

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**



**TESIS**

---

**"Satisfacción y compromiso laboral de los enfermeros que  
laboran en el Hospital Tingo María-2025"**

---

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

AUTOR: Meza Soto, Manuel Aníbal

ASESORA: Merino Gastelu, Carmen

HUÁNUCO - PERÚ

2025

# U

# D

# H

**TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:**

- Tesis ( X )
- Trabajo de Suficiencia Profesional ( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Ética****AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)****CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:**

**Área:** Ciencias médicas, Ciencias de la salud

**Subárea:** Ciencias de la salud

**Disciplina:** Enfermería

**DATOS DEL PROGRAMA:**

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciado en Enfermería

Código del Programa: P03

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

**DATOS DEL AUTOR:**

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41615399

**DATOS DEL ASESOR:**

Documento Nacional de Identidad (DNI): 23008111

Grado/Título: Maestra en ciencias de la salud con mención en gerencia en servicios de salud.

Código ORCID: 0000-0002-6863-032X

**DATOS DE LOS JURADOS:**

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Ventura Peralta, Leydy Maylit	Maestra en ciencias de la educación con mención: en docencia en educación superior e investigación	45419949	0000-0003-2448-8250
2	Verde Rivera, Cesia Steis	Maestro en gerencia en salud	72628576	0000-0001-8238-2393
3	Céspedes y Argandoña, Lilia	Segunda especialidad especialista en enfermería en centro quirúrgico	22422416	0000-0002-6009-6943

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Tingo María, siendo las 17:00 pm horas del día 19 del mes noviembre del año dos mil veinticinco, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió en el auditórium de la Facultad de Ciencias de la Salud el Jurado Calificador integrado por los docentes:

- MG. CESIA STEIS VERDE RIVERA (PRESIDENTA)
- MG. LEYDY MAYLIT VENTURA PERALTA (SECRETARIA)
- LIC.ENF.LILIA CESPEDES Y ARGANDOÑA (VOCAL)
- MG. CARMEN MERINO GASTELU (ASESORA)

Nombrados mediante Resolución N° 4477-2025-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis intitulado "SATISFACCION Y COMPROMISO LABORAL DE LOS ENFERMEROS QUE LABORAN EN EL HOSPITAL TINGO MARIA -2025". presentado por la Bachiller en Enfermería, SR. MEZA SOTO, MANUEL ANIBAL. Para optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) Aprobado Por Unanimidad, con el calificativo cuantitativo de JG y cualitativo de Bueno.

Siendo las, 18:00 horas del día 19 del mes de noviembre del año 2025, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



MG. CESIA STEIS VERDE RIVERA  
N° DNI: 72628576  
CODIGO ORCID: 0009-0001-8238-2393  
PRESIDENTA



MG. LEYDY MAYLIT VENTURA PERALTA  
N° DNI: 45419849  
CODIGO ORCID: 0000-0003-2448-8250  
SECRETARIA



LIC.ENF.LILIA CESPEDES Y ARGANDOÑA  
N° DNI: 22422416  
CODIGO ORCID: 0000-0002-6009-6943  
VOCAL



VICERRECTORADO DE  
INVESTIGACIÓN

## UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO



### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: MANUEL ANÍBAL MEZA SOTO, de la investigación titulada "SATISFACCIÓN Y COMPROMISO LABORAL DE LOS ENFERMEROS QUE LABORAN EN EL HOSPITAL TINGO MARÍA - 2025", con asesor(a) CARMEN MERINO GASTELU, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 2794-2024-D-FCS-UDH del P. A. de ENFERMERÍA.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 24 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 24 de octubre de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO  
D.N.I.: 47074047  
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA  
D.N.I.: 71345687  
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

Jr. Hermilio Valdizán N° 871 - Jr. Progreso N° 650 - Teléfonos: (062) 511-113  
Telefax: (062) 513-154  
Huánuco - Perú

# 174. Meza Soto, Manuel Aníbal.docx

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
2	<b>repositorio.usmp.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
3	<b>repositorio.udh.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
4	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
5	<b>Submitted to Universidad de Huanuco</b> Trabajo del estudiante	<b>2%</b>



RICHARD J. SOLIS TOLEDO  
D.N.I.: 47074047  
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA  
D.N.I.: 71345687  
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

## **DEDICATORIA**

Al todopoderoso, por proporcionarme la oportunidad de vivir y siempre ser el faro que guía mi camino.

A mi madre quien es mi apoyo y siempre muestra amor y apoyo incondicional y me motiva para lograr mis metas.

A mi amada esposa e hijas por que sin el aliento que me dan no hubiera logrado esa meta.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad de Huánuco, alma mater de nuestra educación, casa de altos estudios profesionales por brindarnos una enseñanza de gran nivel académico.

Así mismo a los miembros del jurado Mg. Leydy Ventura Peralta, Mg. Cesia Steis Verde Rivera, Licenciada Lilia Céspedes y Argandoña; quienes aportaron con su conocimiento y experiencias sabias; de igual manera a mi tutora Mg. Carmen Merino Gastelu, por su guía y orientación para culminar la tesis.

Finalmente agradecer a los licenciados en enfermería del Hospital Tingo María, quienes me brindaron todas las facilidades para desarrollar el estudio investigativo.

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
ÍNDICE .....	IV
ÍNDICE DE TABLAS .....	VI
ÍNDICE DE ANEXOS.....	VIII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT .....	X
INTRODUCCIÓN.....	XI
CAPÍTULO I.....	13
PROBLEMA INVESTIGACIÓN.....	13
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	15
1.3. OBJETIVO GENERAL .....	15
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	16
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....	17
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
CAPÍTULO II.....	19
MARCO TEÓRICO .....	19
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	19
2.2. BASES TEÓRICAS .....	25
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES .....	26
2.4. HIPÓTESIS.....	29
2.5. VARIABLES .....	30
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	31

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	35
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	35
3.1.1. ENFOQUE .....	35
3.1.2. ALCANCE O NIVEL .....	35
3.1.3. DISEÑO .....	35
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	36
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS....	38
3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS .....	38
3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS .....	41
3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.....	41
3.4. ASPECTOS ÉTICOS.....	41
CAPÍTULO IV .....	43
RESULTADOS .....	43
4.1 PROCESAMIENTO DE DATOS.....	43
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS .....	56
CAPÍTULO V .....	60
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	60
5.1. PRESENTAR LA CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS .....	60
CONCLUSIONES .....	64
RECOMENDACIONES.....	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	66
ANEXOS .....	74

## **ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 1. Descripción de las Características sociodemográficas de los enfermeros que laboran en el Hospital de Tingo María-2025.....	43
Tabla 2. Descripción según los ítems dimensión reto del trabajo de la satisfacción laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025 .....	44
Tabla 3. Descripción según los ítems dimensión recompensas de la satisfacción laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025 .....	45
Tabla 4. Descripción según los ítems dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025 .....	46
Tabla 5. Descripción según los ítems dimensión supervisión de la satisfacción laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025.....	47
Tabla 6. Descripción según los ítems dimensión compatibilidad en el puesto de la satisfacción laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025 .....	48
Tabla 7. Descripción consolidada de los ítems dimensión de satisfacción laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025.....	49
Tabla 8. Descripción consolidada de la Satisfacción laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025. ....	50
Tabla 9. Descripción según los ítems dimensión Afectivo del compromiso laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025.....	51
Tabla 10. Descripción según los ítems dimensión Continuo del compromiso laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025.....	52
Tabla 11. Ítems de la dimensión Normativo del compromiso laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025.....	53
Tabla 12. Descripción consolidada de los ítems dimensión del compromiso laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025.....	54

Tabla 13. Descripción consolidada del compromiso laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025 .....	55
Tabla 14. Relación entre satisfacción y el compromiso laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025.....	56
Tabla 15. Relación entre satisfacción y el compromiso laboral según dimensión Afectivo de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025 .....	57
Tabla 16. Relación entre satisfacción y el compromiso laboral según dimensión Continuo de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025 .....	58
Tabla 17. Relación entre satisfacción y el compromiso laboral según dimensión Normativo de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025 .....	59

## **ÍNDICE DE ANEXOS**

ANEXO 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	75
ANEXO 02 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS ANTES DE LA VALIDACIÓN.....	80
ANEXO 03 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DESPUÉS DE LA VALIDACIÓN.....	82
ANEXO 04 CONSENTIMIENTO INFORMADO .....	84
ANEXO 05 CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	86
ANEXO 06 DOCUMENTO DE PERMISO PARA LA EJECUCIÓN DEL ESTUDIO .....	93
ANEXO 07 DOCUMENTO DE AUTORIZACIÓN DEL ÁMBITO DE ESTUDIO .....	94
ANEXO 08 BASE DE DATOS .....	95
ANEXO 09 CONSTANCIA DE REPORTE DE TURNITIN.....	98

## RESUMEN

**OBJETIVO:** Determinar la relación entre la satisfacción y el compromiso laboral de los enfermeros que labora en el Hospital Tingo María-2025.

**MÉTODO:** Se realizó un estudio observacional, prospectivo, transversal y analítico, con una muestra de 122 enfermeros. La información se recopiló mediante la técnica de encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario estructurado. El procesamiento estadístico se efectuó con el software SPSS versión 25, aplicando la prueba de Chi cuadrado para evaluar la relación entre las variables.

**Resultados:** En las características sociodemográficas, se observó que el 36 % de los participantes tenía edades entre 31 y 40 años, y el 74 % correspondía al sexo femenino, mientras que el 26 % era masculino. La mayoría de los encuestados eran especialistas (90 %) y el 60 % laboraba bajo condición de nombrado. En cuanto al servicio, el área de emergencia presentó la mayor representación (22 %), y el 55 % de los enfermeros contaba con más de 10 años de experiencia profesional. Respecto a la relación entre satisfacción y compromiso laboral, se encontró que el 43 % (52) de los participantes evidenció un nivel medio de satisfacción acompañado de un buen nivel de compromiso laboral. El análisis inferencial mostró un valor  $p = 0.000$ , menor a 0.05, lo que permitió aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula.

**CONCLUSIONES:** Existe relación significativa entre satisfacción y el compromiso laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María.

**Palabras claves:** Satisfacción, compromiso laboral, supervisión, enfermeros, Hospital

## ABSTRACT

**OBJECTIVE:** To determine the relationship between job satisfaction and organizational commitment among nurses working at Tingo María Hospital – 2025. **METHOD:** Observational, prospective, cross-sectional, and analytical study, with a sample of 122 nurses. The data collection technique used was a survey; the instrument was a questionnaire; and the Chi-square test was applied using SPSS v.25. **RESULTS:** Regarding the sociodemographic characteristics of the surveyed nurses, 36% were between 31 and 40 years of age; 74% were female, and 26% male. The majority of participants were specialists, accounting for 90%. Concerning employment status, 60% held permanent positions. In terms of workplace area, the emergency Department showed the highest representation with 22%. Additionally, 55% reported having 10 or more years of professional experience. With respect to the relationship between job satisfaction and organizational commitment, 43% (52) showed a medium level of satisfaction accompanied by a good level of commitment. The Chi-square statistical test yielded a p-value of 0.000, lower than 0.05, which allowed the acceptance of the research hypothesis and the rejection of the null hypothesis. **CONCLUSIONS:** The study demonstrated that job satisfaction has a significant relationship with organizational commitment among nurses working at Tingo María Hospital.

**Keywords:** satisfaction, job commitment, supervision, nurses, hospital

## INTRODUCCIÓN

En el ámbito laboral, múltiples factores inciden de manera directa en la satisfacción y el compromiso del personal de enfermería, aspectos que adquieren especial relevancia debido al papel esencial que estos profesionales desempeñan en la atención integral y el cuidado de los pacientes.

En el contexto del Hospital Tingo María, el análisis de estas variables resulta fundamental para garantizar tanto la calidad del servicio asistencial como el bienestar del personal. Comprender la relación entre la satisfacción y el compromiso laboral permite identificar los factores que fortalecen la motivación, el rendimiento y la permanencia del personal de enfermería dentro de la institución.

La satisfacción laboral se relaciona con el nivel de bienestar y realización profesional que experimenta el trabajador en su entorno, considerando elementos como el reto ocupacional, las condiciones de trabajo, la supervisión, las recompensas y la afinidad con las tareas desempeñadas. Por otro lado, el compromiso laboral alude al grado en que los profesionales de enfermería se identifican con los valores, metas y objetivos institucionales, expresándose en tres dimensiones principales: afectiva, normativa y de continuidad.

A partir de estas consideraciones, la investigación se estructura en cinco capítulos.

- El capítulo I aborda la problemática central, la justificación del estudio, los objetivos formulados y las limitaciones encontradas durante su desarrollo.
- El capítulo II donde se analizan los antecedentes relevantes, el marco teórico, las bases conceptuales, las hipótesis de investigación y la operacionalización de las variables.

- El capítulo III describe la metodología aplicada, detallando el tipo de estudio, su enfoque, alcance, diseño, población, muestra e instrumentos de recolección de información.
- El capítulo IV expone los resultados obtenidos y su interpretación, sustentados en tablas y análisis estadísticos.
- Finalmente, el capítulo V contiene la discusión de los hallazgos, seguida de las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio. Como cierre, se presentan las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes que complementan la investigación.

# CAPÍTULO I

## PROBLEMA INVESTIGACIÓN

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Según Pujol <sup>(1)</sup> describió la satisfacción laboral desde una perspectiva integral, considerándola como una evaluación positiva o negativa que las personas realizan acerca de sus condiciones de trabajo y del desempeño que alcanzan en su entorno profesional. Este enfoque destaca que la satisfacción surge de la interacción entre procesos emocionales y cognitivos, influyendo directamente en la conducta laboral. En este sentido, los trabajadores con mayores niveles de satisfacción suelen evidenciar mayor sentido de responsabilidad, compromiso y eficiencia en el cumplimiento de sus funciones.

De acuerdo con Romero <sup>(2)</sup> la competitividad organizacional depende, en gran medida, de una gestión eficaz del talento humano, ya que atender las necesidades y expectativas de los trabajadores constituye un elemento esencial para garantizar su satisfacción laboral y, con ello, el éxito institucional.

Por su parte Hernández et al. <sup>(3)</sup> sostienen que el compromiso laboral se refleja en la implicación activa y consciente de los trabajadores con los objetivos y valores de la organización, expresándose a través de la dedicación, el esfuerzo y el tiempo invertido para alcanzar las metas institucionales.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) <sup>(4)</sup> informó que existen aproximadamente 28 millones de profesionales de enfermería en el mundo; sin embargo, persiste un déficit estimado en 5,9 millones, principalmente en regiones como África, Asia Sudoriental, el Mediterráneo Oriental y algunos países de América Latina. Este déficit se asocia con problemáticas como la sobrecarga laboral, condiciones inadecuadas de trabajo, altos niveles de estrés y escaso apoyo emocional, factores que impactan de manera negativa en el compromiso laboral de los profesionales sanitarios <sup>(5)</sup>.

En México (2022), Muñoz et al. <sup>(6)</sup> realizaron un estudio en un hospital donde identificaron que el personal de enfermería presentaba altos niveles de satisfacción laboral. Asimismo, los profesionales con antigüedad laboral entre

seis meses y cinco años mostraron un 66,67 % de compromiso laboral medio (7).

A nivel nacional, Méndez <sup>(8)</sup> analizó en 2023 a 88 profesionales de la salud del Hospital Santa María de Cutervo, encontrando que el 71,6 % evidenció un compromiso laboral alto y el 28,4 % un nivel medio. En cuanto a satisfacción laboral, predominó el nivel moderado (62,5 %), seguido de satisfacción alta (34,1 %) y baja (3,4 %). El estudio concluyó que existía una relación significativa entre la satisfacción y el compromiso laboral.

A nivel regional, en Huánuco (2021), Huamán <sup>(9)</sup>, en el Hospital Regional Hermilio Valdizán, reportó que el 55,2 % de los enfermeros mostró un nivel medio de conductas de ciudadanía organizacional, mientras que el 56 % presentó un compromiso laboral medio, encontrando asociación positiva entre ambas variables.

A nivel local (2024), Espinoza <sup>(10)</sup>, en una muestra de 184 enfermeros del Hospital Tingo María, halló que el 48,9 % presentó un compromiso medio y el 51,1 % un compromiso alto. La prueba de Rho de Spearman confirmó una relación significativa entre la calidad de vida y el compromiso laboral ( $p < 0.05$ ).

En conjunto, estos hallazgos evidencian que las políticas de gestión del talento humano orientadas a fortalecer la satisfacción y el compromiso laboral varían entre contextos nacionales e internacionales. En los sistemas de salud consolidados, dichas políticas priorizan el bienestar y la motivación del personal, favoreciendo una mejor calidad en la atención al paciente. Sin embargo, pese a que los enfermeros representan el 56 % de la fuerza laboral en salud, aún persisten limitaciones estructurales y laborales que condicionan su desempeño <sup>(11)</sup>.

Rodríguez et al. <sup>(12)</sup> advierten que la insatisfacción laboral trae consigo consecuencias negativas como ausentismo, maltrato al usuario, ambiente laboral inadecuado, baja productividad y un menor compromiso con la institución.

Huarancca <sup>(13)</sup> sostiene que para mitigar la insatisfacción es necesario implementar medidas como salarios justos, reconocimiento de la labor, incentivos, actividades recreativas, un clima laboral favorable e infraestructura

adecuada. Estas condiciones no solo mejoran la satisfacción, sino que también incrementan el compromiso laboral (14)

Frente a la situación descrita, surge la necesidad de analizar la relación entre satisfacción y compromiso laboral en los enfermeros del Hospital Tingo María en el año 2025. Este estudio busca aportar evidencia que permita diseñar estrategias y lineamientos orientados a fortalecer la gestión del recurso humano, garantizando así un servicio de salud más eficiente y de calidad.

A partir del análisis de la información obtenida y de la observación de los resultados, se procedió a formular los siguientes problemas de investigación:

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Cuál es la relación entre la satisfacción y el compromiso laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María -2025?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- **P1.** ¿Cuáles son las características sociodemográficas de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025?
- **P2.** ¿Cuál es la relación entre la satisfacción y el compromiso laboral según dimensión afectivo de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025?
- **P3.** ¿Cuál es la relación entre la satisfacción y el compromiso laboral según dimensión continuo de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025?
- **P4.** ¿Cuál es la relación entre la satisfacción y el compromiso laboral según dimensión normativo de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025?

## **1.3. OBJETIVO GENERAL**

Determinar la relación entre la satisfacción y el compromiso laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María -2025

## **1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- **O1.** Determinar las características sociodemográficas de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025
- **O2.** Identificar la relación entre la satisfacción y el compromiso laboral según dimensión afectivo de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025
- **O3.** Identificar la relación entre la satisfacción y el compromiso laboral según dimensión continuo de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025
- **O4.** Identificar la relación entre la satisfacción y el compromiso laboral según dimensión normativo de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025

## **1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1. A NIVEL TEÓRICO**

La investigación adquiere relevancia teórica porque contribuye a fortalecer el conocimiento existente sobre la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en el ámbito de la enfermería hospitalaria. Este estudio permite ampliar la comprensión de cómo las percepciones, emociones y condiciones laborales influyen en la identificación del profesional con su institución. Además, ofrece evidencia empírica que respalda teorías motivacionales y organizacionales aplicadas al sector salud, aportando un marco conceptual actualizado que puede servir como referencia para futuras investigaciones orientadas a mejorar la gestión del talento humano en entornos asistenciales.

### **1.5.2. A NIVEL PRÁCTICO**

Desde el plano práctico, el estudio resulta pertinente para la gestión institucional del Hospital Tingo María, ya que proporciona información clave para diseñar estrategias que promuevan la satisfacción y el compromiso del personal de enfermería. Los resultados obtenidos permiten identificar factores internos que inciden directamente en la

motivación, la productividad y la calidad del servicio asistencial, ofreciendo bases sólidas para implementar programas de reconocimiento, bienestar y mejora de las condiciones laborales. De este modo, la investigación contribuye al fortalecimiento del clima organizacional y a la optimización del desempeño profesional en beneficio de los pacientes y de la institución.

### **1.5.3 A NIVEL METODOLÓGICO**

Metodológicamente, la investigación se sustenta en un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal y correlacional, lo que posibilita analizar de manera objetiva la relación entre las variables estudiadas. La aplicación de instrumentos validados y el uso de herramientas estadísticas especializadas, como el SPSS versión 25, garantizan la fiabilidad y validez de los resultados. Este enfoque metodológico proporciona un modelo replicable para investigaciones similares en otros contextos hospitalarios, consolidando así su valor científico y su aporte al campo de la investigación en enfermería.

## **1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

Para el desarrollo de esta investigación se contó con la información necesaria para llevar a cabo todo el procedimiento metodológico, la cual fue obtenida mediante la consulta de diversas fuentes, evitando así cualquier tipo de restricción en este aspecto.

Del mismo modo, al momento de determinar la muestra de estudio no se presentaron dificultades para medir las variables planteadas, ya que los enfermeros de la institución contaban con la autorización correspondiente y estuvieron disponibles para participar en el proceso.

## **1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

Respecto a los recursos financieros, la presente investigación fue factible debido a que los gastos relacionados con la planificación, ejecución y presentación del estudio fueron asumidos directamente por el investigador responsable, garantizando así su desarrollo sin limitaciones económicas.

Respecto a los recursos humanos, el estudio se llevó a cabo de manera adecuada, ya que se contó con el personal necesario para cumplir con cada una de las etapas de la investigación, asegurando el cumplimiento de los objetivos planteados.

En lo que concierne a los recursos materiales, la investigación también resultó viable, puesto que se dispuso de medios logísticos y materiales indispensables que facilitaron la recolección de datos y permitieron culminar satisfactoriamente el proceso investigativo.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

En Chile 2024, Chiang et al <sup>(15)</sup> realizaron el estudio “Compromiso organizacional y satisfacción laboral: análisis de clases latentes en trabajadores de la administración pública y privada”, cuyo propósito fue examinar la relación existente entre ambas variables en diferentes contextos laborales. La investigación empleó un diseño no experimental, transversal y de enfoque descriptivo, aplicándose a una muestra de 528 trabajadores. El cuestionario autoadministrado se estructuró en tres secciones: datos generales, compromiso organizacional y satisfacción laboral. Los resultados mostraron que los trabajadores con bajos niveles de satisfacción presentaron igualmente puntuaciones reducidas en todas las dimensiones del compromiso, siendo la satisfacción por el reconocimiento la más afectada (79,5 % en el sector público y 100 % en el privado). Además, se evidenció que los empleados menos satisfechos mostraban menores probabilidades de ubicarse en niveles altos de compromiso.

El estudio aportó información valiosa para la elaboración de instrumentos de medición y para comprender los factores psicológicos asociados a la satisfacción y al compromiso dentro de las organizaciones, sirviendo de sustento teórico para la presente investigación.

En México 2023, Bautista et al <sup>(16)</sup> desarrollaron la investigación titulada “Satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de segundo nivel”, cuyo objetivo fue analizar el grado de satisfacción de los profesionales de enfermería que laboran en los servicios de hospitalización. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, descriptivo y de corte transversal, aplicándose a una muestra de 92 enfermeros. Se emplearon una ficha sociodemográfica y el cuestionario

Font Roja en su versión extendida como instrumentos de recolección. Los resultados indicaron que la edad promedio fue de 38,9 años, predominando el sexo femenino (77,2 %). Asimismo, se determinó que el 84,8 % del personal se sentía satisfecho, el 14,1 % insatisfecho y el 1,1 % en un nivel intermedio. Los factores mejor valorados estuvieron relacionados con la presión laboral, las relaciones interpersonales con los superiores y la satisfacción general con el trabajo. Los autores concluyeron que el personal de enfermería mantiene, en general, un nivel alto de satisfacción, aunque se recomienda continuar profundizando en los elementos que influyen en el bienestar y desempeño profesional.

Este antecedente resulta relevante porque sustenta la importancia de la satisfacción laboral en la eficiencia del personal sanitario y proporciona una base empírica para contrastar los resultados de la presente investigación.

En Venezuela 2022, Lira <sup>(17)</sup> desarrolló el estudio “Nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería”, con el objetivo de identificar el grado de satisfacción y el nivel de desempeño de las enfermeras en su entorno laboral. Este trabajo, de enfoque cuantitativo y diseño descriptivo, se aplicó a ocho profesionales de enfermería mediante un cuestionario estructurado de tipo Likert, el cual evaluó dimensiones relacionadas con la satisfacción y el desempeño. Los hallazgos mostraron que todo el personal participante correspondía al sexo femenino y contaba con más de 35 años de edad, reflejando una plantilla con amplia experiencia. El 63 % tenía más de 19 años de servicio, el 25 % entre 13 y 18 años y el 12 % entre 7 y 12 años. Los factores que más incidieron en la satisfacción fueron la motivación, el clima organizacional y la relación con la jefatura. En total, el 75 % manifestó sentirse satisfecho con su labor. En cuanto al desempeño, predominó un nivel alto en funciones administrativas, medio en actividades docentes y bajo en las tareas de investigación.

Este antecedente contribuye de manera significativa al presente estudio, ya que demuestra cómo la satisfacción laboral influye directamente en la calidad del desempeño, lo cual refuerza la necesidad de promover entornos laborales saludables para el personal de enfermería.

### **2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

En Moquegua 2024, Leiva <sup>(18)</sup> Llevó a cabo la investigación titulada “Compromiso organizacional y satisfacción laboral en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital II Lima Norte Callao”, cuyo propósito fue examinar la relación existente entre ambas variables en el personal de enfermería. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con un diseño no experimental y corte transversal. La población estuvo conformada por 67 profesionales de enfermería, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios validados como instrumentos de recolección de datos. Los resultados mostraron la existencia de una correlación positiva y estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral. En cuanto a la percepción de los recursos y materiales disponibles para desempeñar sus funciones, el 46,2 % de los participantes manifestó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo en que estos eran adecuados y respondían a sus necesidades; en contraste, el 29,8 % expresó desacuerdo o total desacuerdo, mientras que el 23,9 % mantuvo una opinión neutral. Conclusión, el análisis estadístico permitió confirmar que niveles más altos de compromiso organizacional se asociaban con un incremento en la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Este estudio representa un antecedente de gran relevancia para la presente investigación, al brindar un soporte teórico sólido y aportar evidencia empírica útil para la operacionalización de las variables analizadas.

En Chimbote 2023, Alejos <sup>(19)</sup> desarrolló la investigación titulada “Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal de un establecimiento de salud del primer nivel de atención, Nuevo Chimbote, 2022”, cuyo propósito fue examinar la relación existente entre ambas

variables en los profesionales de dicho centro asistencial. El estudio se orientó bajo un tipo básico, con un diseño no experimental, de alcance correlacional y corte transversal. La población estuvo compuesta por 35 trabajadores del área de salud, a quienes se les aplicó una encuesta estructurada como técnica principal de recolección de información, empleando un cuestionario validado como instrumento. Dicho cuestionario alcanzó altos niveles de confiabilidad, con un coeficiente de 0.946 para la variable satisfacción laboral y 0.895 para el compromiso organizacional, lo que aseguró la consistencia interna de las mediciones. Los resultados evidenciaron que el 77,1 % del personal presentó un nivel regular de satisfacción laboral, mientras que el 57,1 % mostró un nivel similar de compromiso organizacional. El análisis estadístico reveló una relación positiva y significativa entre ambas variables ( $\text{Rho} = 0.659$ ;  $\text{sig.} = 0.000 < 0.05$ ), lo que demuestra que, a mayor satisfacción laboral, mayor compromiso del personal con los objetivos institucionales. Conclusión, en consecuencia, se rechazó la hipótesis nula y se confirmó la existencia de una correlación directa entre los factores estudiados.

Este antecedente resultó de gran relevancia para el presente trabajo, ya que aportó fundamentos conceptuales y metodológicos que sirvieron como base para la elaboración del instrumento de medición y para fortalecer la sustentación teórica del estudio.

En Lima 2023, Cañi <sup>(20)</sup> desarrolló la investigación titulada “Satisfacción y compromiso laboral del personal de enfermería del Hospital de Apoyo Yunguyo”, cuyo propósito central fue determinar la relación existente entre ambas variables en el personal de enfermería de dicha institución. El estudio se enmarcó en un enfoque descriptivo, de corte transversal, con un diseño no experimental y alcance correlacional. La población estuvo conformada por 35 profesionales de enfermería, a quienes se aplicó un cuestionario estructurado como instrumento de medición para evaluar tanto la satisfacción como el compromiso laboral. El procesamiento y análisis de los datos se efectuaron mediante técnicas de estadística descriptiva e inferencial, utilizando el programa IBM SPSS versión 25. Se empleó la prueba de Chi cuadrado para contrastar las hipótesis planteadas. Los resultados evidenciaron que el 57,1 % del

personal presentó un nivel medio de satisfacción laboral, mientras que el 54,3 % manifestó un nivel medio de compromiso laboral. Asimismo, el análisis estadístico confirmó la existencia de una relación significativa entre ambas variables, dado que el valor obtenido de Chi cuadrado ( $\chi^2 = 30.295$ ) superó el valor teórico esperado ( $\chi^2 = 9.4877$ ) y presentó un nivel de significancia de  $p = 0.000$ , inferior al criterio de 0.05. Conclusión, estos hallazgos permitieron corroborar la correlación positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso del personal de enfermería del Hospital de Apoyo Yunguyo durante el año 2023.

Este antecedente constituye un aporte valioso para la presente investigación, ya que sirvió como referencia nacional en el marco teórico y facilitó el contraste y análisis comparativo de los resultados obtenidos en el estudio actual.

En Huancayo 2022, Arque<sup>(21)</sup> elaboró el estudio titulado “Satisfacción laboral relacionada al compromiso organizacional del personal del Centro Médico Especializado del Riñón”, cuyo propósito fue determinar y analizar la relación existente entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de dicha institución. El trabajo se desarrolló bajo un diseño no experimental, transversal y correlacional, contando con una muestra conformada por 46 profesionales de la salud, entre los que se incluyeron médicos, licenciados y técnicos en enfermería, además de una psicóloga, una nutricionista, una trabajadora social y personal administrativo, de logística y limpieza. La información se obtuvo mediante la aplicación de una encuesta de satisfacción laboral, instrumento que contó con adecuados índices de validez y confiabilidad. Los resultados indicaron que la mayoría de los trabajadores presentaban una antigüedad laboral entre 6 y 12 meses, seguidos por quienes tenían menos de medio año en la institución; únicamente el 25,9 % superaba el año de permanencia. En este último grupo, se observó una satisfacción laboral baja (48 %), acompañada de una tendencia a la insatisfacción (28 %) y un porcentaje menor con satisfacción plena (17,4 %). Asimismo, el análisis estadístico evidenció una relación muy fuerte entre la satisfacción laboral y las tres dimensiones del compromiso organizacional: afectivo (79), de

continuidad (73) y normativo (77). Conclusión, estos resultados confirmaron que el grado de compromiso de los trabajadores depende en gran medida de su nivel de satisfacción laboral, concluyéndose que aquellos empleados satisfechos tienden a demostrar un mayor sentido de pertenencia, responsabilidad y fidelidad hacia su institución.

Este estudio funcionó como referencia fundamental para el diseño del instrumento utilizado en la recolección de datos.

### **2.1.3. ANTECEDENTES REGIONALES**

En Huánuco 2023, Cárdenas et al (22) se desarrolló la investigación titulada “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el área de Centro Quirúrgico de un Hospital Público”, cuyo objetivo fue analizar la relación entre las condiciones laborales y el nivel de satisfacción del personal de enfermería de dicha área asistencial. El estudio se realizó bajo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, prospectivo y transversal, con diseño correlacional y una muestra conformada por 30 profesionales de enfermería. El análisis estadístico se efectuó con el software SPSS versión 25, aplicando la prueba de Chi cuadrado para determinar la existencia de asociaciones significativas entre las variables. Los resultados mostraron que el 43,3 % calificó las condiciones laborales como regulares, el 30,0 % como deficientes y el 26,7 % como buenas. En cuanto a la satisfacción laboral, el 53,3 % manifestó estar medianamente satisfecho, el 30,0 % satisfecho y el 16,7 % insatisfecho. El análisis inferencial evidenció una relación estadísticamente significativa entre las condiciones físicas ( $p = 0.005$ ), psicológicas ( $p = 0.003$ ) y sociales ( $p = 0.000$ ) con el nivel de satisfacción laboral. Se concluyó que las condiciones de trabajo influyen de manera directa y significativa en la satisfacción del personal de enfermería que labora en el centro quirúrgico del hospital evaluado.

Este antecedente ayudó a enfrentar mis problemas y metas, y servirán para la discusión de los resultados.

En Huánuco 2021, Huamán (9) desarrolló la investigación titulada “Conductas de ciudadanía organizacional y su relación con el compromiso laboral en profesionales de enfermería del Hospital Hermilio

Valdizán Medrano”, cuyo objetivo fue analizar la relación entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso laboral del personal de enfermería. El estudio tuvo un enfoque analítico, con diseño transversal, y contó con la participación de 125 profesionales de enfermería. Para la recolección de datos se aplicó una encuesta estructurada, empleando un cuestionario de conductas de ciudadanía organizacional y una escala de compromiso laboral, ambos instrumentos validados. Los resultados evidenciaron que el 55,2 % de los participantes presentó un nivel medio de conducta ciudadana organizacional, el 32,2 % un nivel alto y el 12,8 % un nivel bajo. En cuanto al compromiso laboral, el 56,0 % manifestó un nivel medio, el 28,8 % un nivel alto y el 15,2 % un nivel bajo. El análisis estadístico demostró una correlación positiva y significativa de intensidad moderada entre ambas variables, confirmando que los profesionales de enfermería con mayores niveles de conducta ciudadana tienden a mostrar un compromiso laboral más alto. En conclusión, se estableció que el comportamiento proactivo y colaborativo del personal influye directamente en su nivel de compromiso institucional.

Este estudio constituyó un valioso aporte teórico y metodológico, al servir como referente para la construcción del instrumento de medición y como antecedente relevante dentro del marco conceptual de la presente investigación.

## 2.2. BASES TEÓRICAS

### 2.2.1. Jean Watson “Cuidado Transpersonal”

Según Urra et al (23) Se planteó la necesidad de una formación del profesional de enfermería que no se limite únicamente al ámbito clínico, sino que integre de manera amplia conocimientos provenientes de las ciencias, las humanidades y las artes. Esto se justifica en la creciente complejidad de las demandas tanto del sistema de salud como de los propios pacientes, lo cual exige que la atención de enfermería esté respaldada por una preparación más integral y de carácter liberal. La propuesta teórica se estructura en diez factores fundamentales, orientados al proceso de enseñanza-aprendizaje interpersonal,

considerando la unidad del ser humano, su sentido de vida y la interacción con otros desde una perspectiva racional<sup>(24)</sup>

De acuerdo con esta teoría, el beneficio no recae únicamente en el usuario que recibe cuidados, sino también en el propio enfermero, ya que promueve el fortalecimiento de su bienestar, favorece un mayor compromiso con su labor y contribuye a una atención más satisfactoria hacia las necesidades del paciente.

### **2.2.2. Modelo Teórico de Meyer y Allen**

Meyer<sup>(25)</sup> En la actualidad, este modelo es uno de los más aceptados y ha ido perfeccionándose desde el momento en que fue planteado. Define al compromiso laboral como el nivel en que una persona se identifica e involucra con la organización a la que pertenece, constituyendo así un estado psicológico que refleja el vínculo entre el trabajador y la institución. Dicho compromiso influye directamente en la decisión de permanecer en la organización o abandonarla y se estructura en tres dimensiones principales. La primera es el compromiso afectivo, que se relaciona con la identificación emocional y el apego positivo del trabajador hacia los valores y la filosofía institucional. La segunda corresponde al compromiso de continuidad, el cual surge de los costos que el colaborador asocia a la posibilidad de dejar la organización. Finalmente, se encuentra el compromiso normativo, que responde a la internalización de normas y presiones que llevan al trabajador a actuar en función de los intereses de la institución.

En resumen, la teoría plantea que los colaboradores permanecen en una organización por apego emocional (afectivo), por necesidad (continuidad) o por sentido de obligación (normativo). Estas dimensiones, aunque diferentes, se complementan al reflejar la complejidad del vínculo entre el trabajador y su institución.

## **2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES**

**Satisfacción laboral:** Según Ávalos<sup>(26)</sup> La satisfacción con la organización puede entenderse como la cualidad que adopta el trabajador frente a su centro laboral, la cual se fundamenta en sus valores y creencias

como miembro activo de la institución. En este sentido, tanto la satisfacción como el compromiso representan un conjunto de disposiciones y percepciones que reflejan la manera en que la persona se relaciona con su trabajo, con los directivos de la entidad y, en un plano más amplio, con su propio desarrollo en la vida.<sup>(27)</sup>

**Factores que inciden en la satisfacción laboral:** Según Arbaiza<sup>(28)</sup> estos factores participan en la satisfacción laboral. Participación y reconocimiento, supervisión, retribución económica, seguridad laboral y posición profesional.

**Dimensiones de la satisfacción laboral:** Al respecto Davis y Newstrom<sup>(29)</sup> establecieron dimensiones prioritarias

- ✓ **Reto del trabajo:** Sáenz<sup>(30)</sup> señala que el reto laboral se relaciona con la asignación de funciones que correspondan con la experiencia y la preparación académica del trabajador.
- ✓ **Recompensas:** Saldaña<sup>(31)</sup> señala que estas deben guardar proporción con la complejidad de las funciones desempeñadas y el grado de responsabilidad inherente al cargo.
- ✓ **Condiciones de trabajo:** Espíritu<sup>(32)</sup> resalta que las condiciones de trabajo, tanto en lo físico como en lo relacional, resultan determinantes para alcanzar los objetivos planteados.
- ✓ **Supervisión:** Carvallo et al<sup>(33)</sup> sostienen que la supervisión adquiere relevancia cuando los directivos realizan evaluaciones constantes que permitan una retroalimentación adecuada del desempeño laboral.
- ✓ **Compatibilidad con el puesto:** Meza<sup>(34)</sup> Se alcanza cuando los intereses del trabajador se hallan en sintonía con las metas y objetivos planteados por la organización.

**Compromiso Laboral:** Según Tasayco<sup>(35)</sup> se debieron considerar algunas perspectivas: El compromiso laboral puede abordarse desde diversas perspectivas. En primer lugar, desde una dimensión contractual, vinculada a las obligaciones que surgen del acuerdo laboral y a la estabilidad que brinda el empleo. En segundo lugar, desde un enfoque psicológico, expresado en el interés genuino del trabajador por contribuir activamente al logro de los objetivos institucionales. Por último, se reconoce el compromiso de

intercambio, el cual está relacionado con la remuneración económica que recibe el empleado como compensación por el esfuerzo y la dedicación que brinda a la organización. (36)

#### **Dimensiones del compromiso laboral.**

- ✓ **Compromiso afectivo:** Álvarez (37) Esta dimensión refleja los sentimientos que motivan al trabajador a permanecer en la institución, vinculados al sentido de deber y responsabilidad hacia su empleo. Se entiende también como una conducta laboral orientada por la obligación moral y la lealtad hacia la organización. Su rasgo central radica en que los miembros asumen un compromiso sustentado en principios éticos y valores morales que trascienden tanto dentro como fuera del ámbito institucional.
- ✓ **Compromiso continuo:** Según Molina (38) Se entiende que el trabajador decide continuar en la organización al reconocer que no siempre resulta sencillo acceder a nuevas oportunidades laborales en caso de renunciar. Además, el tiempo y el esfuerzo invertidos en la institución generan un vínculo significativo con ella. Esta relación entre el empleado y su centro de trabajo se sustenta principalmente en la valoración de los beneficios económicos y de los incentivos que la entidad ofrece como compensación a su permanencia.
- ✓ **Compromiso normativo:** Ayala (39) Esta dimensión se vincula con el afecto emocional, la identificación y la implicación activa del trabajador dentro de su organización. Representa una disposición positiva hacia el empleo y hacia la institución, donde los sentimientos favorables refuerzan el compromiso con los objetivos estratégicos y los valores institucionales. En este sentido, los colaboradores deciden permanecer en la organización porque perciben que su vínculo laboral es coherente con las metas y principios que la institución promueve. Por lo tanto, la satisfacción y compromiso laboral juega un papel importante en la vida humana, pero los cambios que son la principal preocupación por mejorar el entorno laboral de las personas se muestran en diferentes momentos. (40)

## **2.4. HIPÓTESIS**

### **2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL**

**Ha.** Existe relación entre la satisfacción y el compromiso laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025

**Ho.** No existe relación entre la satisfacción y compromiso laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025

### **2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

**Ha<sub>1</sub>.** Existe relación entre las características sociodemográficas con la satisfacción y el compromiso laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025

**Ho<sub>1</sub>.** No existe relación entre las características sociodemográficas con la satisfacción y el compromiso laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025

**Ha<sub>2</sub>.** Existe relación entre la satisfacción y el compromiso laboral según dimensión afectivo de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025

**Ho<sub>2</sub>.** No existe relación entre la satisfacción y el compromiso laboral según dimensión afectivo de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025

**Ha<sub>3</sub>.** Existe relación entre la satisfacción y el compromiso laboral según dimensión continuo de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025

**Ho<sub>3</sub>.** No existe relación entre la satisfacción y el compromiso laboral según dimensión continuo de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025

**Ha<sub>4</sub>.** Existe relación entre la satisfacción y el compromiso laboral según dimensión normativo de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025

**Ho<sub>4</sub>.** No Existe relación entre la satisfacción y el compromiso laboral según dimensión normativo de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025

## **2.5. VARIABLES**

### **2.5.1 VARIABLE INDEPENDIENTE**

- Satisfacción laboral

### **2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE**

- Compromiso laboral

### **2.5.3. Características sociodemográficas.**

- Género, Edad, Estudios post grado

### **2.5.4. Características laborales.**

- Servicio donde labora, Condición laboral y Experiencia laboral

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	VALORES	TIPO DE VARIAB LE	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMEN TO DE MEDICION
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b>								
Satisfacción	Se refiere al conjunto de actitudes que una persona adopta frente a su entorno laboral, tanto en relación con la institución y sus directivos como, en un sentido más amplio, respecto a su manera de percibir y afrontar la vida.	Se entiende como la actitud que adopta el trabajador frente a la institución en la que desempeña sus funciones, percibiendo que dispone de las condiciones necesarias para cumplir con las tareas asignadas. Su evaluación se realiza considerando como el nivel de reto que implica el trabajo, las recompensas obtenidas, las condiciones laborales, la calidad de la supervisión y la	Reto de trabajo Recompensas Condiciones laborales	1 nivel/complejidad labor encargada. 2 nivel / claridad de labor encargada. 3 nivel / libertad cumplir con funciones. 4 nivel de retroalimentación del jefe 1 nivel / aceptación de remuneración. 2 nivel / recompensas/base a méritos. 3 nivel de reconocimientos. 4 nivel de remuneración percibida 1 nivel de equipamiento. 2 nivel de escucha al trabajador. 3 nivel / comodidad espacio d trabajo.	Satisfacción laboral Alto= 77 a 100 Medio=45 a 76 Bajo= 20 a 44 Reto de trabajo Alto= 77 a 100 Medio=45 a 76 Bajo= 20 a44 Recompensa s Alto=77 a100 Medio=45 a76 Bajo= 20 a44 Condición laboral Alto= 77 a100 Medio=45 a76 Bajo=20 a44 Supervisión Alto= 77 a100 Medio=45 a76 Bajo=20 a44 Compatibil. /puesto	Categóric a Categóric a Categóric a	Ordinal Ordinal Ordinal	Cuestionario estructurado

	compatibilidad entre el puesto y las capacidades del empleado.	4 nivel de interacción laboral. 1 nivel de control de los avances. 2 nivel de actitud para supervisar. 3 nivel / conocimientos para el puesto. 4 nivel / reuniones evaluar la gestión. 1 nivel / logro de objetivos personales.	Alto=77 a100 Medio=45 a76 Bajo= 20 a 44	Ordinal			
	Supervisión	2 nivel / responsabilidad encargada. 3 nivel / concordancia entre las funciones y la experiencia laboral. 4 nivel de cultura organizacional.	Categórica	Categórica			
	Compatibilidad con el puesto			Ordinal			
Compromiso laboral	Se refiere al nivel de participación que distingue una persona al trabajador en el desarrollo de sus sus	Se entiende como identificación que mantiene con su lugar de trabajo, lo cual puede	1nivel de felicidad laborando. 2 nivel / sensación problemas míos. 3 nivel de pertenencia. 4 nivel / ligazón sentimental c entidad.	<b>Comprom/ laboral</b> Alto= 56 a 75 Medio=36a55 Bajo= 15 a 35 <b>Comprom/ afectivo</b> Alto= 56 a 75 Medio=36 a55	Categórica	Ordinal	Cuestionario estructurado

<p>funciones dentro de la institución.</p> <p>analizarse a través de tres dimensiones: el compromiso afectivo, que refleja el vínculo emocional; el compromiso de continuidad, relacionado con la permanencia en la organización; y el compromiso normativo, que responde al sentido de obligación hacia la institución..</p>	<p>5 nivel de significancia de la entidad</p> <p>Compromiso continuo</p> <p>Compromiso normativo</p>	<p>Bajo= 15 a35 <b>Comprom/ continuo</b> Alto=56a75 Medio=36a55 Bajo=15 a35 <b>Compro/norm ativo</b> Alto=56 a 75 Medio=36a55 Bajo=15 a35</p> <p>Categoric a</p>	<p>Ordinal</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------

Característi cas	Se entiende como	el	Rasgos sociodemográfico	sociodemo gráficas	Edad	Años cumplidos	Numéric a	De razón	Encuesta
---------------------	---------------------	----	----------------------------	-----------------------	------	----------------	--------------	----------	----------

sociodemográficas	conjunto de rasgos individuales, sociales y demográficos que describen a una población o a un grupo específico de profesionales en un contexto determinado.	Género	M F	Categoría
		Estudios post grado	Especialidad Maestría Doctorado	Nominal
		Condición laboral	Nombrado CAS  Medicina, Cirugía Ginecología, UCI Emerg. C. Qco, Neonatología, Pediatría, AIRN C.E.	Categoría Nominal
		Servicio en que labora	< de 10 años De 10 años a más	Categoría Nominal
		Experiencia laboral		

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

- De acuerdo con la naturaleza de la intervención, la investigación se clasificó como observacional, dado que el investigador no intervino en el proceso ni manipuló las variables.
- El estudio fue prospectivo, en relación con la forma de recolectar los datos ya que la información se obtuvo a partir de situaciones actuales.
- El estudio fue transversal, respecto al momento de medición de las variables, ya que estas se estudiaron en un solo momento.
- El estudio tuvo un enfoque analítico, orientado a describir, examinar y contrastar las variables de interés con el propósito de identificar relaciones estadísticamente significativas entre ellas.

##### **3.1.1. ENFOQUE**

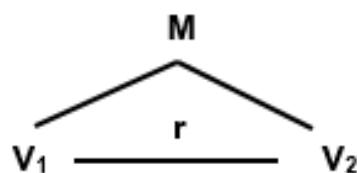
El estudio se enmarcó en un enfoque cuantitativo, caracterizado por la recolección sistemática y el análisis objetivo de los datos, con el propósito de dar respuesta a los objetivos formulados en la investigación. Para ello, se emplearon herramientas de estadística tanto descriptiva e inferencial, lo que permitió interpretar los resultados de manera objetiva y fundamentada.

##### **3.1.2. ALCANCE O NIVEL**

De acuerdo con el nivel de investigación, el estudio se clasificó como descriptivo-relacional, ya que permitió analizar cómo se vinculan las variables de satisfacción y compromiso laboral en el personal de enfermería.

##### **3.1.3. DISEÑO**

La investigación adoptó un diseño descriptivo–relacional, orientado a analizar la asociación entre las variables de estudio, tal como se muestra en la siguiente representación:



Dónde:

**M**= Simboliza a la muestra objeto de estudio.

**V<sub>1</sub>**= Satisfacción.

**V<sub>2</sub>**= Compromiso laboral.

**r**= Simboliza la relación existente entre ambas variables.

## 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 3.2.1. Población:

La población de estudio estuvo integrada por 180 profesionales de enfermería que desarrollan sus funciones en el Hospital Tingo María, según datos proporcionados por la Oficina de Recursos Humanos de dicha institución (2025).

**Criterios de selección:** enfermeros que laboran en el hospital de Tingo María

➤ **Criterios de inclusión:** Enfermeros

- Que cumplieron turnos administrativos y asistenciales de ambos sexos siendo nombrados o contratados
- Que figuraron en el rol de turnos de los servicios como UCI, emergencia, centro quirúrgico, cirugía, medicina, pediatría, neonatología, atención inmediata del R.N, ginecología y consultorios externos del Hospital de Tingo María
- Aquellos que se encontraban presentes durante el proceso de recolección de información.
- Aquellos que firmaron el consentimiento informado y manifestaron su disposición a colaborar de manera voluntaria en la investigación.

➤ **Criterios de exclusión:** Enfermeros

- Ambos sexos contratados por otras modalidades
- Que no figuraron en el rol de turnos de los servicios y consultorios externos
- Que se encontraron de vacaciones o de licencias por enfermedades
- Aquellos que no se encontraban disponibles en el momento en que se llevó a cabo la recolección de información.
- Aquellos que decidieron no firmar el consentimiento informado y optaron no participar en la investigación.
- Que tengan discapacidad y enfermedades mentales, el cual impida participar del proceso

➤ **Ubicación de la Población en Espacio y Tiempo:**

- a) **Ubicación en el espacio:** La investigación se desarrolló en el Hospital Tingo María, ubicado en el distrito de Rupa-Rupa, provincia de Leoncio Prado, perteneciente al departamento de Huánuco.
- b) **Ubicación en el Tiempo:** La ejecución del estudio tuvo lugar a lo largo del año 2025.

**3.2.2. Muestra y muestreo:**

- **Unidad de análisis:** Constituida por los profesionales de enfermería que desempeñan sus funciones en el Hospital Tingo María.
- **Unidad de muestreo:** Integrada por el mismo grupo de enfermeros definidos en la unidad de análisis, a quienes se aplicó el instrumento de recolección de datos diseñado para el estudio.
- **Marco muestral:** Elaborado con base en la relación nominal proporcionada por la Oficina de Recursos Humanos del Hospital Tingo María, la cual sirvió como referencia para la construcción de la base de datos utilizada en la investigación.
- **Tamaño de la Muestra:**

$$n = \frac{N * Z\alpha^2 * p * q}{e^2 x(N - 1) + Z\alpha^2 * p * q}$$

**Dónde:**

N = representa el tamaño total de la población.

Z $\alpha$  = 1.962, correspondiente a un nivel de confianza del 95 %.

p = es la proporción esperada, asumida en 0.50 (50 %).

q = equivale a 1 – p, por lo tanto (1-0.5) 0.50.

e = margen de error permitido, establecido en 0.05 (5 %).

Al sustituir estos valores en la fórmula, se obtiene el cálculo correspondiente para la población descrita.

$$n = \frac{180 * 1.96^2 * 0.50 * 0.50}{0.05^2 x(180 - 1) + 1.96^2 * 0.50 * 0.50}$$

**n = 122 enfermeros**

**Tipo de muestreo:** Se aplicó un muestreo probabilístico de tipo aleatorio, considerando los criterios de inclusión y exclusión establecidos, hasta alcanzar el número de participantes determinado en el cálculo muestral.

### 3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### 3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

**La Técnica:** Se aplicó la encuesta y el cuestionario.

<b>FICHA TÉCNICA INSTRUMENTO 1</b>	
1. Nombre	Cuestionario de características socio demográficos y satisfacción laboral
2. Autor	Adaptado por Meza M, y Herzberg.
3. Población	Enfermeros
4. Objetivo	Determinar la satisfacción y compromiso laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025
5. Forma	Personalizado
6. estructura	Es un cuestionario donde se encuentran los datos

	sociodemográficos la cual consta de 3 ítems (edad, género y estudio post grado) y caract. laborales con 3 (servicio en el que labora, condición laboral y experiencia profesional) la cual posee alternativas para marcar. Este instrumento posee 19 ítems divididos en 5 dimensiones, (reto del trabajo, recompensas, condiciones de trabajo, supervisión, compatibilidad en el puesto).
7. Codificación/respuestas	Con 5 alternativas para marcar Siempre = 5; Casi siempre= 4; A veces= 3 Casi nunca= 2 y Nunca= 1
8. Momento/aplicación	Se aplicará en el informe final de tesis
9. Tiempo / aplicación	5 minutos por cada enfermero
10. Baremación	Satisfacción laboral Alto= 74 a 100 pts. Medio=47 a 73 pts. Bajo= 20 a 46 pts.
11. Muestra	20 enfermeros
12. Validez	Jueces expertos
13. Confiabilidad	Alfa Cronbach de 0,849

#### **FICHA TÉCNICA INSTRUMENTO 2**

1. Nombre	Cuestionario de Compromiso laboral
2. Autor	Adaptado por Meza M, y Herzberg.
3. Población	Enfermeros
4. Objetivo	Determinar el compromiso laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María
5. Forma	Personalizado
6. estructura	El instrumento consta de 15 ítems enfocados en el compromiso laboral, la cual posee 3 dimensiones (Afectivo, Continuo y normativo)
7. Codific. /respuestas	Con 5 alternativas para marcar Siempre = 5; Casi siempre= 4; A veces= 3 Casi nunca= 2 y Nunca= 1
8. Momento/aplicación	Se aplicará en el informe final de tesis
9. Tiempo/aplicación	5 minutos por cada enfermero
10. Baremación	Compromiso laboral Alto= 56 a 75 pts. Medio=36 a 55 pts. Bajo= 15 a 35 pts.
11. Muestra	20 enfermeros
12. Validez	Jueces expertos
13. Confiabilidad	Alfa Cronbach de 0,818

➤ **Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos**

Con el fin de asegurar la validez de contenido del instrumento de recolección de datos, este fue evaluado mediante la revisión y el juicio de un panel de expertos en el tema. Para ello, se convocó de manera independiente a siete especialistas en la materia, quienes evaluaron cada ítem atendiendo a su claridad, redacción y pertinencia. Con base en sus observaciones, se realizaron los ajustes correspondientes antes de aplicarlo a la muestra seleccionada. Asimismo, se empleó el coeficiente de Aiken, obteniéndose un valor inicial de 0,60, considerado aceptable, y un resultado final de  $V = 0,91$ , lo que confirmó que el instrumento era válido para su uso en la investigación.

Respecto a la confiabilidad de los instrumentos, se efectuó una prueba piloto con una muestra de 20 profesionales de enfermería. El cuestionario de satisfacción laboral obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.849, mientras que el instrumento de compromiso laboral alcanzó un valor de 0.818. Estos resultados evidencian que ambos cuestionarios presentan una consistencia interna adecuada, lo que respalda su validez y aplicabilidad dentro del estudio.

➤ **Procedimientos de recolección de Datos:**

Para el proceso de recolección de datos, se implementaron los procedimientos descritos a continuación:

- Se gestionó la autorización correspondiente ante la dirección del Hospital de Tingo María
- Una vez obtenido el permiso, se coordinó con los responsables de los diferentes servicios.
- Posteriormente, se informó a los enfermeros acerca de los objetivos y la relevancia del estudio, brindándoles además una explicación sobre el consentimiento informado. Después de aclarar el propósito de la investigación, se procedió a solicitar a los participantes la firma del consentimiento informado.

- Con ello, se llevó a cabo la aplicación del instrumento de recolección de datos a los integrantes de la unidad de estudio.
- Finalmente, la información obtenida fue registrada de manera ordenada para su posterior análisis.

### **3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS**

Se construyó una base de datos empleando el software SPSS versión 25, complementada con el uso de Microsoft Excel para el procesamiento y organización de la información. La información recopilada fue organizada y presentada mediante tablas de frecuencia, empleando técnicas estadísticas basadas en frecuencias relativas para el análisis de variables cualitativas y en proporciones para su adecuada interpretación.

### **3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS**

En la presente investigación se empleó la estadística relacional para analizar e interpretar de manera individual cada una de las variables, conforme a los objetivos establecidos. Posteriormente, se aplicaron medidas de tendencia central y proporciones para el análisis de las variables categóricas.

Asimismo, con el propósito de evaluar la relación entre las variables de estudio, se empleó la estadística inferencial, utilizando la prueba de Chi cuadrado ( $\chi^2$ ) y estableciendo un nivel de significancia de  $p < 0.05$ . Finalmente, los resultados fueron organizados y presentados en tablas, lo que permitió realizar un análisis e interpretación detallada de la información en función de los objetivos planteados para cada variable.

## **3.4. ASPECTOS ÉTICOS**

- **Principio de autonomía:** Los colaboradores fueron incluidos en el estudio respetando su integridad y dignidad, garantizando que contaran con información suficiente antes de firmar el consentimiento informado.
- **Principio de beneficencia:** Se garantizó que los participantes no enfrentaran riesgos que pudieran ocasionarles daños físicos o

psicológicos permanentes, asegurando su protección mediante la obtención del consentimiento informado.

- **Principio de no maleficencia:** En caso de presentarse indicios de posibles efectos adversos derivados del estudio, se dispuso la suspensión inmediata de la investigación.
- **Principio de justicia:** Se garantizó que todos los profesionales de enfermería del Hospital Tingo María contaran con igual oportunidad de ser incluidos en la muestra, sin ningún tipo de discriminación por sexo, raza, condición económica u otros factores de exclusión.
- **Integridad científica:** Se respetaron los lineamientos éticos que regulan la investigación responsable, otorgando el debido reconocimiento a los autores citados y asegurando la originalidad del trabajo. Asimismo, se garantizó que el manuscrito cumpla con los niveles de similitud establecidos por la UDH en la plataforma Turnitin, evitando cualquier riesgo de plagio.

## CAPÍTULO IV

# RESULTADOS

### 4.1 PROCESAMIENTO DE DATOS

**Tabla 1.** Descripción de las Características sociodemográficas de los enfermeros que laboran en el Hospital de Tingo María-2025.

Características sociodemográficas		n = 122	
		fi	%
<b>Edad</b>	De 20 a 30 años	12	10
	De 31 a 40 años	44	36
	De 41 a 50 años	34	28
	De 51 a más años	32	26
<b>Sexo</b>			
	Femenino	90	74
	Masculino	32	26
<b>Nivel de estudios post grado</b>			
	Especialidad	110	90
	Maestría	11	9
	Doctorado	1	1
<b>Servicio en el que labora</b>			
	Medicina	12	10
	Cirugía	9	7
	Ginecología	8	7
	Emergencia	27	22
	UCI	9	7
	AIRN	12	10
	Centro Quirúrgico	16	13
	Pediatría	7	6
	Neonatología	8	7
	Consultorios Externos	14	11
<b>Condición laboral</b>			
	Nombrado	73	60
	Contratado	49	40
<b>Año de experiencia profesional</b>			
	Menor de 10 años	55	45
	10 años a más	67	55

De acuerdo a la tabla 1, se identificó que en mayor predominio el 36% sus edades oscilan de 31 a 40 años; un 10% de los encuestados oscilan de 20 a 30 años, predomina el sexo femenino 74%; el 90% presentan especialidad; el 22% laboran en el servicio de emergencia; el 60% su condición laboral fue de nombrados; en años de experiencia profesional fue de 10 años a más con un 55%.

**Tabla 2.** Descripción según los ítems dimensión reto del trabajo de la satisfacción laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025

Ítems dimensión reto del trabajo	n=122									
	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre	
	Fi	%	fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%
Mi labor involucra una variedad de actividades que contribuyen mucho a los lineamientos de la institución hospitalaria	0	0,0	0	0,0	11	9,0	41	33,6	70	57,4
Las actividades de mi trabajo están muy claras	0	0,0	3	2,5	4	3,3	25	20,5	90	73,8
Mi trabajo me proporciona libertad para efectuar actividades afines a las funciones encargadas.	3	2,5	0	0,0	12	9,8	57	46,7	50	41,0
Los directivos de la institución hospitalaria proporcionan información periódicamente sobre la efectividad de mi desempeño.	0	0,0	3	2,5	11	9,0	15	12,3	93	76,2

En la tabla 2, un 57,4% consideró que siempre su labor involucra una variedad de actividades, el 73,8% siempre las actividades laborales están muy claras, el 46,7% señalo que su puesto de trabajo les otorga libertad para ejecutar funciones relacionadas y el 76,2% los directivos de la institución siempre proporcionan información sobre mi desempeño.

**Tabla 3.** Descripción según los ítems dimensión recompensas de la satisfacción laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025

Ítems dimensión recompensas	n=122									
	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Considero que la remuneración percibida está acorde con mi esfuerzo laboral.	5	4,1	14	11,5	24	19,7	38	31,1	41	33,6
En la institución hospitalaria, las recompensas se generan en base a la meritocracia principalmente	45	36,9	37	30,3	24	19,7	10	8,2	6	4,9
En la institución hospitalaria, se otorgan reconocimientos periódicos por la labor destacada.	80	65,6	40	32,8	2	1,6	0	0,0	0	0,0
Considero que la remuneración percibida por mi labor está al promedio del servidor público	0	0,0	0	0,0	16	13,1	27	22,1	79	64,8

Respecto a la tabla 3, el 33,6% consideró siempre la remuneración es de acorde al esfuerzo laboral; el 36,9% percibió que las recompensas laborales nunca se otorgan en base a la meritocracia; el 65,6% nunca en la institución se otorgan reconocimientos; el 64,8% siempre la remuneración está al promedio del servidor público.

**Tabla 4.** Descripción según los ítems dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025

Ítems dimensión condiciones de trabajo	n=122									
	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Considero que la institución hospitalaria proporciona el equipamiento adecuado para cumplir mis funciones	0	0,0	3	2,5	17	13,9	48	39,3	54	44,3
Los directivos de la institución Hospitalaria se caracterizan por escuchar mis puntos de vista laborales.	2	1,6	11	9,0	24	19,7	33	27,0	52	42,6
El espacio donde realicé mis actividades laborales es el adecuado	8	6,6	9	7,4	32	26,2	26	21,3	47	38,5
Considero que existe un buen trato y relaciones laborales adecuadas en la institución hospitalaria	10	8,2	13	10,7	31	25,4	47	38,5	8	6,6

En cuanto a la tabla 4, el 44,3% consideró que siempre la institución proporciona equipamiento; el 42,6% los directivos siempre directivos se caracterizan por escuchar; el 38,5% el espacio donde realicé mis labores siempre es adecuado y el 38,5% siempre existe un buen trato laboral.

**Tabla 5.** Descripción según los ítems dimensión supervisión de la satisfacción laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025

Ítems dimensión supervisión	n=122									
	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Considero que en la institución hospitalaria se prioriza el control frecuente del logro de las tareas encargadas.	8	6,6	9	7,4	17	13,9	57	46,7	31	25,4
Considero que es adecuada la actitud de los directivos cuando cumplen con la supervisión de los avances en el cumplir con las tareas.	0	0,0	0	0,0	17	13,9	39	32,0	66	54,1
En relación a sus habilidades y conocimientos, considera que su participación es la adecuada para el puesto.	7	5,7	3	2,5	32	26,2	33	27,0	47	38,5
En la institución hospitalaria existen reuniones frecuentes para analizar el avance de la gestión.	14	11,5	24	19,7	10	8,2	33	27,0	41	33,6

Respecto a la tabla 5, observamos que el 46,7% manifestó que casi siempre se prioriza el control frecuente de las tareas asignadas; el 54,1% considera que siempre es adecuada la actitud de los directivos; el 38,5% siempre percibió que sus habilidades y conocimientos se utilizan de manera apropiada en el puesto que desempeñan y el 33,6% siempre señaló que hay reuniones frecuentes para evaluar el avance de la gestión.

**Tabla 6.** Descripción según los ítems dimensión compatibilidad en el puesto de la satisfacción laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025

Ítems dimensión compatibilidad en el puesto	n=122									
	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
La misión, visión y objetivos de la institución hospitalaria me permiten alcanzar mis objetivos personales.	0	0,0	3	2,5	13	10,7	26	21,3	80	65,6
La responsabilidad encargada, me genera un mayor compromiso institucional	14	11,5	14	11,5	26	21,3	25	20,5	43	35,2
Considero que las funciones encargadas son afines a mi experiencia profesional	3	2,5	4	3,3	23	18,9	52	42,6	40	32,8

En la tabla 6, el 65,6% consideró que siempre la misión, visión y objetivos me permite alcanzar, el 35,2% siempre la responsabilidad encargada me genera compromiso, el 42,6% mencionó que casi siempre las funciones son afines a mi experiencia.

**Tabla 7.** Descripción consolidada de los ítems dimensión de satisfacción laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025

Dimensiones de satisfacción laboral	n= 122	
	f <sub>i</sub>	%
<b>Reto del Trabajo</b>		
Alto	25	20,5
Medio	77	63,1
Bajo	20	16,4
<b>Recompensas</b>		
Alto	30	24,6
Medio	52	42,6
Bajo	40	32,8
<b>Condiciones de trabajo</b>		
Alto	24	19,7
Medio	59	48,3
Bajo	39	32,0
<b>Supervisión</b>		
Alto	30	24,6
Medio	47	38,5
Bajo	45	36,9
<b>Compatibilidad en el trabajo</b>		
Alto	13	10,7
Medio	63	51,6
Bajo	46	37,7

Según los resultados en la tabla 7, el 63,1% presentó un nivel medio en la dimensión reto del trabajo; con un 51,6% fue medio en la dimensión compatibilidad en el trabajo; fue medio con un 48,3% en la dimensión condiciones de trabajo; con un 42,6% fue medio en la dimensión recompensas y con un 38,5% fue medio en la dimensión supervisión.

**Tabla 8.** Descripción consolidada de la Satisfacción laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025.

Satisfacción laboral	n= 122	
	fi	%
Alto	35	28,7
Medio	45	36,9
Bajo	42	34,4

Como se observa en la tabla 8, se evidenció que el 36,9% de los enfermeros se encuentra en un nivel medio, seguido por un 34,4% con nivel bajo, y un 28,7% con nivel alto.

**Tabla 9.** Descripción según los ítems dimensión Afectivo del compromiso laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025

Ítems dimensión afectivo	n=122									
	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Me sentiría feliz si pasara varios años laborando en mi institución hospitalaria	0	0,0	3	2,5	11	9,0	15	12,3	93	76,2
Realmente siento como si los problemas de la institución hospitalaria fueran míos.	5	4,1	14	11,5	41	33,6	38	31,1	24	19,7
Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución hospitalaria	6	4,9	10	8,2	24	19,7	45	36,9	37	30,3
Me siento ligado emocionalmente a mi institución hospitalaria.	3	2,5	10	3,3	26	21,3	40	32,8	49	40,2
Mi institución hospitalaria significa mucho para mí.	0	0,0	0	0,0	16	13,1	27	22,1	79	64,8

En cuanto a la tabla 9, observamos que el 76,2% mencionó que siempre se sentiría feliz laborando varios años; el 33,6% a veces siente que los problemas fueran míos; el 36,9% casi siempre experimento un fuerte sentimiento de pertenencia, el 40,2% siempre se siente ligado emocionalmente y el 64,8% refirió que siempre la institución significa mucho.

**Tabla 10.** Descripción según los ítems dimensión Continuo del compromiso laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025

Ítems dimensión continuo	n=122									
	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Permanecer en mi institución hospitalaria es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	0	0,0	3	2,5	17	13,9	48	39,3	54	44,3
Sería muy duro para mí dejar mi institución hospitalaria, inclusive si lo quisiera.	2	1,6	11	9,0	24	19,7	33	27,0	52	42,6
Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución hospitalaria en estos momentos.	8	6,6	9	7,4	32	26,2	26	21,3	47	38,5
Siento como si tuviera muchas opciones de trabajo, pero no tanto como para pensar en salir de mi institución hospitalaria	10	8,2	13	10,3	31	25,4	47	38,5	21	17,2
Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en mi institución hospitalaria podría haber considerado trabajar en otro sitio.	8	6,6	9	7,4	57	46,7	31	25,4	17	13,9

Respecto a la tabla 10, observamos que el 44,3% de los encuestados mencionó que permanecer en mi institución siempre es una necesidad; el 42,6% refirió que siempre sería muy duro dejar mi institución; el 38,5% siempre señaló que gran parte de su vida se vería afectada si decidiera dejar su empleo; el 38,5% casi siempre siente como si tuviera muchas opciones en pensar salir de la institución; el 46,7% refiere que si no hubiera puesto tanto en la institución probablemente a veces habría considerado trabajar en otro lugar.

**Tabla 11.** Ítems de la dimensión Normativo del compromiso laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025

Ítems dimensión normativo	n=122									
	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Comparto los valores y principios que caracterizan a mi institución hospitalaria.	0	0,0	0	0,0	17	13,9	39	32,0	66	54,1
Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi institución hospitalaria ahora.	7	5,7	3	2,5	32	26,2	33	27,0	47	38,5
Me sentiría culpable si dejara mi institución hospitalaria.	14	11,5	24	19,7	10	8,2	33	27,0	41	33,6
Mi institución hospitalaria merece mi lealtad	0	0,0	3	2,5	13	10,7	26	21,3	80	65,6
No abandonaría mi institución hospitalaria en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan ahí.	14	11,5	14	11,5	26	21,3	25	20,5	43	35,2

En cuanto a la tabla 11, observamos que el 54,1% de los encuestados mencionó que siempre comparto los valores y principios de mi institución; el 38,5% siempre expresó que, aún si ello le resultara beneficioso, sentiría que no sería correcto dejar su trabajo en la actualidad. Por otra parte, el 33,6% señaló siempre que experimentaría culpa si decidiera abandonar la institución; el 65,6% mi institución siempre merece mi lealtad y por último el 35,2% no abandonaría mi institución porque siempre tengo sentimientos hacia las personas que trabajan.

**Tabla 12.** Descripción consolidada de los ítems dimensión del compromiso laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025

Dimensiones de compromiso laboral	<b>n= 122</b>	
	<b>fi</b>	<b>%</b>
<b>Afectivo</b>		
Alto	30	24,6
Medio	55	45,1
Bajo	37	30,3
<b>Continuo</b>		
Alto	30	24,6
Medio	52	42,6
Bajo	40	32,8
<b>Normativo</b>		
Alto	59	48,4
Medio	22	18,0
Bajo	41	33,6

Según los resultados de la tabla 12, en mayor porcentaje con un 48,4% fue alto en la dimensión normativo; con un 45,1% fue medio en la dimensión afectivo y con un 42,6% fue medio en la dimensión continuo

**Tabla 13.** Descripción consolidada del compromiso laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025

<b>Compromiso laboral</b>	<b>n= 122</b>	
	<b>fi</b>	<b>%</b>
Alto	35	28,7
Medio	49	40,2
Bajo	38	31,1

Como se observa en la tabla 13, se evidenció que el 40,2% de los enfermeros presenta un nivel medio de compromiso con la institución, seguido de un 31,1% alcanzó un nivel bajo, mientras que el 28,7% restante reportó un nivel alto.

## 4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

**Tabla 14.** Relación entre satisfacción y el compromiso laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025

Satisfacción	Compromiso laboral								Prueba de Chi-cuadrado	Sig.		
	Bueno		Regular		Malo		Total					
	N	%	N	%	N	%	N	%				
<b>Alto</b>	28	23	5	4	0	0	33	27				
<b>Medio</b>	52	43	0	0	0	0	52	43	1644.844 <sup>a</sup>	0.000		
<b>Bajo</b>	37	30	0	0	0	0	37	30				

De acuerdo con los resultados de la tabla 14, se evidenció que el 43% (52) manifestó un nivel medio de satisfacción, seguido por un 30% (37) con nivel bajo y un 23% (28) con nivel alto. Paralelamente, se observó un nivel bueno del compromiso laboral.

La aplicación de la prueba estadística de chi cuadrado arrojó un valor de  $X^2 = 1644.844^a$  con una significancia  $p = 0,000$ , inferior al nivel crítico de 0,05. Estos resultados permiten confirmar la existencia de una relación estadísticamente significativa entre ambas variables. En consecuencia, se aceptó la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

**Tabla 15.** Relación entre satisfacción y el compromiso laboral según dimensión Afectivo de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025

Compromiso Afectivo	Satisfacción								Prueba de Chi-cuadrado	Sig.		
	Bueno		Regular		Malo		Total					
	n	%	n	%	n	%	n	%				
Alto	32	26	4	4	0	0	36	30				
Medio	40	33	9	7	0	0	49	40	871.970 <sup>a</sup>	0.000		
Bajo	37	30	0	0	0	0	37	30				

Según la tabla 15, los resultados muestran que el 33% (40) de los participantes presentó un nivel medio de compromiso, mientras que el 30% (37) alcanzó un nivel bajo y el 26% (32) un nivel alto. A su vez, se identificó una tendencia predominante hacia un nivel bueno de satisfacción laboral.

El análisis estadístico mediante la prueba Chi cuadrado reportó un valor de  $\chi^2 = 871.970^a$  y una significancia  $p = 0,000$ , inferior al umbral de 0,05. Por tanto, se aceptó la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

**Tabla 16.** Relación entre satisfacción y el compromiso laboral según dimensión Continuo de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025

Compromiso continuo	Satisfacción								Prueba de Chi-cuadrado	Sig.		
	Bueno		Regular		Malo		Total					
	n	%	n	%	n	%	n	%				
<b>Alto</b>	32	26	0	0	0	0	32	26				
<b>Medio</b>	51	42	9	7	0	0	60	49	790.365 <sup>a</sup>	0.000		
<b>Bajo</b>	24	20	6	5	0	0	30	25				

En lo que concierne a la tabla 16, se observó que el 42% (51) de los encuestados presentó un nivel medio, seguido por un 26% (32) en nivel alto y un 20% (24) en nivel bajo. En paralelo, se observó un adecuado nivel bueno de satisfacción laboral.

La prueba Chi cuadrado evidenció un valor de  $X^2 = 790.365^a$  con una significancia  $p = 0,000$ , inferior al nivel de 0,05, lo cual confirma la existencia de una relación estadísticamente significativa entre ambas variables. En consecuencia, se aceptó la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

**Tabla 17.** Relación entre satisfacción y el compromiso laboral según dimensión Normativo de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025

compromiso Normativo	Satisfacción						Prueba de Chi- cuadrado	Sig.		
	Bueno		Regular		Malo					
	n	%	n	%	n	%				
<b>Alto</b>	30	25	5	4	0	0	35	29		
<b>Medio</b>	43	35	7	6	0	0	50	41		
<b>Bajo</b>	35	29	2	1	0	0	37	30		

En lo que respecta a la tabla 17, los resultados muestran que el 35% (43) de los enfermeros presentó un nivel medio, el 29% (35) un nivel bajo, y el 25% (30) un nivel alto. Simultáneamente, se evidenció un nivel bueno de satisfacción laboral.

El análisis estadístico realizado mediante la prueba de Chi cuadrado arrojó un valor de  $X^2 = 757.652^a$  con una significancia  $p = 0,000$ , inferior al umbral de 0,05. Estos resultados confirman una relación estadísticamente significativa entre ambas variables. En consecuencia, se aceptó la hipótesis de investigación y se rechazó la hipótesis nula.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### 5.1. PRESENTAR LA CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS

Los resultados de la presente investigación demostraron la existencia de una relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería del Hospital Tingo María – 2025, hallazgo que concuerda con lo reportado en diversos estudios nacionales e internacionales.

En cuanto a las características sociodemográficas, se identificó que el 36% (44) de los participantes se encuentran en el rango de 31 a 40 años. Respecto al género, el 74% (90) son femeninas, con nivel de estudio post grado de 90% (110) con especialidad, servicio donde labora el 22% (27) en emergencia, condición laboral el 60% (73) son nombrados y años de experiencia laboral el 55% (67) mayor a 10 años; con respecto al año y género el estudio tiene similitud con los resultados de **Bautista et al** <sup>(16)</sup> la media de edad fue de 38,9 años y también predominó el sexo femenino (77,2%), seguido con respecto al nivel de estudio post grado; el estudio tiene similitud con los resultados de **Campos et al** <sup>(41)</sup> 98% (103) con estudios de especialidad, De manera similar en relación con el área de desempeño, los resultados se asemejan a los encontrados por **Ortega** <sup>(42)</sup> señaló que el 27.4% (25) de los enfermeros laboraba en el servicio de emergencia. En relación con la condición laboral, los resultados también son consistentes con los de **Campos et al** <sup>(41)</sup> quién registró que el 86% (90) del personal era nombrado, así mismo los años de experiencia laboral. Los resultados difieren con los de **Arque** <sup>(21)</sup> los enfermeros tuvieron una antigüedad de 6 a 12 meses, seguido de menores a 6 meses, destacando que solo hubo un 25.9% de empleados con tiempo de servicio superior a 1 año.

De acuerdo a la relación de las variables mediante la estadística inferencial respectiva se mostró una relación significativa entre satisfacción laboral y compromiso de los enfermeros del Hospital Tingo María, con un valor de chi cuadrado de  $X^2= 1644.844$ , y una significancia de  $p = 0,000 (<0,005)$ .

Confirmando la hipótesis de investigación y rechazando la hipótesis nula. Estos resultados se asemejan a los obtenidos por **Cañi** <sup>(20)</sup> en el Hospital de Apoyo Yunguyo, donde reportó que el 57,1 % de los enfermeros presentó un nivel medio de satisfacción y el 54,3% un nivel medio de compromiso, con una relación estadísticamente significativa ( $p = 0,000$ ). Caso contrario con lo encontrado por **Arque** <sup>(21)</sup> quien, en su trabajo de investigación con una muestra censal de 46 profesionales donde se evidenció satisfacción laboral débil (48%) con tendencia de insatisfacción (28%), con poca presencia de compromiso (17.4%). Asimismo, el estudio de **Alcántara** <sup>(43)</sup> realizado con 70 trabajadores, evidenció que el 15,7% presentaba un bajo nivel de compromiso laboral, el 65,7% mostraba un nivel moderado y el 18,6% alcanzaba un nivel alto. Respecto a la satisfacción en el trabajo, prevaleció el nivel medio (78,6%), mientras que una proporción menor la consideró insatisfactoria. Los resultados obtenidos mediante la Prueba de Spearman arrojaron un valor de  $p = 0,000$ , inferior al nivel de significancia establecido, lo que permitió aceptar la hipótesis planteada en la investigación.

Por otro lado, **Alejos** <sup>(19)</sup> quien, en su investigación sobre 35 profesionales de la salud, reportó que el 77,1% presentó un nivel regular de satisfacción laboral y el 57,1% un nivel regular de compromiso organizacional. Estableciendo una correlación positiva ( $\text{Rho} = 0,659$ ;  $p=0,000$ ). Igualmente, **Bautista et al** <sup>(16)</sup> obtuvo hallazgos similares en una muestra de 92 enfermeros, identificaron que el 84,8% manifestó satisfacción laboral, aunque subrayó la necesidad de profundizar en los factores que influyen en su desempeño y bienestar profesional.

No obstante, estos resultados contrastan con los hallazgos de **Huamán** <sup>(9)</sup> quien, en su análisis aplicado a 125 enfermeros(as) encontró una correlación positiva moderada entre ambas variables, con predominio de compromiso medio (56%) y alto (28,8%).

En relación con la **dimensión afectivo** se logró una buena satisfacción laboral con un valor  $X^2 = 871, 970^a$  y significancia de  $p = 0,000$ . Este hallazgo guarda relación con lo reportado por **Arque** <sup>(21)</sup> quien reportó una correlación

fuerte ( $r = 0,733$ ;  $p = 0,000$ ), concluyendo que el personal satisfecho tiende a desarrollar mayor compromiso con su institución. Así mismo **Puelles**<sup>(44)</sup> identificó una correlación moderada ( $r = 0,542$ ;  $p=0,000$ ) entre ambas variables. Estos resultados en conjunto confirman que la dimensión afectivo constituye un factor clave del vínculo entre la satisfacción laboral y la lealtad organizacional.

Sin embargo, los resultados no concuerdan con lo señalado por **Alvites**<sup>(45)</sup> obtuvo resultados divergentes al encontrar una relación débil y no muy significativa ( $r = 0,199$ ;  $p = 0,052$ ), concluyendo que no existe una asociación sólida entre la satisfacción y el compromiso afectivo en su muestra.

Respecto a la **dimensión continuo**, el presente estudio evidenció también una relación significativa con un valor de  $X^2 = 790, 365^a$  y significancia de  $p = 0,000$ . Estos hallazgos se asemejan a los reportados por **Tafur**<sup>(46)</sup> quien identificó un alto nivel de compromiso continuo con el 100% (35) de los profesionales de enfermería, con un índice de consistencia interna de 0,77. Dichos resultados permitieron concluir que este tipo de compromiso favorece el trabajo en equipo y refuerza el sentido de pertenencia hacia la Institución. De igual manera **Puelles**<sup>(44)</sup> en un análisis aplicado a 55 colaboradores, encontró una correlación moderada ( $r= 0,591$ ;  $p=0,000$ ). En tal sentido, estos resultados respaldan la idea de que, a mayor compromiso continuo, mayor será también la satisfacción de los trabajadores. En la misma línea **Arque**<sup>(21)</sup> reportó una correlación fuerte ( $r= 0,827$ ;  $p = 0,000$ ), concluyendo que los trabajadores satisfechos mantienen un compromiso sostenido con la organización. Sin embargo, **Alvites**<sup>(45)</sup> difieren con los resultados encontrados quien halló en su investigación con 96 trabajadores, una correlación muy baja ( $r = 0,065$ ;  $p = 0,529$ ), sin evidencia de relación significativa, indicando diferencias contextuales entre las muestras estudiadas

Finalmente, en la **dimensión normativo**, los resultados obtenidos en el Hospital Tingo María evidenciaron que los profesionales de enfermería alcanzaron una relación significativa ( $X^2 = 757, 652^a$ ;  $p = 0,000$ ). Este hallazgo coincide con lo reportado por **Alcántara**<sup>(43)</sup> quien en su investigación sobre 70 trabajadores se determinó en los resultados y demuestra mediante la

Prueba de Spearman ( $r = 0,434$ ;  $p = 0,000$ ), una relación significativa y que el compromiso normativo influye de manera directa en la satisfacción laboral. Asimismo, es consistente con los hallazgos de **Arqque** <sup>(21)</sup> reportó una correlación y significativa entre satisfacción laboral y compromiso normativo, registrando una correlación:  $0,704$ ;  $p = 0.000$ , lo que respalda la idea de que un profesional satisfecho y motivado tiende a comprometerse con los valores y objetivos de la organización. Estos resultados confirmaron con el estudio de **Puelles** <sup>(44)</sup> quien, en una muestra de 55 colaboradores, obtuvo un valor de Spearman de  $r = 0,821$  con significancia de  $p=0,000$ , lo que confirmó una asociación altamente significativa entre satisfacción laboral y compromiso normativo. De igual manera en la investigación por **Tafur** <sup>(46)</sup> concluyó que el 74,3% (26) de los participantes presentó un nivel alto de compromiso normativo, asociado al deseo de continuar en la institución hasta el final de su vida laboral. Asimismo, **Alvites** <sup>(45)</sup> no encontró similitud y no fueron consistentes, ya que en su estudio con 96 trabajadores encontró una correlación negativa muy baja ( $r = - 0,102$ ;  $p = 0,322$ ). concluyó que no existe relación significativa entre estas variables en su muestra de estudio.

## CONCLUSIONES

- En relación con las características sociodemográficas, se identificó que la mayoría de los enfermeros tiene entre 31 y 40 años (36%), con predominio del sexo femenino (74%). De este grupo, el 90% cuenta con una especialidad, el 60% labora bajo régimen de nombrados y el 55% posee más de 10 años de experiencia. El área de emergencia representó el mayor número de participantes, con un 22%.
- Se evidenció una relación significativa entre la satisfacción y el compromiso laboral, con un nivel de significancia de ( $p = 0,000$ ). En este contexto, el 43% de los enfermeros alcanzó un buen compromiso laboral.
- También se confirmó una relación significativa entre la dimensión afectivo del compromiso y la satisfacción laboral ( $p = 0,000$ ), observándose que el 33% del personal reportó una buena satisfacción.
- Respecto a la dimensión continuo, se determinó la existencia de una correlación significativa con la satisfacción laboral ( $p=0,000$ ), donde el 42% manifestó una buena satisfacción.
- Finalmente, en la dimensión normativo se comprobó una asociación estadísticamente significativa con la satisfacción laboral ( $p=0,000$ ). donde el 35% de los encuestados indicó un nivel bueno de satisfacción.

## **RECOMENDACIONES**

- Se recomienda a los directivos del Hospital de Tingo María fortalecer un clima laboral basado en el respeto, la integración y el trabajo colaborativo, además de establecer canales de comunicación efectivos con el personal de enfermería.
- Es importante impulsar espacios de formación continua, programas de actualización y la participación activa en congresos, cursos y talleres que contribuyan al desarrollo de competencias profesionales en los enfermeros.
- Resulta necesario implementar planes de bienestar laboral que incluyan incentivos, reconocimiento al desempeño y políticas de motivación; con el fin de mejorar la satisfacción y fortalecer el compromiso del personal.
- Se sugiere optimizar la organización de la carga laboral y los horarios, garantizando también la provisión de recursos, insumos y equipos que permitan un desempeño eficiente y seguro.
- Finalmente, se considera fundamental reforzar el sentido de pertenencia institucional mediante actividades de integración, programas de reconocimiento y estrategias que fortalezcan la identificación del personal con los valores y objetivos del hospital.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

1. Pujol L. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Journal of Management and Economics for Iberoamérica* [internet]. 2020 [Consultado el 12 de enero de 2025];34(146):3-18: Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
2. Romero P. Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de relaciones laborales, 2020 [internet] Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar;2022 [consultado el 12 de enero de 2025] Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5568>
3. Hernández B, Ruiz A, Ramírez V, Sandoval S, Méndez L. Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Rev Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo* [internet]. 2019 [consultado el 12 enero de 2025];8(16):1-27: Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v8n16/2007-7467-ride-8-16-00820.pdf>
4. Organización Mundial de la Salud (OMS). La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería [internet]. Ginebra: OMS; 2020 [Consultado el 12 de enero de 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
5. Carpio S. Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una entidad pública-sector salud, 2020[internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2020 [consultado el 15 de enero de 2025] Disponible en: <http://181.224.246.201/handle/UCV/17892>
6. Muñoz D, Vázquez de la Cruz P, Roque K, Aguilar M, Cajero A, Delgado J, et al. Satisfacción laboral en relación a compromiso laboral en suplentes de enfermería de un hospital general. *Santa cruz la palma* [internet]. 2022 [consultado el 18 de enero de 2025];16(2):1–13 Disponible en:

- en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1988-348X2022000200004](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2022000200004)
7. Holguín Y, Contreras C. Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. Horiz Med [internet]. 2020 [consultado el 18 de enero de 2025]; 20(2), e1238: Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-558X2020000200009](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2020000200009)
8. Méndez J. Engagement y satisfacción laboral del personal de salud del hospital Santa María de Cutervo [internet]. Pimentel: Universidad Señor de Sipán; 2023 [consultado el 18 de enero de 2025] Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10992/Mendez%20Toledo%20Josefina%20Rosalmery.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
9. Huamán E. Conductas de ciudadanía organizacional y su relación con el compromiso laboral en profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2020 [internet]. Huánuco: Universidad de Huánuco;2022 [consultado el 13 de febrero de 2025] Disponible en <https://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/3877>
10. Espinoza E. Calidad de vida y compromiso laboral del personal de enfermería del Hospital de Tingo María [internet]. Tingo María: Universidad Nacional Agraria de la selva; 2024 [consultado el 14 de febrero de 2025] Disponible en: <https://repositorio.unas.edu.pe/server/api/core/bitstreams/9bb6b2d2-7246-494b-9c2e-70553017a665/content>
11. Flores F. El compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Red de Salud del Rímac [internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2017 [consultado el 14 de febrero de 2025] Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6139/Flores\\_BFY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6139/Flores_BFY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
12. Rodríguez M, Guerra D. Relaciones interpersonales y satisfacción laboral en docentes del Conservatorio Superior Nacional de Música [Internet].

Quito: Universidad Central del Ecuador; 2022 [Consultado el 17 de febrero de 2025] Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/26284>

13. Huarancca L. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal de Salud del Puesto de Salud Collazos, Ica junio 2018 [Internet]. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo; 2018 [Consultado el 17 de febrero de 2025] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29464>
14. Vázquez V, Gómez J, Martínez J, Salgado A. Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. Soc Ibero Inf Cient [internet]. 2019 [consultado el 20 de febrero de 2025];23(4):325–331: Disponible en: <https://doi.org/10.21840/siic/158957>
15. Chiang M, Riquelme G, Rivas P. Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. Cienc Trab [Internet]. 2018 [Consultado el 20 de febrero de 2025];20(63):178-186: Disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492018000300178&lng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492018000300178&lng=es).
16. Bautista A, López J, Reyes M, Silva M, Rodríguez R. “Satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de segundo nivel” [internet]. Tabasco: Universidad Juárez Autónoma; 2023 [consultado el 20 de febrero de 2025] Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2023/09/1509287/3.pdf>
17. Marilyn L. Nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería [internet]. Venezuela: Universidad Nacional Experimental Rómulo Gallegos; 2022 [consultado el 23 de febrero de 2025] Disponible en: <https://acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/483/1253>
18. Leiva C. Compromiso organizacional y satisfacción laboral en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital II Lima Norte Callao [internet]. Moquegua: Universidad José Carlos Mariátegui; 2024 [consultado el 23 de febrero de 2025] Disponible en: <http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29464>

- 500.12819/2992/Betzabeth\_tesis\_grad-acad\_2024.pdf?sequence=1&isAll owed=y
19. Alejos L. "Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal de un establecimiento de salud del primer nivel de atención, Nuevo Chimbote, 2022" [internet]. Chimbote: Universidad Cesar Vallejo; 2023 [consultado el 23 de febrero de 2025] Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107306/Alejos\\_PLA-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107306/Alejos_PLA-SD.pdf?sequence=1)
20. Cañi L. Satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital de apoyo Yunguyo, 2023 [internet]. Puno: Universidad privada san Carlos; 2024 [consultado el 24 de febrero de 2025] Disponible en: [https://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC/813/Luz\\_Nory\\_C%C3%A1%C3%91CAMATICONA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC/813/Luz_Nory_C%C3%A1%C3%91CAMATICONA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
21. Arque D. Satisfacción laboral relacionada al compromiso organizacional del personal centro médico especializado del riñón, Huancayo 2021 [internet]. Huancayo: Universidad nacional del Centro del Perú; 2021[consultado el 25 de febrero de 2025] Disponible en: [http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/7986/T010\\_75963678\\_T.pdf?sequence=1](http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/7986/T010_75963678_T.pdf?sequence=1)
22. Cárdenas M, Hilario O, Mattos L. Condiciones de trabajo en la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el área de Centro Quirúrgico de un Hospital Público, Huánuco-2021 [internet]. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizan; 2023 [consultado el 25 de febrero de 2025] Disponible en: <https://repositorio.unheval.edu.pe/item/97ff7 d44-e33e-4832-ba37-6d010d643394>
23. Urra E, Jana A, García M. Algunos aspectos esenciales del pensamiento de Jean Watson y su teoría de cuidados transpersonales. *Cien y Enf* [Internet]. 2011 [consultado el 25 de febrero de 2025];17(3):11-22: Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3704/370441808002.pdf>
24. Cujilema W, Pasta M. Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los empleados de la cooperativa de ahorro y crédito Maquita [Internet]. Ecuador: Universidad técnica de Cotopaxi; 2023 [consultado el 25 de

- febrero de 2025] Disponible en:  
<https://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/11149>
- 25.** Meyer J, Allen N. Una conceptualización de tres componentes del Compromiso Organizacional. *Human Resource Management Review* [internet]. 1991 [consultado el 25 de febrero de 2025];1(1): 61-89: Disponible en:  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z>
- 26.** Avalos F, Molina J. Factores relacionados con la satisfacción laboral de enfermería en un hospital médico-quirúrgico. *Invest Educ Enf* [internet]. 2018 [consultado el 1 de marzo de 2025];27(2):218-225. Disponible en:  
<http://www.redalyc.org/pdf/1052/105213195007.pdf>
- 27.** Pillco S. Compromiso organizacional en la gestión administrativa de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco, Perú. *Rev Gaceta científica* [internet].2022 [consultado el 1 de marzo de 2025];9(4):143-152. Disponible en:  
<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/ 2094>
- 28.** Arbaiza L. Compromiso laboral. Docente de gerencia estratégica de ESAN [internet]. Lima: Universidad ESAN; 2018 [consultado el 1 de marzo de 2025] Disponible en: <https://elperuano.pe/noticiacompromiso-laboral-50879.aspx>
- 29.** Newstrom J. Comportamiento humano en el trabajo [internet] 13va edición. México. Editorial McGraw-Hill Interamericana; 2019 [consultado el 1 de marzo de 2025] Disponible en: [https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento humano\\_en\\_el\\_trabajo.pdf](https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento humano_en_el_trabajo.pdf).
- 30.** Sáenz C. Compromiso organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de una entidad bancaria - Agencia San Felipe [internet]. Huancayo: Universidad Continental; 2022 [consultado el 2 de marzo de 2025] Disponible en:  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12170/1/IV\\_FCE\\_308\\_TE\\_Saenz\\_Contreras\\_2022.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12170/1/IV_FCE_308_TE_Saenz_Contreras_2022.pdf)
- 31.** Saldaña S, Cornejo C. Relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal empleado de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2016 [internet]. Lima: Universidad Peruana Unión; 2018

[consultado el 2 de marzo de 2025] Disponible en:  
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/738>

32. Espíritu I. Compromiso laboral y trabajo en equipo de los colaboradores de un centro de salud del distrito de Lince, 2020 [Internet]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2022 [Consultado el 3 de marzo de 2025] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/91036>
33. Carballo A, Romeo H. Ávalos M. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo federal del programa caravanas de la salud en tabasco, México. Hitos de Ciencias Económico-Administrativas [internet]. 2018 [consultado el 5 de marzo de 2025];21(59):43-52: Disponible en: <https://ri.ujat.mx/bitstream/20.500.12107/1833/1/1011-876-A.pdf>
34. Meza L. Satisfacción laboral y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016 [internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2019 [consultado el 05 de marzo de 2025] Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15408/Meza\\_BLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15408/Meza_BLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
35. Tasayco M. Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables Lima, 2016 [internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2019 [consultado el 5 de marzo de 2025] Disponible en: [file:///D:/TESIS%20ASESORADAS%20TOTAL/ESIS%20DE%20JESUS%20SARAVIA/Tasayco\\_RMR%20tesis%20de%20satisfacion%20laboral.pdf](file:///D:/TESIS%20ASESORADAS%20TOTAL/ESIS%20DE%20JESUS%20SARAVIA/Tasayco_RMR%20tesis%20de%20satisfacion%20laboral.pdf)
36. Ramos A. Compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la Universidad de Colima [internet]. México: Universidad de Colima; 2018 [consultado el 10 de marzo de 2025] Disponible en: [http://digeset.ucol.mx/thesis\\_posgrado/Pdf/Abel\\_Ramos\\_Madrigal.PDF](http://digeset.ucol.mx/thesis_posgrado/Pdf/Abel_Ramos_Madrigal.PDF)
37. Álvarez R. Compromiso organizacional del personal técnico de equipos en el Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé [Internet].

Lima: Universidad César Vallejo; 2018 [Consultado el 15 de marzo de 2025] Disponible en:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14712>

38. Molina H. El compromiso organizacional y su relación con la gestión de calidad del Centro de Rehabilitación “Calidad de Vida” de Huancayo [Internet]. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú; 2018 [Consultado el 15 de marzo de 2025] Disponible en: <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/4078?show=full>
39. Ayala C, Bustamante A. Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa OPEMIP S.A.C. Arequipa 2018 [Internet]. Arequipa: Universidad Tecnológica del Perú; 2019 [Consultado el 1 de abril de 2025] Disponible en: <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2552>
40. Sánchez F. Satisfacción laboral y calidad del cuidado enfermero en el servicio de emergencia [Internet]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2023 [Consultado el 15 de abril de 2025] Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/cbe6824c-fe28-4dcf-bf5e-98879b66cbaa/content>
41. Campos G, Nolberto V, Coras D. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. Rev enferm Herediana [internet]. 2018 [consultado el 15 de abril de 2025];11(1):11-17: Disponible en: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/3520/3846>
42. Ortega R. Nivel de conocimientos y prácticas sobre segregación de residuos sólidos en el personal de enfermería del hospital Tingo María 2020 [Internet]. Tingo María: Universidad de Huánuco; 2022 [Consultado el 15 de abril de 2025] Disponible en: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/ 2250/6499235>
43. Alcántara O. Compromiso organizacional y satisfacción laboral en el centro de salud san José de Manzanares, Huacho. [Internet]. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2022 [Consultado el 18 de abril de 2025] Disponible en:

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7063/TESIS%20ALCANTARA%20BOLA%C3%91OS%20OLGA%20HORTENCIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

44. Puelles G. Compromiso Organizacional Y Satisfacción Laboral En La Empresa Importadora Tuiki S.R.L., 2021 [Internet]. Lima: Universidad San Ignacio De Loyola; 2022 [Consultado el 18 de abril de 2025] Disponible en: <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2fac6048-fd4c-4876-8af0-210f2aa3fa0a/content>
45. Alvites R. "Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del Policlínico Parroquial en San Juan de Lurigancho, 2024" [Internet]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2024 [Consultado el 18 de abril de 2025] Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8c27c883-d8cd-40ec-9810-620640005f51/content>
46. Tafur M. Compromiso Organizacional En El Desempeño Laboral De Enfermeras Del Centro Quirúrgico Hospital Nacional Dos De Mayo. Lima 2017 [Internet]. Lima: Universidad Nacional Federico Villareal; 2025 [Consultado el 18 de abril de 2025] Disponible en: [repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/10658/TESIS\\_TAFUR%20LOPEZ%20MERLY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/10658/TESIS_TAFUR%20LOPEZ%20MERLY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

#### **COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Meza M. Satisfacción y compromiso laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025 [Internet] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2025 [consultado ]. Disponible en: <http://....>

## **ANEXOS**

## ANEXO 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO DEL ESTUDIO: “SATISFACCION Y COMPROMISO LABORAL DE LOS ENFERMEROS QUE LABORAN EN EL HOSPITAL TINGO MARIA-2024”**

<b>PROBLEMA GENERAL:</b>	<b>OBJETIVO GENERAL:</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL:</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES</b>			
			<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEM</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>
¿Cuál es la relación entre la satisfacción y el compromiso laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María -2025?	Determinar la relación entre la satisfacción y el compromiso laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María -2025	<p>Hi: Existe relación entre la satisfacción y el compromiso laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025</p> <p>Ho: No existe relación entre la satisfacción y el compromiso laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025</p>	Reto de trabajo	1nivel/complejidad encargada. 2nivel / claridad de labor encargada. 3 nivel/libertad cumplir con funciones. 4 nivel de retroalimentación del jefe	Satisfacción laboral Alto=77 a 100 pts. Medio=45-76 pts. Bajo= 20 a 44 pts.	
			Recompensas	1niveles/aceptación de remuneración. 2 niveles/recompensas/base a méritos. 3 niveles de reconocimientos. 4 niveles de las prestaciones recibidas	Nominal	
			Condiciones Laborales	1 nivel de equipamiento. 2 nivel de escucha al trabajador. 3 nivel/comodidad espacio de trabajo. 4 niveles de interacción laboral.		
			Supervisión	1 nivel de control de los avances.		

				2 nivel de actitud para supervisar. 3 nivel/conocimientos para el puesto. 4 nivel/reuniones evaluar la gesti
		Compatibilidad con el Puesto		1 nivel/logro de objetivos personales. 2 nivel /responsabilidad encargada. 3 nivel/concordancia entre funciones y la experiencia laboral. 4 nivel de cultura organizacional
<b>PROBLEMA ESPECÍFICOS:</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECIFICAS:</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES: VARIABLE DEPENDIENTE: COMPROMISO LABORAL</b>	
<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEM</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>	
P2. ¿Cuál es la relación entre la satisfacción y el compromiso laboral según dimensión afectivo de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025?	O2. Identificar la relación entre la satisfacción y el compromiso laboral según dimensión afectivo de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025	Ha2: Existe relación entre la satisfacción y el compromiso laboral según dimensión afectivo de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025  Ho2: No existe relación entre la satisfacción y el compromiso laboral según dimensión afectivo de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025	Afectivo  1nivel de felicidad laborando. 2nivel/sensación problemas míos. 3 nivel de pertenencia. 4 nivel/ligazón sentimental c entidad. 5 nivel de significancia de la entidad	Compromiso laboral Alto= 56 a 75 pts. Medio=36 a 55 pts. Bajo= 15 a 35 pt  Nominal

P3. ¿Cuál es la O3. Identificar la relación entre la relación entre la satisfacción y el satisfacción y el compromiso compromiso laboral según laboral según dimensión dimensión continuo de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo Hospital Tingo María-2025? María-2025	Ha3: Existe relación entre la satisfacción y el compromiso laboral según dimensión continuo de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025 Ho3: No existe relación entre la satisfacción y el compromiso laboral según dimensión continuo de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025	Continuo	1 nivel/necesidad seguir en entidad. 2 nivel de deseo de dejar la entidad. 3 nivel /afectación si deja la entidad. 4 nivel de opciones laborales. 5 nivel/inversión física y de tiempo	Compromiso laboral Alto= 56 a 75 pts. Medio=36 a 55 pts. Bajo= 15 a 35 pt	Nominal
P4. ¿Cuál es la O4. Identificar la relación entre la relación entre la satisfacción y el satisfacción y el compromiso compromiso laboral según laboral según dimensión dimensión normativo de los normativo de los enfermeros que enfermeros que laboran en el laboran en el Hospital Tingo Hospital Tingo María-2025? María-2025	Ha4: Existe relación entre la satisfacción y el compromiso laboral según dimensión normativo de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025 Ho4: No Existe relación entre la satisfacción y el compromiso laboral según dimensión normativo de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025	Normativo	1 nivel/compartir los valores y principios de la entidad. 2 nivel de no desear dejar la entidad. 3 nivel de culpabilidad. 4 nivel de lealtad hacia la entidad. 5 nivel /obligación hacia las personas	Compromiso laboral Alto= 56 a 75 pts. Medio=36 a 55 pts. Bajo= 15 a 35 pt	Nominal

#### VARIABLE DE CARACTERIZACIÓN

PROBLEMA ESPECÍFICOS:	OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCA/MED
P1. ¿Cuáles son las características sociodemográficas de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025?	O1. Determinar las características sociodemográficas de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025	Ha1: Existe relación entre las características sociodemográficas con la satisfacción y el compromiso laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025  Ho1: No existe relación entre las características sociodemográficas con la satisfacción y el compromiso laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025	Sociodemográficas	Edad Género Estudios post grado	años cumplido Masculino Femenino Especialidad Maestría Doctorado	De razón Nominal Nominal
			Laborales	Servicio en que labora Condición laboral Experiencia Laboral:	Medicina Cirugía Ginecología Emergencia UCI, C. Qco. Pediatría, AIRN, Neonatología Consult. externos Contratado Nombrado <de 10 años 10 años a más	Ordinal Razón Nominal
TIPO DE ESTUDIO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ASPECTOS ÉTICOS	ESTADÍSTICAS DESCRIPTIVAS E INFERENCIALES		
•Según intervención: será tipo Observacional, •Según planificación y toma de datos, fue prospectivo,	Constituida por 180 enfermeros •Muestra: n=122. Tipo de muestreo: probabilístico al azar simple; a quien toma de datos, fue prospectivo, se les aplicó los criterios	La técnica: será la encuesta el cual permitirá evaluar los indicadores propuestos en la operacionalización de variables. El instrumento: Serán aplicó los criterios dos cuestionarios.	Se consideran los principios bioéticos De Beneficencia No maleficencia La justicia	Descriptiva: Análisis descriptivo de frecuencias	Inferencial: Se utilizará la prueba estadística correlación de Pearson para buscar la relación entre	

- Según el número de inclusión y El primer instrumento a La autonomía en que se exclusión utilizar será el cuestionario midieron las logrando el de satisfacción; El variables; fue de tamaño de la segundo instrumento tipo Transversal, población utilizado fue la escala de Likert de compromiso laboral
- Según el número de variables de interés: fue analítico

las variables de estudio

---

#### NIVEL DEL ESTUDIO

---

Relacional

---

Código

**ANEXO 2**

Fecha.../.../...

## INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS ANTES DE LA VALIDACIÓN

### CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LA SATISFACCION LABORAL

**TITULO:** "Satisfacción y compromiso laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025"

**INSTRUCCIONES:** Sr (a). A continuación, encontrará un conjunto de preguntas que debe leer con atención. Le sugerimos responder con calma y sin apuro, marcando o completando la opción que corresponda según su opinión. Este cuestionario se utiliza únicamente con fines de investigación y su participación es totalmente anónima y confidencial. Confiamos en la sinceridad de sus respuestas y agradecemos de antemano el tiempo que dedica a colaborar en este trabajo.

#### I. CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRAFICOS:

1. ¿Cuántos años tiene Ud.? .....

2. Sexo:

- a) Masculino
- b) Femenino

3. Nivel de estudios post grado

- a) Especialidad
- b) Maestría
- c) Doctorado

#### II. CARACTERISTICAS LABORALES

4. Servicio en el que labora:

- a) Medicina
- b) Cirugía
- c) Ginecología
- d) Emergencia
- e) UCI
- f) AIRN
- g) Centro Quirúrgico
- h) Pediatría
- i) Neonatología
- j) Consultorios externos

5. Condición laboral:

- a) Nombrado
- b) Contratado

6. Años de experiencia profesional:

- a) < de 10 años
- b) 10 años a más

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

**CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL**

**INSTRUCCIONES:** Estimado(a) profesional de enfermería, a continuación, se le presentan enunciados relacionados con su percepción sobre la satisfacción laboral. Se le solicita responder con la mayor sinceridad posible para reflejar de forma real su experiencia.

(marcar con X). Tenga en cuenta la siguiente escala:

Nº	DIMENSIONES	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>I.RETO DEL TRABAJO</b>						
01	Considero que mi labor involucra una variedad de actividades que contribuyen mucho a los lineamientos de la institución hospitalaria					
02	Las actividades que involucra mi trabajo están muy claras.					
03	Mi puesto de trabajo me proporciona libertad para efectuar actividades afines a las funciones encargadas.					
04	Los directivos de la institución hospitalaria me proporcionan periódicamente información sobre la efectividad de mi desempeño.					
<b>II.RECOMPENSAS</b>						
05	Considero que la remuneración percibida está acorde con mi esfuerzo laboral.					
06	En la institución hospitalaria, las recompensas se generan en base a la meritocracia principalmente					
07	En la institución hospitalaria, se otorgan reconocimientos periódicos por la labor destacada.					
08	Considero que la remuneración percibida por mi labor está al promedio del servidor público					
<b>III.CONDICIONES DE TRABAJO</b>						
09	Considero que la institución hospitalaria proporciona el equipamiento adecuado para cumplir mis funciones					
10	Los directivos de la institución Hospitalaria se caracterizan por escuchar mis puntos de vista laborales.					
11	El espacio donde realizo mis actividades laborales es el adecuado					
12	Considero que existe un buen trato y relaciones laborales adecuadas en la institución hospitalaria					
<b>IV.SUPERVISION</b>						
13	Considero que en la institución hospitalaria se prioriza el control frecuente del logro de las tareas encargadas.					
14	Considero que es adecuada la actitud de los directivos cuando cumplen con la supervisión de los avances en el cumplir con las tareas.					
15	En relación a sus habilidades y conocimientos, considera que su participación es la adecuada para el puesto.					
16	En la institución hospitalaria existen reuniones frecuentes para analizar el avance de la gestión.					
<b>V. COMPATIBILIDAD EN EL PUESTO</b>						
17	La misión, visión y objetivos de la institución hospitalaria me permiten alcanzar mis objetivos personales.					
18	La responsabilidad encargada, me genera un mayor compromiso institucional.					
19	Considero que las funciones encargadas son afines a mi experiencia profesional.					

Nunca = 1 puntos.

Casi nunca= 2 punto

A veces = 3 puntos.

Casi siempre= 4 puntos

Siempre = 5Puntos

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

## ANEXO 3

# INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DESPUÉS DE LA VALIDACIÓN

## CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR LAS CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRAFICAS Y DETERMINAR EL COMPROMISO LABORAL

**TITULO:** "Satisfacción y compromiso laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025"

**INSTRUCCIONES:** Sr (a) A continuación, encontrará un conjunto de preguntas que debe leer con atención. Le sugerimos responder con calma y sin apuro, marcando o completando la opción que corresponda según su opinión. Este cuestionario se utiliza únicamente con fines de investigación y su participación es totalmente anónima y confidencial. Confiamos en la sinceridad de sus respuestas y agradecemos de antemano el tiempo que dedica a colaborar en este trabajo.

### III. CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRAFICOS:

7. ¿Cuántos años tiene Ud.? .....

8. Sexo:

- c) Masculino
- d) Femenino

9. Nivel de estudios post grado

- d) Especialidad
- e) Maestría
- f) Doctorado

### IV. CARACTERISTICAS LABORALES

10. Servicio en el que labora:

- k) Medicina
- l) Cirugía
- m) Ginecología
- n) Emergencia
- o) UCI
- p) AIRN
- q) Centro Quirúrgico
- r) Pediatría
- s) Neonatología
- t) Consultorios externos

11. Condición laboral:

- c) Nombrado
- d) Contratado

12. Años de experiencia profesional:

- c) < de 10 años
- d) 10 años a más

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

**CUESTIONARIO DE COMPROMISO LABORAL**

**INSTRUCCIONES:** Estimado enfermero a continuación encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con su grado de compromiso hacia la institución. Le solicitamos responder con total sinceridad, señalando su opción con una “X”. Recuerde tener en cuenta la escala indicada para completar sus respuestas:

Nº	DIMENSIONES	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>I.AFECTIVO</b>						
01	Me sentiría feliz si pasara varios años laborando en mi institución hospitalaria					
02	Realmente siento como si los problemas de la institución hospitalaria fueran míos.					
03	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución hospitalaria					
04	Me siento ligado emocionalmente a mi institución hospitalaria.					
05	Mi institución hospitalaria significa mucho para mí.					
<b>II.CONTINUO</b>						
06	Permanecer en mi institución hospitalaria es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
07	Sería muy duro para mí dejar mi institución hospitalaria, inclusive si lo quisiera.					
08	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución hospitalaria en estos momentos.					
09	Siento como si tuviera muchas opciones de trabajo, pero no tanto como para pensar en salir de mi institución hospitalaria					
10	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en mi institución hospitalaria podría haber considerado trabajar en otro sitio.					
<b>III.NORMATIVO</b>						
11	Comparto los valores y principios que caracterizan a mi institución hospitalaria					
12	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi institución hospitalaria ahora.					
13	Me sentiría culpable si dejara mi institución hospitalaria.					
14	Mi institución hospitalaria merece mi lealtad					
15	No abandonaría mi institución hospitalaria en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan ahí.					

Nunca= 1puntos.

Casi nunca=2 punto

A veces= 3puntos.

Casi siempre=4puntos

Siempre= 5Puntos

**Gracias por su colaboración.....**

## ANEXO 4

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

#### TÍTULO DEL ESTUDIO

“Satisfacción y compromiso laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025”

#### PROPOSITO

Determinar la relación de la satisfacción y compromiso laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María-2025

#### SEGURIDAD

El estudio no pondrá en riesgo su salud física ni psicológica.

#### PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO

Estará conformada por enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María

#### CONFIDENCIABILIDAD

La información recabada se mantendrá confidencialmente, no se publicarán nombres de ningún tipo. Así que podemos garantizar confidencialidad absoluta.

#### COSTOS

El estudio no afectará recursos económicos ya que todos los gastos serán asumidos por el investigador. Usted no recibirá ninguna remuneración por participar en el estudio.

#### DERECHOS DEL PARTICIPANTE

La participación en el estudio es voluntaria. Usted puede decidir si participa o puede abandonar el estudio en cualquier momento, al retirarse del estudio no le representara ninguna penalidad o pérdida de beneficios a los que tiene derecho.

#### CERTIFICADO DE CONSENTIMIENTO

“Yo he leído la información de esta página y acepto voluntariamente participar en el estudio”

D.N.I.....

Firma.....

Fecha..... / ..... / .....

**Huella digital**

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

**MATRIZ DE ANALISIS DE LAS RESPUESTAS DE EXPERTOS SEGÚN COEFICIENTE DE AIKEN:**

Criterio	S	N	C	Jueces							V
				Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Juez 6	Juez 7	
1	6	7	2	1	0	1	1	1	1	1	0.86
2	7	7	2	1	1	1	1	1	1	1	1.00
3	7	7	2	1	1	1	1	1	1	1	1.00
4	7	7	2	1	1	1	1	1	1	1	1.00
5	7	7	2	1	1	1	1	1	1	1	1.00
6	7	7	2	1	1	1	1	1	1	1	1.00
7	5	7	2	0	1	1	1	1	0	1	0.71
8	5	7	2	0	1	1	1	1	0	1	0.71
9	6	7	2	1	1	1	1	1	1	0	0.86
10	7	7	2	1	1	1	1	1	1	1	1.00
Total promedio	6.40			0.80	0.90	1.00	1.00	1.00	0.80	0.90	0.91

$$V = \frac{S}{(n(c - 1))}$$

**S** = La sumatoria de **si**

**Si** = Valor asignado por el juez i,

**n** = Número de ítems

**c** = Número de valores de la escala de valoración (2 en este caso)

$$V = \frac{6.40}{(7(2 - 1))}$$

V=0.91

## ANEXO 5

# CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, FALCON BERRESPI ADA, de profesión DOCTEÑTE DE ENFERMERIA, actualmente ejerciendo el cargo de ENFERMERA ESPECIALISTA EN UNIVISITARIO DE HUÁNUCO, por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la Sr. Meza Soto, Manuel Aníbal con DNI N° 41815399, aspirante al título de **Licenciado en Enfermería de la Universidad de Huánuco**, el cual será utilizado para recabar información necesaria para su tesis titulado "**SATISFACCION Y COMPROMISO LABORAL DE LOS ENFERMEROS QUE LABORAN EN EL HOSPITAL TINGO MARIA-2025**"

#### OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1	( <input type="checkbox"/> ) Aplicable después de corregir ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Aplicable ( <input type="checkbox"/> ) No Aplicable
Instrumento 2	( <input type="checkbox"/> ) Aplicable después de corregir ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Aplicable ( <input type="checkbox"/> ) No Aplicable

Apellidos y nombres del juez validador.

Dr./Mg: FALCON BERRESPI ADA

DNI: 43403854

Especialidad del validador: "EMERGENCIAS Y DESASTRES"

  
Lic. Enf. Ada J. Falcon Berrespi  
CP BERROSPI103403854  
CEP 11118 888 12345

Firma y sello



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, García chavez violeta Michelle, de profesión Enfermera, actualmente ejerciendo el cargo de Centro Quirúrgico de la Universidad de Huánuco, por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la Sr. Meza Soto, Manuel Aníbal con DNI N° 41615399, aspirante al título de Licenciado en Enfermería de la Universidad de Huánuco, el cual será utilizado para recabar información necesaria para su tesis titulado "SATISFACCION Y COMPROMISO LABORAL DE LOS ENFERMEROS QUE LABORAN EN EL HOSPITAL TINGO MARIA-2025"

#### OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No Aplicable
Instrumento 2	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No Aplicable

Apellidos y nombres del juez validador.

Dr./Mg: García chavez violeta Michelle

DNI: 4516.1149

Especialidad del validador: Centro Quirúrgico

Firma y sello

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Maria del Carmen Muñoz Pachano, de profesión Lic. En Enfermería, actualmente ejerciendo el cargo de Docente de la Universidad de Huánuco, por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la Sr. Meza Soto, Manuel Aníbal con DNI N° 41615399, aspirante al título de Licenciado en Enfermería de la Universidad de Huánuco, el cual será utilizado para recabar información necesaria para su tesis titulado "**SATISFACCION Y COMPROMISO LABORAL DE LOS ENFERMEROS QUE LABORAN EN EL HOSPITAL TINGO MARIA-2025**"

#### OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1	( <input type="checkbox"/> ) Aplicable después de corregir ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Aplicable ( <input type="checkbox"/> ) No Aplicable
Instrumento 2	( <input type="checkbox"/> ) Aplicable después de corregir ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Aplicable ( <input type="checkbox"/> ) No Aplicable

Apellidos y nombres del juez validador.

Dr./Mg: Maria del Carmen Muñoz Pachano

DNI: 22964166

Especialidad del validador:

Gestión Pública

*[Handwritten signature of Maria del Carmen Muñoz Pachano]*  
M. del C. Muñoz Pachano  
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO  
REG. N° 002802



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Julio C. Santillán Baldón, de profesión Enfermero, actualmente ejerciendo el cargo de Asistente de Enfermería, por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la Sr. Meza Soto, Manuel Aníbal con DNI N° 41615399, aspirante al título de Licenciado en Enfermería de la Universidad de Huánuco, el cual será utilizado para recabar información necesaria para su tesis titulado "SATISFACCIÓN Y COMPROMISO LABORAL DE LOS ENFERMEROS QUE LABORAN EN EL HOSPITAL TINGO MARÍA-2025".

#### OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No Aplicable
Instrumento 2	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No Aplicable

Apellidos y nombres del juez validador.

Dr./Mg:

DNI: 41576354

Especialidad del validador: Emergencias y Desastres

DR. JULIO C. SANTILLÁN BALDÓN  
LICENCIADO EN ENFERMERÍA  
C.P. 41338  
C.E.P. 41338 - RNC 021850

Firma y sello



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Robert León Pozo, de profesión Lic. Enf. actualmente ejerciendo el cargo de Lic. Enf. en Centro Quirúrgico por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la Sr. Meza Soto, Manuel Aníbal con DNI N° 41615399, aspirante al título de Licenciado en Enfermería de la Universidad de Huánuco, el cual será utilizado para recabar información necesaria para su tesis titulado "SATISFACCIÓN Y COMPROMISO LABORAL DE LOS ENFERMEROS QUE LABORAN EN EL HOSPITAL TINGO MARIA-2025"

#### OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

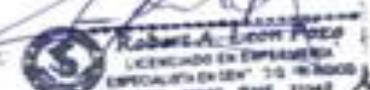
Instrumento 1	( <input type="checkbox"/> ) Aplicable después de corregir ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Aplicable ( <input type="checkbox"/> ) No Aplicable
Instrumento 2	( <input type="checkbox"/> ) Aplicable después de corregir ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Aplicable ( <input type="checkbox"/> ) No Aplicable

Apellidos y nombres del juez validador.

Dr./Mg: .....

DNI: ..... 4.2.3.11.7.8.7

Especialidad del validador: Centro Quirúrgico.



Firma y sello

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Diana E. Pablo Castro, de profesión Lic. en Enfermería, actualmente ejerciendo el cargo de Enfermera Asistencial, por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la Sr. Meza Soto, Manuel Aníbal con DNI N° 41615399, aspirante al título de Licenciado en Enfermería de la Universidad de Huánuco, el cual será utilizado para recabar información necesaria para su tesis titulado "SATISFACCIÓN Y COMPROMISO LABORAL DE LOS ENFERMEROS QUE LABORAN EN EL HOSPITAL TINGO MARÍA-2025"

#### OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No Aplicable
Instrumento 2	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No Aplicable

Apellidos y nombres del juez validador.

Dr./Mg: .....

DNI: .....

Especialidad del validador: Salud Familiar y Comunitaria

Firma y sello

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Maritza J. León Gonzales \_\_\_\_\_ de profesión Lic. en Enfermería \_\_\_\_\_, actualmente ejerciendo el cargo de Enfermera \_\_\_\_\_ por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la Sr. Meza Soto, Manuel Aníbal con DNI N° 41615399, aspirante al título de Licenciado en Enfermería de la Universidad de Huánuco, el cual será utilizado para recabar información necesaria para su tesis titulado "SATISFACCIÓN Y COMPROMISO LABORAL DE LOS ENFERMEROS QUE LABORAN EN EL HOSPITAL TINGO MARIA-2025".

#### OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1	( <input type="checkbox"/> ) Aplicable después de corregir ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Aplicable ( <input type="checkbox"/> ) No Aplicable
Instrumento 2	( <input type="checkbox"/> ) Aplicable después de corregir ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Aplicable ( <input type="checkbox"/> ) No Aplicable

Apellidos y nombres del juez validador.

Dr./Mg: ..... 41736263

DNI: .....

Especialidad del validador: Widado Enfermero en Paciente Crítico Ad

Maritza J. León Gonzales  
C.E.A.N° 4991  
LIC. ENFERMERIA

Firma y sello

## ANEXO 6

### DOCUMENTO DE PERMISO PARA LA EJECUCIÓN DEL ESTUDIO

**SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.**

**SR.  
OCTAVIO CARLOS DIAZ GIL  
DIRECTOR EJECUTIVO DEL HOSPITAL TINGO MARÍA**

**SD.**

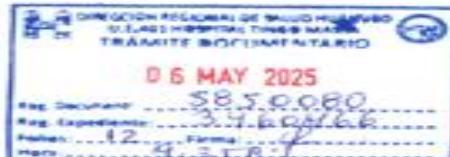
**Yo, MEZA SOTO, Manuel Aníbal** identificado con DNI N° 41615399 domiciliado en pasaje aguajal N° 150 egresado de la Universidad de Huánuco del Programa Académico Profesional de Enfermería ante usted me presento y expongo lo siguiente:

Que con la finalidad de optar el título de Licenciado en Enfermería vengo realizando el Trabajo de Investigación titulado "**SATISFACCIÓN Y COMPROMISO LABORAL DE LOS ENFERMEROS QUE LABORAN EN EL HOSPITAL TINGO MARÍA - 2025**". Dicho proyecto fue aprobado por mis tres jurados revisores, docentes de la Universidad de Huánuco, quienes dictaminaron la ejecución respectiva.

Para lo cual solicitamos tenga a bien autorizar la Ejecución del mencionado Trabajo de Investigación y la recolección de los datos. Dichos datos a recolectarse son muy importantes para realizar mi tesis y optar el Título de Licenciado en Enfermería. Para lo cual le informo que el estudio lo vengo realizando asesorado por la Mg. CARMEN MIERINO GASTELU, Docente de la Universidad de Huánuco Filial Leoncio Prado Tingo María. Para cuyo efecto adjunto: Copia de DNI, Matriz de consistencia, Instrumentos de recolección de datos, Consentimiento informado y Resolución del título del trabajo de investigación.

Anexos:

- ✓ Copia de DNI
- ✓ Matriz de consistencia
- ✓ Instrumentos de recolección de datos
- ✓ Consentimiento informado
- ✓ Resolución del título del trabajo de investigación



Por lo tanto, a usted señor Director solicito ordene a quien corresponde para acceder a nuestra solicitud por ser de justicia que espero alcanzar.

Tingo María 06 de mayo del año 2025

Atentamente

MEZA SOTO, Manuel Aníbal  
DNI N° 41615399

NOTA: Cualquier consulta al teléfono celular N° 912641298 MEZA SOTO, Manuel Aníbal

## ANEXO 7

### DOCUMENTO DE AUTORIZACIÓN DEL ÁMBITO DE ESTUDIO



GOBIERNO REGIONAL  
HUÁNUCO

HOSPITAL  
TINGO MARÍA

UNIDAD DE APOYO A LA  
DOCENCIA E INVESTIGACIÓN



Tingo María, 07 de Mayo del 2025.

#### CARTA DE AUTORIZACION N° 025 - 2025-GRH-GRDS-DIRESA-HTM/UADI.

Sr.  
MEZA SOTO MANUEL ANIBAL.

Presente.-

ASUNTO : AUTORIZACION PARA EJECUCION DE TRABAJO DE INVESTIGACION.

Por medio del presente me dirijo a usted para saludarle, el motivo de la presente es para comunicarle que mediante Proveido N° 024-2025-GRH-DRSH-HTM da viabilidad a su solicitud, por lo que la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación, **AUTORIZA** la recolección de datos para su Proyecto de Investigacion, Titulado "**SATISFACCION Y COMPROMISO LABORAL DE LOS ENFERMEROS QUE LABORAN EN EL HOSPITAL TINGO MARÍA, 2025**".

Asimismo, deberá contar con su equipo de protección personal a la hora de ingresar a nuestro establecimiento de salud por su seguridad bajo responsabilidad; reportar sus hallazgos de recolección de datos obtenidos al término de su investigación, además dejará 1 ejemplar de su trabajo de investigación.

Sin otro particular, me suscribo de usted,

Atentamente,



WGGR/ChRC/ssaag  
C.c Archivo

Reg. Doc.	05859691
Reg. Exp.	03460466





## ANEXO 8

### BASE DE DATOS

\*Sin título4 [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Vista de datos Vista de variables

Visible: 20 de 20 variables

	V A R	VAR0002	VAR0003	VAR0004	VAR0005	VAR0006	VAR0007	VAR0008	VAR0009	VAR0010	VAR0011	VAR0012	VAR0013	VAR0014	VAR0015	VAR0016	VAR0017	VAR0018	VAR0019	VAR0020
1	E1	4,00	5,00	5,00	3,00	3,00	1,00	1,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00
2	E2	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
3	E3	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00
4	E4	5,00	5,00	4,00	5,00	1,00	3,00	1,00	2,00	2,00	3,00	1,00	3,00	4,00	2,00	5,00	1,00	3,00	2,00	3,00
5	E5	4,00	5,00	4,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00
6	E6	4,00	5,00	4,00	2,00	3,00	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00
7	E7	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	2,00	2,00	4,00	4,00
8	E8	4,00	5,00	4,00	3,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00
9	E9	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00
10	E10	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	1,00	5,00	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00
11	E11	4,00	4,00	4,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
12	E12	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00
13	E13	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	3,00	2,00	2,00	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00
14	E14	4,00	5,00	4,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00
15	E15	5,00	5,00	5,00	2,00	1,00	2,00	1,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00
16	E16	4,00	5,00	4,00	1,00	3,00	3,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00
17	E17	5,00	5,00	5,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	3,00	2,00	2,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00
18	E18	5,00	5,00	4,00	2,00	3,00	1,00	2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00
19	E19	5,00	5,00	3,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	3,00	2,00	2,00	5,00	2,00	2,00	3,00	4,00
20	E20	3,00	4,00	1,00	2,00	5,00	2,00	2,00	5,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	2,00	5,00	5,00	5,00
21	E21	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00
22	E22	5,00	5,00	5,00	4,00	1,00	3,00	2,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	2,00	3,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00
23	E23	5,00	4,00	5,00	1,00	4,00	2,00	1,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	5,00
24	E24	3,00	5,00	5,00	3,00	4,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00
25	E25	4,00	2,00	4,00	4,00	2,00	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	3,00
26	E26	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
27	E27	5,00	5,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
28	E28	5,00	5,00	5,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	5,00	3,00	4,00	4,00
29	E29	4,00	5,00	5,00	2,00	5,00	2,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00
30	E30	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00	1,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00
31	E31	5,00	5,00	3,00	2,00	1,00	4,00	2,00	1,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	5,00	3,00	3,00	4,00	5,00
32	E32	4,00	5,00	4,00	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	4,00	2,00	3,00	5,00	2,00	3,00	5,00	5,00
33	E33	5,00	5,00	5,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	5,00	3,00	3,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00
34	E34	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00
35	E35	5,00	5,00	3,00	4,00	5,00	1,00	1,00	5,00	5,00	1,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00
36	E36	5,00	5,00	5,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	5,00	3,00	4,00	4,00	5,00
37	E37	4,00	4,00	5,00	1,00	3,00	1,00	1,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	5,00	3,00	2,00	3,00	3,00
38	E38	5,00	5,00	4,00	4,00	2,00	4,00	5,00	5,00	2,00	4,00	3,00	5,00	3,00	4,00	2,00	4,00	5,00	5,00	4,00
39	E39	4,00	3,00	4,00	2,00	4,00	3,00	1,00	3,00	2,00	2,00	1,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00
40	E40	5,00	5,00	5,00	1,00	4,00	1,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00
41	E41	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	4,00
42	E42	4,00	5,00	5,00	2,00	5,00	2,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00

Vista de datos Vista de variables

\*Sin título4 [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Vista de datos Vista de variables

Visible: 20 de 20 variables

	V A R	VAR0002	VAR0003	VAR0004	VAR0005	VAR0006	VAR0007	VAR0008	VAR0009	VAR0010	VAR0011	VAR0012	VAR0013	VAR0014	VAR0015	VAR0016	VAR0017	VAR0018	VAR0019	VAR0020	
22	E22	5,00	5,00	5,00	4,00	1,00	3,00	2,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	2,00	3,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00
23	E23	5,00	4,00	5,00	1,00	4,00	2,00	1,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	5,00
24	E24	3,00	5,00	5,00	3,00	4,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00
25	E25	4,00	2,00	4,00	4,00	2,00	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	3,00
26	E26	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00

Vista de datos Vista de variables

\*Sin título4 [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Vista de datos Vista de variables

Visible: 20 de 20 variables



\*Sin título4 [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Vista de datos Vista de variables

Visible: 20 de 20 variables

	V A R	VAR0 0002	VAR0 0003	VAR0 0004	VAR0 0005	VAR0 0006	VAR0 0007	VAR0 0008	VAR0 0009	VAR0 0010	VAR0 0011	VAR0 0012	VAR0 0013	VAR0 0014	VAR0 0015	VAR 0001	VAR0 0017	VAR0 0018	VAR0 0019	VAR 0002	
43	E43	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	1,00	2,00	5,00	5,00	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	
44	E44	3,00	4,00	1,00	2,00	5,00	2,00	2,00	5,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	2,00	5,00	5,00	5,00	
45	E45	4,00	5,00	4,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	
46	E46	5,00	5,00	5,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	5,00	3,00	4,00	4,00	5,00	
47	E47	5,00	5,00	4,00	3,00	3,00	4,00	1,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	
48	E48	4,00	5,00	5,00	2,00	5,00	2,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	
49	E49	5,00	5,00	4,00	5,00	1,00	3,00	1,00	2,00	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	4,00	2,00	5,00	1,00	3,00	2,00	
50	E50	5,00	5,00	3,00	2,00	1,00	4,00	2,00	1,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	5,00	3,00	3,00	4,00	5,00	
51	E51	4,00	5,00	4,00	2,00	3,00	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	
52	E52	5,00	5,00	5,00	4,00	1,00	3,00	2,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	2,00	3,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	
53	E53	4,00	5,00	4,00	3,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	
54	E54	5,00	5,00	5,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	2,00	2,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	
55	E55	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	1,00	5,00	3,00	3,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	
56	E56	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	
57	E57	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	
58	E58	3,00	4,00	1,00	2,00	5,00	2,00	2,00	5,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	2,00	5,00	5,00	5,00	
59	E59	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	2,00	2,00	4,00	3,00	
60	E60	5,00	5,00	4,00	5,00	1,00	3,00	1,00	2,00	2,00	3,00	1,00	3,00	4,00	2,00	5,00	1,00	3,00	2,00	3,00	
61	E61	5,00	4,00	5,00	1,00	4,00	2,00	1,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	
62	E62	4,00	5,00	4,00	2,00	3,00	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	
63	E63	5,00	5,00	5,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	5,00	3,00	4,00	4,00	5,00	
***																					
1																					
Vista de datos Vista de variables																					
*Sin título4 [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos																					
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda																					
Vista de datos Vista de variables																					
Visible: 20 de 20 variables																					
	V A R	VAR0 0002	VAR0 0003	VAR0 0004	VAR0 0005	VAR0 0006	VAR0 0007	VAR0 0008	VAR0 0009	VAR0 0010	VAR0 0011	VAR0 0012	VAR0 0013	VAR0 0014	VAR0 0015	VAR 0001	VAR0 0017	VAR0 0018	VAR0 0019	VAR 0002	
64	E64	4,00	5,00	4,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00
65	E65	5,00	5,00	4,00	3,00	3,00	4,00	1,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	
66	E66	4,00	5,00	5,00	3,00	3,00	1,00	1,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	
67	E67	5,00	5,00	5,00	4,00	1,00	3,00	2,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	2,00	3,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	
68	E68	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	
69	E69	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	4,00	
70	E70	4,00	5,00	4,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	
71	E71	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	
72	E72	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	
73	E73	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	1,00	5,00	3,00	3,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	
74	E74	5,00	5,00	5,00	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	3,00	2,00	2,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00	
75	E75	5,00	5,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	
76	E76	5,00	5,00	5,00	2,00	1,00	2,00	1,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	
77	E77	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	2,00	2,00	4,00	3,00	
78	E78	5,00	5,00	5,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	
79	E79	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	
80	E80	4,00	5,00	4,00	1,00	3,00	3,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	
81	E81	5,00	5,00	3,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	3,00	2,00	2,00	5,00	2,00	2,00	3,00	4,00	
82	E82	4,00	5,00	5,00	3,00	3,00	1,00	1,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	5,00	
83	E83	5,00	5,00	3,00	2,00	1,00	4,00	2,00	1,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	5,00	3,00	3,00	4,00	5,00	
84	E84	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	
***																					
1																					
Vista de datos Vista de variables																					
*Sin título4 [																					

\*Sin título4 [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

12:

Visible: 20 de 20 variables

	V A R. 0002	VAR0 0003	VAR0 0004	VAR0 0005	VAR0 0006	VAR0 0007	VAR0 0008	VAR0 0009	VAR0 0010	VAR0 0011	VAR0 0012	VAR0 0013	VAR0 0014	VAR0 0015	VAR0 0016	VAR0 0017	VAR0 0018	VAR0 0019	VAR0 0020	
85	E85	4,00	4,00	4,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	
86	E86	4,00	2,00	4,00	4,00	2,00	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	3,00
87	E87	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00
88	E88	5,00	5,00	5,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	5,00	3,00	3,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00
89	E89	4,00	5,00	4,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00
90	E90	5,00	5,00	5,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	5,00	3,00	4,00	4,00
91	E91	5,00	5,00	5,00	2,00	1,00	2,00	1,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00
92	E92	5,00	4,00	5,00	1,00	4,00	2,00	1,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	5,00
93	E93	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	3,00	2,00	2,00	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00
94	E94	5,00	5,00	3,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	3,00	2,00	2,00	5,00	2,00	2,00	3,00	4,00
95	E95	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	1,00	2,00	3,00	2,00	1,00	1,00	2,00	5,00	1,00	3,00	4,00	5,00	5,00
96	E96	4,00	5,00	4,00	1,00	3,00	3,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00
97	E97	4,00	4,00	4,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
98	E98	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	5,00	3,00	5,00	3,00	5,00	4,00	3,00	5,00	5,00
99	E99	3,00	4,00	4,00	2,00	1,00	2,00	4,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
100	E100	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
101	E101	5,00	5,00	4,00	2,00	3,00	1,00	2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00
102	E102	4,00	5,00	4,00	1,00	5,00	3,00	1,00	4,00	3,00	1,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
103	E103	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00
104	E104	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	3,00	4,00
105	E105	3,00	5,00	5,00	3,00	4,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	3,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00
106	E106	4,00	2,00	4,00	4,00	2,00	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	3,00	
107	E107	5,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	
108	E108	5,00	5,00	5,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	5,00	3,00	3,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	
109	E109	4,00	5,00	4,00	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	4,00	2,00	3,00	4,00	2,00	3,00	5,00	
110	E110	5,00	5,00	5,00	3,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	1,00	2,00	1,00	2,00	5,00	2,00	2,00	3,00	
111	E111	3,00	4,00	4,00	1,00	3,00	1,00	1,00	3,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	4,00	2,00	2,00	3,00	
112	E112	5,00	3,00	4,00	5,00	1,00	1,00	5,00	5,00	1,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	
113	E113	4,00	5,00	4,00	3,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	
114	E114	4,00	5,00	4,00	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00	3,00	1,00	4,00	2,00	3,00	5,00	2,00	3,00	5,00	5,00	
115	E115	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	1,00	2,00	5,00	5,00	5,00	3,00	4,00	5,00	
116	E116	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	3,00	
117	E117	5,00	5,00	4,00	3,00	3,00	2,00	2,00	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	
118	E118	5,00	5,00	3,00	4,00	5,00	1,00	1,00	5,00	5,00	1,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	
119	E119	3,00	5,00	5,00	3,00	4,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	3,00	5,00	3,00	4,00	4,00	
120	E120	5,00	5,00	4,00	2,00	3,00	1,00	2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	
121	E121	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	1,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	
122	E122	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	
123																				
124																				
125																				
126																				

Vista de datos Vista de variables

\*Sin título4 [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

12:

Visible: 20 de 20 variables

	V A R. 0002	VAR0 0003	VAR0 0004	VAR0 0005	VAR0 0006	VAR0 0007	VAR0 0008	VAR0 0009	VAR0 0010	VAR0 0011	VAR0 0012	VAR0 0013	VAR0 0014	VAR0 0015	VAR0 0016	VAR0 0017	VAR0 0018	VAR0 0019	VAR0 0020	
106	E106	4,00	2,00	4,00	4,00	2,00	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	3,00
107	E107	5,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
108	E108	5,00	5,00	5,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	5,00	3,00	3,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00
109	E109	4,00	5,00	4,00	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	4,00	2,00	3,00	4,00	2,00	3,00	5,00	5,00
110	E110	5,00	5,00	5,00	3,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	1,00	2,00	1,00	2,00	5,00	2,00	2,00	3,00	4,00
111	E111	3,00	4,00	4,00	1,00	3,00	1,00	1,00	3,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	4,00	2,00	2,00	3,00	3,00
112	E112	5,00	3,00	4,00	5,00	1,00	1,00	5,00	5,00	1,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00
113	E113	4,00	5,00	4,00	3,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
114	E114	4,00	5,00	4,00	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00	3,00	1,00	4,00	2,00	2,00	3,00	5,00	2,00	3,00	5,00	5,00
115	E115	5,00																		

## ANEXO 9

### CONSTANCIA DE REPORTE DE TURNITIN



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO



#### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: MANUEL ANÍBAL MEZA SOTO, de la investigación titulada "SATISFACCIÓN Y COMPROMISO LABORAL DE LOS ENFERMEROS QUE LABORAN EN EL HOSPITAL TINGO MARÍA - 2025", con asesor(a) CARMEN MERINO GASTELU, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 2794-2024-D-FCS-UDH del P. A. de ENFERMERÍA.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 24 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 24 de octubre de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO  
D.N.I.: 47074047  
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA  
D.N.I.: 71345687  
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004