

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
**FACULTAD DE MEDICINA**  
**ESCUELA DE ENFERMERÍA**



**Perfil ocupacional y nivel de satisfacción laboral en profesionales de  
enfermería de un hospital público de Chiclayo, 2023**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN ENFERMERÍA**

**AUTOR**

**Rosa Keyla Nuñez Arevalo**

**ASESOR**

**Elaine Lazaro Alcantara**

<https://orcid.org/0000-0002-7705-626X>

**Chiclayo, 2024**

**Perfil ocupacional y nivel de satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público de Chiclayo, 2023**

PRESENTADA POR

**Rosa Keyla Nuñez Arevalo**

A la Facultad de Medicina de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el título de

**LICENCIADO EN ENFERMERÍA**

APROBADA POR:

Rosio del Pilar Mesta Delgado

PRESIDENTE

Aurora Violeta Zapata Rueda

SECRETARIO

Elaine Lazaro Alcantara

VOCAL

## **Dedicatoria**

A mis padres Segundo Nuñez y Martha Arevalo por respaldarme en mi vida personal y el apoyo incondicional durante mi carrera universitaria.

A mi hermano en el cielo, aunque ya no está a mi lado, sé que siempre me cuida.

Para todas las personas que me impulsaron a no rendirme y seguir adelante.

## **Agradecimientos**

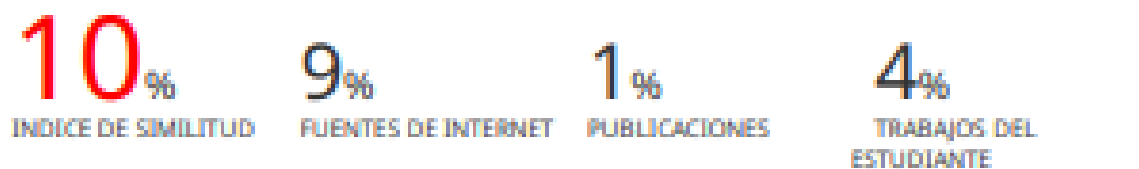
Quiero agradecer a Dios por su amor inmenso, por darme la sabiduría durante el desarrollo de mi investigación de tesis.

Mi gratitud infinita a mi asesora, la Dra. Elaine Lázaro Alcántara, quien me guio y orientó a lo largo de esta investigación. Por brindarme sus conocimientos, su disposición para escuchar y resolver mis dudas que ha sido de gran ayuda para culminar este proyecto.

A mi querido jurado porque con sus sugerencias y aportes me han ayudado a enriquecer y perfilar mi investigación de tesis.

# Núñez Rosa: Perfil ocupacional y nivel de satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público de Chiclayo, 2023

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://docs.google.com">docs.google.com</a> Fuente de Internet	3%
2	Submitted to <a href="https://consultoriadeserviciosformativos">consultoriadeserviciosformativos</a> Trabajo del estudiante	1%
3	<a href="https://cybertesis.unmsm.edu.pe">cybertesis.unmsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
5	<a href="https://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Fuente de Internet	<1%
6	<a href="https://www.saludarequipa.gob.pe">www.saludarequipa.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1%
7	<a href="https://prezi.com">prezi.com</a> Fuente de Internet	<1%
8	<a href="https://www.newmanschool.edu.co">www.newmanschool.edu.co</a> Fuente de Internet	<1%

## Índice

Resumen .....	6
Abstract .....	7
Introducción .....	8
Revisión de literatura .....	10
Materiales y métodos .....	14
Resultados: .....	16
Discusión: .....	23
Conclusiones .....	25
Recomendaciones .....	25
Referencias .....	26
Anexos.....	34

## Resumen

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre el perfil ocupacional y nivel de satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público de Chiclayo, 2023. El método de la Investigación fue de tipo cuantitativa, diseño no experimental, transversal - descriptivo, la población conformada por 206 licenciadas de enfermería. La muestra fue censal, obteniendo un 8% de porcentaje de no respuesta. La extracción de datos se realizó mediante cuestionario G-Clinic con Alpha de Cronbach de 0.76. Los datos fueron procesados con el programa Excel 2016 y analizados por el programa paquete estadístico para las ciencias sociales (SPSS) versión 25. Durante todo el proceso se consideró criterios de rigor ético y científico. Los resultados obtenidos demuestran que la satisfacción laboral baja, se presenta en jóvenes (58%); solteros (68,83%); contratados (60,8%); con tiempo de servicio menor de 10 años (59%). Asimismo, los que tienen una experiencia laboral de entre 1 a 20 años, ingreso remunerativo de 1000.00 a 4000.00 soles presentan (63%). En cuanto al área de desempeño la satisfacción baja es en emergencia (14,6%), las enfermeras con turno rotativo se encuentran con nivel medio en la satisfacción. En conclusión, el perfil ocupacional y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería demuestran una variación en su comportamiento simultáneo, es decir si una variable mejora de la misma manera lo hará la otra.

**Palabras clave:** Satisfacción Laboral (D007588), Perfil ocupacional (D007587), Enfermería (D009729), Hospital Público (D006779)

### Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between the occupational profile and level of job satisfaction in nursing professionals from a public hospital in Chiclayo, 2023. The research method was quantitative, non-experimental, transversal - descriptive design, population made up of 206 nursing graduates. The sample was census, obtaining an 8% non-response percentage. Data extraction was carried out using a G-Clinic questionnaire with Cronbach's Alpha of 0.76. The data were processed with the Excel 2016 program and analyzed by the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 25. Throughout the process, criteria of ethical and scientific rigor were considered. The results obtained show that low job satisfaction occurs in young people (58%); single (68.83%); hired (60.8%); with service time of less than 10 years (59%). Likewise, those who have work experience between 1 and 20 years have a remunerative income of 1000.00 to 4000.00 soles (63%). Regarding the performance area, low satisfaction is in emergency (14.6%), nurses with rotating shifts have a medium level of satisfaction. In conclusion, the occupational profile and level of job satisfaction of nursing professionals demonstrate a variation in their simultaneous behavior, that is, if one variable improves in the same way the other will.

**Keywords:** Job Satisfaction (D007588), Job Description (D000091569), Nursing (D009729), Hospitals, Public (D006779)

## Introducción

Uno de los aspectos más discutidos en los ambientes de trabajo es la satisfacción laboral, debido a que los recursos humanos son importantes para que una organización logre resultados positivos, en términos de eficiencia y calidad, considerando incluso que pudiera afectar las relaciones de la institución<sup>1</sup>. La satisfacción laboral implica abordarla desde una perspectiva emocional, dado que debe ser percibida por el sujeto producto de la experiencia generada en el trabajo, lo que le producirá o no una sensación positiva o negativa<sup>2</sup>.

La Organización Internacional del trabajo (OIT)<sup>3</sup> informó que la satisfacción laboral a nivel global pasó de 6.9% a 6.4% de ascendencia anual. Además, mencionó que la satisfacción laboral aumentó de 49% a 49.4% antes de la pandemia del Covid-19. También refiere que a nivel de Latinoamérica cayó en 10.6% a causa de la pandemia mundial, significando que la insatisfacción aumentó en un 30.1 millones.

Según muestran las evidencias, la satisfacción del trabajador, podría estar directamente relacionada con la calidad de los servicios asistenciales, e incluso con la optimización de la relación con los pacientes, pudiendo asumir una actitud positiva o negativa que impacta en su desarrollo laboral<sup>4</sup>. Algunas investigaciones que analizan con énfasis la insatisfacción laboral, indican que esto se genera debido a la gran carga laboral y alto riesgo de enfermedades<sup>5</sup>, afirmando que las razones más comunes de insatisfacción laboral son: bajos salarios, exceso de trabajo y falta de reconocimiento por la excelencia académica<sup>6</sup>.

En un estudio sobre satisfacción laboral y características ocupacionales del profesional de enfermería, obtuvo un nivel de satisfacción medio de 89,8%; la mayor parte de dicha población fueron mujeres; el rango en edad de los profesionales que están insatisfechos con su trabajo se sitúa entre los 30 y 34 años. En cuanto al estado civil, las personas casadas están insatisfechas (6,1%); también se observó que, a mayor antigüedad de la institución, mayor grado de insatisfacción; los especialistas de guardia y de servicios mixtos también están insatisfechos<sup>7</sup>.

En el Perú también se han realizado mediciones de satisfacción laboral específicamente con personal de enfermería, principalmente en áreas críticas como unidades de cuidados intensivos y emergencias, obteniéndose que el 48 % de los enfermeros reportó satisfacción media y el 52 % insatisfecho con su trabajo, principalmente en las dimensiones de aceptación personal y/o social y condiciones de trabajo, respectivamente<sup>8</sup>. Otras dimensiones asociadas han sido las condiciones físicas y/o materiales 85,7 %; trabajo y/o compensación y beneficios 71 %; política

administrativa en 63 %; relaciones sociales en 68,6 %; desarrollo de personalidad en 54,3 %; ejecución de trabajo en un 57,1 % y relaciones de poder en 82,9 %<sup>9</sup>. Así mismo, en un estudio local ejecutado a profesionales de enfermería se determinó que el 66,7 % estaba moderadamente satisfecho, el 28,6 % su satisfacción fue alta y el 4,7 % restante estuvo bajo<sup>10</sup>.

Todos estos factores demuestran la variabilidad que genera la medición de esta variable, sin embargo, se pudo deducir que se asocia a las características del escenario de trabajo, las relaciones con los miembros del equipo y la propia condición de vida del trabajador de enfermería. Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, se pudo deducir que existen diversos factores que están relacionados con satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, pues algunos autores mencionan que tanto la edad, relaciones interpersonales, remuneraciones, motivaciones y condiciones del trabajo, serían una de las razones que los trabajadores tengan satisfacción laboral alta o baja<sup>11</sup>.

La vida laboral de un licenciado en enfermería debe cursar con una satisfacción laboral buena, puesto que lo contrario podría incidir inclusive en la seguridad del paciente, además de la ética del personal, rendimiento, desempeño, calidad en la atención y la responsabilidad con la organización. Este tema evidentemente constituye un problema relevante de abordar, dado que los resultados apuntaron a determinar una medición objetiva sobre esta variable, considerando que la postpandemia podría haber alterado el comportamiento de dicha variable debido a las condiciones laborales y el miedo de infectarse de covid-19 han influido mucho en el comportamiento de las personas. Así mismo, hay que considerar que una de las metas de las organizaciones es la retención del personal, necesitando para ello centrarse en la mejora continua de la gestión de los recursos humanos en el ámbito laboral, procurando que sea causa de alegría, comodidad y no todo lo contrario<sup>12</sup>.

Los resultados de esta investigación servirán para construir una información clara y relevante en los estudiantes y en el profesional de enfermería, para tener información capaz de tomar decisiones críticas en un ambiente de trabajo donde las enfermeras se desempeñen mejor y estén motivadas, poder así estar seguros que todos los cuidados que se brinden sean oportunos, humanos y socialmente comprometidos con la mejora de la satisfacción laboral, lo que contribuirá de manera eficiente al establecimiento de salud donde laboran. Estos resultados podrán ser usados únicamente con fines académicos y servirán como base de posibles soluciones que puedan ser de beneficio para los de recursos humanos de dicho hospital o para que la calidad de atención al usuario mejore<sup>13</sup>.

La investigación, se planteó como pregunta: ¿Cuál es la relación que existe entre el perfil ocupacional y el nivel de satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público de Chiclayo, 2023? formulándose como objetivo general, Determinar la relación entre el perfil ocupacional y nivel de satisfacción laboral y como objetivos específicos: Identificar el perfil ocupacional y Medir el nivel de satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público de Chiclayo, 2023.

Esta investigación fue inscrita en la línea temática del trabajo de enfermería de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo y en el objetivo de desarrollo sostenible (ODS) número ocho “Trabajo Decente” orientado a la promoción de un entorno de trabajo seguro y sin peligros para los profesionales de enfermería.

### **Revisión de literatura**

En investigaciones realizadas en diversos países, se demuestra que la satisfacción laboral en las licenciadas en enfermería tiene relación significativa con la edad, pues mientras más joven sea el enfermero habrá una buena satisfacción porque ellos tienen una mejor opinión que los de mayor edad sobre el estatus que el trabajo les otorga. Así mismo, se enfatiza que una mayor permanencia institucional se asocia con una mayor satisfacción laboral, ambos estadísticamente significativos. Otro satisfactor está asociado a turnos estables de las enfermeras, dado que tienen más probabilidades de ser promovidas profesionalmente y tienen mejor relación con sus jefes que los profesionales con turnos rotativos<sup>14, 15</sup>.

En el Perú, se realizaron diversos estudios donde se demuestran que la insatisfacción laboral en los profesionales de enfermería se asocia al trabajo mismo en un 60%; el 54,7% a estrés laboral; el 44,7% a un trabajo monótono y el 39,3% a la promoción profesional. Asimismo, el 44,7% por sus relaciones interpersonales con los superiores y el 41,3% con los compañeros. Por otra parte, en la insatisfacción parcial el 42,7% es por el trabajo en competencias profesionales y el 42% es debido a la presión laboral. Además, lo relacionan con las variables sociodemográficas de los enfermeros, tales como la edad, situación laboral, años de ejercicio profesional y por último refieren que no existe relación significativa con la variable del estado civil<sup>16, 17</sup>.

En la región de Lambayeque, estudios realizados con profesionales de enfermería sobre la satisfacción laboral, permiten demostrar que un 49,2% mostraron un grado medio de satisfacción laboral, de la misma manera el 12,3% manifiesta un grado bajo de satisfacción y

solo el 38,5% un grado alto de satisfacción<sup>18</sup>. En cambio, otra investigación indica que el 81% calificó como regular su satisfacción; mientras que el 11% percibe parcial satisfacción y solo el 8% tienen una parcial insatisfacción laboral. Estos niveles se asocian a la falta de compromiso, la complacencia por lo que hace, a un incentivo compensatorio por parte de las instituciones, la evaluación de su trabajo y la edad, pues el 65% de las enfermeras encuestadas eran jóvenes (26-32 años), 35% para adultos (33-53 años), concluyendo así que la mayoría de las enfermeras que trabajan en el hospital son jóvenes y medianamente satisfechas<sup>19</sup>.

Cuando se satisface una necesidad, un deseo o una expectativa, se habla de satisfacción. Algunos escritores han expandido este concepto hasta casi adecuarlo a una actitud hacia el trabajo<sup>20</sup>. Evaluar la satisfacción de los empleados, es considerado uno de los indicadores necesarios para que la calidad de la atención mejore, dado que de ellos depende el alcance de las metas de la institución en las que se desempeñan<sup>21</sup>.

La satisfacción laboral es fundamental por dos razones: en primer lugar, es un indicador de la salud mental o el bienestar de una persona y, en segundo lugar, muchas veces se cree que conduce a la motivación y al buen desempeño laboral. Los aspectos laborales que intervienen en el nivel de satisfacción se derivan por lo general: del salario, las condiciones de trabajo, los compañeros de trabajo, el jefe y los problemas internos del trabajo en sí<sup>22</sup>.

La labor de enfermería requiere de vocación, compromiso, un ambiente lleno de energía y pasión en el que puedan desarrollar o mejorar sus habilidades profesionales, por lo que se encuentran comprometidos con la seguridad y salud de las personas<sup>23,24</sup>.

Chiavenato<sup>25</sup>, en una de sus teorías sobre satisfacción laboral, refiere que existen dos dimensiones, uno de ellos es en lo interno que define a la satisfacción como características del empleado, compromiso, trabajo y el reconocimiento; en cambio, en externo lo relaciona con características institucionales como reglas, pagos, actitudes entre gerentes y empleados. Para motivar a los empleados en su campo de trabajo, Herzberg<sup>26</sup> recomienda motivarlos, destacando sus logros, cumpliendo con sus responsabilidades y ayudando a crear oportunidades que los ayuden a crecer personal y profesionalmente.

Entre estas dimensiones de satisfacción laboral se generan un clima de trabajo, la cual si es desfavorable suelen a disminuir la calidad de vida laboral, el capital intelectual y la satisfacción laboral, lo que afecta significativamente el esfuerzo laboral. En el área de la salud, está comprobado que la calidad de su atención del personal de enfermería depende de la subjetividad

de los trabajadores en el desempeño de sus funciones. Por lo tanto, un clima laboral adecuado promueve el desarrollo de la eficiencia independiente del empleado, la calidad de la atención que brinda al usuario, la satisfacción del empleado y del cliente, las relaciones humanas entre las personas involucradas<sup>27</sup>.

Las relaciones laborales están vinculadas estrechamente con el grado de satisfacción por parte del jefe y compañeros. En relación con el jefe, el individuo sabe qué esperar de él. Se dice que el éxito en todo trabajo depende de cuánto admita o rechace el jefe las actividades que se estén realizando. La única medida de gestión que tuvo un efecto predecible en la satisfacción de los trabajadores fue la consideración. En cambio, con los compañeros de trabajo vienen a ser una fuente de apoyo, los que mejor entienden porque han vivido o pueden haber vivido lo mismo. Por eso, es de gran importancia crear un buen entorno laboral apoyado en la amistad, cooperación y buen trabajo en equipo<sup>28</sup>.

La motivación influye en los resultados de la evaluación personal del grupo de trabajo para generar clima laboral con personal proactivo que se realice en su área de trabajo, mantenga una actitud positiva y satisfactoria en las actividades cotidianas, es por eso que la motivación es un factor fundamental para la satisfacción. Pues esta es la parte más importante del entorno de trabajo, dado que la gran parte del profesional de enfermería encuentra su trabajo más que una manera de sobrevivir, como un factor necesario para la mejora personal<sup>29</sup>.

En la pirámide de Maslow, las necesidades básicas constan de cinco niveles, en una de las cuales se enfoca en el reconocimiento como dignidad, logros específicos y respeto por los demás; es por eso que, al satisfacer estas necesidades, una persona adquiere confianza en sí misma y siente que es apreciado en la sociedad y cuando no se satisfacen las necesidades, estas se sienten insignificantes y sin valor<sup>30</sup>.

El perfil ocupacional en este estudio es definido como características de un cargo, en base a lo cual se establecen calificaciones necesarias y condiciones en las que se desempeña un empleado, pudiendo incluir rasgos psicofísicos relacionados con el lugar de desempeño. Estas características muchas veces son asociadas con variables sociodemográficas, que según, el Instituto Nacional de Estadística e informática del Perú (INEI)<sup>31</sup>, pueden ser características biológicas, físicas, psicológicas, morales, existenciales e incluso espirituales que tienen las personas; pueden ser fijas, habituales o temporales, son parte de su cultura, varias veces se reflejan a nivel personal y colectivo. Todas están presentes en la población de estudio, teniendo

en cuenta aquellas que se pueden medir en los diferentes entornos y en los que se desenvuelve el sujeto. Entre ellos tenemos edad, estado civil, situación laboral, etc.

Al analizar las variables de perfil ocupacional y satisfacción laboral, se pretendió describir el comportamiento de cada una de ellas, por ejemplo, la edad que evidencia en la mayoría de estudios que se correlaciona de manera positiva con satisfacción laboral, sugiriendo que esta variable aumenta con la edad y los años de práctica profesional. A pesar de que las investigaciones muestran que las personas de todas las edades tienden a reportar satisfacción en lugar de insatisfacción con sus carreras, los trabajadores de mayor edad están consistentemente más satisfechos que los trabajadores de menor edad. Nueve de cada diez trabajadores mayores de 50 años refieren estar satisfechos con sus labores, pues ellos suelen ser aquellos que han sido ascendidos en la organización, han recibido un aumento de su sueldo y han llegado a puestos con mayor seguridad de trabajo, por lo que es lógico pensar que se sienten más satisfechos<sup>28</sup>.

El estado civil es una situación personal, pues comprende un conjunto de deberes y compromisos hacia uno mismo, la familia y la sociedad; el matrimonio es aún más valioso que otros estados, porque tiene varias consecuencias sociales y legales; asimismo ser soltero, divorciado y viudo conlleva a una inseguridad emocional lo que conduce a obstáculos y deberes sociales. Pues especialmente el estar casado, se relaciona con la satisfacción laboral, pero no con el compromiso organizacional, sino porque se puede evidenciar en la dificultad de conciliar la vida laboral y familiar<sup>28</sup>.

La situación laboral se relaciona con el estado del entorno de trabajo, pues las investigaciones muestran que las personas que trabajan en condiciones de trabajo inestables tienen más probabilidades de experimentar trastornos psicológicos e insatisfacción que aquellas que tienen trabajos estables. Evaluar el impacto de las prácticas de contratación y la naturaleza de las relaciones en el nivel de satisfacción de la profesión y sus colegas debido a las condiciones de trabajo reales contribuirá a una mejor planificación de los recursos humanos y mejores entornos laborales en el sector de la salud como las enfermeras<sup>28</sup>.

En relación con el régimen de trabajo en los establecimientos de salud con poco personal, es común que las enfermeras trabajen dobles turnos, lo que reduce la calidad del cuidado al usuario, y los turnos que son de trece horas pueden aumentar la insatisfacción del paciente con la atención. Las enfermeras informan que trabajar más de diez horas es lo que les genera una

insatisfacción laboral porque tienen 3 veces más probabilidades de presentar síntomas de cansancio, lo que les puede provocar un gran estrés y en muchos casos, una alta rotación en los entornos sanitarios<sup>32</sup>.

En cuanto a las horas de trabajo, viene a ser un período de tiempo en 24 horas, una semana o mes, que transcurre en lo laboral; ya sea en la mañana, tarde o noche. Esto se refiere a características de desempeño e integran aspectos como el tiempo en su jornada laboral, que de acuerdo con la ley del trabajo enfermero N.º 27669 todo profesional de enfermería tiene una duración máxima de 36 horas a la semana o 150 horas mensuales, pues a los enfermeros que trabajan más horas de lo establecido estarían afectando la satisfacción laboral<sup>28,33</sup>.

La experiencia laboral está relacionada con la satisfacción de un individuo con la institución. Esta experiencia toma la forma de la percepción de un empleado, que finalmente tiene un elemento emocional. Todo esto conduce a cómo se comporta una persona. Cabe preguntarse hacia qué se dirige esta experiencia, esta percepción e impulso emocional<sup>28</sup>.

En los hospitales, los profesionales sanitarios trabajan ininterrumpidamente, por turnos rotativos y, en ocasiones, con una carga horaria de trabajo muy variable. Ellos pertenecen a un conjunto irregular de parámetros de sueño; en algunos casos, realizan ciertos turnos fijos o rotativos, varias veces con consecuencias negativas para su salud<sup>34</sup>.

Entre los profesionales de enfermería que trabajan por turnos, tienen una calidad de sueño independientemente del área o turno en el que estén trabajando y también esto se correlaciona positivamente con la satisfacción laboral porque a un mayor aumento de la calidad de sueño tendrá una mayor satisfacción y esto genera una mejor calidad de vida en los enfermeros<sup>35</sup>.

Cuando una persona hace una labor o cumple con una tarea determinada para una empresa, esta espera que le paguen su esfuerzo, esto se le llama remuneración, la cual está relacionada con el salario mensual más el salario de las vacaciones, aguinaldos, comidas, transporte, seguro de vida colectivo, etc., donde el nivel salarial es un componente esencial y se convierte en una importante forma de reconocimiento<sup>36,37</sup>.

## **Materiales y métodos**

Esta investigación fue de tipo cuantitativa, diseño no experimental, transversal - descriptivo. Los datos que necesitan ser recolectados sólo fueron obtenidos en un solo momento, en un

tiempo determinado y en una sola población muestral, recopilando la información cuantitativa que fue usado para el estudio estadístico de la población<sup>38</sup>.

La información fue recolectada en todos los servicios del Hospital Las Mercedes de Chiclayo, cuya población estuvo conformada de 206 licenciadas en enfermería. La muestra fue obtenida por el método censal<sup>39</sup>, trabajando con toda la población, en la que se consideró un 8% de no respuesta. Se cumplieron en los criterios de inclusión: profesionales de enfermería que estuvieron laborando en la institución en la fecha de recojo de los datos. Se excluyeron 16 encuestas incompletas y 5 enfermeras (os) que se encontraron con licencia o permiso al momento de la recolección de datos.

La técnica que se utilizó fue la encuesta, mediante la aplicación del Cuestionario G-Clínic<sup>40</sup>, que cuenta con validez de constructo realizado mediante análisis factorial exploratorio (AFE) y fiabilidad mediante la prueba alfa de Cronbach= 0,76 (Anexo 1); tuvo como base el cuestionario de Font-Roja<sup>41</sup> que permite conocer el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería; consta de un total de 10 ítems que evalúan la satisfacción en 4 dimensiones, resumidas en el cuadro de operacionalización de variables (Anexo 2), La puntuación fue de acuerdo con la sumatoria de cada dimensión evaluándolo de acuerdo a los siguientes rangos: alta 44 a 50 puntos, media 36 a 43 puntos y baja de 15 a 35 puntos. La escala fue de tipo Likert que mide el grado psicométrico de cada participante, es decir, evalúa el criterio y conducta mediante los ítems que se encuentran establecidos en el cuestionario (Anexo 3).

Sin embargo, para garantizar la confiabilidad de los resultados del estudio se realizó una prueba piloto con 30 enfermeras que laboran en un hospital nivel II con características similares al grupo seleccionado, con el objetivo de poder determinar la confiabilidad del instrumento, obteniendo así un alfa de Cronbach de 0.74 (Anexo 4).

La investigación tuvo la aprobación del comité de ética e investigación de la facultad de Medicina mediante la resolución N° 025-2023-USAT-FMED (Anexo 5). También se pidió a la universidad una carta que este dirigida al director del Hospital las Mercedes de Chiclayo de la realización de la investigación (Anexo 6), el cual fue aprobado, dando así la autorización para la ejecución de la investigación en el semestre 2023 (Anexo 7).

La recolección de datos se ejecutó en el periodo de abril a mayo del 2023, siendo aplicado de manera presencial y/o virtual, el cual dependió de la preferencia y disponibilidad del

participante. Independientemente de la modalidad se explicó el objetivo de la investigación y los ítems del cuestionario, con una duración aproximada de 10 min. Para la aplicación no presencial se diseñó un formato Google (<https://forms.gle/LUqYYuhQCZJXsiqY9>) con un contenido idéntico al instrumento impreso (Anexo 8). El formulario incluyó una hoja informativa (Anexo 9). Las encuestas fueron recogidas de manera presencial y mediante el formato Google remitido por vía WhatsApp. El acceso a los participantes se logró mediante “aliados” (Familiares, amigos y docentes).

Las respuestas obtenidas fueron codificadas en el programa Excel 2016 (Anexo 10) y analizadas en el programa Software Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales<sup>42</sup> (SPSS) versión 25. Las pruebas estadísticas que se emplearon para el análisis de los datos fueron: pruebas de normalidad, prueba de Chi<sup>2</sup> de independencia, rho de Spearman y la r de Pearson (Anexo 11 y Anexo 12), todas estas pruebas seleccionadas fueron consideradas en base a la población y el objetivo general de la investigación. Dichos resultados pudieron ser analizados, representados en tablas y gráficos para luego ser interpretados y comparados con otras investigaciones de similares hallazgos, para poder argumentar los resultados obtenidos. Finalmente se dieron conclusiones de la investigación dando así respuesta a cada uno de los objetivos planteados.

Para el desarrollo de la investigación se consideró los principios éticos fundamentados por Belmont<sup>43</sup>, de tal manera que se consideró el principio de autonomía, dado que al primer contacto con los profesionales de enfermería se les indicó que su participación será de forma voluntaria, por medio de la hoja informativa se les facilitó conocer todo lo requerido para poder ser parte de la investigación, así también se consideró el principio de no maleficencia porque los participantes no tuvieron riesgo alguno, al mismo tiempo el cuestionario se realizó de manera anónima, con el propósito de proteger la identidad de cada uno de los participantes, Por último, el principio de justicia, dado que se trató de manera equitativa y respeto a todos los participantes sin ninguna excepción. Este proyecto de investigación tuvo un resultado en el informe de similitud Turnitin menor al 11%.

### **Resultados:**

Tal como se puede apreciar en la tabla 1, en una muestra final de 185 enfermeras, la media de la edad fue entre los 30 - 59 años, con una desviación estándar de 0,511. El 45,9% se declaró soltero; el 41,1% fueron contratados; el 97,8% trabajan 150 horas al mes, los que manifestaron trabajar entre 96 y 100 horas es debido que las licenciadas trabajaban solo en el

turno de la mañana. Así mismo, la media del tiempo de servicios fue entre los 2 – 10 años y con una desviación estándar de 0,737; con respecto a la experiencia laboral la media fue entre los 11 a 20 años y su desviación estándar de 0,98. En cuanto a la media de la remuneración (en soles) se obtuvo entre los 3100.00 a 4000.00 con una desviación estándar de 0,819; el 30,81% son de áreas de emergencia, 25.41% áreas pediátricas, 22.70% son de áreas de especialidades y el 21.08% de áreas quirúrgicas ; el 47% su turno de trabajo es rotativo y el 70,3% no trabaja en otra institución.

**Tabla N° 1:** Perfil ocupacional en profesionales de enfermería de un hospital público de Chiclayo, 2023

Perfil Ocupacional	n	%	Media	Desviación estándar
<b>Edad</b>	<b>185</b>	<b>100%</b>		
18 a 29 Años	31	16.8%	1,93	0,511
30 a 59 años	136	73.5%		
60 años a más	18	9.7%		
<b>Estado Civil</b>	<b>185</b>	<b>100%</b>		
Soltero	85	45.9%		
Casado	62	33.5%		
Viudo	4	2.2%		
Divorciado	10	5.4%		
Conviviente	24	13.0%		
<b>Situación Laboral</b>	<b>185</b>	<b>100%</b>		
Contratado	74	40.0%		
Nombrado	76	41.1%		
Otro	35	18.9%		
<b>Horas de Trabajo Mensual</b>	<b>185</b>	<b>100%</b>		
96 horas	2	1.1%		
100 horas	2	1.1%		
150 horas	181	97.8%		
<b>Tiempo en el servicio</b>	<b>185</b>	<b>100%</b>		
Menor a 1 año	29	15.7%	2,11	0,737
2 a 10 años	119	64.3%		
11 a 20 años	25	13.5%		
21 a más años	12	6.5%		
<b>Experiencia Laboral</b>	<b>185</b>	<b>100%</b>		
1 a 10 años	98	53.0%	1,78	0,983
11 a 20 años	46	24.9%		
21 a 30 años	25	13.5%		
30 años a más	16	8.6%		
<b>Ingreso Remunerativo</b>	<b>185</b>	<b>100%</b>		
1000 a 2000 soles	10	5.4%	2,88	0,819
2100 a 3000 soles	44	23.8%		
3100 a 4000 soles	89	48.1%		
4100 a 5000 soles	42	22.7%		
<b>Área de Trabajo</b>	<b>185</b>	<b>100%</b>		
Emergencia	57	30.81%		
Pediátricas	47	25.41%		
Quirúrgicas	39	21.08%		
Áreas de especialidades	42	22.70%		
<b>Turno de Trabajo</b>	<b>185</b>	<b>100%</b>		

Perfil Ocupacional	n	%	Media	Desviación estándar
Diurno 12 horas	67	36.2%		
Nocturno 12 horas	30	16.2%		
Rotativo	87	47.0%		
Solo Mañana	1	0.5%		
<b>Trabaja en otra Institución</b>	<b>185</b>	<b>100%</b>		
NO	130	70.3%		
SI	55	29.7%		

**Fuente:** Elaboración propia

De manera global el 50,3% de las profesionales de enfermería tienen bajo nivel de satisfacción y solo el 6,5% un nivel de satisfacción alto. Tal como se aprecia en la tabla 2

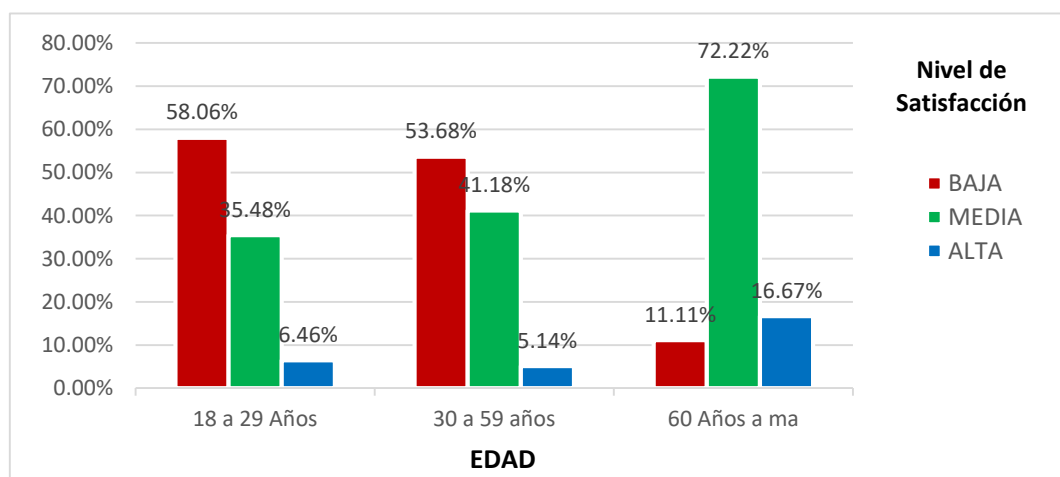
**Tabla N° 2:** Nivel de satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público de Chiclayo, 2023.

SATISFACCIÓN LABORAL	n	%
<b>Baja</b>	93	50.3%
<b>Media</b>	80	43.2%
<b>Alta</b>	12	6.5%
<b>TOTAL</b>	<b>185</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia

En relación con la edad se puede observar a los que tienen entre 18 - 29 años presentan satisfacción laboral baja (58,06%); entre 30 - 59 años tienen satisfacción baja (53,68%) y los de 60 años a más una satisfacción laboral media (72,22%).

**Gráfico N° 1:** Relación entre la edad y el nivel satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público de Chiclayo, 2023.



**Fuente:** Elaboración propia

Así mismo, en la tabla 3, se aprecia que los solteros tienen una satisfacción baja con un 68,83%; los casados presentan satisfacción media con 53,23%, viudos tienen satisfacción baja y media con un 50% respectivamente; los divorciados el 60% tiene satisfacción media y los convivientes el 62,50% una satisfacción baja.

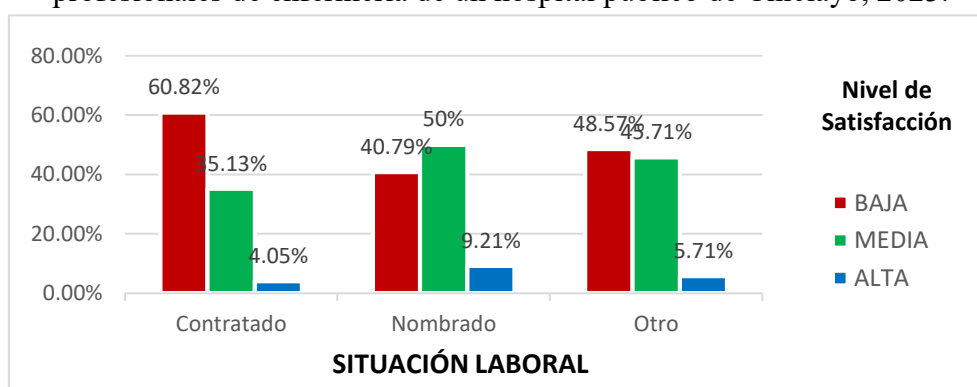
**Tabla N° 3:** Relación entre el estado civil y el nivel satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público de Chiclayo, 2023.

ESTADO CIVIL	NIVEL DE SATISFACCIÓN						Total	
	BAJO		MEDIO		ALTO		n	%
	n	%	n	%	n	%		
<b>Soltero</b>	50	68.83%	30	25.29%	5	4.88%	85	100%
<b>Casado</b>	23	37.09%	33	53.23%	6	9.68%	62	100%
<b>Viudo</b>	2	50%	2	50%	0	0.00%	4	100%
<b>Divorciado</b>	3	30%	6	60%	1	10%	10	100%
<b>Conviviente</b>	15	62.50%	9	37.50%	0	0.00%	24	100%
<b>TOTAL</b>							<b>185</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia

En cuanto al tipo de situación laboral, se puede observar que los contratados el 60,8% tienen satisfacción baja; nombrados el 50% satisfacción media y el 48,57% satisfacción baja.

**Gráfico N° 2:** Relación entre la situación laboral y el nivel satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público de Chiclayo, 2023.



**Fuente:** Elaboración propia

Se aprecia que, los que trabajan 96 horas tienen satisfacción baja y media con un 50% respectivamente, trabajan 100 horas el 100% satisfacción media y los que trabajan 150 horas el 50,83% satisfacción baja.

**Tabla N° 4:** Relación entre las horas de trabajo y el nivel satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público de Chiclayo, 2023.

HORAS TRABAJO MENSUAL	NIVEL DE SATISFACCIÓN						Total	
	BAJO		MEDIO		ALTO		n	%
	n	%	n	%	n	%		
96 horas	1	50%	1	50%	0	0.00%	2	100%
100 horas	0	0.00%	2	100%	0	0.00%	2	100%
150 horas	92	50.83%	77	42.54%	12	6.63%	181	100%
<b>TOTAL</b>							<b>185</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia

Con relación al tiempo de servicio menor a 1 año y de 2 a 10 años presentan una satisfacción baja con 58,63% y 55,46% respectivamente, así mismo los de 11 a 20 años y de 21 a más años tienen una satisfacción media con 64% y 91,67% respectivamente.

**Tabla N° 5:** Relación entre el tiempo de servicio y el nivel satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público de Chiclayo, 2023.

TIEMPO DE SERVICIO	NIVEL DE SATISFACCIÓN						Total	
	BAJO		MEDIO		ALTO		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Menor a 1 año	2	58.63%	17	34.48%	10	6.89%	29	100%
2 a 10 años	10	55.46%	66	36.14%	43	8.40%	119	100%
11 a 20 años	0	36%	9	64%	16	0.00%	25	100%
21 a más años	0	8.33%	1	91.67%	11	0.00%	12	100%
<b>TOTAL</b>							<b>185</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia

Se evidencia que, los que tienen una experiencia laboral de 1 a 10 años y 11 a 20 años tienen una satisfacción baja de 60,20% y 50% respectivamente; los de 21 a 30 años y 30 años a más una satisfacción media con un 52% y 75% respectivamente.

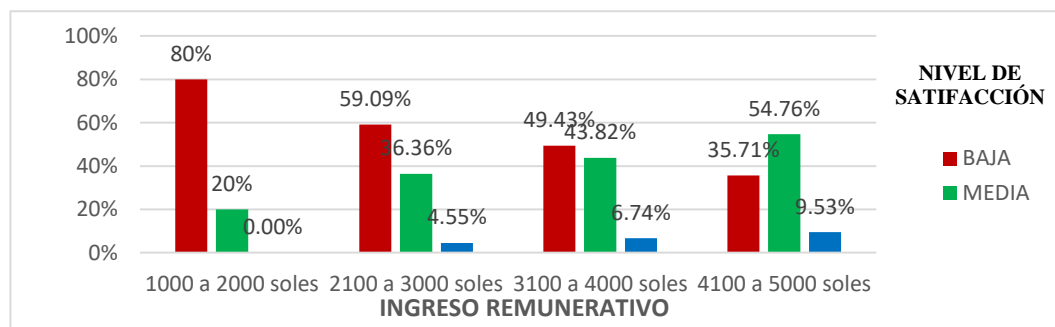
**Tabla N° 6:** Relación entre la experiencia laboral y el nivel satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público de Chiclayo, 2023.

EXPERIENCIA LABORAL	NIVEL DE SATISFACCIÓN						Total	
	BAJO		MEDIO		ALTO		n	%
	n	%	n	%	n	%		
1 a 10 años	59	60.20%	34	34.69%	5	5.11%	98	100%
11 a 20 años	23	50%	21	45.65	2	4.35%	46	100%
21 a 30 años	9	36%	13	52%	3	12%	25	100%
30 años a más	2	12.50%	12	75%	2	12.5	16	100%
<b>TOTAL</b>							<b>185</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia

Se aprecia que en el ingreso remunerativo (soles) de 1000.00 a 4000.00 presentan una satisfacción baja con un promedio del 63%; así mismo de 4100.00 a 5000.00 presentaron una satisfacción media con un 54,76%.

**Gráfico N° 3:** Relación entre el ingreso remunerativo y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público de Chiclayo, 2023.



**Fuente:** Elaboración propia

En cuanto a el área de desempeño encuentra que la satisfacción baja son las áreas quirúrgicas (61,53%); el que presentan satisfacción media y alta son las áreas de especialidades (52,38% y 11,90% respectivamente).

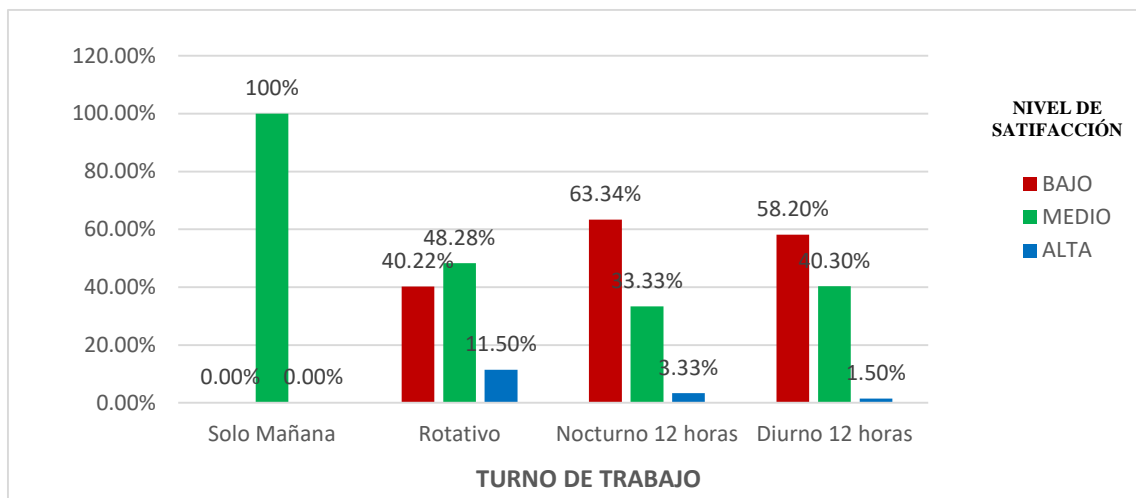
**Tabla N° 7:** Relación entre el área de trabajo y el nivel satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público de Chiclayo, 2023.

ÁREA DE TRABAJO	NIVEL DE SATISFACCIÓN						Total	
	BAJO		MEDIO		ALTO		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Emergencias	30	52.63%	24	42.11%	3	5.26%	57	100%
Pediátricas	24	51.06%	21	44.68%	2	4.26%	47	100%
Quirúrgicas	24	61.53%	13	33.34%	2	5.13%	39	100%
Áreas de especialidades	15	35.72%	22	52.38%	5	11.90%	42	100%
<b>TOTAL</b>							<b>185</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia

Otro hallazgo que se evidenció en cuanto a la turnicidad fue que las enfermeras con turno solo en las mañanas tienen un 100% de satisfacción media, turno rotativo con 48,28% de satisfacción media; turno nocturno de 12 horas una satisfacción baja con un 63,34%; turno diurno de 12 horas con una satisfacción baja de 58,20%.

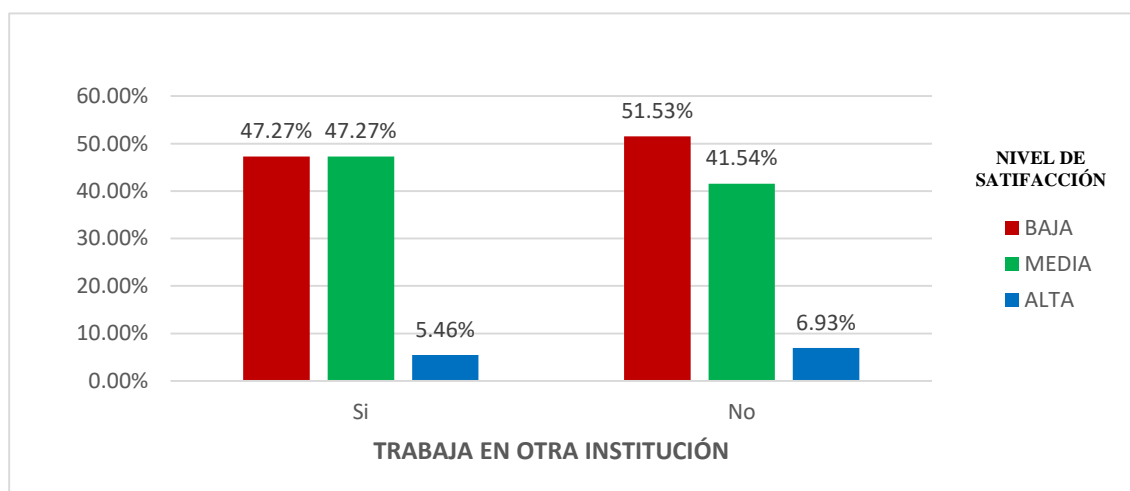
**Gráfico N° 4:** Relación entre el turno de trabajo y el nivel satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público de Chiclayo, 2023.



**Fuente:** Elaboración propia

Los que sí trabajan en otra institución tienen una satisfacción baja y media con un 47,27% respectivamente y los que no trabajan en otra institución una satisfacción baja de 51,53%.

**Gráfico N° 5:** Relación entre sí trabaja en otra institución y el nivel satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público de Chiclayo, 2023.



**Fuente:** Elaboración propia

**Discusión:**

En esta investigación se pudo identificar los perfiles ocupacionales que podrían determinar el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería. En cuanto a la edad, se ha determinado que las enfermeras jóvenes son las que evidencian una satisfacción baja, resultado similar se ha encontrado en un estudio de México, donde señalan que la enfermera adulta joven tiene un nivel de satisfacción laboral baja, a diferencia de otra investigación realizada en Perú, indica que las enfermeras adultas presentan una satisfacción baja a diferencia de las más jóvenes.<sup>44,45</sup>. Estos resultados podrían evidenciar que la edad no es determinante para el nivel de satisfacción ya que existen estudios con resultados divergentes.

Respecto al estado civil, se encontró que son los solteros los que perciben un bajo nivel de satisfacción en el trabajo, de la misma manera se encontró en el estudio realizado en Brasil donde la satisfacción más bajo fue en licenciados solteros, diferente resultado se observa en la investigación realizada en Irán donde los solteros tienen una satisfacción laboral alta, esto se puede explicar que una persona soltera puede percibir falta de apoyo o sentimientos de soledad, lo que podría influir en que tenga una satisfacción laboral baja <sup>46,47</sup>.

En relación a la situación laboral el resultado obtenido indica que los contratados presentan una satisfacción laboral baja, un resultado distinto se encontró en el estudio realizado en Turquía donde el personal de enfermería contratado tuvo una satisfacción laboral alta, así mismo en la investigación realizado en Perú donde se evidenció que los licenciados contratados tienen una moderada satisfacción<sup>48,49</sup>. Se puede deducir que en los contratados debido a la inseguridad laboral y falta de estabilidad en comparación con los que tienen un trabajo permanente, esto puede intervenir en su nivel de satisfacción laboral.

Así mismo, en cuanto al tiempo de servicio, los menores de diez años tienen una satisfacción baja, a diferencia de la investigación realizada en Portugal donde indican a los profesionales de enfermería que tienen un nivel de satisfacción alto son aquellos que tienen menos tiempo en su área de trabajo, de la misma manera en el estudio realizado en Perú donde señalan que los enfermeros que llevan menos de 3 años en su servicio tienen satisfacción alta, se puede afirmar que la práctica adquirida dentro del servicio lo cual les crea ciertos niveles de satisfacción laboral, teniendo en cuenta que la experiencia es un proceso donde se obtiene cualidades,

capacidades y valores que implican el ser y que deben acompañar durante el desempeño en el servicio donde labora <sup>50,51</sup>.

En relación a la experiencia laboral los de uno a veinte años tuvieron una satisfacción laboral baja, a diferencia del estudio realizado en Bangladesh donde señalan que el personal de enfermería con experiencia los primeros 6 años tiene una satisfacción alta, así mismo se evidencia en la investigación realizada en Brasil que las enfermeras con experiencia menor a diez años se mostraron satisfechas <sup>52,53</sup>. El resultado de este estudio puede depender de muchos factores debido a la falta de oportunidad que pueda obtener en el hospital que están laborando, a la falta de competencia que pueda existir o el propio ambiente de trabajo.

En cuanto a la remuneración la gran mayoría de licenciadas en enfermería se encuentran con un nivel bajo de satisfacción debido a que su ingreso es entre 1000.00 a 4000.00 soles, de la misma manera en investigaciones realizadas en Brasil y Portugal, indican se encuentran con baja satisfacción laboral en relación con su remuneración. Esto podría permitir afirmar que el ingreso remunerativo está estrechamente relacionado con la satisfacción debido a que su nivel va a depender de cuanto se le pague a cada enfermera en la institución en la que laboran y esto también dependerá de cómo es la regulación salarial en la institución <sup>53,54</sup>.

Las enfermeras que trabajan en el área de emergencia tuvieron un nivel de satisfacción baja, de la misma manera encontramos un estudio realizado Ecuador donde refieren un nivel de satisfacción laboral baja son de las áreas de mayor riesgo del establecimiento donde trabajan, diferente resultado se obtuvo en la investigación de Colombia donde indican que las licenciadas en enfermería que pertenecen al servicio de urgencias tienen una mayor satisfacción <sup>55,56</sup>. Estos diferentes resultados se pueden dar debido a que las enfermeras presentar diversas cargas emocionales por una parte les permite brindar atención de inmediato y salvar vidas, pero también pueden generar niveles altos de estrés y presión que puede tener un impacto sobre la satisfacción laboral.

Respecto al turno de trabajo el nocturno se encuentra con nivel bajo en la satisfacción, diferente resultado se pudo evidenciar en la investigación del Ecuador los profesionales del turno mixtos son los más insatisfechos, de la misma manera en el estudio realizado en Argentina el diurno fue el turno que obtuvo un nivel de satisfacción en el trabajo más alto <sup>57,58</sup>. Al respecto, se puede evidenciar que existen insatisfacciones en relación al turno rotativo y nocturno, esto

puede verse afectada por los cambios de horario que puede ser perjudiciales para la salud pudiendo interrumpir los patrones del sueño, afectando equilibrio entre lo laboral y su vida personal.

Algunas limitantes destacables en el estudio destacan el hecho de no haber incluido varones debido a que en dicho nosocomio esta población representa solo el 2%, sin embargo, en futuras investigaciones debería incluirse este grupo para comparar resultados; otra limitante fue que el diseño fue descriptivo simple no correlacional lo que limitó poder determinar la relación entre variables.

## **Conclusiones**

El perfil ocupacional y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería demuestran una variación en su comportamiento simultáneo, es decir si una variable mejora de la misma manera lo hará la otra.

Referente a la edad, estado civil, situación laboral, horas de trabajo, tiempo en el servicio, experiencia laboral, remuneración, área de trabajo, turnicidad y si trabajan en otra institución, se podría afirmar que en el estudio no asumieron un comportamiento homogéneo al igual que en otros estudios, pudiendo cada uno variar de forma independiente respecto al nivel de satisfacción.

De manera global la satisfacción de las enfermeras hospitalarias del estudio alcanzó un nivel bajo, seguida del nivel medio, lo que podría indicar la intervención de otras variables como el clima laboral, relaciones laborales, motivación, reconocimiento y otros.

## **Recomendaciones**

Para mejorar el nivel de satisfacción laboral algunas recomendaciones para lograrlo:

- A las autoridades del Hospital Las Mercedes de Chiclayo, a través de un comité deberían elaborar y ejecutar un plan de acción que permita mejorar los niveles de satisfacción, creando un entorno laboral más satisfactorio y mejorar la calidad de la atención brindada a los pacientes, favoreciendo así el éxito del establecimiento.
- El departamento de enfermería debe monitorizar y evaluar de manera constante la satisfacción laboral, para poder plantear nuevas estrategias y así obtener resultados positivos por parte de los profesionales de enfermería tanto en el bienestar de ellas mismas como de los pacientes.

- Para los futuros investigadores deberían iniciar estudios con otros tipos de enfoques, esto se debe a que permitirá conocer exactamente los factores que pueden influir en la satisfacción laboral de estos enfermeros.

## Referencias

1. Manosalvas C, Manosalvas L, Nieves J. El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. AD-Minister [Internet] 2015 [Consultado 27 sep 2023]; 0(26):5-15. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/adter/n26/n26a1.pdf>
2. Locke E. De nature and causes of job satisfaction, in Dunnette, M. Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago. EEUU: Rand-McNally College; 1976. 1297-349p.
3. Organización Internacional del Trabajo. Panorama Laboral [en línea] Estados Unidos; 2020 [Consultado 27 sep 2023] Disponible en: [https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_764630/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_764630/lang--es/index.htm)
4. Sánchez-Sellero M, Sánchez-Sellero P. Factores determinantes de la satisfacción laboral en España antes y durante la crisis de 2008. Intangible Capital. [Internet]. 2016 ago [Consultado 27 sep 2023]; 12(5):1192-220. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54948501002>
5. Lamilla G. Factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Juan Tanca Marengo “SOLCA” 2018. [Tesis de maestría en internet]. Ecuador: Univ. Cat. Santiago de Guayaquil; 2019. [Consultado 27 sep 2023]. 110p. Disponible en: [www.lareferencia.info/vufind/Record/EC\\_f71a2bb4cfc1d6c9bf93e667c685b615](http://www.lareferencia.info/vufind/Record/EC_f71a2bb4cfc1d6c9bf93e667c685b615)
6. Hernández-Cantú E, Medina-Campos X. Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. Rev. Enferm IMSS. [Internet] Abr 2020 [Consultado 27 sep 2023]; 28(1):37-48. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=94017>
7. Castro V, Toxqui M, Álvarez I, Vega A, Dimas B. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital de seguridad social de México. Investig.

- innov. [Internet] Ago 2022 [Consultado 27 de sep 2023]; 2(2):21-9. Disponible en: <https://doi.org/10.33326/27905543.2022.2.1488>
8. Campos G, Nolberto V, Coras D. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. Revista Enfermería Herediana [Internet] jun 2019 [Consultado 27 sep 2023]; 11:11-7. Disponible en: <https://doi.org/10.20453/renh.v11i1.3520>
  9. Cieza M. Satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador [Tesis de especialidad en internet] Lima: Universidad San Martín de Porres; 2017. [Consultado 27 sep 2023]. 60p. Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/5527>
  10. Oblitas S. Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo, Perú. REV. EXP MED. [Internet]. 2020 [Consultado 27 sep 2023]; 6(1):24-7. Disponible en: <https://rem.hrlamb.gob.pe/index.php/REM/article/view/381/256>
  11. Chocano M, Pacheco C. Satisfacción laboral y variables sociodemográficas en los trabajadores de una empresa ferroviaria en la ciudad de Arequipa. Psicología [Internet] 2021 [Consultado 27 sep 2023]; 10(2):61-3. Disponible en: <https://doi.org/10.36901/psicologia.v10i2.1241>
  12. Pablos M, Del Mar M. Estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los hospitales públicos de Badajoz y Cáceres [Tesis doctoral en internet] España: Universidad de Extremadura; 2016 [Consultado 27 sep 2023]. 296p. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=54193>
  13. Munarriz A. Satisfacción laboral en personal de enfermería de cuidados intensivos de un hospital Minsa– 2021 [Trabajo para especialidad en internet]. Perú: Universidad María Auxiliadora; 2022. [Consultado 27 sep 2023]. 41p. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12970/811>
  14. Martínez S, González-Argote J. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina. INFODIR [Internet].

- 2022 [Consultado 27 sep 2023]; 0(38). Disponible en: <http://www.revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/1226>
15. Fontecha I, Flores F, Maureira C, Silva S, Muñoz L. Satisfacción laboral de las enfermeras que trabajan en unidades de hemodiálisis en la región de Valparaíso, Chile. Rev. Elec Psic Izt. [Internet] 2020 [Consultado 27 sep 2023]; 23(4):1650-662. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=98378>
  16. Tello L. Síndrome de burnout y Satisfacción laboral durante la pandemia en el personal de enfermería, hospital Iquitos 2021. [Tesis de licenciatura en internet] Iquitos: Universidad Científica del Perú; 2021 [Consultado 27 sep 2023]. 89p. Disponible en: <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/1531>
  17. Alcalde R. Factores sociodemográficos-laborales y la satisfacción laboral de la enfermera Hospital Belén de Trujillo [Tesis de segunda especialidad en internet] Universidad Nacional de Trujillo; 2019. [Consultado 27 sep 2023]. 110p. Disponible en: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/14955>
  18. Flores B. Estresores laborales asociados a la satisfacción laboral en escenarios del Sars-Cov-2 en el personal de enfermería del Hospital Belén Lambayeque. [Tesis de maestría en internet] Lambayeque: Universidad Señor de Sipán; 2022. [Consultado 27 sep 2023]. 68p. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/10035>
  19. Chiquinta G. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia del Hospital Regional Lambayeque-Chiclayo, 2017 [Tesis de maestría en internet] Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo; 2017 [Consultado 27 sep 2023]. 72p. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8473>
  20. Vallellano M. La satisfacción laboral en profesiones asistenciales: de la investigación comparativa en Trabajo Social a una propuesta de intervención. [Tesis doctoral en internet] España: Universidad complutense de Madrid; 2019 [Consultado 27 de sep 2023]. 247p. Disponible en: <https://eprints.ucm.es/id/eprint/59695/1/T41873.pdf>
  21. Montes M, Díaz M. Motivación y satisfacción laboral del personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco, Ayacucho-2018. RCCS [Internet]. Dic 2019

- [Consultado 27 sep 2023]; 12(2). Disponible en: <https://doi.org/10.17162/rccs.v12i2.1211>
22. Arnold J; Randall R. Psicología del trabajo: Comportamiento humano en el ámbito laboral. 5ª ed. México: Pearson Educación; 2012; 212p. Disponible en: <https://n9.cl/8eydv>
23. Herrera-Amaya G, Manrique-Abril F. Satisfacción laboral de enfermería. Diferencias de ámbitos en atención primaria en salud y cuidado intensivo. Duazary [Internet]. 8 de mayo de 2019 [Consultado 27 sep 2023]; 16(2):74-86. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7026800>
24. Aguilar M, Camarillo L, Ortiz D, Rodríguez S, López L, Castañón F, Vega N. Satisfacción laboral de los licenciados en enfermería en salud pública de Irapuato. JC [Internet]. Jul de 2022 [Consultado 27 sep 2023]; 15:1-6. Disponible en: [www.jovenesenlaciencia.ugto.mx/index.php/jovenesenlaciencia/article/view/3481](http://www.jovenesenlaciencia.ugto.mx/index.php/jovenesenlaciencia/article/view/3481)
25. Chiavenato, I. Comportamiento Organizacional. México: Mc Graw Hill; 2009.
26. Herzberg, F. Una vez más: ¿Cómo se motiva a los empleados? En Harvard Business Review Barcelona: Deusto; 2004. 53-80p.
27. Ángel-Salazar E, Fernández-Acosta C, Santes-Bastián M, Fernández-Sánchez H, Zepeta-Hernández D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. Enferm. Univ. [Internet]. 2020 [Consultado 27 sep 2023]; 17(3): 273-83. Disponible en: <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>.
28. Sánchez E. Características sociodemográficas y satisfacción laboral de las enfermeras de áreas críticas del Hospital Augusto Hernández Mendoza [Tesis de licenciatura en Internet] Ica: Universidad Alas Peruanas; 2017 [Consultado 27 sep 2023]. 60p. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12990/4074>
29. Venegas B, Rodríguez M, Abril R, Calero G. Motivación y satisfacción del personal de enfermería en el tercer nivel de atención. SIJIS [Internet]. Jun de 2022 [Consultado 27 sep 2023]; 3(3):2-15. Disponible en: <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i2.390>

30. Roldan K. Satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, 2017. [Tesis de licenciatura en Internet] Puerto Maldonado: Univ. Nac. Amazónica de Madre de Dios; 2019 [Consultado 27 sep 2023]. 104p. Disponible en:  
[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNA\\_bc3a1ef00e3fa039e223f3729052c6a0](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNA_bc3a1ef00e3fa039e223f3729052c6a0)
31. Instituto Nacional de Estadística e Informática. Perú: Perfil Sociodemográfico, informe nacional: Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas. [Internet] Lima, Perú: INEI; 2018 [Con Consultado 27 sep 2023]. Disponible en:  
[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1433/index.html](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1433/index.html)
32. Alvarado S, Millones L. Condiciones De Trabajo Y Satisfacción Laboral De Las Enfermeras Del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz. Rev. Dominio de las Ciencias. [Internet] 2021 [Consultado 27 sep 2023]; 7(6). Disponible en:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383776>
33. Colegio de enfermeros del Perú. Ley del trabajo enfermero N°27669. [Internet] Lima-Perú. Disponible en:  
[http://www.conaren.org.pe/documentos/ley\\_trabajo\\_enfermero\\_27669.pdf](http://www.conaren.org.pe/documentos/ley_trabajo_enfermero_27669.pdf)
34. Fernanda A, Barcellos R, Luiz A, De Sosa A, Cruz A, Cruz M. Calidad de sueño, variables personales, laborales y estilo de vida de enfermeros de hospital. Rev. Lat. Am Enfermagem [Internet]. 2022 [Consultado 27 sep 2023]; 30. Disponible en:  
<https://doi.org/10.1590/1518-8345.5756.3538>
35. Satizábal J, Marín D. Calidad de sueño del personal de enfermería. Rev. Cienc. salud [Internet]. 2018 [Consultado 27 sep 2023]; 16:75-86. Disponible en:  
<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.6846>
36. Espejo N, Medina V, Inés P, Cruz A, Soliz C, Zeballos G. Satisfacción laboral en enfermería. [tesis de licenciatura en internet] [Internet] Buenos Aires: Instituto Universitario Hospital Italiano; 2018. [Consultado 27 sep 2023]. 88p. Disponible en:  
<https://n9.cl/5v0hd>

37. Morales G. Satisfacción laboral del personal de enfermería. Centro Quirúrgico- Hospital Docente Belén Lambayeque. [Tesis de Segunda especialidad en internet] [Internet] Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo;2019. [Consultado 27 sep 2023]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12893/9127>
38. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. México, D.F. Mc Graw-Hill Interamericana; 2018.
39. Hayes, B. Cómo medir la satisfacción del cliente: desarrollo y utilización de cuestionarios. ed. España: Gestión. 1999.
40. Porcel-Gálvez A, Martínez-Lara C, Gil-García E, Grao-Cruces A. Construcción y validación del cuestionario G\_Clinic para medir la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de las unidades de gestión clínica. Rev. Esp. Salud Pública [Internet]. 2014 [Consultado 27 sep 2023]; 88(3): 419-28. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4321/S1135-57272014000300011>
41. Manrique-Abril F, Herrera G, Méndez Y. Validez y fiabilidad en Colombia del Font Roja. Hacia. Prom. Salud [Internet]. 2019 [Consultado 27 sep 2023]; 24 (2): 46-59. DOI: 10.17151/hpsal.2019.24.2.5
42. Rivadeneira J, Barrera M, De La Hoz A. Análisis general del spss y su utilidad en la estadística. Ed [Internet]. 15 de ene de 2020 [Consultado 27 sep 2023];2(4):17-25. Disponible en: <https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/19>
43. Redondo-Figuero C, Santamaría-Pablos A, Redondo-Ortiz C. Aspectos éticos en Investigación Clínica. Pharm Care Esp. [Internet]. 31 de agosto de 2015 [Consultado 27 sep 2023]; 17(4):482-93. Disponible en: <https://www.pharmacareesp.com/index.php/PharmaCARE/article/view/256>
44. Toxqui J, Álvarez I, Castro V, Vega E, Dimas B. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital de seguridad social de México. Investig. innov. [Internet] ago 2022 [Consultado 27 sep 2023]; 2(2):21-9. Disponible en: <https://doi.org/10.33326/27905543.2022.2.1488>
45. Trinidad M. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz. Revista Científica [Internet]. 2021

- [Consultado el 23 de jun 2023];1(4):39–50. Disponible en: <https://doi.org/10.53673/rc.v1i4.21>
46. Pinhatti E, Oliveira M, Feria M, Lourenço M. Influências sociodemográficas e laborais na satisfação profissional de enfermeiros em hospital público. *Rev. Enferm UERJ* [Internet]. 2017 [Consultado el 24 de jun. de 2023]; [e14405]-[e14405]. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-947714>
47. Fereidouni A, Teymoori E, Maleki Z, Ghanavati M, Vizeshfah F. Relationships between job satisfaction of operating room nurses and hospital's compliance with protective guidelines during the Covid-19 pandemic: A cross-sectional study, Iran. *J Perianesth Nurs* [Internet]. 2023;38(1):51–7. [Consultado el 23 de jun 2023] Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jopan.2022.03.007>
48. Mehmet R, Dilek R. La relación entre trabajo emocional y satisfacción laboral en enfermería. *International nursing Review en español: revista oficial del Consejo Internacional de Enfermeras*, ISSN [Internet]. 1577-9378, Vol. 67, No. 1, 2020, (2020). [Consultado el 25 de Agos. de 2023] Disponible en: <https://www.mendeley.com/catalogue/a4df55c9-10c9-37b5-ad19-ddc3db89f03b/>
49. Chávez M, Placencia M, Muñoz M, Quintana M, Olortegui A. Clima prepandemia y satisfacción laboral del personal de enfermería en un servicio de emergencia. *Rev.Fac. Med.Hum* [Internet]. 2023 [Consultado el 28 de jun. de 2023]; 23(2). Disponible en: <https://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH/article/view/5646>
50. Salvador C, Fernández R, García E. Satisfacción profesional de los enfermeros en unidades hospitalarias del norte de Portugal. *Redalyc*. [Internet]. 2023 [Consultado el 3 de Set. de 2023] Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/3882/388255693013/>
51. Holguín Y, Contreras C. Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. *Horiz. Med.* [Internet]. 2020[Consultado 2023 Jun 25]; 20(2): e1238. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09>
52. Chowdhury S, Kabir H., Akter N., Iktidar M, Roy A, Chowdhury M, Hossain A. Impacto del acoso y el agotamiento en el lugar de trabajo en la satisfacción laboral entre

- las enfermeras de Bangladesh: un estudio transversal. *Heliyon*, [Consultado 2023 Sep 4]; 9 (2), e13162. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13162>
53. Lemos J, Aquino J, Torres A, Correia A, & Silva ER (2022). Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en las clínicas médicas y quirúrgicas de una unidad hospitalaria. *Rev. de Referencia de Enfermería*. [Internet]. 2022 [citado el 27 de jun de 2023] 6(1), e22017. Disponible: <https://doi.org/10.12707/RVI22017>
54. Freitas S, Gouveia B. Satisfação dos enfermeiros de reabilitação como trabalho. *Redalyc*. [Internet]. 2022. [Consultado el 4 de septiembre de 2023]. Disponible en: <https://doi.org/10.12707/RV21130>
55. Ortega E, Pérez A. Efectos psicológicos y satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas durante la pandemia. *Polo del Conocimiento*. [Internet]. 2023 [Consultado 05 sept. 2023] vol. 8, no 8, p. 499-516. Disponible en: <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/5861>
56. Lazo M, Vesga J, Ossa J, Giron A. Satisfacción laboral en auxiliares de enfermería. *praxis psy* [Internet]. 2022 [Consultado 05 Jul 2023].22(36):116–27. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.32995/praxispsy.v22i36.165>
57. Troya, C., Padilla, M. Camacho, L. Banavides, L. Evaluación de la satisfacción laboral en un grupo de enfermeras de cuatro ciudades del Ecuador en el mes de enero de 2020. *Práctica Familiar Rural*. [Internet]. 2020 marzo; [Consultado 02 de Sept. 2023]; 5(1). Disponible en: <https://doi.org/10.23936/pfr.v5i1.145>
58. Brunelli M, Bonorino C, Cingolani P, Galli M, Kitashima N, Rivarola M. condiciones laborales y sus consecuencias en la satisfacción laboral en un hospital de emergencia. *rhe* [Internet]. 2022 [citado 10 de septiembre de 2023];33(1):33-48. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1367814>

## Anexos

### Anexo 1

#### FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTO

<b>ASPECTOS CLAVE DE INSTRUMENTO N°1</b>	
<b>INSTRUMENTO</b>	<b>NOMBRE:</b> Cuestionario G Clinic
	<b>OBJETIVO:</b> Construir y validar un cuestionario para conocer el nivel de satisfacción laboral de los profesionales enfermeros en las Unidades de Gestión Clínica en el Sistema Sanitario Público Andaluz.
	<b>FUENTE DE PROCEDENCIA:</b> Cuestionario Font Roja (2014).
<b>CONTENIDO</b>	Mide el nivel de satisfacción laboral de los profesionales enfermeros, es multidimensional (4), la primera dimensión está compuesta por 4 ítems, la segunda dimensión consta de 2 ítems, la tercera conformada por 2 ítems, finalmente la cuarta dimensión consta de 2 ítems
<b>TIPO DE INSTRUMENTO</b>	Cuantitativo (cuestionario)
<b>FIABILIDAD Y VALIDEZ</b>	Fiabilidad mediante Alfa Cronbach de 0,76 y La validez de constructo se realizó mediante análisis factorial exploratorio (AFE) de 63,67%
<b>MUESTRA DE APLICACIÓN</b>	Sirve para ser aplicado en personas y la puntuación es evaluada en 3 resultados: Alta, medio y bajo

## Anexo 2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	UNIDAD DE MEDIDA	ESCALA
Perfil Ocupacional (Independiente)	Es definido como características de un cargo en base a lo cual se establecen condiciones en las que se desempeña un empleado, pudiendo incluir rasgos psicofísicos relacionados con el lugar de desempeño en el que se incluye a la edad, estado civil, entre otros y así como las características generadas por la condición de trabajo.	Características Sociodemográficas: conjunto de características biológicas, socioeconómico culturales que están presentes en la población sujeta a estudio, tomando aquellas que puedan ser medibles, en las diversas áreas donde se desenvuelve la enfermera.	Edad	Años	Intervalo
			Estado civil	Soltera, casada, viuda, divorciada	Nominal
		Características del puesto de trabajo: Una descripción del puesto de trabajo, cumple una función sencilla pero esencial. Es aquella que sirve para resumir las condiciones en que el profesional asume las responsabilidades, actividades, calificaciones, habilidades y competencias, que necesita para cubrir su puesto laboral en la empresa	Situación laboral	Contrato, Nombrado, Otro	Ordinal
			Área de trabajo	Servicio	Nominal
			Turno de trabajo habitual	Turnos	
			Horas de Trabajo por mes	Tiempo	Razón
			Experiencia laboral (años)		
			Tiempo en el servicio		
			Ingreso remunerativo	Soles	Intervalo
			Trabaja en otras instituciones	Si, No	Nominal

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	UNIDAD DE MEDIDA	ESCALA	VALOR FINAL
Satisfacción Laboral (Variable Dependiente)	Es la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propia labor.	Es un estado emocional verdadero que resulta de medir la satisfacción laboral en profesional de enfermería y se presenta en cuatro dimensiones: Clima laboral, relaciones laborales, motivación y reconocimiento	Clima laboral	Con frecuencia tengo la sensación de que falta tiempo para realizar el trabajo	(1) Muy de acuerdo (2) De acuerdo. (3) Ni de acuerdo Ni En Desacuerdo. (4) En desacuerdo. (5) Muy en desacuerdo	Ordinal	- Alto: 44 a 50 puntos. - Medio: 36 a 43 puntos - Baja: 15 a 35 puntos.
				Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer			
				Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo también como sería deseable			
				Muchas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, o a mi salud, o a mis horas de sueño			
			Relaciones laborales	La relación con mis jefes/as es poco cordial			
				Las relaciones con mis compañeros/as son poco cordiales			
			Motivación	En mi trabajo me encuentro muy poco satisfecho			
				Generalmente, el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es poco reconfortante			
			Reconocimiento	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo			
				Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena			

**Anexo 3:****CUESTIONARIO**

Reciba mi cordial saludo, Soy Rosa Keyla Nuñez Arevalo, estudiante del IX ciclo de la carrera de enfermería, de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, me encuentro realizando mi proyecto de tesis, por lo cual es necesario poder realizar un instrumento para el recojo de datos. El cual tiene como objetivo general determinar la relación entre el perfil ocupacional y nivel de satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público de Chiclayo, 2023

**I. PERFIL OCUPACIONAL:**

Edad:

Estado Civil:

Situación laboral:

- Contratado

- Nombrado

- Otro

Horas de trabajo por mes:

Tiempo en el servicio:

Experiencia Laboral(años):

Ingreso remunerativo:

Área de trabajo:

Turno de trabajo habitual:

- Solo mañanas

- Solo Tardes

- Diurna de 12 horas

- Nocturna de 12 horas

- Rotativo

Trabaja en otra institución:

- Si

- No

**II. SATISFACCIÓN LABORAL**

Muy de acuerdo (1) De acuerdo (2) Ni de acuerdo Ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (4) Muy en desacuerdo (5)

<b>PREGUNTAS</b>	<b>Clasificación</b>				
1. Con frecuencia tengo la sensación de que falta tiempo para realizar el trabajo	1	2	3	4	5
2. Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer	1	2	3	4	5
3. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo también como sería deseable	1	2	3	4	5
4. Muchas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, o a mi salud, o a mis horas de sueño	1	2	3	4	5
5. La relación con mis jefes/as es poco cordial	1	2	3	4	5
6. Las relaciones con mis compañeros/as son poco cordiales	1	2	3	4	5
7. En mi trabajo me encuentro muy poco satisfecho	1	2	3	4	5
8. Generalmente, el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es poco reconfortante	1	2	3	4	5
9. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo	1	2	3	4	5
10. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena	1	2	3	4	5

**GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN**

## Anexo 4:

## PRUEBA PILOTO: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\alpha$ : COEFICIENTE DE CONFIABLE DEL INSTRUMENTO	0.742
k: NÚMERO DE ITEMS DEL INSTRUMENTO	10
$\sum S_i^2$ : SUMATORIA DE LAS VARIANZAS DE LOS ITEMS	8.97
$S_T^2$ : VARIANZA TOTAL DEL INSTRUMENTO	27.01

## Anexo 5:

**RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN PARA EJECUCIÓN DE PROYECTO DE TESIS**

**CONSEJO DE FACULTAD  
RESOLUCIÓN N° 025-2023-USAT-FMED**

**Chiclayo, 10 de febrero de 2023**

Vista la solicitud virtual N° TRL-2022-16415 en virtud de la aprobación con fecha 06 de febrero de 2023 por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina del Proyecto de Investigación de la estudiante NUÑEZ AREVALO ROSA KEYLA, de la Escuela de Enfermería. Asesor: Dra. Elaine Lázaro Alcántara.

**CONSIDERANDO:**

Que esta investigación forma parte de las áreas y líneas de investigación de la Escuela de Enfermería.

Que el proyecto de Investigación denominado: PERFIL OCUPACIONAL Y NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE CHICLAYO, 2023, fue aprobado por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina.

En uso de las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo;

**SE RESUELVE:**

Artículo 1º.- Declarar aprobado el Proyecto de Investigación para continuar con el proceso de recolección de datos y finalización del mismo.

Artículo 2º.- Dar a conocer la presente resolución a la interesada.

Regístrese, comuníquese y archívese.



  
**Mtro. Sorey Garjet Gayoso Dianderas**  
 Secretaria Académica  
 Facultad de Medicina



  
**Mtro. Luis Enrique Jara Romero**  
 Decano (e)  
 Facultad de Medicina

Anexo 6:

## CARTA DE PRESENTACIÓN



Chiclayo, 03 de abril de 2023

Carta N° 041 – 2023-USAT-EENF

Médico  
 Elmer Delgado Senmache  
 Director Hospital Docente Las Mercedes  
 Chiclayo. -

Asunto: Autorización para ejecutar Proyecto de Investigación

De mi consideración:

Mediante la presente, es grato saludarlo cordialmente a nombre de la Escuela de Enfermería de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo y a la vez, presentarle a la estudiante de Enfermería: **NUÑEZ AREVALO ROSA KEYLA**, con DNI. 72384375, quién ha elaborado el Proyecto de tesis titulado: **PERFIL OCUPACIONAL Y NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE CHICLAYO, 2023**, recalcando que dicha investigación cuenta con la aprobación del Comité Metodológico de la Escuela de Enfermería y el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina. Tiene como Asesora a: Dra. Elaine Lázaro Alcántara.

Por tal motivo, solicito a su Despacho brindar a la estudiante las facilidades respectivas, a fin de que ejecute el proyecto de investigación en la institución que usted dignamente dirige; asimismo las coordinaciones con el Departamento de Enfermería, en lo relacionado a fecha y requerimiento para la recolección de datos.

Agradezco por anticipado su gentil apoyo a lo solicitado y hago propicia la oportunidad para expresarle mi especial consideración y estima personal.

Atentamente



Dra. Mirian Elena Saavedra Covarrubia  
 Directora Escuela de Enfermería USAT

Anexo 7:

## APROBACIÓN DEL HOSPITAL



N° 026/ 23

### AUTORIZACIÓN

El Director y el Jefe de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación del Hospital "Las Mercedes" Chiclayo, Autoriza a:

**NUÑEZ AREVALO  
ROSA KEYLA**

Para que realice la Ejecución del Proyecto de Investigación Titulado: *"Perfil Ocupacional y Nivel de Satisfacción Laboral en Profesionales de Enfermería de un Hospital Público de Chiclayo, 2023"*, debiendo al término remitir las conclusiones respectivas.

Chiclayo, Abril 2023

  
 MINISTERIO DE SALUD  
 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD  
 HOSPITAL "LAS MERCEDES" - CHICLAYO  
 Dr. César Augusto Delgado Sambrano  
 C.E. 10000000000000000000

  
 HOSPITAL REGIONAL DOCENTE "LAS MERCEDES"  
 CENTRO REGIONAL DE SALUD LABORAL  
 HOSPITAL "LAS MERCEDES" - CHICLAYO  
 Msc. Dra. María José Romero López  
 CEP 10044

**Anexo 8:****FORMULARIO GOOGLE**

<https://forms.gle/LUqYYuhQCZJXsiqY9>

**Anexo 9:****HOJA INFORMATIVA PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE  
INVESTIGACIÓN**

---

**Datos Informativos**

**Institución:** Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo - USAT  
**Investigadora:** Rosa Keyla Nuñez Arevalo  
**Título:** Perfil ocupacional y nivel de satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público de Chiclayo, 2023

---

**Propósito del Estudio:** Ha sido invitado a participar en esta investigación que tiene como objetivo general determinar la relación entre el perfil ocupacional y nivel de satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público de Chiclayo, 2023

**Procedimientos:**

Si usted acepta participar en este estudio se desarrollará los siguientes pasos:

1. Luego que usted dé su consentimiento y lectura a la hoja informativa, se le brindará el cuestionario relacionado al tema de investigación, que estará dividido en 2 partes, la primera parte se basa en el perfil ocupacional, en la segunda parte se abordarán las 10 preguntas, tomando 10 minutos de su tiempo para responder dicho instrumento de recolección de datos.
2. Después de haber realizado el cuestionario, se procederá a descargar la hoja de cálculo en Formato Excel para codificación de datos y su posterior procesamiento según la variable de estudio y sus respuestas emitidas. Posteriormente se dará un informe general de los resultados a la universidad.
3. Finalmente, los resultados serán probablemente publicados en una revista científica

**Riesgos e incomodidades:** No existen riesgos por participar en el estudio, no se le realizará ningún procedimiento.

**Beneficios:** Al finalizar este cuestionario no obtendrá ningún beneficio, únicamente poder contribuir y colaborar en la investigación.

**Costos e incentivos:** No deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole, únicamente la satisfacción de colaborar a un mejor entendimiento del tema.

**Confidencialidad:** Le podemos garantizar que la información que brinde es absolutamente anónima para otras personas, sólo los investigadores serán quienes manejarán la información obtenida. En caso que los resultados de este estudio sean publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación.

**Uso futuro de la información obtenida:** La investigadora conservará la información de su cuestionario, guardando los archivos por un periodo de 2 años, con la finalidad de que sirvan como fuente de verificación de la investigación, luego del cual será eliminada.

Autorizo guardar la base de datos:

SI NO

Se contará con el permiso del Comité de Ética de investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, cada vez que se requiera el uso de la información.

**Derechos del participante:**

Si usted decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio, o llamar a Rosa Keyla Núñez Arévalo al tel. 932760880, investigador principal.

Anexo 10:

BASE DE DATOS CODIFICADA

Ejecutor	PERFIL OCUPACIONAL											DIMENSION VARIABLE		NIVEL	CLIMA LABORAL				SATISFACCION LABORAL								
	EDAD	EC	SL	HT	TS	EL	IR	AT	TI	TOI	#1	#2	P1		P2	P3	P4	#1	Clasificar	RELACIONES LABORALES		#2	Clasificar	MOTIVACION		#3	
																				P5	P6			P7	P8		
E1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	27	27	REGULAR	2	3	5	5	15	ALTA	3	3	6	MEDIA	4	4	8	
E2	2	1	1	3	2	1	3	3	3	1	20	20	REGULAR	1	3	2	1	7	BAJA	1	2	3	BAJA	2	3	5	
E3	1	1	3	3	1	1	2	3	4	2	21	21	REGULAR	2	3	3	3	11	MEDIA	4	3	7	ALTA	3	1	4	
E4	2	1	2	3	2	1	3	3	3	2	28	28	REGULAR	2	3	2	3	10	MEDIA	2	2	4	MEDIA	4	2	6	
E5	2	1	1	3	2	1	2	1	5	2	20	20	REGULAR	2	4	3	2	11	MEDIA	4	4	8	ALTA	4	4	8	
E6	3	2	2	3	4	3	3	3	5	1	35	35	BUENO	2	5	1	5	13	MEDIA	5	5	10	ALTA	5	2	7	
E7	2	1	2	3	1	1	1	2	3	2	18	18	BAJO	1	1	1	5	1	8	BAJA	2	4	6	MEDIA	4	4	8
E8	2	1	3	3	2	1	1	3	1	1	24	24	REGULAR	3	3	5	4	15	ALTA	2	3	5	MEDIA	4	4	8	
E9	2	1	2	3	2	1	4	3	4	2	24	24	REGULAR	4	3	5	4	16	ALTA	3	3	6	MEDIA	4	3	7	
E10	2	2	2	3	2	1	4	3	4	2	25	25	REGULAR	3	4	5	4	16	ALTA	3	4	7	ALTA	4	4	8	
E11	2	1	1	3	1	2	2	10	5	1	22	22	REGULAR	2	3	2	3	10	MEDIA	4	4	8	ALTA	4	4	8	
E12	2	2	2	3	2	2	4	10	5	2	34	34	REGULAR	2	4	4	3	13	MEDIA	4	4	8	ALTA	3	4	7	
E13	2	5	1	3	2	1	2	6	5	1	28	28	REGULAR	3	4	2	4	13	MEDIA	4	3	7	ALTA	3	5	8	
E14	2	2	2	3	2	3	6	5	2	30	30	REGULAR	4	4	4	4	16	ALTA	4	4	8	ALTA	4	4	8		
E15	3	1	2	3	2	4	2	2	5	2	26	26	REGULAR	4	4	5	3	17	ALTA	5	3	6	ALTA	5	1	6	
E16	2	2	1	3	2	1	3	3	5	2	24	24	REGULAR	5	5	5	5	20	ALTA	5	5	10	ALTA	4	4	8	
E17	2	1	1	3	1	1	2	3	5	1	26	26	REGULAR	1	3	3	3	10	MEDIA	4	4	8	ALTA	4	4	8	
E18	3	1	2	3	3	4	3	12	4	2	37	37	BUENO	3	1	4	2	10	MEDIA	3	4	7	ALTA	3	4	7	
E19	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	20	20	REGULAR	2	3	4	2	11	MEDIA	3	3	6	MEDIA	4	2	6	
E20	2	2	1	2	2	1	2	3	3	1	19	19	BAJO	2	4	2	3	11	MEDIA	4	4	8	ALTA	4	4	8	
E21	2	1	1	3	2	2	4	3	4	2	24	24	REGULAR	3	3	4	2	12	MEDIA	1	1	2	BAJA	3	3	6	
E22	2	1	3	3	2	3	4	5	4	2	29	29	REGULAR	3	2	5	3	13	MEDIA	4	3	7	ALTA	3	3	6	
E23	2	2	2	3	3	3	3	12	3	2	35	35	BUENO	4	2	5	1	12	MEDIA	1	1	2	BAJA	1	1	2	
E24	1	1	3	1	2	1	4	3	3	1	20	20	REGULAR	4	3	5	4	16	ALTA	2	3	5	MEDIA	3	3	6	
E25	2	3	1	3	2	1	1	3	3	1	26	26	REGULAR	2	2	5	2	11	MEDIA	2	3	5	MEDIA	4	4	8	
E26	2	2	2	3	4	3	3	6	5	1	31	31	REGULAR	2	4	2	2	10	MEDIA	5	5	10	ALTA	4	2	6	
E27	2	2	2	3	3	3	3	10	4	2	24	24	REGULAR	1	1	4	1	7	BAJA	3	4	7	ALTA	3	4	7	
E28	2	1	2	3	3	3	10	3	2	32	32	REGULAR	1	3	4	3	11	MEDIA	1	1	2	BAJA	2	2	4		
E29	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	24	24	REGULAR	2	2	5	2	11	MEDIA	4	3	7	ALTA	3	3	6	
E30	2	2	2	3	4	3	4	5	3	2	30	30	REGULAR	2	3	5	5	15	ALTA	3	3	6	MEDIA	4	4	8	
E31	2	1	1	3	2	1	2	6	3	1	27	27	REGULAR	3	4	5	1	13	MEDIA	4	3	6	MEDIA	3	3	6	
E32	2	1	1	3	2	3	3	6	3	2	26	26	REGULAR	2	3	4	2	11	MEDIA	2	2	4	MEDIA	1	1	2	
E33	2	2	1	3	2	2	4	3	4	1	24	24	REGULAR	3	3	4	2	12	MEDIA	4	4	8	ALTA	3	3	6	
E34	2	3	1	3	2	3	4	3	4	2	27	27	REGULAR	4	3	2	3	12	MEDIA	3	3	6	MEDIA	2	3	5	
E35	2	2	1	3	2	2	4	3	3	2	24	24	REGULAR	2	3	4	2	11	MEDIA	4	3	7	ALTA	4	4	8	
E36	2	1	1	3	2	1	3	3	5	2	23	23	REGULAR	2	3	5	4	14	ALTA	2	4	7	ALTA	3	4	7	
E37	1	1	3	3	1	1	1	3	5	1	26	26	REGULAR	3	3	5	4	15	ALTA	2	3	5	MEDIA	4	4	8	
E38	2	1	2	3	1	1	1	2	3	1	17	17	BAJO	2	2	4	1	3	MEDIA	3	3	6	MEDIA	3	3	6	
E39	3	1	2	3	1	1	1	2	3	2	18	18	BAJO	1	1	1	1	3	BAJA	2	2	4	MEDIA	4	4	8	

Anexo 11:

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
PERFIL OCUPACIONAL	.080	185	.006	.975	185	.002
NIVEL DE SATISFACCION	.069	185	.034	.983	185	.022

Fuente: elaboración propia

**Interpretación:** Se observa que las variables no siguen una distribución normal ya que el P-valor (0.006 y 0.034.) son menores a ALFA (0.05), a partir de ello se empleó las pruebas no paramétricas.

**Anexo 12:****CHI CUADRADO:**

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11.686 <sup>a</sup>	4	0.020
Razón de verosimilitud	11.409	4	0.022
N de casos válidos	185		

**Fuente:** elaboración propia

**Interpretación:** se observa que la significancia calculada es mayor que 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe evidencia estadísticamente significativa para afirmar la relación entre el nivel de satisfacción y el perfil ocupacional de los profesionales de enfermería del hospital de Chiclayo, 2023.

**R DE PEARSON:**

		PERFIL OCUPACIONAL	NIVEL DE SATISFACCIÓN
PERFIL OCUPACIONAL	Correlación de Pearson	1	.223**
	Sig. (bilateral)		.002
	N	185	185
NIVEL DE SATISFACCIÓN	Correlación de Pearson	.223**	1
	Sig. (bilateral)	.002	
	N	185	185

**Fuente:** elaboración propia

**Interpretación:** Tras observar los datos se tiene que el P-Valor es  $0.002 < 0.05$  con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, a partir de ello se tiene evidencia para afirmar que existe relación entre la variable satisfacción laboral y el perfil ocupacional, así mismo, presenta un coeficiente de correlación 0.223, que a decir de Hernández-Sampieri y Mendoza(2018), presenta una correlación positiva de magnitud muy débil, eso quiere decir que, si la satisfacción laboral presenta mejoras, el perfil ocupacional también mejorara pero con un menor sentido y magnitud

**RHO DE SPEARMAN**

			PERFIL OCUPACIONAL	NIVEL DE SATISFACCIÓN
Rho de Spearman	PERFIL	Coefficiente de correlación	1.000	.241**
	OCUPACIONAL	Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	185	185
	NIVEL	Coefficiente de correlación	.241**	1.000
	SATISFACCIÓN	Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	185	185

**Fuente:** elaboración propia

**Interpretación:** Tras observar los datos se tiene que el P-Valor es  $0.01 < 0.05$  con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, a partir de ello se tiene evidencia para afirmar que existe relación entre la variable satisfacción laboral y el perfil ocupacional, así mismo, presenta un coeficiente de correlación  $0.241$ , que presenta una correlación positiva de magnitud muy débil, eso quiere decir que, si la satisfacción laboral presenta mejoras, el perfil ocupacional también mejorara pero con un menor sentido y magnitud.