

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ENFERMERÍA



**Nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería
en central de esterilización del Hospital Essalud Talara, Piura
2023.**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado (a) en Enfermería

Autor:

Arrunátegui Rumiche María Eufemia

Asesora:

Elida Egberta Aranda Benites

ORCID N° 0000-0001-6141-0685

Piura – Perú

2023

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL	ii
INDICE DE TABLAS	iii
INDICE DE FIGURAS	iv
PALABRAS CLAVE	v
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD	vi
TÍTULO	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	1
□ Antecedentes y fundamentación científica	1
□ Justificación de la investigación	17
□ Problema	19
□ Conceptuación y operacionalización de las variables	21
□ Hipótesis	23
□ Objetivos	23
METODOLOGÍA	24
Tipo y diseño de investigación	24
Población y muestra	24
Técnica e instrumentos de investigación	26
Procesamiento y análisis de la información	26
RESULTADOS	28
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	44
CONCLUSIONES	47
RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49
ANEXOS Y APÉNDICE	52

INDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Políticas administrativas en el Nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en central de esterilización del Hospital Essalud Talara, Piura 2023.	28
Tabla 2.	Desarrollo de tareas del personal en el Nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en central de esterilización del Hospital Essalud Talara, Piura 2023.	29
Tabla 3.	Relación con la autoridad del personal en el Nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en central de esterilización del Hospital Essalud Talara, Piura 2023.	30
Tabla 4.	Desarrollo personal del personal de enfermería en el Nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en central de esterilización del Hospital Essalud Talara, Piura 2023.	31
Tabla 5.	Beneficios sociales y/o remunerativos del personal en el Nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en central de esterilización del Hospital Essalud Talara, Piura 2023.	32
Tabla 6.	Relaciones sociales del personal de enfermería en el Nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en central de esterilización del Hospital Essalud Talara, Piura 2023.	33
Tabla 7.	Condiciones físicas y/o materiales del personal en el Nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en central de esterilización del Hospital Essalud Talara, Piura 2023.	34
Tabla 8.	Nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en central de esterilización del Hospital Essalud Talara, Piura 2023.	35

INDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Políticas administrativas en el Nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en central de esterilización del Hospital Essalud Talara, Piura 2023.	36
Figura 2.	Desarrollo de tareas en el Nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en central de esterilización del Hospital Essalud Talara, Piura 2023.	37
Figura 3.	Relación con autoridad en el Nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en central de esterilización del Hospital Essalud Talara, Piura 2023.	38
Figura 4.	Desarrollo del personal en el Nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en central de esterilización del Hospital Essalud Talara, Piura 2023.	39
Figura 5.	Beneficios sociales y remunerativos en el Nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en central de esterilización del Hospital Essalud Talara, Piura 2023.	40
Figura 6.	Relaciones sociales en el Nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en central de esterilización del Hospital Essalud Talara, Piura 2023.	41
Figura 7.	Condiciones físicas y materiales en el Nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en central de esterilización del Hospital Essalud Talara, Piura 2023.	42
Figura 8.	Nivel de satisfacción laboral en el Nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en central de esterilización del Hospital Essalud Talara, Piura 2023.	43

PALABRAS CLAVE

TEMA	Satisfacción laboral, Profesional Enfermería, Central de esterilización.
-------------	--

KEYWORDS

THEME	Job satisfaction, Professional Nursing, Sterilization Center.
--------------	---

Línea de investigación

Área Ciencias médicas y de la salud

Sub área Ciencias de la salud

Disciplina Enfermería

Línea Desarrollo del cuidado enfermero

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "Nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en central de esterilización del Hospital Essalud Talara, Piura 2023," del (a) estudiante: **ARRUNATEGUI RUMICHE MARIA EUFEMIA**, identificado(a) con Código N° **2517100009**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **28%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 13 de diciembre de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

TÍTULO

Nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en central de esterilización del Hospital Essalud Talara, Piura 2023.

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo evaluar el grado de satisfacción laboral entre el personal profesional de enfermería asignado a la Central de Esterilización del Hospital Essalud Talara en el año 2022. La metodología adoptada fue cuantitativa, descriptiva, no experimental y de corte transversal. La muestra comprendió a 42 enfermeras, de los cuales participaron 38 enfermeras. La recopilación de datos se llevó a cabo utilizando el software SPSS versión 26. Los resultados revelaron que la satisfacción laboral del personal de enfermería en la Central de Esterilización se sitúa en un nivel crítico, particularmente en la dimensión política administrativa con un índice del 50%. Asimismo, la dimensión relacionada con el desarrollo de tareas mostró un nivel de satisfacción bajo, alcanzando el 55%. En términos de autoridad en la dimensión de relaciones, se registró un nivel del 39%. Específicamente, la satisfacción laboral en el ámbito del desarrollo personal se ubicó en un 47%. En las dimensiones sociales, compensación y beneficios, se identificó una satisfacción baja del 45%. Las enfermeras de la Central de Esterilización describieron su satisfacción laboral principalmente en términos de relaciones sociales, alcanzando un 39%. En cuanto a la condición física y material, se reportó una baja satisfacción del 55%. En conclusión, se determinó que la satisfacción laboral del personal profesional de enfermería se encuentra en un nivel medio, alcanzando el 58% en términos generales.

ABSTRACT

The objective of this study is to evaluate the degree of job satisfaction among the professional nursing staff assigned to the Sterilization Center of the Essalud Talara Hospital in the year 2022. The methodology adopted was quantitative, descriptive, non-experimental and cross-sectional. The sample included 42 nurses, of which 38 nurses participated. Data collection was carried out using SPSS version 26 software. The results revealed that the job satisfaction of the nursing staff at the Sterilization Center is at a critical level, particularly in the administrative policy dimension with an index of 50%. . Likewise, the dimension related to task development showed a low level of satisfaction, reaching 55%. In terms of authority in the relationship dimension, a level of 39% was recorded. Specifically, job satisfaction in the area of personal development was at 47%. In the social dimensions, compensation and benefits, a low satisfaction of 45% was identified. The nurses at the Sterilization Center described their job satisfaction mainly in terms of social relationships, reaching 39%. Regarding physical and material condition, a low satisfaction of 55% was reported. In conclusion, it was determined that the job satisfaction of professional nursing staff is at a medium level, reaching 58% in general terms.

INTRODUCCIÓN

- Antecedentes y fundamentación científica

La enfermería desempeña un papel crucial en la prestación de servicios de salud, y la comprensión de los factores que influyen en la satisfacción laboral de este personal es esencial para mejorar la calidad del cuidado proporcionado y fomentar un entorno laboral más saludable.

Este estudio se fundamenta en la necesidad de explorar y abordar las posibles discrepancias entre las expectativas y experiencias laborales del personal de enfermería, centrándose específicamente en las dimensiones de la política administrativa, el desarrollo de tareas, las relaciones interpersonales, el desarrollo personal, las compensaciones y beneficios, así como la condición física y material. A través de esta revisión de antecedentes, se busca identificar patrones y áreas críticas que requieran atención y mejora, contribuyendo así al diseño de estrategias efectivas para optimizar la satisfacción laboral y, por ende, la calidad de la atención en el ámbito de la Central de Esterilización del Hospital Essalud Talara.

En el ámbito internacional, en el estudio realizado por López y Portillo (2020) en Ambato, Ecuador, con el propósito de describir los niveles y estresores del personal de enfermería en el campo quirúrgico en 2022, se evidenció que los niveles en este ámbito eran significativamente más altos. Factores como el ambiente laboral y el exceso de trabajo fueron identificados como influencias cruciales. Cabe destacar que no solo se registraron niveles elevados de estrés, sino también la presencia de fatiga física y mental, impactando directamente en la ejecución de las labores.

Asimismo, según Senek y otros (2020), en el Reino Unido, se llevó a cabo un estudio en 2020 en el cual 1.742 enfermeras participaron en una encuesta sobre sus condiciones laborales. Los resultados revelaron que casi dos tercios de los

encuestados experimentaron sentimientos de depresión. Aquellas que brindaban cuidados tenían cinco veces más probabilidades de sentirse deprimidas, y la falta percibida de apoyo se asoció con niveles elevados de desmoralización. Problemas de personal y fallas de liderazgo contribuyeron a sentimientos de impotencia y desmoralización.

En el contexto de Filipinas, Bautista y Lauria (2020) llevaron a cabo un estudio en 2019 con el propósito de identificar los factores estresantes asociados con resultados del cuidador, como la satisfacción laboral, percepción de la calidad de la enfermería e intención de irse. Los resultados subrayaron que la sobrecarga de trabajo, la escasez de personal y la falta de comunicación entre el personal de enfermería impactan negativamente en la satisfacción laboral y están directamente relacionados con la percepción de inseguridad laboral.

De manera similar, el estudio de Lee y Jang (2020) en Corea del Sur destaca que las enfermeras en este país experimentan niveles significativos de estrés, ansiedad y depresión. Aunque algunos datos indican que la frustración persiste, aunque en menor medida, más de la mitad de los encuestados no reportaron problemas significativos. Se encontró que el estado emocional del paciente ejerce influencia en la atención brindada, revelando la complejidad de las interacciones emocionales en el entorno de trabajo de las enfermeras.

En Génova, Italia, Aureus (2020) realizó un estudio en 2021 con el objetivo de explorar las percepciones de las enfermeras involucradas en la planificación del reingreso quirúrgico y evaluar su impacto en la salud organizacional. Los resultados indicaron que los docentes participantes experimentaron mayores cargas de trabajo y niveles elevados de angustia psicológica relacionada con la actividad quirúrgica. Las enfermeras quirúrgicas, en particular, percibieron una carga de trabajo más intensa que sus homólogas no quirúrgicas. Se identificaron siete temas que resaltan un mayor estrés, relacionados con la disposición para participar y el sacrificio para abordar las necesidades desatendidas debido a la pandemia.

Según la investigación del Cectep (2022) en Rusia, una encuesta realizada en 2022 reveló que las enfermeras se encuentran sobrecargadas de trabajo, con un 40% de los encuestados indicando que a menudo se sienten sobrecargados, y un 43% manifestando que esto ocurre a veces. Además, la encuesta evidenció la escasez de personal de cuidados de enfermería, contribuyendo al aumento del estrés tanto en el entorno laboral como en la vida cotidiana, con impactos negativos significativos. Este hallazgo subraya la importancia de abordar las condiciones laborales y la disponibilidad de personal en el sistema de atención médica ruso para mejorar la calidad de vida de las enfermeras y, por ende, la calidad del cuidado proporcionado.

Mientras tanto, en América Latina, Scussiato L. et al. (2019) realizaron un estudio en Brasil en 2019 donde encuestaron a 40 enfermeras para comprender sus percepciones laborales. Los resultados obtenidos revelaron niveles significativos de insatisfacción en varios aspectos, incluyendo compensación inadecuada, falta de oportunidades de promoción o crecimiento laboral, y ausencia de reconocimiento profesional. Asimismo, se destacaron desviaciones funcionales, competencia y desacuerdos entre expertos y equipos interdisciplinarios, así como la falta de liderazgo como factores contribuyentes a la insatisfacción laboral.

En un estudio realizado por Zaidan J. et al. (2022) en Brasil, se llevó a cabo una encuesta con el objetivo de analizar el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras que trabajan en entornos clínicos médicos y quirúrgicos en salas hospitalarias. Los resultados revelaron un ambiente laboral positivo donde las enfermeras podían sentirse satisfechas. Sin embargo, la mayoría expresó insatisfacción con respecto a los salarios y la falta de ascensos necesarios, factores que contribuyeron a un entorno laboral desfavorable para los trabajadores expertos.

Teniendo en cuenta las conclusiones de Pariona (2023), cuyo objetivo fue determinar la satisfacción laboral de las enfermeras en el área del centro quirúrgico del Hospital de Pisco en 2023, se utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental. El estudio consideró a la población de 56 enfermeras del Hospital

de la Ciudad de Pisco y empleó un cuestionario con 30 elementos y 5 dimensiones para evaluar la satisfacción laboral. Los resultados, presentados de manera tabular y/o gráfica, se analizaron e interpretaron teniendo en cuenta los antecedentes anteriores. La conclusión del estudio destaca que se resolvió el problema de investigación relacionado con la insatisfacción laboral en los profesionales de la salud, permitiendo la planificación y desarrollo de nuevas estrategias para mejorar las condiciones laborales.

De acuerdo con Charún (2021), el estudio titulado "Factores Laborales Asociados a la Satisfacción del Personal de Enfermería en el Centro de Esterilización del Hospital Nacional de Lima, Perú, 2021" se propuso investigar la relación entre los factores laborales y la satisfacción del personal de enfermería en el Centro de Esterilización del Hospital Edgardo Rebagliati Martins. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, transversal y de diseño experimental. La muestra incluyó a 80 personas, entre enfermeras y enfermeros, y se utilizó una encuesta con dos cuestionarios: el Cuestionario Raymundes de 33 ítems para la variable "Factores Laborales" y el Cuestionario Sonia-Reimdes de 36 ítems para la variable "Satisfacción Laboral". Los resultados indicaron que el 59% del personal calificó el componente laboral como alto y mostró moderada satisfacción. El análisis estadístico (Rho Spearman) reveló una relación significativa ($p < 0.05$) entre los factores laborales y la satisfacción laboral en el Centro de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati.

En cuanto a Carvajal K. (2019), un análisis de artículos de investigación destacó que la satisfacción laboral entre las enfermeras de los centros quirúrgicos promediaba el 100%. Se evaluaron aspectos como las condiciones físicas del ambiente para el trabajo en equipo, el compromiso y los vínculos sociales, con un promedio de satisfacción del 75%. La satisfacción con aspectos políticos, administrativos y de desarrollo personal alcanzó un promedio del 62,5%, mientras que la satisfacción con compensación y beneficios fue baja, con un promedio del 62,5%. Las conclusiones señalan que el personal de enfermería en centros quirúrgicos tiene una satisfacción laboral media, destacando la importancia de

factores como los vínculos sociales, el trabajo en equipo y las condiciones físicas y ambientales de trabajo.

Según los resultados de Pérez Y. y Zafra E. (2018), en el Centro de Esterilización del Hospital Santa Rosa en Lima en 2017, la satisfacción laboral alcanzó una puntuación promedio de 128,7 en una escala de 0 a 180, indicando que la mayoría (96,6%) tenía una satisfacción normal. La prueba de correlación estadística bivariada de Spearman mostró un índice de correlación de +0,572 ($p = 0,001$) entre las variables "Cultura Organizacional" y "Satisfacción Laboral", indicando una relación estadísticamente significativa y positiva. La reciprocidad y la participación, como extensiones de la cultura organizacional, se revelaron como factores significativos relacionados con la satisfacción laboral en el personal de salud del Centro de Esterilización.

Según las reflexiones de Ore y Soto (2019), el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras se distribuyó en un 68% medio, 28% alto y 3% bajo. En términos de dimensiones, la satisfacción laboral promedio varió entre el 56% y el 46%, con algunos mostrando niveles más altos de satisfacción que otros. En la dimensión "desarrollo personal", el 91% demostró niveles de satisfacción medios y altos. En relación con el bienestar social, el 67% experimentó niveles altos, medios o bajos. Respecto a las condiciones de trabajo, el 68% reportó condiciones normales, el 28% indicó buenas condiciones y el 3% enfrentó malas condiciones laborales.

Según los resultados de LOHAS (2019), el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería varió, siendo un 2% muy insatisfecho, 9% insatisfecho, 19% moderado, 18% indiferente, 31% satisfecho y 3% muy satisfecho. En cuanto a los factores externos, el 1% mostró mucha insatisfacción, 8% moderada insatisfacción, 5% indiferencia, 36% moderada satisfacción, 42% satisfacción y 7% muy satisfecho. En relación con los factores intrínsecos, el 1% estaba muy insatisfecho, 3% moderadamente insatisfecho, 5% indiferente, 1% moderadamente satisfecho, 49% satisfecho y 10% muy satisfecho.

En el estudio realizado por Chávez (2019), se afirmó que el coeficiente de correlación Kendall-Tau b de 0.695 indicó una relación positiva moderada entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral en enfermería. Con un nivel de significancia de $p = 0.000$ (<0.01 , altamente significativo), se aceptó la hipótesis general que plantea la relación entre ambas variables. La conclusión destacó que el clima organizacional está significativamente relacionado con la satisfacción laboral en el ámbito de la enfermería.

Con aportes de los autores Cartagena Y. y Peña J. (2019), los resultados del estudio indicaron que el 87,3% de los enfermeros consideraba que el clima organizacional podría mejorarse, y el 42,9% expresó satisfacción profesional. Utilizando el coeficiente de correlación rho de Spearman con un intervalo de confianza del 95%, se encontraron valores de $r=0,455$ y $p=0,000<0,05$. La conclusión extraída fue que la correlación entre las variables examinadas por los enfermeros fue baja.

Según Carbajal (2019), el objetivo del estudio fue analizar la satisfacción laboral del personal de enfermería en centros quirúrgicos a través de una revisión de la literatura. La metodología incluyó un levantamiento bibliográfico de ocho publicaciones científicas con una antigüedad menor a cinco años, siendo el 87,5% de estas publicaciones peruanas y el 12,5% españolas. De los trabajos revisados, el 75% adoptó un enfoque cuantitativo y el 25% un enfoque cualitativo. Los resultados revelaron que la satisfacción laboral del personal de enfermería en centros quirúrgicos se situaba en un nivel moderado del 100%. Los ítems evaluados incluyeron el trabajo en equipo, las condiciones físicas del ambiente de trabajo y los vínculos sociales, con un nivel de satisfacción promedio del 75%. Además, la satisfacción con la gestión y el desarrollo personal fue del 62,5%, mientras que la satisfacción con beneficios y compensación fue baja, con un 62,5%. Las conclusiones indicaron que el personal de enfermería en centros quirúrgicos tiene una satisfacción laboral moderada, destacando la importancia de factores como los vínculos sociales, el trabajo en equipo y las condiciones físicas y ambientales de trabajo para lograr una mayor satisfacción laboral.

Según Reyes (2019), el estudio se propuso determinar la satisfacción de los pacientes con los cuidados postoperatorios en el servicio quirúrgico del Hospital Santa Rosa de Piura en el año 2019. La muestra incluyó a 35 pacientes ingresados en dicho servicio, a quienes se les aplicó una encuesta estructurada con 3 dimensiones, 11 indicadores y 31 ítems. Los resultados revelaron que el 3% de los pacientes consideraron nula la atención de enfermería postoperatoria, el 13% la percibió como ocasional y el 84% como constante. En términos de dimensiones, el 3% indicó que nunca se atendieron sus necesidades fisiológicas, seguridad, protección, amor y pertenencia, mientras que el 13% lo experimentó ocasionalmente y el 84% constantemente. En cuanto a las expectativas de accesibilidad, agilidad, bienestar, confort y comunicación, el 4% expresó que nunca fueron satisfechas, el 15% ocasionalmente y el 81% constantemente. En relación con las percepciones de disponibilidad, cortesía, confianza y competencia, el 2% manifestó que nunca se satisficieron, el 11% ocasionalmente y el 87% constantemente. La conclusión del estudio fue que los pacientes del servicio de cirugía se sienten satisfechos con la atención postoperatoria recibida.

A partir de las consideraciones de Cartagena Y. y Peña J. (2019), los resultados indicaron que el 87,3% de los trabajadores de enfermería creía que el clima organizacional podría mejorarse, y el 42,9% expresó una satisfacción profesional parcial. Al emplear el coeficiente de correlación rho de Spearman con un intervalo de confianza del 95%, se encontraron valores de $r=0,455$ y $p=0,000<0,05$. La conclusión extraída fue que las correlaciones entre las variables examinadas por los enfermeros fueron bajas.

Según las consideraciones de López A., (2018), los datos fueron recopilados utilizando la "Evaluación de las condiciones de trabajo" y el "Cuestionario de satisfacción laboral Font Roja", ambos instrumentos vigentes y validados. Los resultados fueron tabulados y presentados en tablas estadísticas simples y dobles. El procesamiento de los datos se realizó con el programa estadístico IBM SPSS Statistic 23. Los resultados indican la existencia de condiciones laborales

aceptables que mantienen una relación significativa con la satisfacción laboral promedio.

De acuerdo con los hallazgos de López (2018), el estudio sobre la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Trujillo adoptó un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional y transversal, con una muestra de 51 trabajadores. En cuanto a las condiciones laborales, el 7% estaba permitido y el 27,5% estaba en riesgo. El nivel de satisfacción fue moderado, alcanzando el 78,4%, mientras que el 3,9% fue alto. La conclusión destacó la existencia de condiciones laborales aceptables relacionadas con la satisfacción laboral.

Junto con las consideraciones técnicas de Bazualdo (2018), el estudio buscó demostrar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de enfermería, empleando un enfoque descriptivo, cuantitativo y transversal. Se utilizaron dos instrumentos con una muestra de 204 participantes. Los resultados señalaron que el 50,5% de los encuestados experimentaba estrés laboral, mientras que el 24,5% estaba satisfecho con su trabajo. La conclusión principal fue que el estrés laboral impacta negativamente en la satisfacción, con un 15,9% de variación (coeficiente de correlación de Pearson 0,398).

En relación con la investigación de Pérez Y. y Zafra E. (2018), la variable de satisfacción laboral obtuvo una calificación promedio de 128,7 en una escala de 0 a 180, indicando que la mayoría (96,6%) experimentaba una satisfacción normal. La prueba estadística de correlación bivariada de Spearman reveló un índice de correlación de +0,572 ($p = 0,001$) entre las dos variables. Se destacó que las extensiones de clima organizacional, como "reciprocidad" y "participación", mantenían una relación estadísticamente significativa con la satisfacción laboral. La conclusión principal del estudio estableció que las variables "clima organizacional" y "satisfacción laboral" presentan una relación positiva fuerte y estadísticamente significativa entre los trabajadores de salud en los centros de esterilización del Hospital Santa Rosa en Lima, en el año 2017.

En el ámbito de la investigación, la literatura científica proporciona una visión precisa de la satisfacción laboral y su relevancia en el rendimiento de los empleados. Con la desmitificación de los estados emocionales, se ha incrementado la atención a todos los aspectos de la vida, incluido el ámbito laboral, reconocido como un factor vital que impacta en el desempeño laboral (Ceupe, 2021).

En el contexto de la atención en salud, los profesionales de enfermería desempeñan un papel fundamental al ofrecer una amplia gama de servicios, como la toma de historias clínicas, la realización de exámenes físicos y la ordenación de procedimientos y pruebas de laboratorio (Medlineplus, 2021). Su desempeño y satisfacción laboral son aspectos cruciales que merecen atención en la investigación.

La Unidad Central de Esterilización (UCE) emerge como un componente esencial en la cadena de atención médica, donde se lleva a cabo la manufactura de materiales estériles para uso clínico. La UCE recoge, prepara, resuelve, interviene, acumula y distribuye equipos e instrumentos biomédicos, garantizando la bioseguridad de estos productos para su uso en pacientes y contribuyendo así a la eficacia de los servicios de salud (Picuida, 2021).

La satisfacción, en términos generales, representa el placer que experimentan las personas cuando sus deseos se materializan o sus necesidades se satisfacen. Este concepto es altamente subjetivo, ya que la percepción de la satisfacción puede variar considerablemente entre individuos, incluso ante resultados similares (ConceptoDefinition, 2021).

Desde una perspectiva literaria, la definición de la satisfacción laboral, según Locke, se presenta como "un estado emocional positivo derivado de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del individuo". Esta formulación destaca la naturaleza subjetiva y emocional de la satisfacción laboral, centrada en la percepción personal del individuo respecto a su entorno laboral (Locke, citado en Rocco).

La raíz histórica de la investigación sobre satisfacción laboral se remonta a Frederit Taylor, quien, al estudiar a los trabajadores de la Bethlehem Steel Company en los siglos pasados, formuló la hipótesis de que la satisfacción laboral está intrínsecamente relacionada con elementos como el mérito laboral, la promoción, los incentivos salariales, el reconocimiento y las oportunidades de ascenso. Este enfoque pionero sienta las bases para entender la complejidad de los factores que influyen en la satisfacción laboral (Taylor, citado en Rocco).

Asimismo, la perspectiva de Locke, tal como la expone Rocco, define la satisfacción laboral como "un estado emocional placentero derivado de la valoración personal del trabajo, considerándolo como un logro o la promoción de valores laborales". Esta definición resalta la importancia de la valoración personal y la alineación con valores laborales en la experiencia de satisfacción laboral (Locke, citado en Rocco).

La satisfacción laboral, según la definición proporcionada por Muñoz y referida por Rivas (2009), se conceptualiza como un sentimiento positivo o placentero que experimentan las personas al realizar tareas interesantes en un entorno de trabajo cómodo. Este sentimiento se fortalece en organizaciones donde los empleados se sienten motivados y encuentran atractivo su trabajo, alineándose con sus expectativas y percibiendo una compensación financiera adecuada (Rivas J., 2009).

La actualidad presenta desafíos significativos en las instituciones, caracterizados por una alta rotación laboral, especialmente entre empleados más jóvenes, quienes tienden a abandonar la organización debido a la insatisfacción derivada de expectativas no cumplidas. Este fenómeno, vinculado a cambios en el servicio público, ilustra cómo la insatisfacción puede ser más pronunciada en empleados más jóvenes, cuyas expectativas no se ven satisfechas por diversos factores (Rivas J., 2009).

Davis y Newstrom, contribuyen a la comprensión de la satisfacción laboral, definiéndola como "un conjunto de sentimientos y emociones favorables o

desfavorables con los que los empleados perciben su trabajo". Esta definición destaca la naturaleza subjetiva de la satisfacción laboral, dependiente de la percepción individual de los empleados hacia sus roles laborales.

Por su parte, Chiavenato (2009) adopta el concepto de Herzberg al distinguir la satisfacción laboral como la "actitud general de los miembros derivada del encuentro de expectativas en el trabajo, resultante de factores internos". A su vez, Chiavenato señala que la insatisfacción laboral se origina en factores externos. Esta perspectiva subraya la importancia de considerar tanto los elementos internos como externos que influyen en la satisfacción laboral de los empleados.

Las dimensiones de la satisfacción laboral son esenciales para comprender y evaluar el bienestar de los empleados en el entorno laboral. Según Palma (2004), las dimensiones que influyen en la satisfacción laboral incluyen:

Condiciones Físicas y/o Materiales: Estas condiciones se refieren a los elementos tangibles que facilitan las operaciones diarias y sirven como indicadores de eficacia y eficiencia en el trabajo. Un entorno laboral adecuado y bien equipado puede contribuir significativamente a la satisfacción del personal.

Beneficios Laborales y/o Salariales: Esta dimensión aborda la compensación económica que reciben los empleados por su trabajo, incluyendo salarios y otros beneficios asociados. La percepción de una compensación justa y competitiva puede tener un impacto directo en la satisfacción laboral.

Prácticas de Gestión: Las políticas y prácticas de gestión son acuerdos que delinean lineamientos institucionales y estándares organizativos. Una gestión efectiva y transparente puede influir significativamente en la satisfacción laboral al proporcionar claridad y coherencia en la toma de decisiones.

Relaciones Sociales: Esta dimensión se centra en la calidad de las interacciones entre el personal dentro de la organización y con los usuarios, como los pacientes en el caso de entornos de salud. Relaciones sociales positivas y saludables contribuyen a un ambiente laboral más satisfactorio.

Desarrollo Personal: Los individuos tienden a buscar trabajos que les permitan utilizar sus talentos y habilidades, así como aquellos que ofrezcan variedad de actividades, libertad y retroalimentación sobre su desempeño. El desarrollo personal en el trabajo es crucial para la satisfacción y el compromiso de los empleados (Palma S., 2004).

La Teoría de la Higiene Motivacional, también conocida como Teoría de los Dos Factores, postula que el desempeño de los empleados está intrínsecamente vinculado a su satisfacción con el ambiente laboral. Esta teoría, desarrollada por Frederick Herzberg, se basa en la premisa de que la motivación es un factor clave que impulsa a los empleados a mejorar su rendimiento. Es esencial alinear las metas institucionales con los intereses de los empleados para lograr un entorno laboral productivo.

Según Herzberg, existen dos categorías de factores que influyen en la satisfacción o insatisfacción de los empleados: factores de higiene y factores motivacionales. Los factores de higiene abordan necesidades primarias relacionadas con la satisfacción de necesidades fisiológicas y de seguridad, como condiciones económicas, situación laboral, seguridad laboral, factores sociales y beneficios complementarios. Su ausencia puede generar insatisfacción y afectar la productividad.

En contraste, los factores motivacionales están relacionados con necesidades secundarias, como las sociales y de autorrealización. Incluyen aspectos como el trabajo estimulante, logro y autorrealización, reconocimiento y responsabilidad. Estos factores generan satisfacción y mejoran el rendimiento, ya que motivan a los empleados a buscar roles más significativos.

En el ámbito de la enfermería, la aplicación de esta teoría destaca la importancia del recurso humano calificado para ofrecer una atención integral y de calidad. La experiencia en enfermería subraya la necesidad de satisfacer tanto las condiciones básicas de trabajo como las aspiraciones profesionales para garantizar un ambiente laboral propicio y brindar atención óptima a los pacientes (Prada A., 2018).

Las enfermeras desempeñan un papel esencial en la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud de los pacientes. Su compromiso integral con los procedimientos de atención contribuye significativamente a la seguridad y bienestar en cualquier institución de salud.

Según el Ministerio de Salud (MINSA), un centro quirúrgico se define como un conjunto de ambientes diseñados en torno a los quirófanos para proporcionar las herramientas necesarias al equipo quirúrgico. Este entorno facilita la realización eficaz, eficiente y segura de procedimientos quirúrgicos, garantizando condiciones óptimas desde la perspectiva de la contaminación (MINSA, 2019).

La enfermería, como una profesión comprometida con las necesidades de las personas, se dedica al desarrollo continuo de tecnologías de tratamiento, tanto invasivas como no invasivas. Su objetivo es satisfacer las necesidades de pacientes sanos o enfermos mediante el perfeccionamiento de la tecnología asistencial. Esto permite una respuesta efectiva, eficiente y oportuna en la prevención, recuperación y rehabilitación (Auccasi R., 2016).

La enfermera quirúrgica, en particular, desempeña un rol crucial al mantener la integridad, seguridad y eficiencia en el manejo de instrumentos y materiales estériles durante las cirugías. Esta función requiere habilidades especializadas, rapidez, conocimiento exhaustivo, control bajo presión y un carácter estable (Rojas M., 2016).

Lema Morales destaca que el desarrollo de la ciencia como profesión se evidencia en el cuerpo de conocimiento científico que respalda la práctica enfermera. La competencia y práctica independiente, interdependiente e interdependiente

fortalecen y optimizan la enfermería, alineándola con las realidades de la salud y el continuo avance científico y tecnológico (Lema J., 2011).

En el ámbito laboral, los factores personales, como la edad, estado civil, género y tiempo de trabajo, influyen en el comportamiento del empleado y en la dinámica del entorno. Estos factores, según Zangaro y Soeken (2017), crean condiciones particulares que determinan las características del trabajador en el sistema.

El entorno de trabajo en el ámbito de la salud exige una mayor competitividad de los trabajadores, destacando la necesidad de adaptarse eficaz y eficientemente a los cambios organizativos (Celma V., 2017). La capacidad de adaptación se convierte así en un atributo esencial para los profesionales de la salud.

La satisfacción laboral emerge como un componente fundamental que incide en patrones de comportamiento dentro de las organizaciones. Su impacto positivo se verifica cuando el entorno de desarrollo del colaborador facilita la satisfacción de sus necesidades, tales como independencia, uso de habilidades, oportunidades de ascenso, implementación o logro, condiciones laborales adecuadas, compensación económica justa, medidas de protección y acceso a recursos materiales (Manene L., 2012).

Los diferentes aspectos de la satisfacción laboral abordan diversas actitudes cruciales en el ámbito laboral, como la satisfacción con el trabajo en sí, la satisfacción con el salario, las relaciones con los compañeros, el grado de satisfacción con los superiores y la percepción de oportunidades de promoción. La relevancia de cada uno de estos aspectos varía según el contexto laboral, reflejando la dinámica cambiante de los entornos de trabajo (Niulvis G., 2011).

Es fundamental reconocer que la satisfacción laboral puede ser multifacética; un empleado puede experimentar altos niveles de satisfacción en un aspecto específico y, al mismo tiempo, enfrentar insatisfacción en otro. Este matiz subraya la complejidad de los factores que contribuyen a la percepción general de satisfacción en el trabajo (Niulvis G., 2011).

La actitud del empleado hacia su trabajo se construye sobre la base de creencias y valores personales, determinados por las características inherentes al trabajo y las percepciones individuales sobre sus actividades. Brooke, Russell y Price definen la satisfacción laboral como un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva a la situación laboral, encapsulando así la dimensión subjetiva y emocional de este concepto crucial (Brooke P. et al., 1988).

La satisfacción laboral, desde diversas perspectivas, es un fenómeno complejo influenciado por distintos factores. Palma Carrillo (2014) la define como la actitud que exhibe un empleado hacia su trabajo, subrayando la influencia de percepciones sobre el salario, seguridad laboral, oportunidades de promoción y relaciones laborales, además de considerar la idoneidad del trabajo según las necesidades, valores y características individuales (Palma S., 2014).

Blum y Naylor (1990) postulan que la satisfacción laboral depende de la alineación entre lo que una persona desea del mundo y lo que realmente obtiene. Este concepto aborda la combinación de aspiraciones, niveles de estrés, necesidades y beneficios del entorno laboral, destacando la importancia de la correspondencia entre lo que el trabajo proporciona y las expectativas individuales (Blum M., 1990).

Flores (1992) centra su definición en la percepción individual sobre varios aspectos laborales, como salario, estilo de gestión, condiciones de trabajo, oportunidades de promoción y relaciones con los compañeros. Además, resalta que la satisfacción laboral es una actitud relativamente estable, arraigada en las creencias y valores personales hacia el trabajo (Flores G., 1992).

Mac Farlin y Rice (1991) conciben la satisfacción laboral como una sensación placentera derivada de la percepción de la situación laboral en relación con los valores individuales. Destacan que esta satisfacción surge de la diferencia entre lo que el empleado quiere y lo que realmente obtiene, mediado por la importancia que se le otorga a la situación laboral (Rice R., 1991).

Pérez (2015) la considera un proceso emocional positivo reflejado en una respuesta afectiva a aspectos laborales, dependiente del proceso perceptivo individual. Este proceso es variable y puede cambiar según la percepción de cambios en el entorno laboral (Pérez B., 2015).

Katz (1981) aborda la relación entre la satisfacción y el desempeño, sosteniendo que la satisfacción laboral propicia retroalimentación positiva, desarrollo de habilidades y mejora del rendimiento. Además, destaca los factores de insatisfacción, denominados factores de higiene, relacionados con salarios, condiciones de trabajo, políticas institucionales, supervisión, estatus y seguridad laboral (Katz D., 1981).

Teoría del Ajuste Laboral:

Dawis y Lofquist, según Cavalcante (2014), proponen que la satisfacción laboral se fundamenta en dos aspectos. En primer lugar, la correspondencia entre las habilidades del individuo y los requisitos del trabajo, considerando esto como un "resultado satisfactorio" desde la perspectiva de la organización. En segundo lugar, la coincidencia entre el entorno laboral y las necesidades y valores personales, generando satisfacción desde una perspectiva individual. En esta teoría, la satisfacción no solo depende de la satisfacción de las necesidades, sino también de la alineación con los valores de los empleados, planteando tres variables dependientes: la satisfacción laboral individual, los resultados satisfactorios y la perspectiva laboral.

Teoría de la Satisfacción Facetada:

Lawler (1973) destaca que la relación entre satisfacción y desempeño se rige por los beneficios obtenidos y la percepción de equidad. Aquí, la satisfacción se configura como la discrepancia entre lo que se espera obtener y lo que realmente se obtiene. Esta teoría considera dos procesos: uno intrapersonal, centrado en las expectativas individuales, y otro interpersonal, basado en la comparación con los demás.

Teoría de Herzberg:

Herzberg (1969) identifica tres tipos de satisfacción laboral. En primer lugar, la satisfacción esencial, derivada del placer en la tarea y la realización personal al alcanzar metas. En segundo lugar, factores satisfactorios relacionados con las condiciones físicas y psicológicas del trabajo, como un entorno limpio, beneficios especiales y un ambiente laboral favorable. Esta teoría distingue entre factores que generan satisfacción y aquellos que evitan la insatisfacción, subrayando la importancia de abordar ambos aspectos para promover la satisfacción global en el trabajo.

- Justificación de la investigación

Justificación teórica:

Desde un enfoque teórico, esta investigación busca proporcionar información actualizada y ampliar el conocimiento en el ámbito específico. En la actualidad, existe una escasez de estudios centrados en la satisfacción laboral en las empresas de salud. Por ende, la realización de esta investigación tiene como objetivo medir resultados que contribuyan a generar innovación en todos los factores que influyen en el bienestar de los profesionales de la salud, con el propósito de mejorar la satisfacción y, en última instancia, contribuir al cuidado y la salud de las personas.

Justificación práctica:

En el ámbito práctico, la aplicación de encuestas de satisfacción laboral posibilita que los empleados expresen sus opiniones acerca de su experiencia laboral en el centro de desinfección, así como su sentido de pertenencia al servicio. Esta práctica facilita la implementación de nuevos programas, la generación de beneficios y la corrección de deficiencias identificadas. Además, comprender las percepciones de los colaboradores en cuanto a su compromiso contribuirá a mejorar la eficiencia operativa, lo que se reflejará en el logro de las metas establecidas.

Justificación social:

Desde una perspectiva social, la presente investigación tiene como objetivo recopilar información respaldada y confiable con el fin de tomar decisiones que optimicen la labor social llevada a cabo por el personal que desempeña funciones en la central de esterilizaciones. Se busca establecer la satisfacción profesional del personal sanitario, contribuyendo así al mejoramiento de su entorno laboral y, en última instancia, a la calidad del servicio prestado.

Justificación metodológica:

Desde una perspectiva metodológica, la justificación de este estudio radica en el uso de un instrumento confiable y validado a nivel nacional, el cual ha sido empleado en diversas investigaciones. Este enfoque metodológico proporcionará datos robustos y comparables, permitiendo una evaluación precisa de la satisfacción laboral en el contexto de interés. La utilización de un instrumento previamente validado garantiza la consistencia y la calidad de los resultados obtenidos.

Justificación científica:

Desde una perspectiva científica, la investigación se justifica al emplear un instrumento debidamente confiable y validado a nivel nacional, previamente utilizado en diversas investigaciones. Dada la escasa información existente sobre la satisfacción profesional en centrales de esterilización, los resultados obtenidos contribuirán significativamente a la generación de conocimiento en este ámbito. Así, la investigación no solo llenará un vacío de sabiduría, sino que también proporcionará insights valiosos para abordar y mejorar las deficiencias identificadas en la satisfacción laboral en este contexto específico.

- Problema

El personal es un recurso esencial en cualquier organización, y su satisfacción es crucial para optimizar su rendimiento laboral. La satisfacción laboral se define como la actitud positiva que surge de la experiencia del trabajador, reflejada en su comportamiento y en sus preferencias y desagrados relacionados con el trabajo. El reconocimiento del trabajo contribuye significativamente a mejorar el desempeño del trabajador, mientras que la falta de reconocimiento puede conducir a relaciones laborales e interpersonales deficientes. Por lo tanto, abordar la satisfacción laboral es esencial, ya que se vincula estrechamente con el rendimiento, la identificación institucional y, en última instancia, con la calidad de la atención.

En el ámbito de la salud, la satisfacción laboral se evalúa considerando diversos aspectos, como la higiene de las áreas de trabajo, el trato de los superiores, las obligaciones profesionales, las oportunidades de ascenso y la remuneración. Aunque algunos profesionales pueden tener buenas relaciones con los pacientes, se ha observado que el grado de satisfacción puede ser bajo, especialmente cuando surgen problemas ergonómicos en el entorno laboral. La disposición hacia la vida profesional se asocia positivamente con la satisfacción laboral, disminuyendo la ausencia y el cambio frecuente de personal. La conexión emocional con la institución también influye en el esfuerzo y rendimiento del trabajador.

En el contexto específico del Hospital de Apoyo II de Essalud Talara, que ofrece servicios de emergencia, UCI, centro quirúrgico, central de esterilización, neonatología, pediatría, ginecología y hospitalización, se evaluará la satisfacción laboral de todas las profesionales que rotan por la central de esterilización. La insatisfacción se manifiesta cuando son programadas en este servicio, encargado de proporcionar material estéril a todos los departamentos del hospital. El objetivo de la central de esterilización es garantizar un proceso eficiente, seguro y de alta calidad, centralizando completamente la gestión para ofrecer un producto óptimo.

Debido a lo anteriormente descrito se formula la siguiente pregunta ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en central de esterilización del hospital Essalud – Talara?

- Conceptuación y operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA DE MEDICION
Nivel de Satisfacción Laboral en el personal de enfermería de central de esterilización.	Es la respuesta expresada de la sensación subjetiva que experimenta el trabajador de salud de céntrica de hibridismo de la CI Sede San Borja, con relación al trabajo en cuanto las dimensiones de políticas administrativas, desarrollo de faenas, correlación con la potestad,	Es la respuesta expresada de la sensación subjetiva que experimenta el personal de enfermería de central de esterilización de la CI Sede San Borja, con relación al trabajo en cuanto las dimensiones de políticas administrativas, desarrollo de tareas, relación con la autoridad,	Políticas administrativas Desarrollo de tareas Relación con la autoridad	- Maltrato - Explotación - Disgusto - Incomodidad - Apreciación - Valor - Utilidad - Percepción - Aburrimiento - Gusto - Placer - Comprensión - Ayuda	Del item 1 al Del item 8 al Del item 14 a 19	Ordinal

	perfeccionamiento particular, beneficios sociales y/o remunerativo, relaciones sociales y contextos físicos y/o materiales directos.	desarrollo personal, beneficios sociales y/o remunerativo, relaciones sociales y condiciones físicas y/o materiales.	Desarrollo personal Beneficios sociales y/o remunerativos Relaciones sociales Condiciones físicas y/o materiales	- Empatía - Respeto - Gusto - Valor - Justicia - Desarrollo - Disfrutar - Felicidad - Autorrealización - Comodidad - Remuneración - Emociones - Ambiente laboral - Solidaridad - Comodidad	Del ítem 20 a 25 Del ítem 26 a 29 Del ítem 30 a 33 Del ítem 34 a 37	
--	--	--	--	--	--	--

- Hipótesis
No presenta por ser descriptivo.

- Objetivos

Objetivo General:

- Determinar el nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en Central de esterilización del Hospital Essalud Talara, Piura 2023.

Objetivos Específicos:

- Estipular la satisfacción laboral en la dimensión políticas administrativas del personal de enfermería en central de esterilización.
- Establecer la satisfacción laboral en la dimensión desarrollo de tareas del personal de enfermería en central de esterilización.
- Decretar la satisfacción laboral en la dimensión relación con la autoridad del personal de enfermería en central de esterilización.
- Detallar la satisfacción laboral en la dimensión desarrollo personal del personal de enfermería en central de esterilización.
- Especificar la satisfacción laboral en la dimensión beneficios sociales y/o remunerativos del personal de enfermería en central de esterilización.
- Describir la satisfacción laboral en la dimensión relaciones sociales del personal de enfermería en central de esterilización.
- Puntualizar la satisfacción laboral en la dimensión condiciones físicas y/o materiales del personal de enfermería en central de esterilización.

METODOLOGÍA

Tipo y diseño de investigación

Este estudio se caracteriza por ser un trabajo de campo con un diseño descriptivo y un enfoque cuantitativo. La recopilación de datos se realizará mediante métodos estadísticos, lo que define la naturaleza cuantitativa de la investigación. Además, se adoptará un diseño de corte transversal para analizar la situación en un momento específico. El enfoque aplicativo de esta investigación radica en su objetivo principal de proporcionar sugerencias concretas para abordar y resolver el problema identificado.

El diseño lógico utilizado en esta investigación:



M: muestra de estudio.

OX: Satisfacción laboral

Población y muestra

Población:

La población estará conformada por las 42 asistentes que trabajan en el nosocomio.

Muestra:

Se determinó conforme a la relación estadística basada en una muestra de tamaño limitado.

$$n = \frac{Z^2 p q N}{(N - 1)E^2 + Z^2 pq}$$

N = universo.

α : = 0.05

Z= 1.96

p = éxito= 0.5.

q= fracaso= 0.5

n = muestra.

Reemplazando:

$$n = \frac{3.84 \times 0.25 \times 42}{(41 \times 0.0025) + (3.84 \times 0.25)}$$

$$n = \frac{40,32}{1,0625}$$

$$n = 37.95$$

n = Estará conformada por 38 asistentes que trabajan en el nosocomio.

Criterios de inclusión:

- Asistentes de enfermería que trabajen específicamente en la central de esterilización del Hospital de Talara.
- Enfermeros de ambos sexos.
- Profesionales que hayan expresado su voluntad de participar en el estudio después de recibir la invitación.
- Participantes que hayan proporcionado su consentimiento informado mediante firma.

Criterios de exclusión:

- Personal de enfermería que desempeñe funciones fuera de la central de esterilización.

- Personal de enfermería que no esté dispuesto a firmar el consentimiento informado o que no desee participar en el estudio.

Técnica e instrumentos de investigación

La técnica seleccionada para este estudio será la entrevista, utilizando un cuestionario diseñado para evaluar el nivel de complacencia laboral en los trabajadores de salud que desempeñan funciones en la central de esterilización del Hospital de Talara. El cuestionario fue originalmente desarrollado y validado por Palomino S. en 2021, y ha sido adaptado por la autora para adecuarse al contexto específico de la investigación.

El cuestionario, implementado con la escala de Likert, consta de 36 ítems distribuidos en siete dimensiones:

Contextos físicos y/o materiales directos: 5 preguntas.

Beneficios laborales y/o remuneratorios: 4 preguntas.

Políticas administrativas: 7 preguntas.

Relaciones sociales: 4 preguntas.

Desarrollo personal: 6 preguntas.

Desarrollo de tareas: 6 preguntas.

Relaciones con la autoridad: 4 preguntas.

Los ítems se clasifican según la escala de Likert, asignando valores de 1 a 5, donde 1 representa "Muy insatisfecho" y 5 "Muy satisfecho". Se realizará la sumatoria de los puntos de cada ítem respondido, con un puntaje máximo de 180. La interpretación se realizará de la siguiente manera:

Muy satisfecho (121 a 180).

Satisfecho (91 a 120).

Indeciso (71 a 90).

Insatisfecho (46 a 70).

Muy insatisfecho (36 a 45).

La complacencia profesional se categorizará como alta, media o baja, dependiendo del puntaje total obtenido por cada participante, y las dimensiones se evaluarán en función de esta calificación.

Se llevó a cabo un proceso de validación del instrumento con el 10 por ciento de la muestra. La autora aplicó la validación de expertos, obteniendo una validez interna de 0.863. Además, se realizó un experimento piloto para evaluar la confiabilidad, arrojando un coeficiente de Alfa Cronbach de 0.885 en el cuestionario completo, validando así la consistencia interna del instrumento en nuestra población específica.

Procesamiento y análisis de la información

El procesamiento y análisis de datos en esta investigación se llevaron a cabo mediante técnicas estadísticas y tablas de contingencia utilizando Microsoft Excel 2019 y SPSS Statistics Base 26.0, con un nivel de significancia del 95%. Se respetaron principios éticos y metodológicos, garantizando la integridad de los resultados. El enfoque descriptivo se empleó con herramientas estadísticas para obtener una visión integral. La discusión integró antecedentes, fundamentación científica y resultados, proporcionando conclusiones y recomendaciones. Este enfoque metodológico asegura la solidez y relevancia de la investigación, ofreciendo información valiosa sobre la complacencia laboral en la central de esterilización del Hospital de Talara.

RESULTADOS

Tabla 1. Políticas administrativas en el Nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en central de esterilización del Hospital Essalud Talara, Piura 2023.

Políticas administrativas	f	%
Nivel alto	10	26
Nivel medio	19	50
Nivel bajo	9	24
Total	38	100

En la Tabla 1, se describen los resultados de las políticas administrativas en la satisfacción del servidor de enfermería; el 26% (10) nivel alto, el 50% (19) medio y el 24% (09) bajo. Deduzco que la política administrativa con mayor porcentaje en el nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en sala de esterilización, es medio con el 50%.

Tabla 2. Desarrollo de tareas del personal en el Nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en central de esterilización del Hospital Essalud Talara, Piura 2023.

Desarrollo de tareas del personal	f	%
Nivel alto	8	21
Nivel medio	21	55
Nivel bajo	9	24
Total	38	100

En la Tabla 2, se describen los resultados del desarrollo de tareas en la satisfacción del personal de enfermería; el 21% (08) nivel alto, el 55% (21) medio y el 24% (09) bajo. Deduzco que el desarrollo de tareas del personal con mayor porcentaje en el nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en central de esterilización, es medio con el 55%.

Tabla 3. Relación con la autoridad del personal en el Nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en central de esterilización del Hospital Essalud Talara, Piura 2023.

Relación con la autoridad del personal	f	%
Nivel alto	15	39
Nivel medio	13	35
Nivel bajo	10	26
Total	38	100

En la Tabla 3, se describen los resultados de la relación con la autoridad en la satisfacción del personal de enfermería; el 39% (15) nivel alto, el 35% (13) medio y el 26% (10) bajo. Deduzco que la relación con la autoridad con mayor porcentaje en el nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en central de esterilización, es alto con el 39%.

Tabla 4. Desarrollo personal del personal de enfermería en el Nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en central de esterilización del Hospital Essalud Talara, Piura 2023.

Desarrollo personal del personal de enfermería	f	%
Nivel alto	12	32
Nivel medio	18	47
Nivel bajo	8	21
Total	38	100

En la Tabla 4, se describen los resultados del desarrollo personal en la satisfacción del personal de enfermería; el 32% (12) nivel alto, el 47% (18) medio y el 21% (08) bajo. Deduzco que el desarrollo personal con mayor porcentaje en el nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en central de esterilización, es medio con el 47%.

Tabla 5. Beneficios sociales y/o remunerativos del personal en el Nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en central de esterilización del Hospital Essalud Talara, Piura 2023.

Beneficios sociales y/o remunerativos		
del personal	f	%
Nivel alto	11	29
Nivel medio	17	45
Nivel bajo	10	26
Total	38	100

En la Tabla 5, se describen los resultados de los beneficios sociales y/o remunerativos en la satisfacción del personal de enfermería; el 29% (11) nivel alto, el 45% (17) medio y el 26% (10) bajo. Deduzco que los beneficios sociales y/o remunerativos con mayor porcentaje en el nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en central de esterilización, es medio con el 45%.

Tabla 6. Relaciones sociales del personal de enfermería en el Nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en central de esterilización del Hospital Essalud Talara, Piura 2023.

Relaciones sociales del personal de enfermería		
	f	%
Nivel alto	15	39
Nivel medio	12	32
Nivel bajo	11	29
Total	38	100

En la Table 6, se describen los resultados de las relaciones sociales Satisfacción del personal de enfermería; 39% (15) alta, 32% (12) media, 29% (11) baja. El autor infiere que, en la satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en los centros de esterilización, las relaciones sociales representan la mayor proporción, llegando al 39%.

Tabla 7. Condiciones físicas y/o materiales del personal en el Nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en central de esterilización del Hospital Essalud Talara, Piura 2023.

Condiciones físicas y/o materiales del personal	f	%
Nivel alto	11	29
Nivel medio	21	55
Nivel bajo	6	16
Total	38	100

En la Tabla 7, se describen los resultados de las condiciones físicas y/o materiales en la satisfacción del personal de enfermería; el 29% (11) nivel alto, el 55% (21) medio y el 16% (06) bajo. Deduzco que las condiciones físicas y/o materiales con mayor porcentaje en el nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en central de esterilización, es medio con el 55%.

Tabla 8. Nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en central de esterilización del Hospital Essalud Talara, Piura 2023.

Nivel de satisfacción laboral	f	%
Nivel alto	9	24
Nivel medio	22	58
Nivel bajo	7	18
Total	38	100

En la Tabla 8, se describen los resultados del nivel en la satisfacción del personal de enfermería; el 24% (09) nivel alto, el 58% (22) medio y el 18% (07) bajo. Deduzco que el nivel de satisfacción con mayor porcentaje en el nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en central de esterilización, es medio con el 58%.

Figuras del estudio

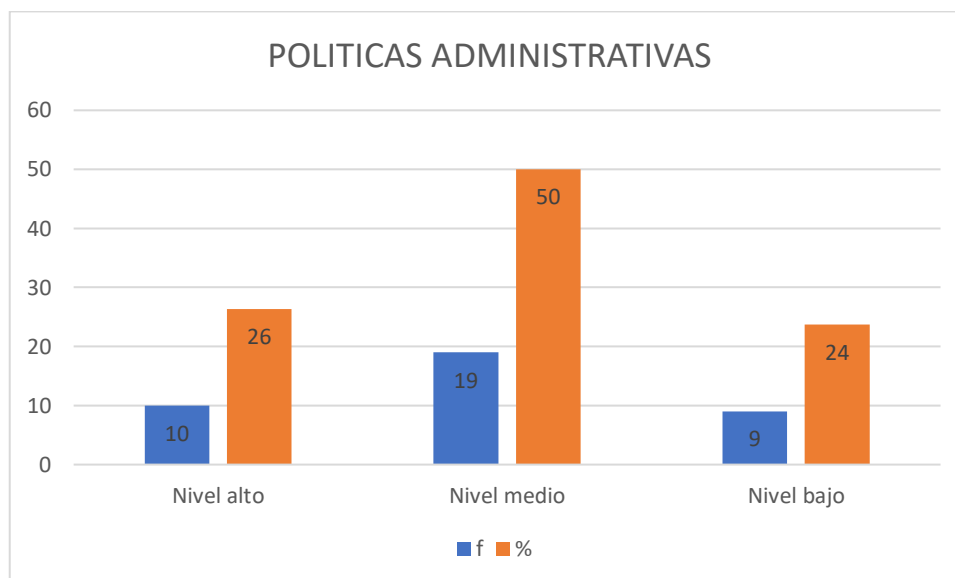


Figura 1. Políticas administrativas en el Nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en central de esterilización del Hospital Essalud Talara, Piura 2023.

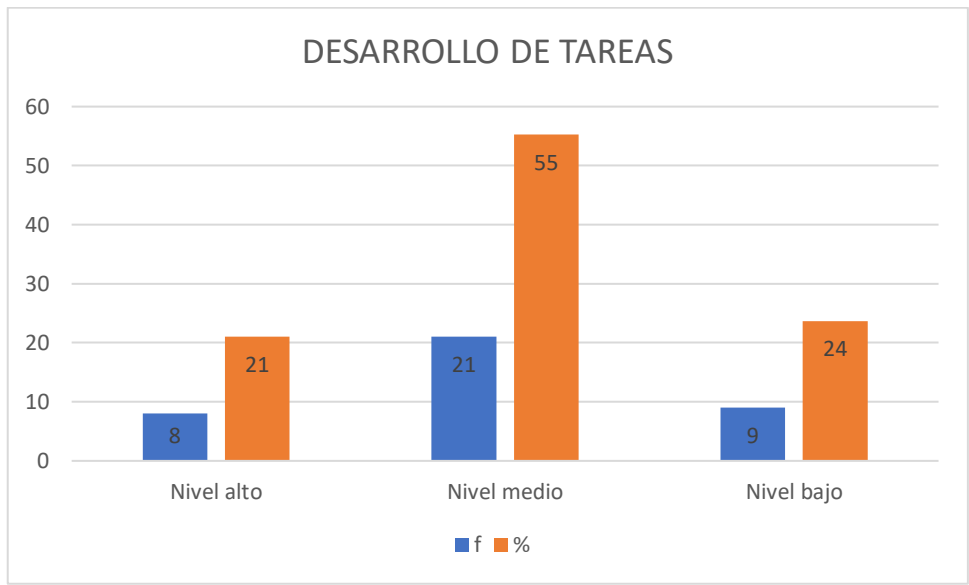


Figura 2. Desarrollo de tareas en el Nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en central de esterilización del Hospital Essalud Talara, Piura 2023.

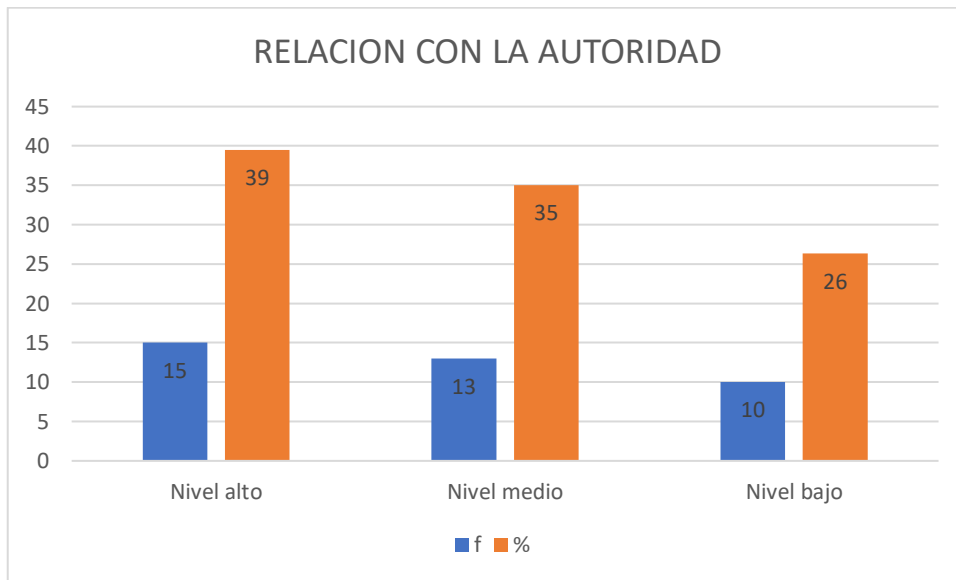


Figura 3. Relación con autoridad en el Nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en central de esterilización del Hospital Essalud Talara, Piura 2023.

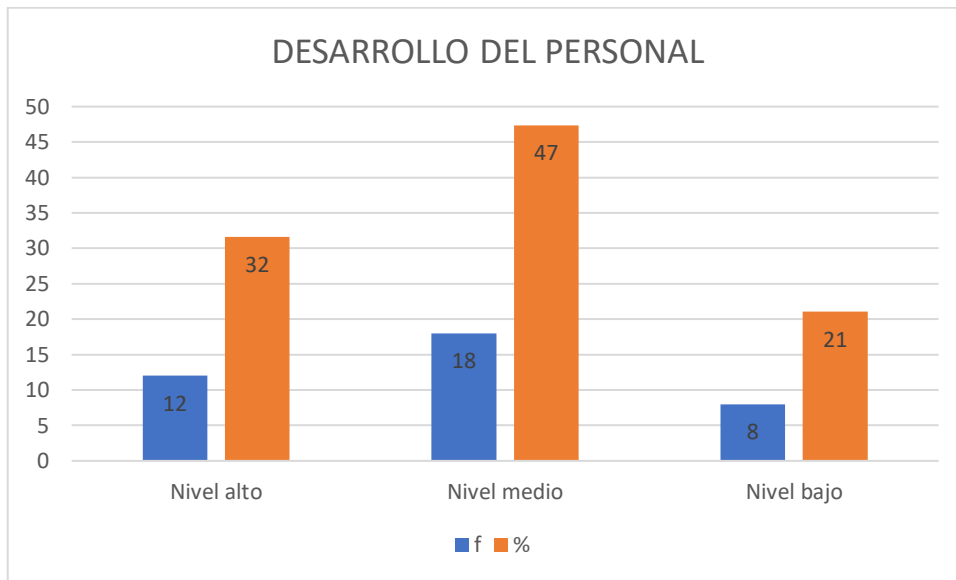


Figura 4. Desarrollo del personal en el Nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en central de esterilización del Hospital Essalud Talara, Piura 2023.

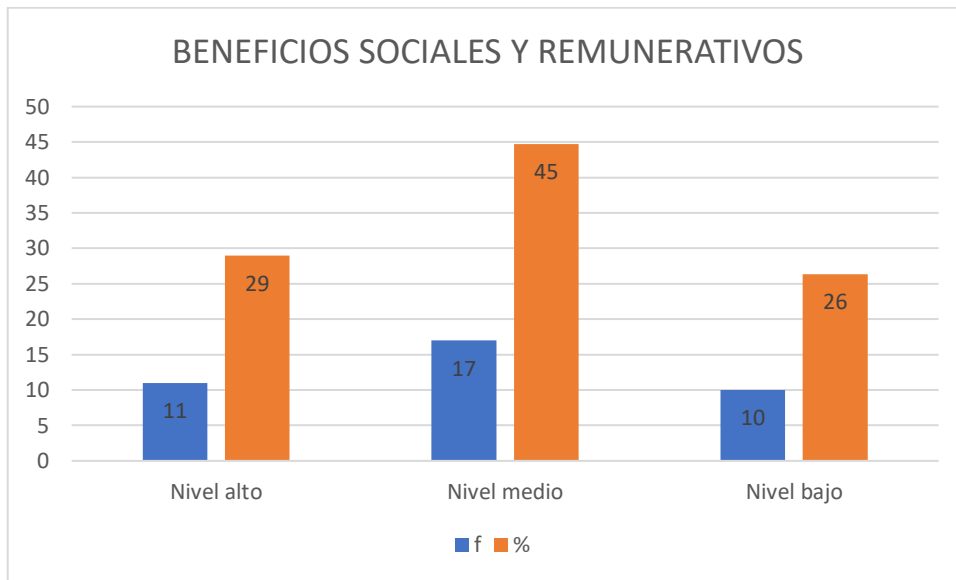


Figura 5. Beneficios sociales y remunerativos en el Nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en central de esterilización del Hospital Essalud Talara, Piura 2023.

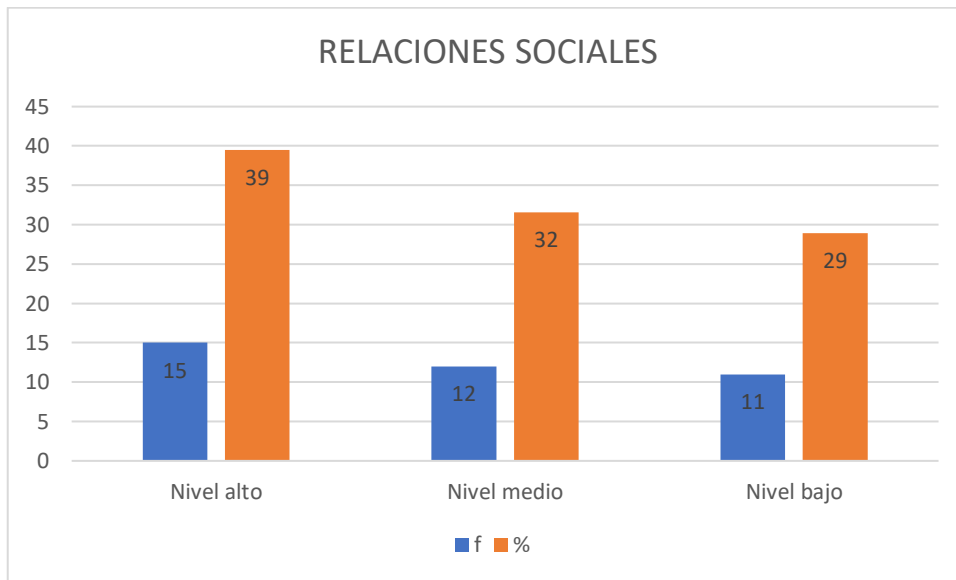


Figura 6. Relaciones sociales en el Nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en central de esterilización del Hospital Essalud Talara, Piura 2023.

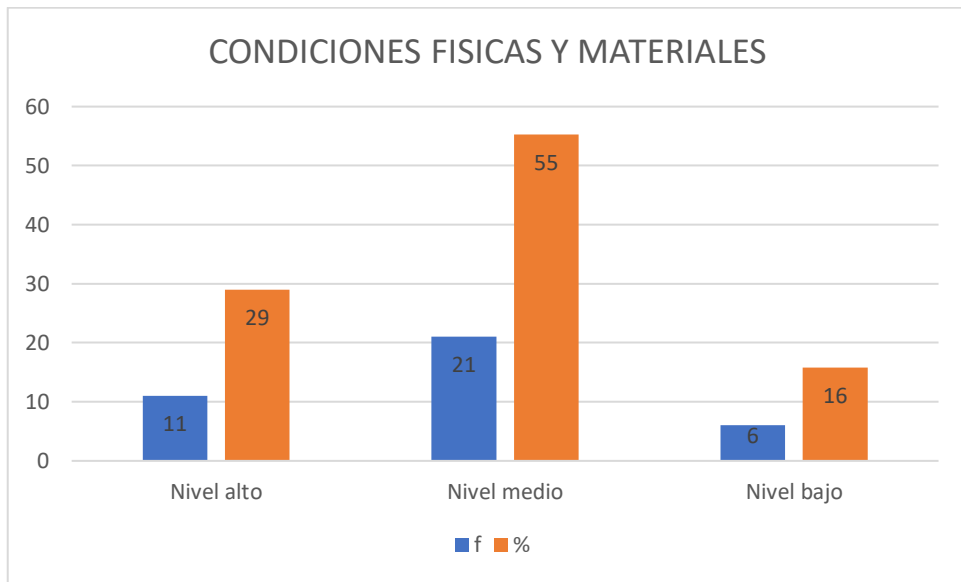


Figura 7. Condiciones físicas y materiales en el Nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en central de esterilización del Hospital Essalud Talara, Piura 2023.

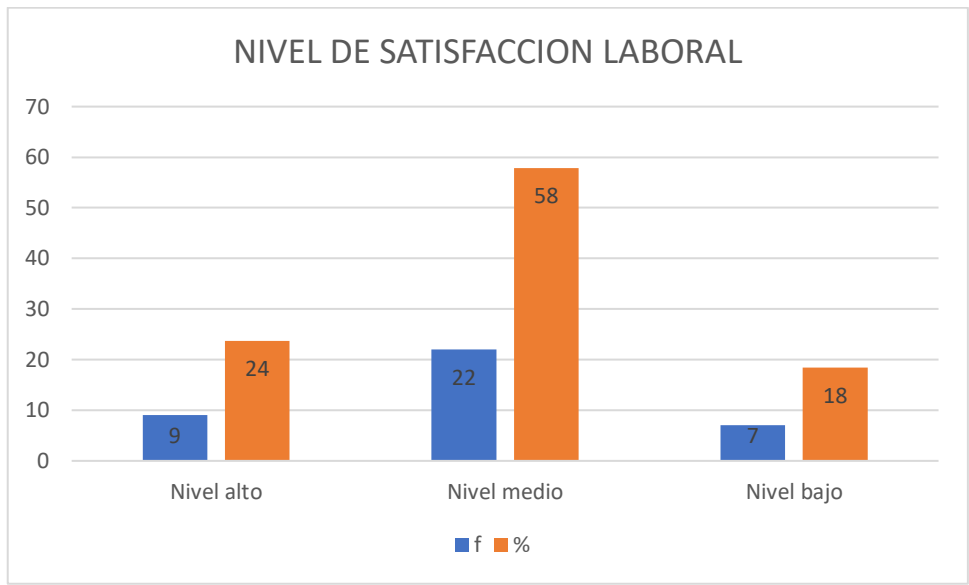


Figura 8. Nivel de satisfacción laboral en el Nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en central de esterilización del Hospital Essalud Talara, Piura 2023.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

En esta sección, se presentan las conclusiones derivadas del desarrollo de la investigación, respaldadas por el análisis estadístico reflejado en las tablas y la discusión de los resultados en comparación con otros estudios.

En el Cuadro No. 01, se detallan los resultados de la política administrativa en relación con la satisfacción de las enfermeras, revelando que el 50% tiene una satisfacción laboral media, con un 26% de nivel alto y un 24% de nivel bajo.

Del mismo modo, el Cuadro No. 02 muestra los resultados del desarrollo de tareas laborales, con un 55% de nivel medio y el 21% de nivel alto siendo el más alto en satisfacción laboral.

En el Cuadro No. 03, se evidencian los resultados de la relación de poder, donde el 39% muestra un nivel alto de satisfacción.

En la Tabla No. 04 describe los resultados del desarrollo personal, con un 47% de nivel medio siendo el más destacado en la satisfacción del personal de enfermería en el centro de esterilización.

En el Cuadro No. 05 se exponen los resultados relacionados con las prestaciones sociales y/o salariales en función de la satisfacción de las enfermeras, revelando que el 45% tiene un nivel medio de satisfacción, con un 29% en el nivel alto y un 26% en el nivel bajo. Concluyo que las prestaciones sociales y/o salariales que generan el mayor grado de satisfacción laboral entre las enfermeras profesionales en el centro de esterilización se sitúan en un nivel promedio del 45%.

La Tabla No. 06 aborda los resultados de las relaciones sociales según la satisfacción de las enfermeras, donde el 39% refleja un nivel alto de satisfacción.

Además, en la Tabla No. 07 se presentan los resultados de las condiciones físicas y/o materiales sobre la satisfacción del personal de enfermería, destacando que el 55% tiene un nivel medio de satisfacción.

Por último, en el Cuadro No. 08, se detallan los resultados del nivel general de satisfacción de las enfermeras, siendo el nivel medio el más predominante con un 58%. Estos resultados proporcionan información valiosa sobre diversos aspectos que impactan la satisfacción laboral en el contexto de la central de esterilización, ofreciendo un marco integral para futuras estrategias y mejoras institucionales.

El presente estudio comparte similitudes con la investigación de Carbajal K (2019), donde se observa que la satisfacción laboral de las enfermeras en el centro quirúrgico es en un 100% de nivel promedio. Asimismo, se encuentra concordancia con los hallazgos de López A (2018), cuyos resultados procesados mediante IBM SPSS STATISTIC 23 indican condiciones de trabajo aceptables con una relación significativa con la satisfacción laboral promedio. Además, se encuentra consonancia con los resultados de Pérez Y. y Zafra E. (2018), quienes obtuvieron una calificación promedio de 128,7 en la variable "satisfacción laboral", con un 96,6% de satisfacción normal. La prueba de correlación mostró que las extensiones del clima organizacional "reciprocidad" y "participación" están estadísticamente relacionadas con la satisfacción laboral. Por otro lado, existen discrepancias con el estudio de Cartagena Y. y Peña J. (2019), donde el 42,9% de los trabajadores expresó una complacencia laboral parcial y se encontraron correlaciones bajas entre las variables estudiadas por los enfermeros. Estas comparaciones proporcionan un marco contextual que enriquece la comprensión de la satisfacción laboral en el entorno de la enfermería, destacando la diversidad de resultados y la necesidad de considerar múltiples factores en futuras investigaciones.

La satisfacción laboral, influida por diversos factores en las condiciones de trabajo, puede resultar en ausentismo y abandono laboral, representando un desafío actual para las organizaciones de salud. Es crucial desarrollar estrategias que fomenten la satisfacción laboral, retengan al personal y faciliten un desempeño óptimo. Formular e implementar planes de mejora es vital para incrementar la satisfacción laboral y fortalecer el talento humano, contribuyendo así a la calidad de la atención al beneficiario.

Considerando estos puntos, los resultados del estudio revelan que la satisfacción laboral de las enfermeras de las centrales de esterilización se encuentra en un nivel medio en relación con aspectos como la política administrativa, el desarrollo de tareas, la relación con la autoridad, el desarrollo personal, los beneficios sociales y/o remunerativos, las relaciones sociales y las condiciones físicas y/o materiales. La satisfacción general, según el indicador medio, sugiere áreas de oportunidad para mejorar.

Se recomienda informar a la gerencia del Hospital EsSalud de Talara sobre estos resultados, instándolos a considerar estas áreas de oportunidad para la mejora. Esto no solo beneficiará a los profesionales de enfermería sino también a los pacientes, elevando los estándares de atención médica en la ciudad de Talara y contribuyendo a un indicador deseable para el sistema de salud a nivel nacional.

CONCLUSIONES

La evaluación de la satisfacción laboral del personal de enfermería en el centro de esterilización revela distintas perspectivas. La dimensión política administrativa presenta un nivel bajo, marcando un 50%. En cuanto al desarrollo de tareas, la satisfacción laboral es baja, registrando un 55%. La relación con la autoridad, dentro de la dimensión de relación, alcanza un nivel de satisfacción del 39%. Específicamente, la satisfacción laboral en el desarrollo personal se clasifica como baja, con un índice del 47%. Cuando se aborda la satisfacción laboral en términos de dimensiones sociales y de compensación y beneficios para el personal de enfermería en el centro de esterilización, se observa un nivel bajo del 45%.

Las enfermeras de los centros de esterilización expresan su nivel de satisfacción laboral principalmente en el ámbito de las relaciones sociales, alcanzando un 39%.

En contraste, las enfermeras del centro de esterilización manifestaron una satisfacción laboral inferior en lo que respecta a las condiciones físicas y/o materiales, registrando un 55%.

Se determinó que la satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en el Centro de Esterilización del Hospital Essalud Talara se sitúa en un nivel medio, alcanzando el 58% en términos generales.

RECOMENDACIONES

Se debe desarrollar e implementar programas de educación continua dirigidos a los profesionales de enfermería. Estos programas deben estar diseñados para mejorar, actualizar y fortalecer los mecanismos que impactan en la satisfacción laboral del personal de enfermería.

La autoridad correspondiente del Hospital de EsSalud de Talara podría elaborar e implementar un procedimiento de mejora continua en la calidad del trabajo. Este procedimiento debería centrarse en mejorar las condiciones laborales, teniendo en cuenta aspectos como las dimensiones físicas y/o materiales, beneficios profesionales y/o remunerativos, prácticas administrativas y relaciones sociales, entre otros, para optimizar la satisfacción laboral del personal.

Se recomienda llevar a cabo estudios cualitativos similares en diversas instituciones de salud, tanto del sector privado como público y las fuerzas armadas. Estos estudios adicionales podrían profundizar en los factores que influyen en la satisfacción laboral, buscando perfeccionar las conclusiones obtenidas en la presente investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Académico Profesional de Enfermería. Perú: *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. 2011.
- Auccasi R. (2016). *Supervisión de Enfermería en Centro Quirúrgico. Hospital Nacional Hipólito Unanue*. Perú. 2016.
- Brooke P, Russel D, Price J. (1988). *Discriminant validation of measures of job satisfaction job involvement, and organizational comitment. Journal of Applied Psychology*. 1988. p.139-143.
- Blum M, y Naylor J. (1990). *Psicología Industrial: sus fundamentos teóricos y sociales*. 2a ed. México: Trillas. 1990.
- Carbajal K; (2019). *Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico*
- Cartagena Y., y Peña J., (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins – Essalud*. Lima. 2018.
- Celma V; (2017). *Cultura organizacional y desarrollo profesional de las enfermeras*. Granada, 2017.
- Ceupe, (2021). *Centro europeo de Postgrado*. México
- Chiavenato I., (2009). *Gestión del Talento Humano*. México; 2009.
- Concepto Definición, (2021). *Definición de conceptos*
- Economipedia.com., (2021). *Teoría de Herzberg [Internet]*. [citado el 17 de julio de 2021]. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html>.
- Flores G; (1992). *El Comportamiento Humano en las Organizaciones*. Lima: Universidad del Pacífico, 1992.
- Herzberg F. (1969). *La motivación para trabajar*. New York: M. F. Rusk. 1969. p. 29.

- Katz D; (1981). *Psicología Social de las organizaciones. 2a ed. México: Trillas. 1981.*
- Cavalcante J; (2014). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina. Tesis para optar título de Doctoral de la Universidad Autónoma de Barcelona. 2014.*
- Lema Morales, Julia. I (2011). *Curso Ciencia y Ética en el Cuidado de Enfermería. Jornadas Científicas San Fernandinas: Escuela*
- López A., (2018). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico – Hospital Regional docente de Trujillo [tesis para optar el título de segunda especialidad profesional en enfermería]. Universidad nacional de Trujillo; 2018. [Citado el 22 de setiembre del 2020]. Disponible en: <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11780/2E512.pdf?sequence=1&isAllowed=y>*
- Lawler E. (1973). *Motivation in work organization. California: Books Cole. 1973.*
- Manene L; (2012). *Motivación y satisfacción en el trabajo y sus teorías. Argentina, 2012.*
- Medlineplus, (2021). *Información de salud para ustedes.*
- MINSA; (2019). *Norma técnica unidades de centro quirúrgico. Perú. 2019*
- Niulvis G; (2011). *La Satisfacción Laboral. Relación con el Comportamiento Organizacional. Córdoba, 2011.*
- Palma S., (2004). *Construcción de la escala de clima laboral (CL-SPC) en una muestra de trabajadores dependientes de Lima Metropolitana. Lima, Perú: 1.ª ed.; 2004.*
- Palma S; (2014). *Escala de calificación laboral CL-SPC. Manual. Perú, 2014*
- Pérez Y., y Zafra E., (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital Santa Rosa, Lima 2017*

- Pérez B; (2010). *Satisfacción laboral: escala general de satisfacción*. 2010. [Consultado 16 julio 2015]. Disponible en URL: <http://www.mtas.es/INSHT/ntp/vigencia.htm/>.
- Picuida, (2021). *Estrategias de cuidados de Andalucía*
- Pradal A; (2018). *Estudio Comparativo entre la satisfacción laboral y factores intrínsecos de la persona*. España. 2018
- Rice RW, Mc. Farlin DB; (1991). *Work-nonwork conflict and the perceived quality of life; Journal of Organizational Behavior*. 1991. p.155-168.
- Rivas J., (2009). *Satisfacción y Desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la Asociación Oriental y Misión Paracentral de El Salvador (Tesis de Maestría)*. Universidad de Montemorelos, El Salvador; 2009.
- Rojas M. (2015). *Por las Rutas de Enfermería 2012*. [Consultado 16 Noviembre 2015]. Disponible en URL: [www. Enfermeríaperu.com/enferquiro/enferquiroCQ.htm](http://www.Enfermeríaperu.com/enferquiro/enferquiroCQ.htm).
- Zangaro G, y Soeken K. (2017). *La satisfacción de la enfermera, metanálisis del empleo de las Enfermeras: Investigación en Enfermería y Salud*. España. 2017. p. 445 - 458.

ANEXOS Y APÉNDICE

Anexo 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA DE MEDICION
Nivel de Satisfacción Laboral en el personal de enfermería de central de esterilización.	Es la respuesta expresada de la sensación subjetiva que experimenta el trabajador de salud de céntrica de hibridismo de la CI Sede San Borja, con relación al trabajo en cuanto las dimensiones de políticas administrativas, desarrollo de faenas,	Es la respuesta expresada de la sensación subjetiva que experimenta el personal de enfermería de central de esterilización de la CI Sede San Borja, con relación al trabajo en cuanto las dimensiones de políticas administrativas, desarrollo de	Políticas administrativas Desarrollo de tareas	- Maltrato - Explotación - Disgusto - Incomodidad - Apreciación - Valor - Utilidad - Percepción - Aburrimiento - Gusto - Placer	Del item 1 al Del item 8 al Del item 14 a 19	Ordinal

	<p>correlación con la potestad, perfeccionamiento particular, beneficios sociales y/o remunerativo, relaciones sociales y contextos físicos y/o materiales directos.</p>	<p>tareas, relación con la autoridad, desarrollo personal, beneficios sociales y/o remunerativo, relaciones sociales y condiciones físicas y/o materiales.</p>	<p>Relación con la autoridad</p> <p>Desarrollo personal</p> <p>Beneficios sociales y/o remunerativos</p> <p>Relaciones sociales</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comprensión - Ayuda - Empatía - Respeto - Gusto - Valor - Justicia - Desarrollo - Disfrutar - Felicidad - Autorrealización - Comodidad - Remuneración - Emociones - Ambiente laboral - Solidaridad 	<p>Del ítem 20 a 25</p> <p>Del ítem 26 a 29</p> <p>Del ítem 30 a 33</p> <p>Del ítem 34 a 37</p>	
--	--	--	---	---	---	--

			Condiciones físicas y/o materiales	- Comodidad		
--	--	--	------------------------------------	-------------	--	--

Anexo 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA
¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en central de esterilización del hospital Essalud – Talara	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar el nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en Central de esterilización del Hospital Essalud Talara, Piura 2022.</p> <p>Objetivo Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Estipular la satisfacción laboral en la dimensión políticas administrativas del personal de enfermería en central de esterilización. 2. Establecer la satisfacción laboral en la dimensión desarrollo de tareas del personal de enfermería en central de esterilización. 3. Decretar la satisfacción laboral en la dimensión relación con la autoridad del personal de enfermería en central de esterilización. 4. Detallar la satisfacción laboral en la dimensión desarrollo personal del personal de enfermería en central de esterilización. 5. Especificar la satisfacción laboral en la dimensión beneficios sociales 	No presenta.	Nivel de Satisfacción Laboral en el personal de enfermería de central de esterilización.	<p>Tipo y Diseño</p> <p>La presente investigación es un trabajo de campo, de diseño descriptivo, tiene un enfoque cuantitativo, porque los datos recolectados se analizarán a través de métodos estadísticos, de corte transversal, de tipo aplicativo por que tiene como objetivo brindar sugerencias para resolver el planteamiento del problema</p> <p>Población y muestra</p> <p>Estuvo compuesta por las 42 enfermeras que laboran en el hospital</p> <p>Y la muestra estuvo formada por 38 enfermeras.</p>

	<p>y/o remunerativos del personal de enfermería en central de esterilización.</p> <p>6. Describir la satisfacción laboral en la dimensión relaciones sociales del personal de enfermería en central de esterilización.</p> <p>7. Puntualizar la satisfacción laboral en la dimensión condiciones físicas y/o materiales del personal de enfermería en central de esterilización.</p>			
--	--	--	--	--

Anexo 3

“CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL - ESCALA SL-SPC.”

Datos:

Buenos días soy Arrunátegui Rumiche María Eufemia; bachiller de la especialidad de Enfermería de la Universidad San Pedro filial Piura.

Información general:

El levantamiento de la información se lleva a cabo en Hospital Essalud Talara 2023.

Finalidad

Estoy realizando la investigación titulada “Nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en central de esterilización del Hospital Essalud Talara, Piura 2023”. Por lo que solicito su colaboración a través de respuestas sinceras y veraces, expresándole que es de carácter anónimo y confidencial. Agradecemos anticipadamente su participación.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario actual se divide en dos partes; la primera parte comprende sus datos generales y la segunda parte comprende las preguntas acerca del tema en investigación. Por favor, seleccione una sola alternativa como respuesta.

I. DATOS GENERALES

1.- Edad:

- a) De 25 a 35 años
- b) De 36 a 46 años
- c) De 46 Años a más.

2.- Sexo

- a) Femenino
- c) Masculino

3.- Grado de instrucción:

- a) Técnica
- b) Superior
- c) Universitario

4.- Condición laboral:

- a) Nombrada(o)
- b) Contratada(o)
- c) CAS
- d) Locación

5.- Estado civil:

- a) Soltera
- b) Casada
- c) Divorciada
- d) Otros

II. CUESTIONARIO

Lea las preguntas y marque con un aspa (x) la respuesta que considere adecuada.
 MS=5 (Muy satisfecho) S=4 (Satisfecho). I=3 (Indeciso) IS=2 (Insatisfecho) MI=1
 (Muy Insatisfecho)

ITEM	MS	S	I	IS	MI
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					

2. Mi sueldo es bajo en relación a la labor que realizo					
3. El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
6. Mi jefe es comprensivo.					
7. Me siento mal con lo que hago					
8. Siento que recibo de parte de la institución mal trato					
9. Me agrada trabajar con mis compañeros					
10. Mi trabajo permite desarrollarme profesionalmente					
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo					
12. Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo					
13. El ambiente donde trabajo es confortable					
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo					
17. Me disgusta mi horario					
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

Anexo 4

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
VALIDEZ DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombre del Validador: LIC. NATHALIE CHRISTIE FARFAN NAVRRO

Fecha: 15 DE JULIO DEL 2023

Autor del Instrumento: ARRUNATEGUI RUMICHE MARÍA EUFEMÍA

Su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en central de esterilización del Hospital Essalud Talara, Piura 2023”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado:

II.- Aspectos a Evaluar: (Calificación Cuantitativa)

Indicadores de evaluación del Instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Esta formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Esta expresado con Conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudio?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, Dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito de estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria Parcial					180	
Sumatoria Total					180	
Valoración Cuantitativa (Sumatoria total x 0.005)					0.90	

Aporte y/o Sugerencia para mejorar el instrumento:

III- **Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0.00 – 0.49	Validez Nula
0.50 – 0.59	Validez muy baja
0.60 – 0.69	Validez baja
0.70 – 0.79	Validez aceptable
0.80 – 0.89	Validez buena
0.90 – 1.00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

180 = 0.90

Nota: El instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

NOMBRE LIC.: *Marisela Christie Farfán Navarro*

C.E.P.: *51040*

FIRMA Y SELLO:


LIC. MARISELA CHRISTIE FARFÁN NAVARRO
C.E.P. 51040
P.O. Box 51040, Toluca, MEXICO

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
VALIDEZ DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombre del Validador: LIC. FIORELLA MARILYN TOCTO DOMINGUEZ

Fecha: 14 DE JULIO DEL 2023

Autor del Instrumento: ARRUNATEGUI RUMICHE MARÍA EUFEMÍA

Su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en central de esterilización del Hospital Essalud Talara, Piura 2023”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado:

II.- Aspectos a Evaluar: (Calificación Cuantitativa)

Indicadores de evaluación del Instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Esta formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Esta expresado con Conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				17	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudio?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, Dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito de estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
Sumatoria Parcial					140	38
Sumatoria Total					178	
Valoración Cuantitativa (Sumatoria total x 0.005)					0.89	

Aporte y/o Sugerencia para mejorar el instrumento:

III- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

178 = 0.89

Nota: El instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

NOMBRE LIC.: Lic. Fionella Torres Dominguez.

CEP: 57622

FIRMA Y SELLO:


Lic. Fionella Torres Dominguez
CEP: 57622
HOSPITAL ESSALUD II TALARIA

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
VALIDEZ DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombre del Validador: LIC. JUDITH TAVARA MAURICIO

Fecha: 14 DE JULIO DEL 2023

Autor del Instrumento: ARRUNATEGUI RUMICHE MARÍA EUFEMÍA

Su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado:

II.- Aspectos a Evaluar: (Calificación Cuantitativa)

Indicadores de evaluación del Instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Esta formulado con lenguaje apropiado?				17	
Objetividad	¿Esta expresado con Conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudio?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, Dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito de estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria Parcial					140	38
Sumatoria Total				178		
Valoración Cuantitativa (Sumatoria total x 0.005)				0.89		

Aporte y/o Sugerencia para mejorar el instrumento:

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

178  0.89

Nota: El instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.


NOMBRE LIC: *Judith Távora Mauricio*

CEP: 41448

FIRMA Y SELLO:

Judith Távora Mauricio


REPOSITORIO INSTITUCIONAL




REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
ARRUNATEGUI RUMICHE MARIA EUFEMIA		41895918	maria_arrunategui21@hotmail.com
APELLIDOS Y NOMBRES		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segundo Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría
<input type="checkbox"/> Doctorado			
4. Título del Documento de Investigación			
Nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en central de esterilización del Hospital Essalud Talara, Piura 2022			
5. Programa Académico			
ENFERMERIA			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto a Público * (abrirse oportunamente al público en su caso)	<input type="checkbox"/> Acceso restringido * (abrirse oportunamente al público en su caso (*)		
(*) En caso de restringido sustentar motivo:			

A. Originalidad del Archivo Digital
Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS¹
El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.²



Huella Digital


Lugar

Piura

Día

Mes

Año



Firma

Suplemento

1. Según Resolución del Consejo Directivo N° 022.2016. UNMSM-CD, Reglamento del Registro Institucional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, art. 6 inciso II.

2. Ley N° 28013 Ley que regula el Repositorio Institucional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y el 2016. 004-PCN.

3. Si el autor otorga el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad, sus datos y derechos de explotación, para que se pueda hacer uso integral de forma en su sitio y difundir en el Repositorio Institucional Digital, respetando siempre los derechos de autor y Propiedad Intelectual de acuerdo a lo el Marco de la Ley 822.

4. El autor declara que el autor otorga su trabajo de investigación a publicación abierta de acceso y resúmenes de acceso restringido en el Repositorio Institucional Digital (RIID) de acuerdo a la Ley 822 y 823 que forma el funcionamiento del Repositorio Institucional Digital.

5. Los Recursos Creativos Comunes (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que está a disposición de los autores en conjunto de licencia flexible y de herramientas tecnológicas que permiten la difusión de información, recursos educativos, datos científicos y creativos, entre otros. Estas licencias están en garantía que el autor otorga el control de su obra.

6. Según el inciso II, del artículo 17 del Reglamento del Registro Institucional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales (RRIIT) que promueve, incentiva y otorga de difusión digital, tener como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluso en los resultados en sus respectivos formatos, presentados al que de acceso abierto o restringido, los datos correspondientes, responsabilidad por el Repositorio Digital (RIID) a través del aplicativo RIID.

Nota: (*) En caso de restringido sustentar motivo, según artículo de artículo 6 Ley 822, art. 6, inciso II, B.

Anexo 6

REPORTE DE SIMILITUD

Nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en central de esterilización del Hospital Essalud Talara, Piura 2023.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	6%
2	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	1%
8	docs.google.com Fuente de Internet	1%

9	1library.co Fuente de Internet	1 %
10	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1 %
13	repositorio.upecen.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
15	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %
17	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
18	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
19	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
20	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	

		<1 %
21	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	editorialeidec.com Fuente de Internet	<1 %
23	www.lareferencia.info Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
25	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
26	Submitted to Universidad Manuela Beltrán Trabajo del estudiante	<1 %
27	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
28	Submitted to Universidad del Norte, Colombia Trabajo del estudiante	<1 %
29	"Applied Technologies", Springer Science and Business Media LLC, 2023 Publicación	<1 %
30	Submitted to Universidad Nacional de Colombia Trabajo del estudiante	<1 %

31	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
32	repositorio.unamba.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
34	repositorio.upct.es Fuente de Internet	<1 %
35	tdx.cat Fuente de Internet	<1 %
36	www.icco.org Fuente de Internet	<1 %
37	Submitted to Submitted on 1687484902012 Trabajo del estudiante	<1 %
38	imgbiblio.vaneduc.edu.ar Fuente de Internet	<1 %
39	Submitted to unapiquitos Trabajo del estudiante	<1 %
40	www.consortio.org Fuente de Internet	<1 %
41	www.latamjpharm.org Fuente de Internet	<1 %
42	"Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario	<1 %

PNP Luis N Sáenz", Revista Científica, 2021

Publicación

43 Diego Bellini, Ferdinando Fornara, Marino Bonaiuto. "Positive environment in the workplace: the case of the mediating role of work engagement between restorativeness and job satisfaction / El entorno positivo en el ámbito laboral: el papel mediador del compromiso laboral entre la restauración y la satisfacción laboral", *Psychology*, 2015 <1 %
Publicación

44 fdocuments.mx <1 %
Fuente de Internet

45 msal.gov.ar <1 %
Fuente de Internet

46 remi.uninet.edu <1 %
Fuente de Internet

47 repositorio.utelesup.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

48 www.manufacturaweb.com <1 %
Fuente de Internet

49 www.startnext.com <1 %
Fuente de Internet

Excluir citas Apagado
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Anexo 7

BASE DE DATOS

V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	V20	V21	V22	V23	V24	V25	V26	V27	V28	V29	V30	V31	V32	V33	V34	V35	V36	V	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	180
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	174
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	1	5	5	2	4	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	160
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	1	5	5	2	4	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	159
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	1	5	5	2	4	5	4	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	1	158
4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	1	5	5	2	4	5	4	5	5	1	4	5	5	5	1	5	5	5	1	153
4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	1	5	5	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	1	5	5	5	1	1	142
4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	1	5	5	5	1	1	143
4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	1	5	5	5	1	1	143
4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	1	5	5	5	1	1	139
4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	1	5	5	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	1	5	4	1	1	138
4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	1	5	5	2	5	1	4	5	1	4	5	4	5	1	5	4	1	1	139
4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	2	5	5	5	5	1	4	5	3	1	5	5	2	5	1	4	5	3	4	5	4	5	1	5	4	1	1	136
4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	2	5	5	5	5	1	4	5	3	1	5	5	2	5	1	4	5	3	4	5	4	5	1	5	4	1	1	136
5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	2	5	3	5	1	4	5	3	1	5	4	2	5	1	4	5	3	4	5	4	4	1	3	4	1	1	132	
5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	2	5	3	5	1	5	5	3	1	5	4	5	3	1	4	5	3	4	5	4	4	5	3	4	1	1	138	
5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	2	5	3	5	1	5	5	3	1	5	4	5	3	1	4	5	3	4	5	4	4	5	3	4	1	1	138	

2	5	4	5	5	5	5	4	4	5	2	5	3	5	1	5	5	3	5	5	4	5	3	1	4	5	3	4	5	4	4	5	3	4	1	5	143	
2	5	4	5	5	5	5	4	4	5	2	4	3	5	3	5	5	3	5	4	4	5	3	5	4	5	3	4	5	5	4	5	3	4	1	5	148	
2	5	4	5	3	5	5	5	4	5	2	4	3	5	3	5	5	3	5	4	4	5	3	5	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	5	149	
2	5	5	5	3	5	5	5	4	5	2	4	3	5	3	5	5	3	5	4	4	5	3	5	5	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	4	150	
2	5	5	5	3	5	5	5	4	5	2	4	3	5	3	5	5	3	5	4	4	5	3	5	5	5	3	5	5	3	4	5	3	4	5	4	151	
2	5	5	5	3	5	5	5	4	5	2	4	3	2	3	5	5	3	5	4	4	5	3	5	5	5	3	5	5	3	4	5	3	4	5	4	148	
2	5	5	5	3	5	5	5	4	5	2	4	3	2	3	5	5	3	5	4	4	5	3	5	5	5	3	5	5	3	4	5	3	4	5	4	148	
2	5	5	5	3	5	5	5	4	5	2	4	3	2	3	5	4	3	5	4	4	5	3	5	5	5	3	5	5	3	4	5	3	4	5	4	147	
2	5	5	5	3	5	5	5	4	5	2	4	3	2	3	5	4	3	5	4	4	5	3	5	5	5	3	5	5	3	4	5	3	4	5	4	147	
2	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	3	2	3	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	3	5	5	3	4	5	3	4	5	4	152	
2	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	3	2	3	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	5	5	4	155
2	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	2	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	162	
2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	2	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	164	
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	169	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	178
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	178
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	178
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	178
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	178
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	178

Anexo 6

CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

PARA PARTICIPAR EN EL ESTUDIO Y DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

Nivel de Estudio: Pregrado

Soy estudiante de la Escuela de Enfermería de la Universidad San Pedro, la cual estoy realizando un trabajo de tesis. La importancia del presente estudio radica en el sentido de que puede servir para identificar aquellos factores que pueden estar afectando la satisfacción de las enfermeras a fin de que en las instancias respectivas se tomen las mediciones del caso.

Lo invito a Participar del estudio de investigación denominado:

“Nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en central de esterilización del Hospital Essalud Talara, Piura 2023”

Este es un estudio desarrollado por: **ARRUNATEGUI RUMICHE MARIA EUFEMIA** Perteneciente a la Universidad San Pedro – Filial Piura.

Objetivo de Estudio: “Determinar el nivel de satisfacción del personal de enfermería en la central de esterilización”

Por Este motivo es necesario profundizar más en el tema y abordar con la debida importancia que amerita.

Metodología: si usted acepta participar, le informamos que se llevarán a cabo los siguientes procedimientos:

- 1.- Se le pedirá responder algunas preguntas.
- 2.- No le tomará mucho de su tiempo.
- 3.- La información que se recoja será confidencial.
- 4.- No se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.
- 5.- Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas; si tiene alguna duda, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación.

BENEFICIOS:

No existe beneficio directo para usted por participar en este estudio, sin embargo, se le informará de manera personal y confidencial de algún resultado que se crea conveniente que usted necesite conocer. Los resultados también serán archivados en la base de datos de cada participante y de ser el caso se le recomendará para que acuda a su médico especialista tratante.

COSTOS E INCENTIVOS:

Usted no realizará ningún gasto por participar en este estudio.

CONFIDENCIALIDAD:

Su información será protegida ya que su participación es anónima, usaremos códigos de identificación internos, los cuales mantendrán su privacidad. Si los resultados de este estudio son publicados en una revista científica, no se mostrara ningún dato que permita la identificación de su persona. Sus archivos no será, mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente a participar en este estudio, he comprendido perfectamente la información que se me ha brindado sobre las cosas que van a suceder si participo en el presente estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

CODIGO DE PARTICIPANTE: TALARA23 – P02

FECHA: 23 / 05 / 2023



FIRMA DEL PARTICIPANTE

CONSENTIMIENTO INFORMADO
PARA PARTICIPAR EN EL ESTUDIO Y DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

Nivel de Estudio: Pregrado

Soy estudiante de la Escuela de Enfermería de la Universidad San Pedro, la cual estoy realizando un trabajo de tesis La importancia del presente estudio radica en el sentido de que puede servir para identificar aquellos factores que pueden estar afectando la satisfacción de las enfermeras a fin de que en las instancias respectivas se tomen las mediciones del caso.

Lo invito a Participar del estudio de investigación denominado:

“Nivel de satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en central de esterilización del Hospital Essalud Talara, Piura 2023”

Este es un estudio desarrollado por: *ARRUNATEGUI RUMICHE MARIA EUFEMIA* Perteneciente a la Universidad San Pedro – Filial Piura.

Objetivo de Estudio: “Determinar el nivel de satisfacción del personal de enfermería en la central de esterilización”

Por Este motivo es necesario profundizar más en el tema y abordar con la debida importancia que amerita.

Metodología: si usted acepta participar, le informamos que se llevarán a cabo los siguientes procedimientos:

- 1.- Se le pedirá responder algunas preguntas.
- 2.- No le tomará mucho de su tiempo.
- 3.- La información que se recoja será confidencial.
- 4.- No se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.
- 5.- Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas; si tiene alguna duda, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación.

BENEFICIOS:

No existe beneficio directo para usted por participar en este estudio, sin embargo, se le informará de manera personal y confidencial de algún resultado que se crea conveniente que usted necesite conocer . Los resultados también serán archivados en la base de datos de cada participante y de ser el caso se le recomendará para que acuda a su médico especialista tratante.

COSTOS E INCENTIVOS:

Usted no realizará ningún gasto por participar en este estudio.

CONFIDENCIALIDAD:

Su información será protegida ya que su participación es anónima, usaremos códigos de identificación internos, los cuales mantendrán su privacidad. Si los resultados de este estudio son publicados en una revista científica, no se mostrara ningún dato que permita la identificación de su persona. Sus archivos no será, mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente a participar en este estudio, he comprendido perfectamente la información que se me ha brindado sobre las cosas que van a suceder si participo en el presente estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

CODIGO DE PARTICIPANTE: TALARA23 – P01

FECHA: 31 / 05 / 2023



FIRMA DEL PARTICIPANTE