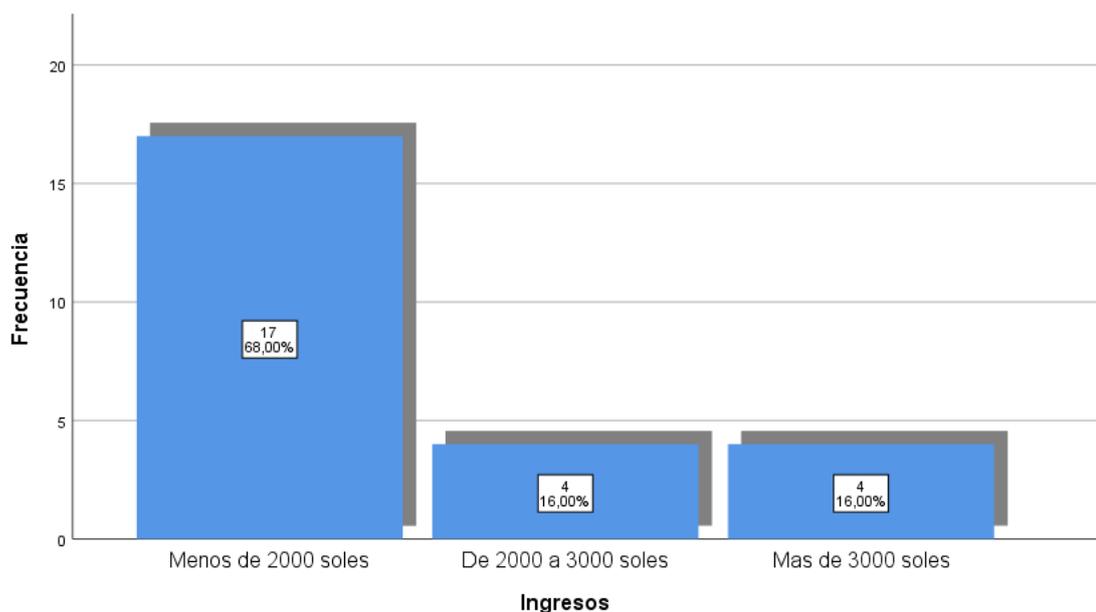
Interpretación: El 92% del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo, no tiene otro trabajo y el 8% si tiene otro trabajo.

Tabla 5.7. Ingresos mensuales del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020.

| Ingresos | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------------|------------|------------|
| De 2000 a 3000 soles | 4 | 16,0 |
| Mas de 3000 soles | 4 | 16,0 |
| Menos de 2000 soles | 17 | 68,0 |
| Total | 25 | 100,0 |

Fuente: cuestionario de satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico

Gráfico 5.7. Ingresos mensuales del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020.



Fuente: cuestionario de satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico

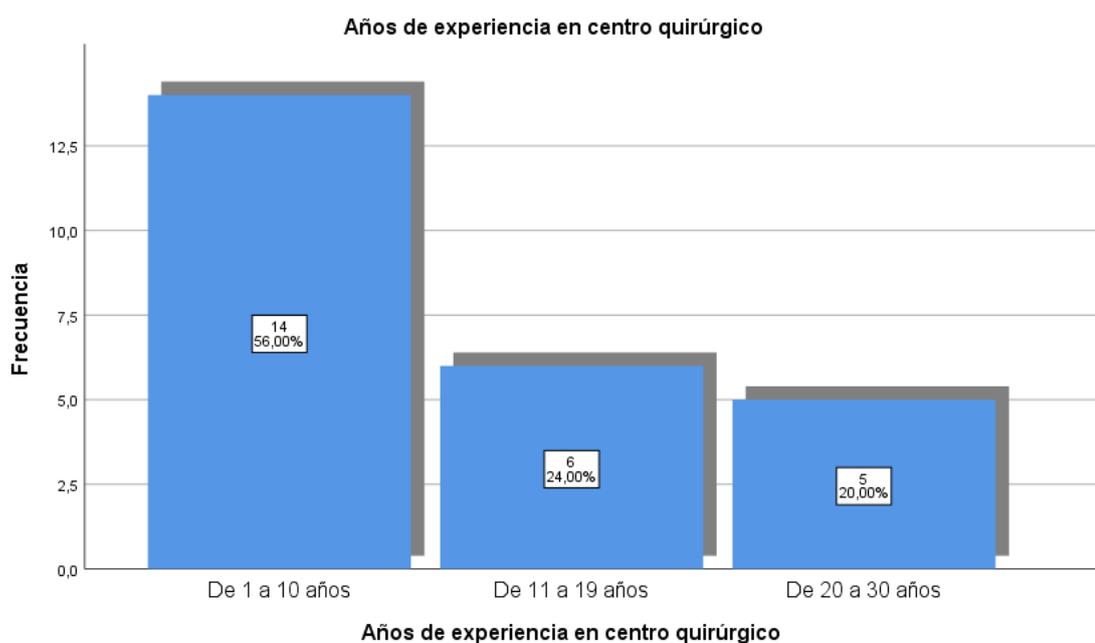
Interpretación: El 68% del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo, tiene un ingreso menor a 2000 soles, y el 16% tiene ingresos de entre 2000 a 3000 soles, y otro porcentaje igual tiene como ingreso más de 3000 soles.

Tabla 5.8. Años de experiencia del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020.

| Años de experiencia | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------|------------|------------|
| De 1 a 10 años | 14 | 56,0 |
| De 11 a 19 años | 6 | 24,0 |
| De 20 a 30 años | 5 | 20,0 |
| Total | 25 | 100,0 |

Fuente: cuestionario de satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico

Gráfico 5.8. Años de experiencia del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020.



Fuente: cuestionario de satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico

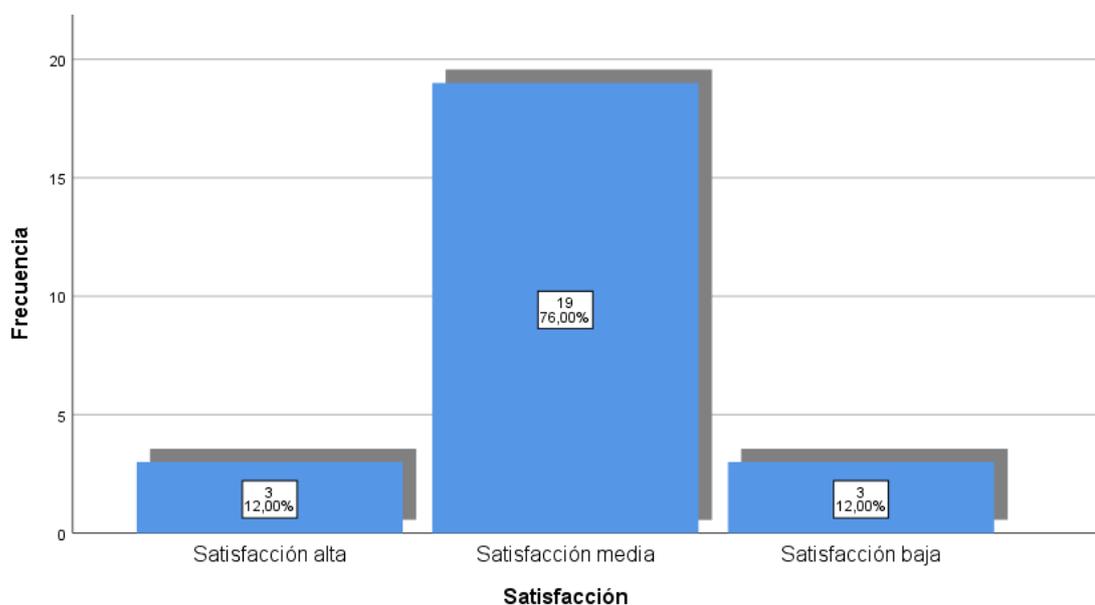
Interpretación: El 56% del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo, tiene de 1 a 10 años de experiencia, el 24% tiene de 11 a 19 años de experiencia y el 20% tiene de 20 a 30 años de experiencia.

Tabla 5.9. Satisfacción laboral del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020.

| Satisfacción | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------|------------|------------|
| Satisfacción alta | 3 | 12,0 |
| Satisfacción baja | 3 | 12,0 |
| Satisfacción media | 19 | 76,0 |
| Total | 25 | 100,0 |

Fuente: cuestionario de satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico

Gráfico 5.9. Satisfacción laboral del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020.

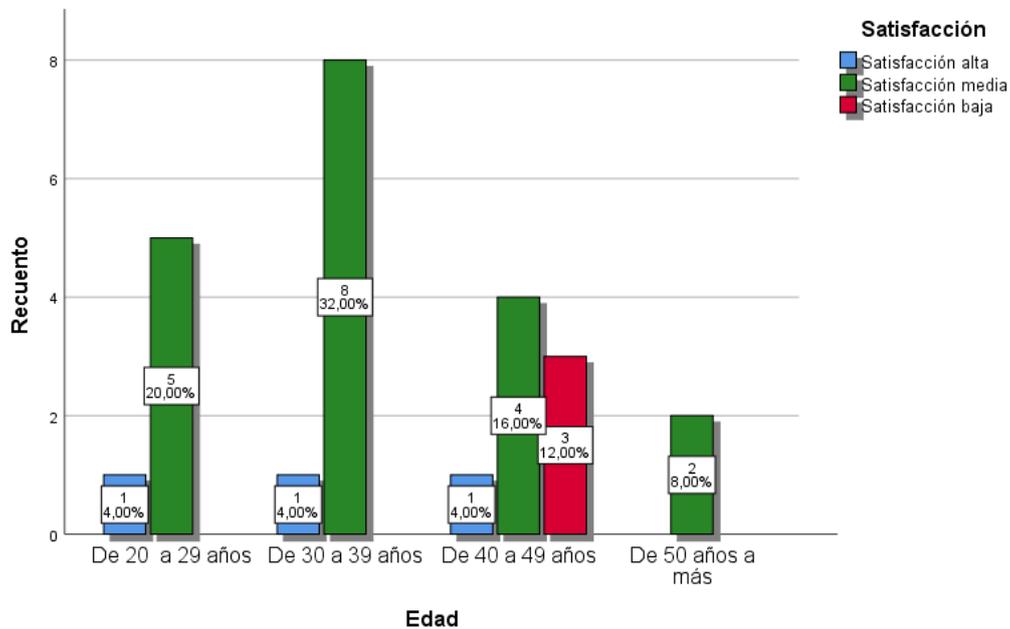


Fuente: cuestionario de satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico

Interpretación: El 76% del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo, tiene una satisfacción media, el 12% tiene satisfacción alta y otro porcentaje igual tiene satisfacción baja.

5.2 Resultados inferenciales

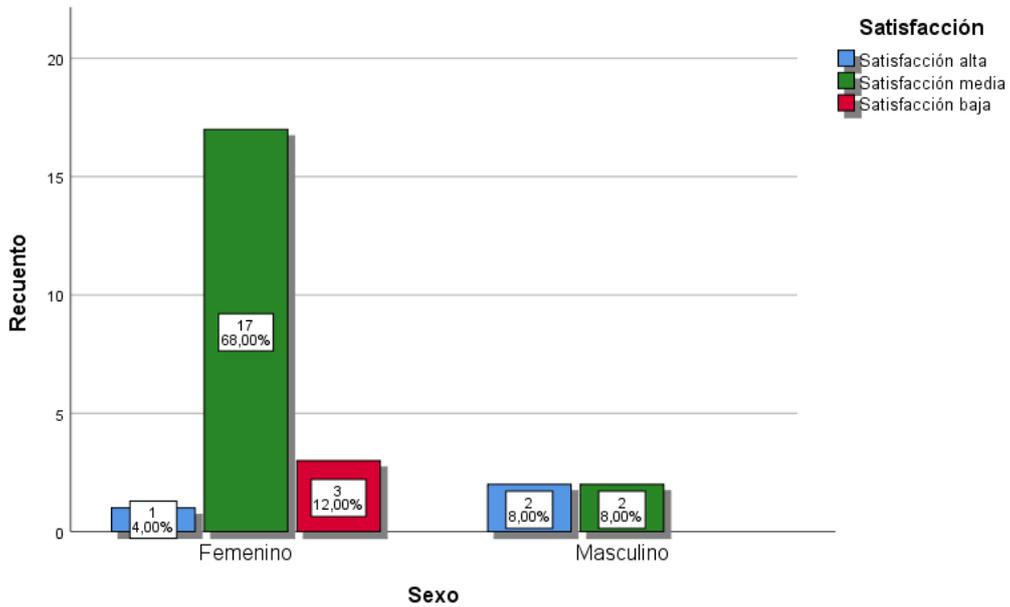
Gráfico 5.10. Satisfacción laboral según edad del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020.



Fuente: cuestionario de satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico

Interpretación: El gráfico muestra que todos los grupos según edad del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo tienen una satisfacción laboral similar, disminuyendo la satisfacción media conforme aumenta la edad, destacando que solo del grupo de 40 a 49 años de edad presenta satisfacción baja.

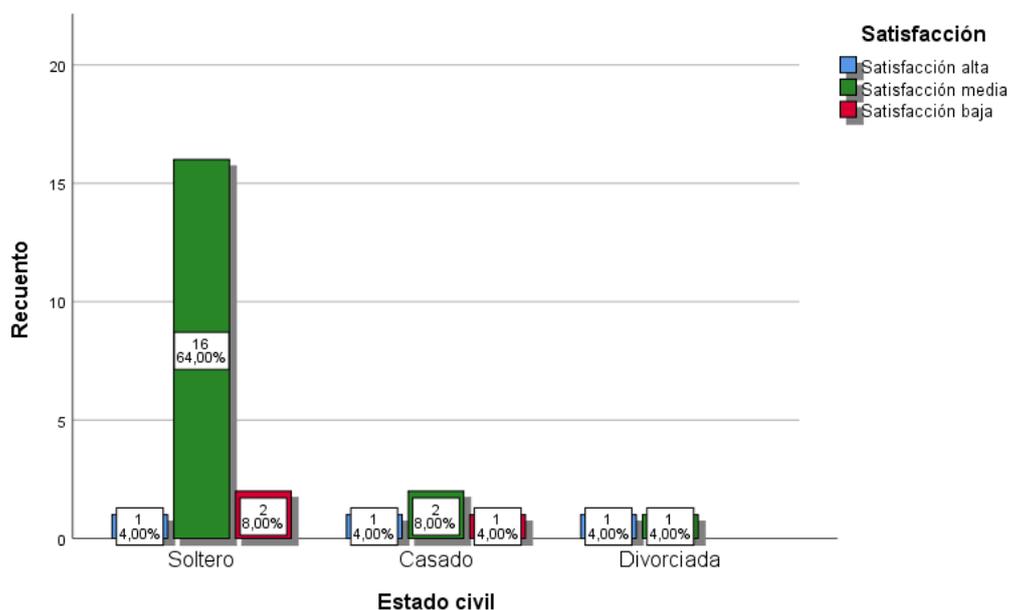
Gráfico 5.11. Satisfacción laboral según sexo del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020.



Fuente: cuestionario de satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico

Interpretación: El gráfico muestra que en ambos grupos según sexo del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo se presenta la satisfacción alta, destacando que solo las mujeres presentan satisfacción baja, y de igual forma las mujeres presentan una mayor satisfacción laboral media.

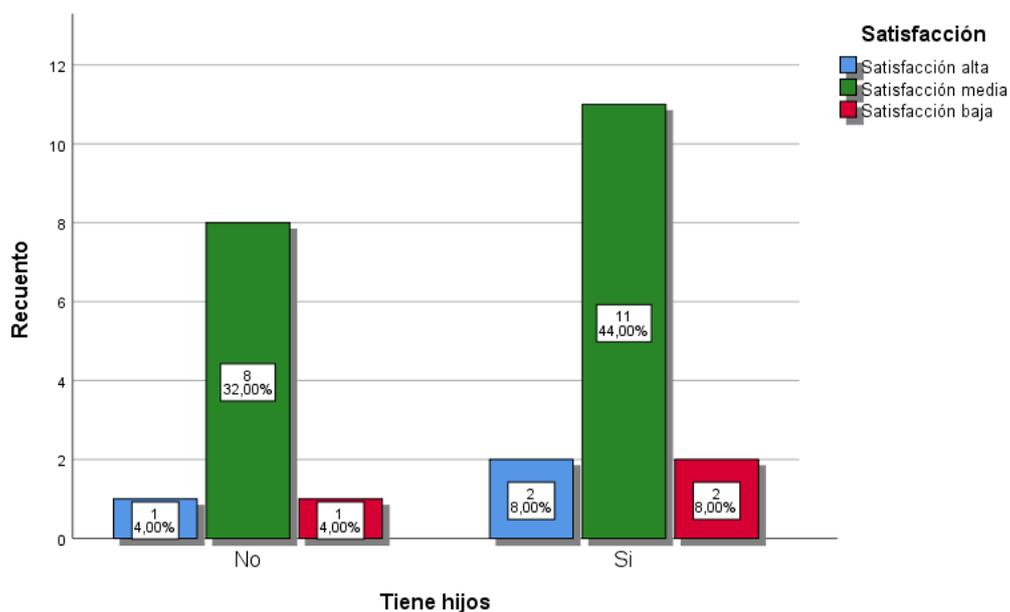
Gráfico 5.12. Satisfacción laboral según estado civil del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020.



Fuente: cuestionario de satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico

Interpretación: El gráfico muestra que todos los grupos según estado civil del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo tienen una satisfacción laboral similar, destacando que los solteros presenten una mayor satisfacción media.

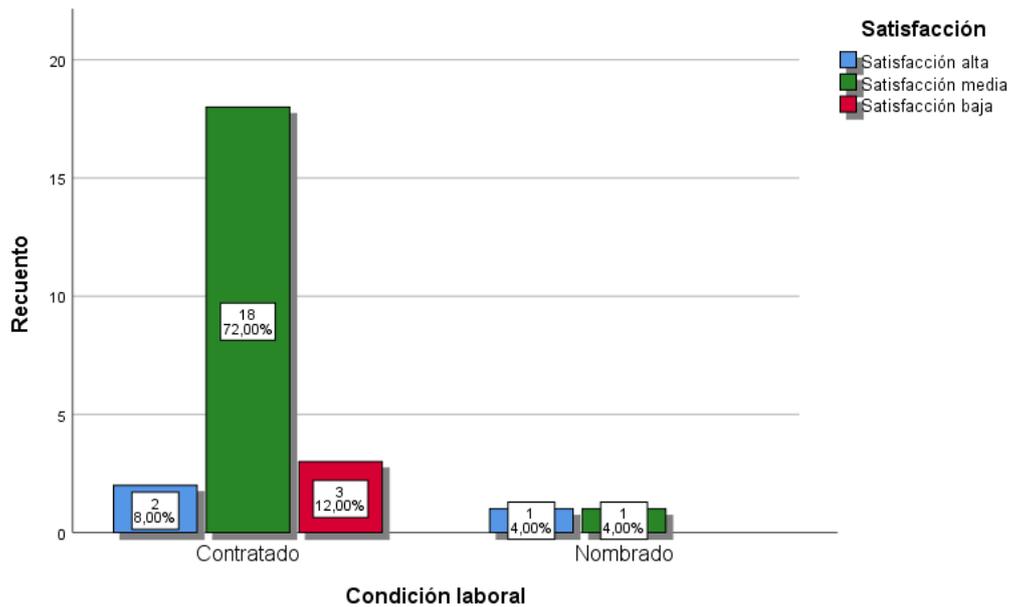
Gráfico 5.13. Satisfacción laboral según tenencia de hijos del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020.



Fuente: cuestionario de satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico

Interpretación: El gráfico muestra que todos los grupos según tenencia de hijos del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo tienen una satisfacción laboral similar.

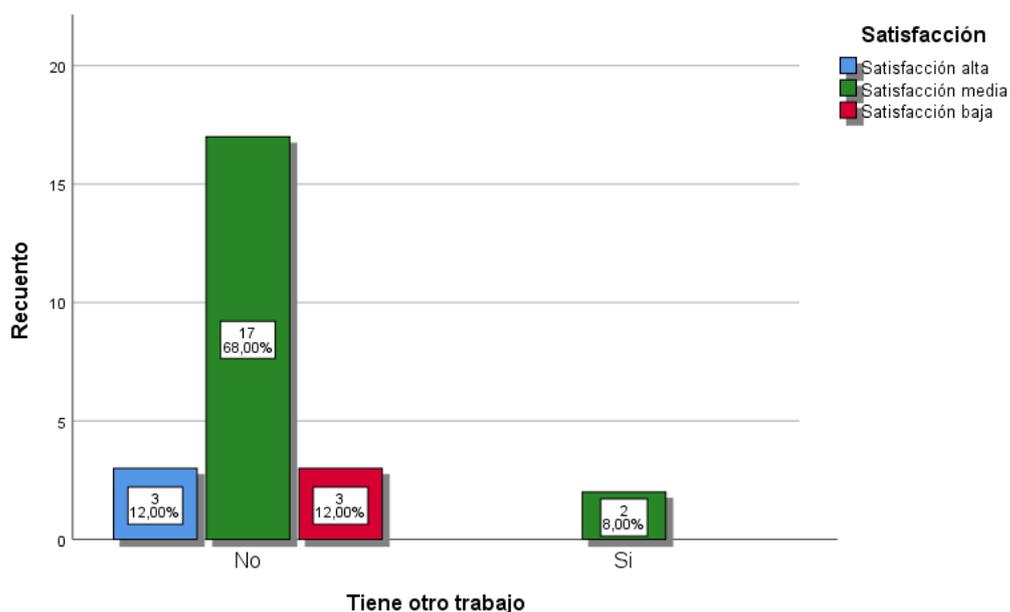
Gráfico 5.14. Satisfacción laboral según condición laboral del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020.



Fuente: cuestionario de satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico

Interpretación: El gráfico muestra que todos los grupos según condición laboral del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo tienen una satisfacción laboral baja, destacando que el grupo de contratados presente un mayor porcentaje de satisfacción media y solo en este grupo se presente satisfacción baja.

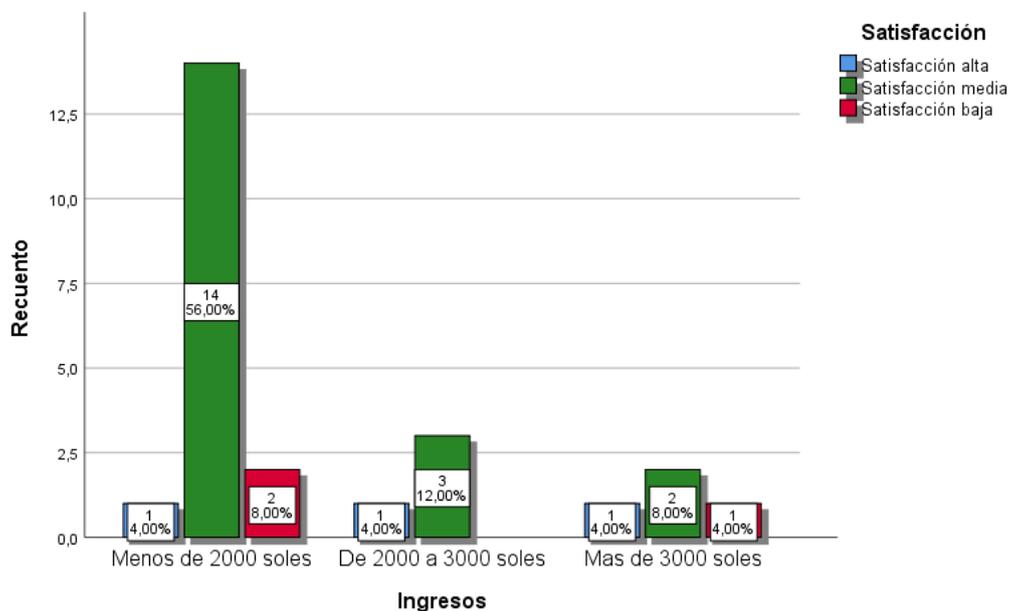
Gráfico 5.15. Satisfacción laboral según tenencia de otro trabajo del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020.



Fuente: cuestionario de satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico

Interpretación: El gráfico muestra que todo el personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo que tiene otro trabajo, solo tiene satisfacción media, y los que no tiene otro trabajo tiene satisfacción alta, media y baja.

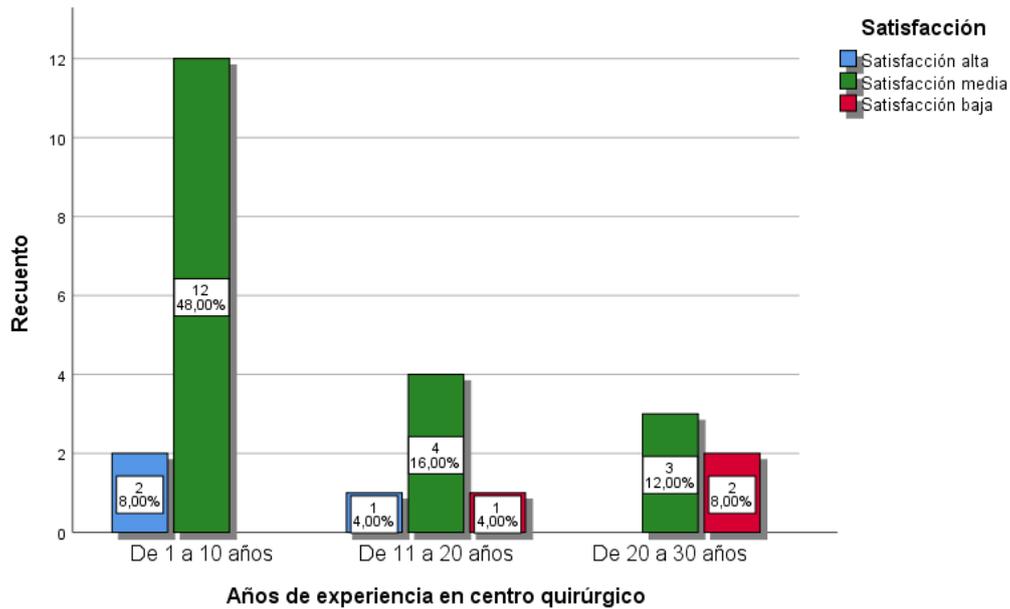
Gráfico 5.16. Satisfacción laboral según ingreso mensual del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020.



Fuente: cuestionario de satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico

Interpretación: El gráfico muestra que todos los grupos según ingresos del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo tienen una satisfacción laboral similar, destacando que el grupo que tiene de 2000 a 3000 soles de ingreso solo tiene satisfacción media.

Gráfico 5.17. Satisfacción laboral según años de experiencia del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020.



Fuente: cuestionario de satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico

Interpretación: El gráfico muestra que todos los grupos según años de experiencia del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo tienen una satisfacción laboral similar, destacando que el grupo que tiene de 1 10 años de experiencia presente una mayor satisfacción media.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1 Contrastación y demostración de hipótesis con los resultados

Hipótesis específica 1

Planteamiento de hipótesis

H₀: No existen factores personales asociados a la satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020.

H₁: Existen factores personales asociados a la satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020.

Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

Decisión estadística

$P > \alpha$; Se acepta la hipótesis nula.

$P < \alpha$; Se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 6.1 Prueba Chi cuadrada de los factores personales de la satisfacción laboral

| Factores personales | gl | p |
|---------------------|----|-------|
| Sexo | 2 | 0,035 |
| Estado civil | 2 | 0,039 |

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los resultados de la prueba estadística Chi-Cuadrado, se puede concluir que existen factores personales asociados a la satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020, que son el estado civil y tenencia de hijos, con un nivel de significancia del 5% (0.05).

Hipótesis específica 2

Planteamiento de hipótesis

H₀: No existen factores institucionales asociados a la satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020.

H₁: Existen factores institucionales asociados a la satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020.

Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

Decisión estadística

$P > \alpha$; Se acepta la hipótesis nula.

$P < \alpha$; Se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 6.2 Prueba Chi cuadrada de los factores institucionales de la satisfacción laboral

| Factores institucionales | gl | p |
|---------------------------------|-----------|----------|
| Condición laboral | 4 | 0,049 |
| Tenencia de otro trabajo | 4 | 0,018 |

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los resultados de la prueba estadística Chi-Cuadrado, se puede concluir que existen factores institucionales asociados a la satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020, que son el ingreso mensual y los años de experiencia, con un nivel de significancia del 5% (0.05).

6.2 Contratación de hipótesis con otros estudios similares

La investigación se enfocó en dos factores los personales y los institucionales, referente a los factores personal se obtuvo los siguientes resultados: El 36% del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo, tiene de 30 a 39 años de edad, el 32% tiene de 40 a 49 años de edad, el 24% tiene de 20 a 29 años y el 8% tiene más de 50 años; el 84% del personal de salud pertenece al sexo femenino y el 16% pertenece al sexo masculino; el 76% del personal de salud es soltero, el 16% es casado y el 8% es divorciado; y el 60% del personal de salud tiene hijos y el 40% del personal no tiene hijos.

En cuanto a los factores institucionales se tiene: El 92% del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo, es contratado y el 8% es nombrado; el 92% del personal de salud, no tiene otro trabajo y el 8% si tiene otro trabajo; el 68% del personal de salud, tiene un ingreso menor a 2000 soles, y el 16% tiene ingresos de entre 2000 a 3000 soles, y otro porcentaje igual tiene como ingreso más de 3000 soles; el 56% del personal de salud, tiene de 1 a 10 años de experiencia, el 24% tiene de 11 a 19 años de experiencia y el 20% tiene de 20 a 30 años de experiencia.

Así mismo, en lo referente a la satisfacción laboral del personal de salud del centro quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo; se obtuvo que el 76% del personal de salud, tiene una satisfacción media, el 12% tiene satisfacción alta y otro porcentaje igual tiene satisfacción baja. Resultados que son similares a los encontrados por Ore Motta, E. y Soto Carrillo, C. en su estudio Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin De La Fuente, Lima, quienes encontraron que, en el servicio de medicina el 68.3% presentaron un nivel medio de satisfacción laboral, un 28.3% alto y el 3.3% bajo. Así mismo son similares a los encontrados por López Díaz A., en su estudio Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico – Hospital Regional Docente de Trujillo, quien concluye que, existe un nivel medio de satisfacción laboral.

Pero los resultados son contrarios a los encontrados por Marcelo Mogollón, Mariella en su estudio Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Minsa de La Amistad Perú Corea Santa Rosa II – Piura, quien indica que el nivel de satisfacción laboral fue bajo (88.1%),

Por otro lado, Taype Quispe, J., Y Pérez Ramos, S. en su estudio Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2017, encontró que el 10.9% presenta alta insatisfacción, el 34.8% parcial insatisfacción y el 38,0% regular insatisfacción.

6.3 Responsabilidad ética

La investigación respeto los principios éticos de la investigación, en todo momento se tuvo en consideración la justicia, autonomía, beneficencia y no mal eficiencia, se tuvo todas las consideraciones del caso para no romper los protocolos establecidos por la pandemia de la Covid-19.

CONCLUSIONES

- Existen factores laborales asociados a la satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020.
- Existen factores personales asociados a la satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020, son el sexo y el estado civil.
- Existen factores institucionales asociados a la satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020, son la condición laboral y tenencia de otro trabajo.

RECOMENDACIONES

- A los directivos del hospital, contratar al personal de salud por un periodo de tiempo adecuado, para que el personal de salud que labora sienta que tiene un trabajo estable; ya que la condición laboral está relacionada con la satisfacción laboral del personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo.
- Al personal de salud del centro quirúrgico, ejecutar la búsqueda de la superación personal, ya que ello ayudará a que encuentren ese sentimiento de bienestar en su trabajo.
- A los estudiantes de los diferentes programas de estudios, tomar la presente investigación para desarrollar futuras investigaciones en relación al tema, ya que existen otros factores que están relacionados con la satisfacción laboral no abordados en este estudio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Andrade J. Satisfacción laboral en trabajadores administrativos y operativos de la empresa Exomax. Tesis Pregrado. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2010.
2. Urquiza R. Satisfacción laboral, y calidad del servicio de salud. Rev. Méd. La Paz. 2012; 18(2).
3. Humano IC. Satisfacción Laboral: El 76% de peruanos no es feliz en su trabajo. [Online].; 2016 [cited 2020 Junio 20. Available from: <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/>.
4. Marcelo Mogollón M. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital MINSA de la Amistad PERU-COREA Santa Rosa II - Piura, en abril 2018. Tesis pregrado. Piura: Universidad Nacional de Piura, Piura; 2018.
5. Pablos Gonzales M. Estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres. Tesis doctoral. España: Univesidad de Extremadura; 2016.
6. Alemán Jarquín, J. Satisfacción laboral del personal de enfermería de la sala de neonatología, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua, junio 2017. Tesis. Mangua: Universdiad Nacional Autónoma de Nicaragua; 2017.
7. García-Hernández Y., Martínez-García M., Rivera-López M., Gutiérrez-Fragoso G. Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud públicas: caso hidalgo, México. 2016. Trabajo de investigación. Mexico: Instituto Tecnológico Superior del Oriente del Estado de Hidalgo; 2016.

8. Quimis Villacis R. Satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital “Dr. Gustavo Domínguez” en la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, desde agosto a noviembre de 2015. Trabajo de investigación. Ecuador: Universidad Regional Autónoma De Los Andes; 2015.
9. Vásquez Hugo E. Estudio de Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Luis Martínez de la ciudad de Cañar. Tesis posgrado. Ecuador: Universidad Espiritu Santo; 2015.
10. Ore Motta, E. y Soto Carrillo, C. Ore Motta, E. y Soto Carrillo, C. en Lima en el 2018, ejecutaron sus tesis titulada Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin De La Fuente, Lima – 2018. Tesis. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2018.
11. López Díaz A. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico – Hospital Regional Docente de Trujillo. Tesis especialidad. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2018.
12. Lezama Coronel A. Satisfacción laboral de los enfermeros del servicio de centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Cajamarca, 2018. Trabajo académico. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca; 2018.
13. Taype Quispe J., Pérez Ramos S. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en enfermeras del ospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2017. Tesis Pregrado. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes; 2017.
14. Carrillo Algarra, A., García Serrano, L., Cárdenas Orjuela, C., Díaz Sánchez, I., Yabrudy Wilches, N. La filosofía de Patricia Benner y la práctica clínica. Enfermería Global. 2013 Octubre;(32).

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

TITULO: FACTORES ASOCIADOS A LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO QUIRÚRGICO EN EL HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN DE HUANCAYO 2020.

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | DISEÑO METODOLÓGICO |
|--|---|--|---|--|--|---|
| <p>General: ¿Cuáles son los factores asociados a la satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020?</p> <p>Específicos: ¿Cuáles son los factores personales asociados a la satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020?</p> <p>¿Cuáles son los factores laborales asociados a la satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020?</p> | <p>General: Determinar los factores asociados a la satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020.</p> <p>Específicos: Establecer los factores personales asociados a la satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020.</p> <p>Establecer los factores laborales asociados a la satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020.</p> | <p>General: Existen factores laborales asociados a la satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020.</p> <p>Específicas: Los factores personales asociados a la satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020 son el estado civil y número de hijos.</p> <p>Los factores institucionales asociados a la satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020 son el ingreso mensual y horas de trabajo.</p> | <p>V1: Factores asociados</p> <p>V2: Satisfacción laboral</p> | <p>Personales</p> <p>Institucionales</p> <p>Extrínseco</p> <p>Intrínseca</p> | <p>Edad Sexo Estado civil Número de hijos</p> <p>Condición Trabajo extra Ingreso mensual Horas de trabajo Experiencia labora</p> <p>Sueldo Supervisión Beneficios laborales Compañeros de trabajo Comunicación Condiciones Ambientales y Físicas</p> <p>Trabajo en si Recompensas y Reconocimiento Promoción</p> | <p>Tipo de investigación: Observacional, prospectiva, transversal,</p> <p>Diseño de la investigación. El diseño de investigación es el Diseño Descriptivo Correlacional Simple.</p> <p>Método de estudio El método que se usó en la presente investigación es el método descriptivo, ya que garantiza nos permitió describir la variable de estudio.</p> <p>Población. La población de estudio estuvo conformada por el personal de salud centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020. N = 25</p> <p>Lugar de estudio El estudio se llevó a cabo en el centro quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión, que está ubicado el distrito y provincia de Huancayo, en la Región Junín,</p> |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | | <p>durante los meses de julio a septiembre del 2020.</p> <p>Técnicas e Instrumentos para la recolección de datos. Para recolectar los datos se utilizó la técnica de la encuesta y los instrumentos, será el Cuestionario de satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico, el cual tiene dos partes. La parte A contiene reactivos referentes a los factores y la Parte B contiene reactivos a la satisfacción.</p> <p>Análisis y procesamiento de la información Los datos fueron procesados utilizando la estadística descriptiva para presentar los datos en tablas de frecuencia y gráficos estadísticos, y para la prueba de hipótesis se hizo uso de la estadística inferencial, específicamente la prueba del chi cuadrado, ya que las variables son cualitativas nominales.</p> |
|--|--|--|--|--|--|---|



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIZACIÓN

Anexo 2. Instrumento

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO QUIRÚRGICO

I. Presentación

Buenos días, somos estudiantes de enfermería de la segunda especialidad en centro quirúrgico. Nos encontramos realizando una investigación en el Centro Quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión, sobre la satisfacción del personal de salud del centro quirúrgico.

Se le agradece su participación y colaboración para contestar los enunciados que se presenta a continuación. Cabe Mencionar que la información proporcionada será de carácter anónimo y confidencial.

II. Datos personales

1. ¿Cuál es su edad?. _____
2. ¿Cuál es su sexo?
Femenino () Masculino ()
3. ¿Cuál es su estado civil?
Soltera () Casada () Viuda () Divorciada ()
4. ¿Cuántos hijos tiene usted? _____

II. Datos institucionales

5. ¿Cuál es su condición laboral?
Nombrado () Contratado ()
6. ¿Trabaja en otro lugar actualmente?
Si () No ()
7. ¿Cuál es su escala remunerativa? _____
8. ¿Cuántos años de experiencia tiene usted en el servicio de centro quirúrgico?

INSTRUCCIONES

Marque con una "X" en el lugar que corresponde, teniendo en cuenta lo siguiente:

TDA = TOTALMENTE DE ACUERDO.

ED = EN DESACUERDO.

I = INDECISO.

DA = DE ACUERDO.

TED = TOTALMENTE EN DESACUERDO

| ENUNCIADO | TDA | ED | I | DA | TED |
|--|-----|----|---|----|-----|
| 1. Siento que me pagan una suma justa por el trabajo que hago. | | | | | |
| 2. Los aumentos salariales son muy distanciados entre sí. | | | | | |
| 3. Siento que mi sueldo no está en proporción a mi preparación profesional. | | | | | |
| 4. Mi sueldo es suficiente para suplir mis necesidades económicas. | | | | | |
| 5. Mi jefe inmediato es bastante asertivo y competitivo. | | | | | |
| 6. La relación que tengo con mis superiores es cordial. | | | | | |
| 7. Mi jefe toma en cuenta mis sugerencias en mejora del servicio. | | | | | |
| 8. La enfermera jefa reconoce mi desempeño laboral (carta de felicitación) | | | | | |
| 9. El conjunto de beneficios que tenemos es equitativo. | | | | | |
| 10. Recibo un bono extra por trabajar en un área de emergencia. | | | | | |
| 11. Se me retribuye económicamente o en horas de trabajo el tiempo extra que laboro. | | | | | |
| 12. Recibo alimentación por laborar en un área de alto riesgo. | | | | | |
| 13. Tengo empatía con mis colegas de trabajo. | | | | | |
| 14. Trabajo más de lo que debiera, debido a la incompetencia e inexperiencia de mis colegas. | | | | | |
| 15. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones. | | | | | |
| 16. Existe solidaridad entre compañeros de trabajo. | | | | | |
| 17. La comunicación aparenta ser buena en este servicio. | | | | | |
| 18. Existe afinidad con mi grupo de trabajo. | | | | | |

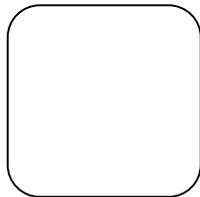
| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 19. Hay demasiadas discusiones y peleas en el trabajo. | | | | | |
| 20. Las tareas asignadas no siempre son totalmente explicadas. | | | | | |
| 21. La distribución física del ambiente de trabajo facilita mis labores. | | | | | |
| 22. El ambiente donde trabajo es confortable en iluminación, ventilación. | | | | | |
| 23. Cuento con materiales de bioseguridad personal. | | | | | |
| 24. Existen accesos de evacuación señalizados y adecuados para desastres naturales. | | | | | |
| 25. Existe hacinamiento en los diversos tópicos de emergencia. | | | | | |
| 26. Son suficientes los recursos materiales como camillas, sillas de ruedas, biombos, soportes, cobertores. | | | | | |
| 27. Siento que mi trabajo sea rutinizado | | | | | |
| 28. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo | | | | | |
| 29. Mi trabajo es altamente estresante. | | | | | |
| 30. Considero que tengo conocimientos, habilidades y destrezas para desempeñar mi trabajo. | | | | | |
| 31. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío. | | | | | |
| 32. Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento que debería recibir. | | | | | |
| 33. No siento que el trabajo que hago es apreciado | | | | | |
| 34. Hay pocas recompensas para que los que trabajan aquí. | | | | | |
| 35. No siento que mis esfuerzos son remunerados como debieran de ser. | | | | | |
| 36. Mi trabajo me supone un reto estimulante cada día | | | | | |
| 37. Los que hacen bien su trabajo tiene una buena oportunidad de ser promovidos. | | | | | |
| 38. Las personas son promovidas aquí, tan rápidamente como en otras instituciones. | | | | | |
| 39. Veo mi trabajo como una fuente de realización personal. | | | | | |
| 40. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo | | | | | |



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIZACIÓN**

Anexo 3. Consentimiento informado

Yo:,
identificado con DNI:, y domicilio en:
....., en pleno uso de mis facultades, y después de
haber sido orientada sobre el propósito del trabajo, acepto participar
voluntariamente en la ejecución del proyecto de investigación titulado
**FACTORES ASOCIADOS A LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL
PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO QUIRÚRGICO EN EL HOSPITAL
DANIEL ALCIDES CARRIÓN DE HUANCAYO 2020**, como trabajadora del
centro quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión.



Nombre:

DNI:

Anexo 4. Confiabilidad del instrumento

COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD ALFA DE CROMBACH

$$\alpha = \left[\frac{m}{m-1} \right] * \left[1 - \frac{s^2i}{s^2t} \right]$$

Donde

α : Coeficiente de confiabilidad Alfa de Crombach

m: Número de Ítems

s²i: Varianza de la diferencia de los puntajes impares y pares

s²t : varianza de la escala

Obteniéndose los siguientes resultados:

| Coeficiente de Confiabilidad | Total |
|-------------------------------------|--------------|
| Alfa de Crombach | 0.87 |

Se considera:

Si el valor obtenido es mayor a 0.66 el instrumento es confiable.

Como el valor obtenido es 0.86 el instrumento tiene una confiabilidad muy alta.

Anexo 5. Base de datos para la confiabilidad del instrumento

| N° | Items 1 | Items 2 | Items 3 | Items 4 | Items 5 | Items 6 | Items 7 | Items 8 | Items 9 | Items 10 | Items 11 | Items 12 | Items 13 | Items 14 | Items 15 | Items 16 | Items 17 | Items 18 | Items 19 | Items 20 |
|----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 6 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 7 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 8 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

| N° | Items 21 | Items 22 | Items 23 | Items 24 | Items 25 | Items 26 | Items 27 | Items 28 | Items 29 | Items 30 | Items 31 | Items 32 | Items 33 | Items 34 | Items 35 | Items 36 | Items 37 | Items 38 | Items 39 | Items 40 |
|----|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 5 | 5 | 6 | 6 | 5 |
| 3 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 6 | 6 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 5 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 |
| 6 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 |
| 7 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 8 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 |

Anexo 6. Base de datos

| N° | Items 1 | Items 2 | Items 3 | Items 4 | Items 5 | Items 6 | Items 7 | Items 8 | Items 9 | Items 10 | Items 11 | Items 12 | Items 13 | Items 14 | Items 15 | Items 16 | Items 17 | Items 18 | Items 19 | Items 20 |
|----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 3 | 3 | 5 | 5 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 5 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 6 | 2 | 4 | 1 | 5 | 4 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 7 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 8 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 9 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 10 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 11 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 12 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 13 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 14 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 15 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 16 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 17 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 18 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 19 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 20 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 21 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 22 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 23 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 24 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 25 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |

| N° | Items 21 | Items 22 | Items 23 | Items 24 | Items 25 | Items 26 | Items 27 | Items 28 | Items 29 | Items 30 | Items 31 | Items 32 | Items 33 | Items 34 | Items 35 | Items 36 | Items 37 | Items 38 | Items 39 | Items 40 | Puntaje Total |
|----|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|---------------|
| 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 99 |
| 2 | 2 | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 5 | 5 | 6 | 6 | 5 | 138 |
| 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 5 | 111 |
| 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 102 |
| 5 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 110 |
| 6 | 2 | 1 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 6 | 3 | 4 | 4 | 6 | 3 | 114 |
| 7 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 108 |
| 8 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 75 |
| 9 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 6 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 116 |
| 10 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 89 |
| 11 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 6 | 6 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 111 |
| 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 1 | 72 |
| 13 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 94 |
| 14 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 106 |
| 15 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 6 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 95 |
| 16 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 99 |
| 17 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 96 |
| 18 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 105 |
| 19 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 2 | 106 |
| 20 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 99 |
| 21 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 99 |
| 22 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 96 |
| 23 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 105 |
| 24 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 2 | 106 |
| 25 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 99 |