



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES  
ESPECIALIDAD ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**

**“SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE  
ENFERMERIA QUE LABORA EN CENTRO QUIRURGICO  
DE UN ESTABLECIMIENTO HOSPITALARIO EN JESUS  
MARIA, LIMA-2022”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CENTRO  
QUIRÚRGICO**

**AUTORA:**

**LIC. RODRIGUEZ CORAQUILLO, MARTHA YULIANA**

**<https://orcid.org/0000-0003-0337-0448>**

**ASESOR:**

**Dr. MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY**

**<https://orcid.org/0000-0001-9422-7932>**

**LIMA – PERU  
2023**

## AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, **RODRIGUEZ CORAQUILLO, MARTHA YULIANA**, con DNI **40885728**, en mi condición de autor(a) del trabajo académico presentada para optar el **TÍTULO DE ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO** de título **“SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN CENTRO QUIRURGICO DE UN ESTABLECIMIENTO HOSPITALARIO EN JESUS MARIA, LIMA-2022”**, **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para reproducir y publicar de manera permanente e indefinida en su repositorio institucional, bajo la modalidad de acceso abierto, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO<sup>1</sup>** que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de **20%** y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 30 días del mes de mayo del año 2023.



Lic. RODRIGUEZ CORAQUILLO, MARTHA YULIANA  
DNI: 40885728



Dr. Eduardo Percy Matta Solís  
DNI: 42248126

---

<sup>1</sup> Se emite la presente declaración en virtud de lo dispuesto en el artículo 8°, numeral 8.2, tercer párrafo, del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI, aprobado mediante Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD, modificado por Resolución de Consejo Directivo N° 174-2019-SUNEDU/CD y Resolución de Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD.

## Porcentaje de similitud

MARTHA YULIANA RODRIGUEZ CORAQUILLO

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uch.edu.pe	5%
	Fuente de Internet	
2	repositorio.unsaac.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
3	repositorio.ucv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
4	Submitted to Universidad Catolica de Santo Domingo	1%
	Trabajo del estudiante	
5	hdl.handle.net	1%
	Fuente de Internet	
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	1%
	Trabajo del estudiante	
7	Submitted to usmp	1%
	Trabajo del estudiante	
8	1library.co	1%
	Fuente de Internet	
9	es.scribd.com	
	Fuente de Internet	

		1 %
10	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	renatiqa.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	1 %
12	repobib.ubiobio.cl Fuente de Internet	1 %
13	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1 %
14	Submitted to Universidad Maria Auxiliadora SAC Trabajo del estudiante	1 %
15	Submitted to Universidad del Sagrado Corazon Trabajo del estudiante	1 %
16	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1 %
17	www.scielo.sa.cr Fuente de Internet	1 %

Excluir citas      Activo  
Excluir bibliografía      Activo

Excluir coincidencias      < 1%

## ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL .....	5
ÍNDICE DE ANEXOS .....	6
RESUMEN .....	7
ABSTRACT .....	8
I. INTRODUCCIÓN .....	9
II. MATERIALES Y MÉTODOS .....	19
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....	24
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	26
ANEXOS .....	34

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>ANEXO A. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN .....</b>	<b>35</b>
<b>ANEXO B. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....</b>	<b>36</b>
<b>ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....</b>	<b>39</b>

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en centro quirúrgico de un establecimiento hospitalario en Jesús María, Lima-2022.

**Materiales y métodos:** En el presente estudio de investigación, el enfoque aplicado es el cuantitativo con un diseño metodológico descriptivo y transversal. Participaran 45 enfermeros que laboran en el centro quirúrgico de un establecimiento hospitalario en Jesús María. La técnica de recolección de datos empleada será la encuesta y el instrumento que se aplicará será el cuestionario de Font Roja. La variable del trabajo es satisfacción laboral, la cual presenta 9 dimensiones, que son satisfacción por el trabajo, tensión relacionada con el trabajo, competencia profesional, presión del trabajo promoción profesional, relación interpersonal con sus jefes, relación interpersonal con los compañeros, características extrínsecas de estatus y monotonía laboral.

**Resultados:** Se dará a conocer los resultados mediante el uso de tablas y figuras, estas serán resultado del análisis de datos a realizarse empleando herramientas de la estadística descriptiva.

**Conclusiones:** Los resultados a obtenerse, permitirán mejorar las condiciones que se dan en el lugar donde labora el personal de enfermería, lo cual debe traducirse en la satisfacción con las actividades que realizan en el área del centro quirúrgico.

**Palabras clave:** Satisfacción en el trabajo; Personal de enfermería; Quirófanos; Hospitales (Fuente: DeCS)

## ABSTRACT

**Objective:** To determine job satisfaction of the nursing staff who work in the surgical center of a hospital in Jesús María, Lima-2022.

**Materials and methods:** In this research study, the applied approach is quantitative with a descriptive and cross-sectional methodological design. 45 nurses who work in the surgical center of a hospital in Jesús María will participate. The data collection technique used will be the survey and the instrument that will be applied will be the Font Roja questionnaire. The job variable is job satisfaction, which has 9 dimensions, which are job satisfaction, job-related tension, professional competence, job pressure, career advancement, interpersonal relationship with bosses, interpersonal relationship with colleagues, extrinsic characteristics. of status and labor monotony.

**Results:** The results will be announced through the use of tables and figures, these will be the result of the data analysis to be carried out using descriptive statistics tools

**Conclusions:** The results to be obtained will allow improving the conditions that exist in the place where the nursing staff works, which should translate into satisfaction with the activities carried out in the area of the surgical center

**Keywords:** Job satisfaction; Nursing staff; Quirófanos; Hospitals (Source: DeCS)

## I. INTRODUCCIÓN

En un entorno global constantemente desafiante, se espera que los sistemas de salud logren metas a menudo muy competitivas que les permita mejorar su oferta de servicios de salud en beneficio de la población. Las instituciones sanitarias son sistemas sociales en las que los recursos humanos en salud son un factor fundamental. Los líderes de enfermería son indispensables para crear entornos de trabajo positivos y adecuados que retengan una fuerza laboral empoderada y motivada (1).

A nivel global existe una creciente preocupación por la satisfacción laboral de las enfermeras debido a su papel fundamental en la calidad de la atención de los pacientes. Mejorar la satisfacción laboral de las enfermeras ya que es muy importante para potencializar la mejora comprensión de los pacientes sobre la calidad de la atención y garantiza que un número suficiente de enfermeras pueda realizar el trabajo en óptimas condiciones.

(2).

La actual escasez de enfermeras y el aumento de las intenciones de rotación están demostrando ser un problema global en los servicios de enfermería. Por esta razón, es imperativo que los equipos de gestión de enfermería planifiquen estrategias para mejorar la satisfacción laboral de las enfermeras. Las intervenciones efectivas proponen que los factores extrínsecos (p. ej., salario y recompensas) nunca serán tan efectivos para mantener la satisfacción laboral como los factores intrínsecos (p. ej., inteligencia espiritual, identidad profesional y conciencia). Para mejorar la satisfacción laboral del enfermero, es importante revisar y aplicar la mejor evidencia actual sobre los tipos de intervenciones que se han desarrollado para mejorar la satisfacción laboral en estos profesionales y sobre la efectividad de estas intervenciones (3). La falta de enfermeras especialistas en quirófanos es un problema grave que genera costos, lo que en a su vez conduce a consecuencias negativas para el paciente. Las enfermeras especializadas para laborar en centros quirúrgicos/quirófanos, trabajan en un entorno de alta tecnología, con habitaciones cerradas, a veces sin acceso a la luz del día. Por razones de higiene y seguridad del paciente, las enfermeras especialistas, en particular las enfermeras de quirófano, no abandonan el

quirófano durante tiempos prolongados. Es ahí donde se desgastan y dicha situación afecta su satisfacción laboral (4).

Las enfermeras de áreas de centro quirúrgico experimentan abuso verbal, altos niveles de estrés laboral y agotamiento que pueden aumentar la intención de rotación. Un estudio realizado en el 2021, en Corea del Sur, muestra incluyó a 193 enfermeras, todas con más de 3 meses de experiencia laboral en quirófanos, reporto que burnout tiene la mayor influencia en la intención de rotación ( $\beta = .34$ ,  $p < .001$ ), seguido del abuso verbal ( $\beta = -.23$ ,  $p = .004$ ), estrés laboral ( $\beta = .22$ ,  $p = .001$ ), edad ( $\beta = -.20$ ,  $p = .032$ ) y satisfacción laboral ( $\beta = -.14$ ,  $p = .020$ ). Estos factores deben abordarse de manera proactiva y efectiva para reducir la intención de rotación e incrementar la satisfacción laboral en este importante grupo de profesionales de la salud (5).

La escasez de trabajadores de la salud, por ejemplo, en quirófanos, es un problema global. La escasez de personal afecta negativamente los resultados de los pacientes, por lo que es importante evitar la rotación o renuncia de este personal. Un estudio realizado en el 2018, en Suecia, en personal de quirófanos de siete hospitales, en total 1 405 trabajadores, entre ellos enfermeros, señala que la mayoría reportó entusiasmo por el trabajo de moderado a alto (76%). Una minoría (30%) había pensado alguna vez durante al menos un mes del último año en dejar su cargo. Las puntuaciones más bajas de apoyo social y las altas demandas, junto con las puntuaciones de bajo control (alta tensión), se relacionaron con un menor bienestar, menor entusiasmo por el trabajo y más pensamientos sobre dejar el puesto. Los anestesistas puntuaron en el campo de bajo esfuerzo, los enfermeros anestesistas y auxiliares de enfermería en el campo pasivo y los enfermeros operarios en el campo activo, en comparación con todo el personal. Se concluye que un menor apoyo social como una alta tensión se relacionaron con un menor bienestar y pensamientos negativos sobre el puesto (6).

El ambiente de trabajo de enfermería es un subsistema importante en el ambiente hospitalario. Un buen ambiente de trabajo podría tener un impacto positivo en las enfermeras. Un estudio realizado en el 2021, en China, participaron 312 enfermeras de quirófano de dos hospitales de primera clase en el Grado 2 y dos hospitales de primera clase en el Grado 3. Las puntuaciones de ambiente de trabajo se correlacionaron negativamente con las de conflicto

trabajo-familia (todas  $P < 0,05$ ). La percepción del ambiente de trabajo de enfermería y el número de turnos de noche por mes fueron los principales factores que contribuyeron al conflicto trabajo-familia (todos  $P < 0,05$ ). El ambiente de trabajo de enfermería y el conflicto trabajo-familia entre las enfermeras en el quirófano se encontraron ambos en un nivel medio con una correlación negativa entre los dos (7).

Un estudio realizado en el 2018, en Dubái donde participaron 380 enfermeros, dentro de los cuales estaban las de áreas de centro quirúrgico, reportó que la mayoría de las enfermeras (96%) estaban dispuestas a recomendar el hospital a otros. El 65,2% con 21-25 años de experiencia verbaliza altos niveles de satisfacción laboral. El 56,6% de las enfermeras con experiencia entre 0 a 5 años querían dejar la organización. A medida que la experiencia aumentaba por encima de los 21 años, más enfermeros (65,2%) querían quedarse. ( $p=0,006$ ). La voluntad de dejar la organización aumentó entre los 26 y los 45 años y luego disminuyó de manera constante hasta la jubilación ( $p=0,00$ ). Las enfermeras de todos los grupos de edad tienen un nivel moderado de compromiso con la organización. Se percibió relación significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral ( $p=0,006$ ). La satisfacción laboral total de las enfermeras se relacionó significativamente con su compromiso afectivo ( $p=0,001$ ) y los niveles de compromiso total ( $p=0,006$ ). Los niveles de compromiso organizacional total de las enfermeras se correlacionaron significativamente con su satisfacción laboral extrínseca ( $p=0,006$ ) y los niveles de satisfacción laboral total ( $p=0,006$ ). La satisfacción laboral de las enfermeras se relacionó significativamente con sus niveles de compromiso afectivo y compromiso total (8).

La satisfacción laboral es un tema importante en la psicología del trabajo entre los enfermeros y, en el contexto de la enfermería quirúrgica, Un estudio realizado en el 2019, en Suecia y Polonia, sobre la satisfacción laboral de las enfermeras en una sala de cirugía, en donde participaron 408 enfermeras, mostro que la mayoría de las enfermeras polacas trabajaban en un sistema de 12 horas (84,6%,  $N = 226$ ), y las enfermeras suecas trabajaron principalmente en un sistema de 8 h (92,1%,  $N=129$ ). Las enfermeras suecas calificaron la satisfacción laboral significativamente más alta que las enfermeras polacas. Las

posibilidades de desarrollo profesional en el lugar de trabajo actual se correlacionaron con la satisfacción laboral en ambos grupos (9)

Las labores en las áreas de centro quirúrgico, son caracterizadas como altamente exigentes y tensas, las cuales demandan del personal enfermero, alta concentración para el desempeño de sus actividades. Un estudio en el 2018 de revisión que trabajo con 48 estudios revelo que las condiciones de trabajo, el apoyo y reconocimiento de la gerencia y cumplimiento del rol clínico, son factores que se vinculan a la satisfacción laboral del enfermero que labora en áreas quirúrgicas. Mantener la satisfacción laboral de todo el equipo en el quirófano es esencial para reducir la rotación de personal, el estrés, el agotamiento, los errores médicos y aumentar la satisfacción del paciente (8).

Un estudio realizado en el 2021, en Perú, específicamente en Sicuani, sobre riesgo y la satisfacción laboral del personal de salud que labora en el centro quirúrgico, entre ellos enfermeros, reveló que fueron 33 participantes, y en cuanto a los resultados tenemos que no enfrentaban riesgo biológico el (87,9%), está expuesto a riesgo físico (81,5%), ningún riesgo químico (63,6%), sin embargo enfrentaba riesgo ergonómico el (75,8%) y enfrentaba riesgo psicosocial el 97,0% y está expuesta a riesgo laboral el (69,7%), los profesionales de salud que manifestaron un alto valor de insatisfacción laboral el (63,6%). Finalmente, se indica que no existe una relación significativa entre el riesgo y la satisfacción laboral (10).

Otro estudio realizado en el 2021, en Huancayo-Perú, en 11 enfermeros, sobre síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico, se encontró que 55% (n=6) muestra estar afectado moderadamente con el síndrome de Burnout y 82% (n=9) muestra tener una satisfacción moderada. Se concluye que no existe relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral ( $p > 0,05$ ) (11).

Una investigación ya concluida realizada en un hospital público en el 2020, en Perú, en personal enfermero de centro quirúrgico, donde participaron 80 enfermeros, se encontró que entre las variables relaciones interpersonales y la satisfacción laboral, se presenta la relación positiva buena (0,541) y altamente significativa ( $p < 0,01$ ) (12).

En un estudio realizado en el 2019, en Perú, en enfermeras de centro quirúrgico, refieren que no se evidencio relación estadística entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de las enfermeras ( $p=0.098$ ). Además, refieren que no observaron relación estadística significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión satisfacción intrínseca ( $p=0.917$ ) (13).

Un estudio también realizado en el 2022, en Perú, en enfermeras de centro quirúrgico, indica que el 27% de las enfermeras encuestadas percibe el clima organizacional como bueno y un 30% manifiesta que la satisfacción laboral es de nivel malo, como resultado de no sentir sus esfuerzos valorado y/o no recibir ningún reconocimiento (14).

La participación de enfermeros en la fuerza laboral aún está por debajo de las cifras previstas para satisfacer las necesidades futuras. Las enfermeras que tienen la intención de permanecer en su centro de labores tenían más probabilidades de estar satisfechas. La satisfacción laboral es un determinante importante del desempeño en el lugar de trabajo. Los equipos de gestión de personal enfermero, están llamados a velar por el bienestar del personal enfermero. La satisfacción laboral del profesional de la salud está directamente relacionada con la satisfacción del paciente y la calidad de la atención. Sin profesionales de la salud satisfechos, el sistema de salud no es funcional y no se logran los planes nacionales y mundiales relacionados con la salud (15).

La satisfacción laboral es comprendida como el grado de bienestar y confort que siente el empleado con respecto a su trabajo (16). La satisfacción laboral puede considerarse como un sentimiento global sobre el trabajo y sus diferentes facetas, bien estos pueden ser positivos o negativos. La satisfacción en el trabajo es un reflejo del buen trato y de bienestar emocional o salud fisiológico (17). Por otro lado, la satisfacción es una actitud o respuesta emocional propia de las tareas, así como a las condiciones físicas y sociales del lugar de trabajo, por lo tanto, conduce a relaciones laborales positivas y altos niveles de desempeño laboral individual (18).

La satisfacción laboral consiste en un sentimiento de bienestar, resultante de la interacción de varios aspectos ocupacionales, y puede influir en la relación del trabajador con la organización, los clientes y la familia. Por lo tanto, se vuelve

importante para la calidad del cuidado de enfermería reflexionar en profundidad sobre este tema crucial (19).

El centro quirúrgico es un ambiente altamente estéril, este es un servicio que brinda atención especializada autorizada para la ejecución de procedimientos quirúrgicos, particularmente esta es un área que se caracteriza por ser un espacio cerrado independiente de un hospital, donde laboran un equipo multidisciplinario de profesionales sanitarios (20)(21).

En el presente trabajo para medir la variable principal se utilizará el cuestionario Font Roja, el cual es un instrumento que se compone de 24 ítems y de 9 facetas, donde en las posteriores líneas se explicaran cada una de ellas (22). Satisfacción por el trabajo se define como es un estado emocional placentero o de bienestar como respuesta a las tareas del trabajo o experiencias laborales (23). La satisfacción laboral de los profesionales de la salud es muy importante porque determina un mejor desempeño de los empleados y un mayor nivel de satisfacción del paciente y una mayor productividad de la organización (24). Tensión relacionada con el trabajo, se comprende como una reacción dañina que las personas tienen ante las presiones y demandas indebidas que se les imponen en el trabajo (25). La tensión relacionada con el trabajo, puede provocar enfermedades físicas, así como trastornos psicológicos y enfermedades mentales en el trabajador (26). Competencia profesional se refieren las capacidades para cumplir tareas específicas, las cuales son un elemento base que permite a una organización de modo que la competencia profesional va depender de ciertos aspectos tales como conocimientos, habilidades y actitudes para responder los desafíos laborales (27). El estrés laboral se refiere a las reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las demandas laborales entran en conflicto con las habilidades, los recursos o las necesidades de un empleado. Para las personas que pasan la mayor parte de su tiempo en el trabajo, el entorno laboral juega un papel importante en el bienestar psicofisiológico y social. Además, el estrés laboral puede tener un impacto negativo en la salud de los empleados (28)(29). Promoción profesional, se comprende como la capacidad del profesional para desempeñar las funciones laborales, donde un componente clave de la promoción profesional es el conocimiento sumado ello las habilidades y competencias del individuo (30). Relación interpersonal con sus jefes, se refiere a las interacciones sociales y

emocionales recíprocas entre el trabajador y el jefe, el cual debe de establecer comunicación adecuada y horizontal entre ambas partes para lograr un buen clima en el trabajo y satisfacción laboral entre los empleados (31)(32). Relación interpersonal con los compañeros, se comprende como al nivel de interacción social y laboral entre los compañeros de trabajo, donde la comunicación establecida debe de ser adecuada para fomentar un buen clima laboral (31)(32). Características extrínsecas de estatus, se refiere al nivel de satisfacción del empleado según el estatus o puesto en que se desempeña, así mismo también intervienen otros componentes como el bienestar y confort del individuo con su trabajo (33). Y, por ultimo monotonía laboral, se refiere a la capacidad del trabajador o empleado para adaptarse a un nuevo servicio o puesto de trabajo, es decir nivel de adaptación del individuo para nuevas responsabilidades (34).

Este estudio gira en torno a la satisfacción laboral, siendo este constructo ligado a la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg que se diferencia en factores higiénicos (relacionados al ambiente laboral y abarcan las condiciones en que desempeñan su labor; valores que son gestionadas por la institución/organización como relaciones con el jefe, relaciones con otros trabajadores, prestigio o status, condiciones laborales optimas, políticas y directrices de la empresa/organización y seguridad laboral) y factores motivacionales (vinculado a la satisfacción del empleador, el trabajo en sí mismo como estímulo positivo, reconocimientos, desarrollo profesional, responsabilidad, oportunidad de desarrollo y autorrealización personal) (35).

Lee y colaboradores (36), en Canadá, en el año 2019 elaboro un trabajo con el objetivo de “Investigar los factores asociados con la satisfacción laboral de las enfermeras perioperatorias y su intención de irse” en Canadá. El estudio incluyó dos variables de resultado, satisfacción laboral e intención de irse y cinco variables predictoras con tres aspectos de ambiente de trabajo, carga de trabajo y agotamiento emocional. Realizaron un estudio transversal sobre los entornos laborales de las enfermeras, donde participaron 113 enfermeras perioperatorias que trabajaban en hospitales de agudos. Sus resultados explicaron que el 49% ( $R^2$  ajustado) de la varianza en la satisfacción laboral de las enfermeras, y una regresión logística multivariante explicó el 19% ( $R^2$  de McFadden) de la varianza en su intención de irse. Este estudio concluyo que un mayor agotamiento

emocional se asocia con una menor satisfacción laboral y una mayor intención de irse entre las enfermeras perioperatorias y que los directivos de enfermería deberían de crear un entorno de trabajo abierto y de empoderamiento que fomente la satisfacción laboral de las enfermeras perioperatorias y reduzca su intención de irse.

Lee y colaborador (37), en Taiwán, en el año 2019, ejecutaron una investigación con el objetivo de “Determinar la asociación entre el agotamiento y la satisfacción laboral entre las enfermeras clínicas en Taipéi, Taiwán”. La investigación fue cuantitativa, de cohorte transversal donde participaron 295 enfermeras, para ello utilizaron un cuestionario demográfico. Entre sus hallazgos encontraron que el agotamiento personal como la satisfacción externa tuvieron la puntuación media más alta, hubo diferencias significativas en el desgaste relacionado con el trabajo ( $t=2.13$ ,  $2.10$   $p < 0.05$ ); hubo una relación estadísticamente significativa entre el burnout y la satisfacción laboral; en el agotamiento relacionado con el trabajo”, y el sobre compromiso con el trabajo. La conclusión a la que llegaron fue que este estudio puede proporcionar orientación y guía en la toma de decisiones y evidenciar de la necesidad de mejorar la satisfacción laboral para reducir el desgaste profesional que puede alentar al personal de enfermería a conservar sus trabajos actuales y mejorar la calidad de la atención brindada.

Salazar (38) y su equipo, en Querétaro, México, durante el año de 2020, desarrollo una investigación cuyo objetivo fue “Establecer la percepción de la satisfacción laboral en el personal de enfermería en el Hospital General de Ticomán, Querétaro México”. El estudio se realizó con una muestra de 133 enfermeras, el estudio fue cuantitativo de tipo transversal, descriptivo; y para ello utilizaron el instrumento Font-Roja. Los hallazgos arrojaron que el 51% está muy satisfecho, 35% están de acuerdo en que el reconocimiento laboral, el 42% señala estar en desacuerdo con los recursos insuficientes. Se concluyo que la satisfacción laboral fue baja, debido a las condiciones y materiales insuficientes e inadecuados.

Capacute (39), en Tacna-Perú, en el 2018, desarrollo un trabajo, cuyo objetivo fue “Identificar la inteligencia emocional percibida y su relación con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión Tacna 2016”. El trabajo fue cuantitativo,

descriptivo y transversal, participaron 17 enfermeros y uno de los instrumentos fue el cuestionario de Font Roja. Los resultados indicaron que en cuanto al nivel de satisfacción laboral prevaleció el valor alto (82%) el valor medio (18%). Concluyo que la satisfacción fue alta, debido que los enfermeros contaban con un entorno laboral adecuado.

Laura y colaborador (40), en Arequipa-Perú, en el 2019, efectuaron un trabajo, cuyo objetivo fue “Determinar la relación entre felicidad y satisfacción laboral de enfermería”. El trabajo fue cuantitativo-descriptivo-transversal, participaron 172 enfermeros y uno de los instrumentos fue el Font Roja. Los hallazgos indicaron que, en cuanto al nivel de satisfacción laboral prevaleció el valor satisfecho (70,9%), el nivel insatisfecho (44%) y medianamente insatisfecho (6%). Concluyeron que los enfermeros estaban satisfechos con su trabajo, debido a tenían buenas relaciones y condiciones laborales inadecuadas.

Bruno y colaboradores (41), en Comas Perú, en el 2019, desarrollaron un trabajo donde buscaron” Determinar el grado de satisfacción laboral en enfermeros en del Hospital Sergio Bernales”. La investigación fue cuantitativa, descriptiva y transversal; para este trabajo contaron con la participación de 214 enfermeras y el instrumento fue el Font Roja. Los hallazgos indicaron que el 80% tuvo un nivel medio de satisfacción, seguido del 13% con nivel alto y el 7% con un nivel bajo. Concluyeron que la satisfacción laboral, fue alto, ya que el establecimiento le brinda las condiciones necesarias para el buen desempeño de los enfermeros.

Los trabajadores determinan el éxito de una organización. Su satisfacción y compromiso aumenta la eficacia tanto a nivel individual como organizacional. Existe una correlación positiva entre la actitud hacia el cuidado de enfermería y la satisfacción laboral. Por ello es importante analizar este aspecto relacionado a los recursos humanos en salud que laboran en áreas complejas como el centro quirúrgico. Todo enfermero especialista en el área de centro quirúrgico, debe ser altamente competente para el desempeño de sus funciones. Uno de los aspectos importantes que se debe considerar en estas áreas es generar las condiciones adecuadas para que el personal enfermero realice sus actividades de cuidado, así mismo se debe dosificar su carga laboral. Existe poca evidencia científica sobre este tema fundamental.

En cuanto a la justificación teórica se puede señalar que la revisión bibliográfica hecha inicialmente, revela que existen pocos estudios sobre el tema en las diferentes bases de datos científicas. Así mismo en los repositorios nacionales, los estudios son limitados. El desarrollo de este estudio permitirá aportar con conocimiento científico actualizado que brindará más elementos para comprender el problema y a partir de ello generar acciones de mejora que resguarde el desarrollo laboral del profesional enfermero. Ya en el marco teórico se señala la propuesta teórica de Frederick Herzberg que fundamenta como una persona cuando ingresa a una organización, establece una serie de relaciones con su entorno que permite que este o no satisfecho con su rol laboral.

En relación a la justificación práctica, señalar que todo estudio trae consigo mejoras y situaciones positivas que beneficiara a la dinámica del servicio de centro quirúrgico, en este caso los beneficiados directos serán los enfermeros participantes.

En cuanto al valor metodológico señalar que el instrumento de medición a ser empleado es válido y confiable para nuestra realidad, sus propiedades psicométricas fueron ya confirmadas en varios estudios realizados a nivel local. Además, señalar que el estudio tiene como marco orientador, al método científico, que le da el rigor metodológico necesario para su culminación exitosa.

El objetivo del presente estudio será determinar satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en centro quirúrgico de un establecimiento hospitalario en Jesús María, Lima-2022.

## II. MATERIALES Y MÉTODOS

### 2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El estudio en curso, es abordado desde el enfoque cuantitativo, ya que la variable principal se cuantificará mediante un instrumento cuantitativo y los datos recopilados se analizarán mediante procedimientos estadísticos. Según la ruta a seguir o diseño, es un estudio descriptivo/transversal. Descriptivo porque el fenómeno será mostrado tal como se da en su medio natural sin posibilidad de cambios, y es transversal porque será evaluado una sola vez durante el transcurso del estudio (42).

### 2.2 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

Se trabajará con una población completa finita, ya que se conoce la cantidad de participantes. Según informes del equipo de gestión del servicio de centro quirúrgico donde se hará el estudio, existen un total de 45 participantes que son personal de enfermería que labora en el centro quirúrgico de un establecimiento hospitalario en Jesús María. Para tener más preciso las características de ellos participantes involucrados, serán aplicados los criterios de selección que se detallan a continuación:

#### **Criterios de inclusión**

- Personal de enfermería que laboran al menos tres meses en el servicio de centro quirúrgico de un establecimiento hospitalario en Jesús María.
- Personal de enfermería que cumplan con un horario mensual regular en el área de centro quirúrgico.
- Personal de enfermería que labora en el centro quirúrgico y que tengan la disposición de querer ser parte de la investigación.
- Personal de enfermería que luego de ser informados den el consentimiento informado respectivo.

#### **Criterios de exclusión**

- Personal de enfermería que no hagan turnos regulares en el área de centro quirúrgico por tener licencia o permiso administrativo.
- Personal de enfermería que manifiesten no querer ser involucrados en el estudio
- Personal de enfermería que manifiesten no querer dar el consentimiento informado.

\*Al ser una población pequeña no se trabajará con muestra ni se hará muestreo. La población estará conformada finalmente por 45 participantes que son personal de enfermería que labora en el centro quirúrgico.

### **2.3 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN**

La variable principal de este estudio es el constructo satisfacción laboral que es una variable cualitativa y de escala ordinal

#### **Definición conceptual:**

Es un juicio valorativo positivo o negativo que una persona realiza sobre su actividad laboral (43)

#### **Definición operacional:**

Es un juicio valorativo positivo o negativo que el personal de enfermería que labora en centro quirúrgico de un establecimiento hospitalario en Jesús María realiza sobre su actividad laboral, expresándose aquellas dimensiones las cuales son nueve, lo cual serán evaluados mediante el cuestionario de Font Roja.

### **2.4 TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **Técnica:**

En el presente estudio se aplicará la técnica de encuesta, la cual permite abordar a la población de estudio. La encuesta es una técnica que se caracteriza por ser estandarizada, ello permite abordar a muchos participantes al mismo tiempo, esto facilita poder recolectar muchos datos en tiempos cortos. También es importante destacar su flexibilidad, que le permite adaptarse fácilmente a distintos tipos de muestras/poblaciones. Es la técnica de elección cuando se realizan estudios cuantitativos en el área de ciencias de la salud (44).

#### **Instrumento de recolección de datos:**

En el presente trabajo para medir la variable principal se utilizará el cuestionario Front Roja, este es un instrumento que fue desarrollado por Aranaz Jesús en el año 1988 (45) y fue modificado en el 2007, donde fue agregado dos ítems por Núñez y colaboradores (22). En el Perú, el presente cuestionario fue aplicado en el año 2021, por Gonzales Alarcón (46). El cuestionario Front Roja tiene el objetivo de evaluar el grado de satisfacción laboral del personal de enfermería,

esta herramienta de recolección de datos destaca por sus excelentes propiedades psicométricas, las cuales son la validez y confiabilidad, cuyos valores son buenos y fundamentan el uso y aplicación de este cuestionario en la práctica investigativa. Este instrumento al tener excelentes valores psicométricos fue traducido y adaptado a diferentes idiomas y culturas del mundo, convirtiéndose en uno de los cuestionarios más usados y aceptados por la comunidad científica. No obstante, el Front Roja, se caracteriza por ser una herramienta muy sencilla y practica al momento de su aplicación en el trabajo de campo. El cuestionario de Font Roja, cuenta con 24 ítems y 9 factores/dimensiones, las cuales son las siguientes: Satisfacción por el trabajo, tensión relacionada con el trabajo, competencia profesional, presión del trabajo, promoción profesional, relación interpersonal con sus jefes, relación interpersonal con los compañeros, características extrínsecas de estatus y monotonía laboral. Para la calificación del cuestionario se tiene que tener en cuenta la escala Likert que consta de 5 alternativas que van desde (1=Muy de acuerdo hasta 5=Muy en desacuerdo) y de acuerdo a sus valores finales, estos se van a clasificar en niveles: Grado alto de satisfacción laboral (83-104 pts.), Grado medio de satisfacción laboral (61-82 pts.) y Grado bajo de satisfacción laboral (56-60 pts.) (22).

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

Gonzales J (46), en el 2021, en su trabajo determinaron la validez de contenido del cuestionario de Font Roja, este fue calificado por 3 jueces expertos, en el cual se observa que para este cuestionario el coeficiente V de Aiken mostro el valor 1,00 lo cual se traduce en que existe un acuerdo entre las opiniones de los 3 expertos. La confiabilidad fue calculada a través del Alpha de Cronbach cuyo valor fue 0,799, interpretándose como fiable.

## **2.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **2.5.1 Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos**

Se harán las gestiones pertinentes para lograr el acceso pleno y formal a las instalaciones del área de centro quirúrgico de un establecimiento hospitalario en Jesús María, con ello se podrá tener contacto con el personal de enfermería que ahí labora.

### **2.5.2 Aplicación de instrumento de recolección de datos**

Sera aplicado el instrumento en diciembre del presente año, habiéndose previsto que con cada personal enfermero participante se tomará un tiempo aproximado de 10 a 20 minutos para completar los datos requeridos en el cuestionario que les será facilitado a cada uno de estos. Al estar aun en emergencia sanitaria a nivel nacional, se tomarán en cuenta los protocolos sanitarios para poder abordar adecuadamente a cada participante, evitando así casos de contagio.

## **2.6 MÉTODO DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO**

Para llevar a cabo el análisis de la información se utilizará la estadística de tipo descriptiva. Una vez recolectada la información, esta será ingresada a la matriz de datos hecha en el programa SPSS versión 26 en español, donde serán analizados. Se usarán herramientas estadísticas para calcular la magnitud de la variable y sus dimensiones, así como la frecuencia de los datos sociodemográficos. Los hallazgos más importantes se presentarán en tablas, las cuales tendrán una descripción básica. Con este insumo se culminará con la redacción de la discusión y conclusiones más relevantes encontradas en la investigación.

## **2.7 ASPECTOS ÉTICOS**

Las investigaciones del área profesional de salud, en donde las personas participes son seres humanos, deben alinearse en la práctica a los aspectos de la bioética que permitan dar transparencia al desarrollo de dichos estudios. Entre los documentos que brindan un marco bioético adecuado a esta investigación tenemos, a la declaración de Helsinki (47), quien menciona el respeto de la autonomía del individuo y aplicación del consentimiento informado, así mismo el Reporte Belmont (48), que destaca claramente, la aplicación de los 4 principios de la bioética. En las posteriores líneas se explica cómo serán aplicados cada uno de ellos.

### **Principio de autonomía**

Esto enfatiza la libre decisión de los participantes, cuyas decisiones serán respetadas por los investigadores. Este principio se aplica al uso del consentimiento informado (49).

Se expondrá al personal de enfermería participante sobre los alcances del estudio y posterior a ello, se les solicitará den el consentimiento informado.

**Principio de beneficencia**

Enfatiza en buscar el máximo beneficio de los participantes, la investigación debe promover la salud y el bienestar de los participantes. (49).

Se dará a conocer los beneficios del estudio a el personal de enfermería participante, los cuales traerán aspectos positivos para su salud.

**Principio de no maleficencia**

Resalta que, durante la atención clínica o la investigación, se tiene el deber de evitar cualquier tipo de riesgo o negligencia que afecten la salud del participante. Su función es reducir o eliminar los peligros que afectan el bienestar de los participantes (50).

Se informará al personal de enfermería participante que el actual estudio no tiene riesgos que atenten o vulneran su salud/bienestar. El estudio es no experimental, por tanto, no habrá intervenciones o situaciones invasivas que puedan afectarlo.

**Principio de justicia**

Enfatiza en el trato justo y amable de todos los involucrados, independientemente de sus circunstancias. Todos los beneficios se repartirán de forma equitativa (51).

En la ejecución del estudio se brindará al personal de enfermería participante un trato igualitario sin actos de favoritismo.

### III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

#### 3.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2022																			
	AGOSTO				SETIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del problema																				
Búsqueda de bibliografía																				
Desarrollo de situación problemática-marco teórico-antecedentes																				
Desarrollo de la importancia y justificación																				
Desarrollo del objetivo																				
Desarrollo de enfoque-diseño																				
Determinación de la población																				
Desarrollo de técnica e instrumento																				
Desarrollo de aspectos éticos																				
Elaboración de métodos de análisis																				
Desarrollo de aspectos administrativos																				
Desarrollo de los anexos.																				
Revisión del trabajo																				
Aprobación del estudio																				

### 3.2. Recursos financieros

MATERIALES	AÑO-2022				TOTAL
	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	s/.
<b>Equipos</b>					
1 laptop	1250				1250
Memoria digital	40				40
<b>Útiles de escritorio</b>					
Bolígrafos	1				1
Hojas A4		12			12
<b>Material Bibliográfico</b>					
Textos	50	50			100
Fotocopia	25	25	25	25	100
Impresiones	50	50			100
Acceso a artículos		35			35
<b>Otros</b>					
Transporte	25	25	25	25	100
Refrigerios		30	30	30	90
Red telefónica	30	30	30	30	120
<b>Recursos Humanos</b>					
Digitadora	120				120
<b>Imprevistos*</b>		150		150	300
<b>TOTAL</b>	1591	407	110	260	2368

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Specchia ML, Cozzolino MR, Carini E, Di Pilla A, Galletti C, Ricciardi W, et al. Leadership styles and nurses' job satisfaction. Results of a systematic review. *Int J Environ Res Public Health*. [revista en Internet] 2021 [acceso 22 de junio de 2022]; 18(4): 1552. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7915070/>
2. Lu H, Zhao Y, While A. Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *Int J Nurs Stud*. [revista en Internet] 2019 [acceso 21 de junio de 2022]; 94: 21-31. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30928718/>
3. Niskala J, Kanste O, Tomietto M, Miettunen J, Tuomikoski AM, Kyngäs H, et al. Interventions to improve nurses' job satisfaction: A systematic review and meta-analysis. *J Adv Nurs*. [revista en Internet] 2020 [acceso 20 de junio de 2022]; 76(7):1498-1508. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32128864/>
4. Lögde A, Rudolfsson G, Broberg RR, Rask-Andersen A, Wålinder R, Arakelian E. I am quitting my job. Specialist nurses in perioperative context and their experiences of the process and reasons to quit their job. *Int J Qual Health Care*. [revista en Internet] 2018 [acceso 19 de junio de 2022]; 30(4): 313-320. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29518200/>
5. Gu M, Kim YS, Sok S. Factors influencing turnover intention among operating room nurses in South Korea. *J Nurs Res*. [revista en Internet] 2021 [acceso 17 de junio de 2022]; 30(1):e192. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34897201/>
6. Wålinder R, Runeson-Broberg R, Arakelian E, Nordqvist T, Runeson A, Rask-Andersen A. A supportive climate and low strain promote well-being and sustainable working life in the operation theatre. *Ups J Med Sci*. [revista en Internet] 2018 [acceso 22 de junio de 2022]; 123(3):183-190. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30084283/>

7. Fu CM, Ou J, Chen XM, Wang MY. Potential effects of the nursing work environment on the work-family conflict in operating room nurses. *World J Clin Cases*. revista [revista en Internet] 2021 [acceso 23 de junio de 2022]; 9(26): 7738–7749. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8462227/>
8. Cherian S, Alkhatib A, Aggarwal M. Relationship between Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Advances in Social Science and Humanities*. [revista en Internet] 2018 [acceso 1 de julio de 2022]; 4(1): 30-38. Disponible en: <https://jassh.info/index.php/jassh/article/view/276>
9. Serafin L, Bjerså K, Doboszyńska A. Nurse job satisfaction at a surgical ward - a comparative study between Sweden and Poland. *Med Pr*. [revista en Internet] 2019 [acceso 2 de julio de 2022]; 70(2):155-167. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30816883/>
10. Cardenas I. Riesgo y satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico, Hospital Alfredo Callo Rodriguez de Sicuani, 2019. [tesis maestría]. Sicuani-Perú: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco; 2021. Disponible en: <https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/6530/253T20211146.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
11. Garcia J, Licla D. Síndrome de Burnot y su relación con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen, Huancayo 2018. [tesis especialidad]. Huancayo-Perú: Universidad Nacional del Callao; 2.
12. Castillo E. Relaciones interpersonales y satisfacción laboral en personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico de un hospital público de Lima, 2020. [tesis maestría]. Lima-Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2020 [Internet]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51527/Castillo\\_PEL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51527/Castillo_PEL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
13. Cueva R, Ponce M. Clima organizacional y satisfacción laboral del

- profesional de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2018. [tesis maestría]. Callao-Perú: Universidad Nacional del Callao; 2019 [Internet]. Disponible en:  
[http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3581/PONCE\\_Y\\_CUEVA\\_TESIS\\_POSGRADO\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3581/PONCE_Y_CUEVA_TESIS_POSGRADO_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
14. Gonzales K. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2021. [tesis de maestría]. Perú : Universidad Cesar Vallejo; 2022. [Internet]. Disponible en:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78809/Gonzales\\_ZKE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78809/Gonzales_ZKE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  15. Girma B, Nigussie J, Molla A, Mareg M. Health professional's job satisfaction and its determinants in Ethiopia: a systematic review and meta-analysis. Arch Public Health. [revista en Internet] 2021 [acceso 1 de julio de 2022]; 79(1):141. Disponible en:  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8340440/>
  16. Schermerhorn J, Alma M. Enhancing Performance Capacity in the Workplace: A Reflection on the Significance of the Individual. Irish Journal of Management [revista en Internet] 2004 [acceso 24 de junio de 2022]; 25:(2): 1-3. Disponible en:  
<https://www.proquest.com/openview/61a40d5b245c5928cd5f589a926d8b42/1?pq-origsite=gscholar&cbl=10069>
  17. Spector J. Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Sage.; 1997.
  18. Aamer A. Job satisfaction and organizational commitment for nurses. Saudi Med J. [revista en Internet] 2000 [acceso 24 de junio de 2022]; 21(6): 1-2. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11500699/>
  19. de Melo MB, Barbosa MA, de Souza PR. Job satisfaction of nursing staff: integrative review. Rev Lat Am Enfermagem. [revista en Internet] 2011 [acceso 1 de julio de 2022]; 19(4):1047-55. Disponible en:  
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21876960/>

20. Fortuna G, Bezerra T, Espínola AA, Domingos K, Siqueira N, Maxshweel C. Humanization of nursing care in the surgical center: challenges in its application. *International Journal of Development Research*. [revista en Internet] 2020 [acceso 10 mayo de 2020]; 10(7): 37631-37635. Disponible en: <https://www.journalijdr.com/sites/default/files/issue-pdf/19351.pdf>
21. Hollenbeck B, Dunn R, Suskind A, Strobe S, Zhang Y, Hollingsworth J. Ambulatory Surgery Centers and Their Intended Effects on Outpatient Surgery. *Health Serv Res*. [revista en Internet] 2015 [acceso 24 de junio de 2022]; 50(5): 1-14. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4600358/>
22. Núñez E, Estévez G, Hernández P, Marrero C. A proposal to complement the Font-Roja job satisfaction questionnaire. *Gac Sanit* [revista en Internet] 2007 [acceso 24 de junio de 2022]; 21(2): 1-6. Disponible en: <chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcglclefindmkaj/https://scielo.isciii.es/pdf/gsv21n2/original7.pdf>
23. Geta A, Andargie G, Dellie E, Yazachew L. Job Satisfaction and Associated Factors among Health Professionals Working at Public and Private Hospitals in Bahir Dar City, Northwest Ethiopia: A Comparative Cross-Sectional Study. *Biomed Res Int*. [revista en Internet] 2021. [acceso 24 junio 2022]; [Internet]. 2021(1):1–27. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8418930/>
24. Geleto A, Baraki N, Egata G, Dessie Y. Job satisfaction and associated factors among health care providers at public health institutions in Harari region, eastern Ethiopia: a cross-sectional study. *BMC Res Notes*. [revista en Internet] 2015 [acceso 24 de junio de 2022]; 8(1): 1-2. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26323549/>
25. Health and Safety Executive. Work related Stress, Anxiety and Depression Statistics in Great Britain 2016 [Internet]. 2016. 1–9 p. Disponible en: <http://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress/stress.pdf?pdf=stress>

26. Eskelinen I, Toikkanen J, Tuomi K, Mauno I, Nygård C, Ilmarinen J. Symptoms of mental and physical stress in different categories of municipal work. *Scand J Work Environ Health*. [revista en Internet] 1991 [acceso 24 de junio de 2022]; 1(1): 1-3. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/1792535/>
27. Leal L, Soares M, Silva B, Bernardes A, Henriques S. Clinical and management skills for hospital nurses: perspective of nursing university students. *Rev. Bras. Enferm*. [revista en Internet] 2018 [acceso 24 de junio de 2022]; 71(4): 1-18. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/reben/a/Pcf6vsPKsRVLqfWW8N8k7DJ/?lang=en>
28. Babayi K, Sadeghi H, Hajloo N. Relationship Between Job Satisfaction and Employees Mental Health. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* [revista en Internet] 2013 [acceso 24 de junio de 2022]; 84(1): 1-5. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042813016212>
29. Ippoliti F, Corbosiero P, Canitano N, Massoni F, Ricciardi M, Ricci L, et al. Work-related Stress, over-nutrition and cognitive disability. *Clin Ter*. Jan-Feb [revista en Internet] 2017 [acceso 24 de junio de 2022]; 168(1): 1-3. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28240762/>
30. Davis R, Wiggins M, Mercado C, O'Sullivan P. Defining the core competency of professionalism based on the patient's perception. *Clin Exp Ophthalmol*. [revista en Internet] 2007 [acceso 24 de junio de 2022]; 35(1): 1-3. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17300571/>
31. Stangrecka H, Bagieńska A. The Role of Employee Relations in Shaping Job Satisfaction as an Element Promoting Positive Mental Health at Work in the Era of COVID-19. *Int J Environ Res Public Health*. [revista en Internet] 2021 [acceso 24 de junio de 2022]; 18(4): 1-28. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7920272/>
32. John B, Griffin J. *Interpersonal Relationships*. Boston: Clinical Methods: The History, Physical, and Laboratory Examinations.; 1990. 185–188 p.
33. Čulibrk j, Delić M, Mitrović S, Čulibrk D. Job Satisfaction, Organizational

- Commitment and Job Involvement: The Mediating Role of Job Involvement. *Front Psychol.* [revista en Internet] 2018 [acceso 24 de junio de 2022]; 9 (1): 1-24. Disponible en:  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5820360/>
34. Melamed S, Avi I, Luz J, Green M. Objective and subjective work monotony: effects on job satisfaction, psychological distress, and absenteeism in blue-collar workers. *J Appl Psychol.* [revista en Internet] 1998 [acceso 24 de junio de 2022]; 80(1): 1-3. Disponible en:  
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/7706193/>
35. Aguilar S. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería. *Revista Cuidarte.* [revista en Internet] 2010 [acceso 1 de julio de 2022]; 1(1): 53-62. Disponible en:  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2216-09732010000100008](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732010000100008)
36. Lee S, M M, S D. Factors related to perioperative nurses' job satisfaction and intention to leave. *Japan Journal of Nursing Science.* 2019[acceso 24 de junio de 2022]; 17(1): e12263. Disponible en:  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jjns.12263>
37. Lee Y-H, Lin M-H. Exploring the Relationship Between Burnout and Job Satisfaction Among Clinical Nurses. *EuropeanScientific Journal* [revista en Internet] 2019 [acceso 25 de junio de 2022]; 15(3): 449. Disponible en:  
<https://eujournal.org/index.php/esj/article/view/11722>
38. García E, Licenciada S, Carlota M, Doctora G, Magdalena R, Doctora G, et al. Perception of Job Satisfaction of Nursing Staff at Ticomán General Hospital. *European Scientific Journal* [revista en Internet] 2020 [acceso 24 de junio de 2022]; 16(21): 347. Disponible en:  
<file:///C:/Users/user/Downloads/13192-Article Text-39232-1-10-20200731.pdf>
39. Capacute K. Inteligencia emocional percibida y su relación con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del servicio de centro quirúrgico del H.D.A.C. Tacna – 2016. *Revista Medica Hipolito*

- Unanue [revista en Internet] 2018 [acceso 24 de junio de 202. Disponible en:  
<http://revista.hospitaltacna.gob.pe/index.php/revista2018/article/view/5/4>
40. Laura T, Lopez H. Felicidad y satisfacción laboral en los profesionales asistenciales de enfermería del Hospital Regional Honorio Delgado, Arequipa–2018 [tesis doctoral]. Arequipa-Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2019. [Internet]. Disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8083/ENlamatk.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
  41. Bruno K V., Palacios E, Zabalaga D. Satisfacción en el trabajo de enfermeros en el Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales, Collique, Comas - 2018 [tesis licenciatura ]. Perú : Universidad de Ciencias y Humanidades; 2018. [Internet]. Disponible en:  
[https://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12872/321/Bruno\\_KV\\_Palacios\\_EY\\_Zabalaga\\_D\\_tesis\\_enfermeria\\_2019.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12872/321/Bruno_KV_Palacios_EY_Zabalaga_D_tesis_enfermeria_2019.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
  42. Eyler A. Research Methods for Public Health. New York - Estados Unidos: Springer; 2021. 419 p.
  43. Weiss H. Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. Human Resource Management Review [revista en Internet] 2002 [acceso 30 de setiembre de 2022]; 12(2): 173-194. Disponible en:  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1053482202000451>
  44. Nardi P. Doing Survey Research. A Guide to quantitative methods. 4<sup>a</sup> ed. Londres-Inglaterra: Editorial Routledge; 2018. 272 p.
  45. Aranaz J. Cuestionario Font Roja. Un instrumento de medida de la satisfacción en el medio hospitalario. Dialnet [revista en Internet] 1988 [acceso 14 de setiembre de 2022]; 52(1): 63-68. Disponible en:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3561583>
  46. Gonzales J. Habilidades directivas y satisfacción laboral del personal de

salud del centro quirúrgico del Hospital de Andahuaylas, 2020 [tesis titulación]. Lima-Perú: Universidad Cesar Vallejo ; 2021. [Internet].

Disponible en:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57372#:~:text=Los resultados demuestran que el,de Pearson 0%2C455 \\*\\* \(Sig.](https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57372#:~:text=Los resultados demuestran que el,de Pearson 0%2C455 ** (Sig.)

47. World Medical Association. WMA Declaration of Helsinki: ethical principles for medical research involving human subjects. World Medical Association [revista en Internet] 2021 [acceso 6 de octubre de 2022]; 20(59): 1-15 [Internet]. Disponible en: <https://www.wma.net/policies-post/wma-declaration-of-helsinki-ethical-principles-for-medical-research-involving-human-subjects/>
48. Brothers K, Rivera S, Cadigan R, Sharp R, Goldenberg A. A Belmont reboot: Building a normative foundation for human research in the 21st Century. J Law Med Ethics [revista en Internet] 2019 [acceso 04 de octubre de 2022]; 47(1): 1-8. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6587582/pdf/nihms-1036525.pdf>
49. Levitt D. Ethical decision-making in a caring environment: The four principles and LEADS. Healthcare Management Forum [revista en Internet] 2014 [acceso 4 de octubre de 2022]; 27(2): 105-107. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1016/j.hcmf.2014.03.013?journalCode=hmfa>
50. Masic I, Hodzic A, Mulic S. Ethics in medical research and publication. Int J Prev Med [revista en Internet] 2014 [acceso 3 de octubre de 2022]; 5(9): 1-12. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4192767/>
51. Cantu P. Bioética e investigación en salud. 4ª ed. Mexico DF: Editorial Trillas; 2020. 190 p.

## **ANEXOS**

## Anexo A. Matriz de operacionalización

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE								
Variable	Tipo de variable según su:	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Número de ítems e ítems	Valor final	Criterios para asignar valores
Satisfacción laboral	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa  Escala de medición: Ordinal	Es un juicio valorativo positivo o negativo que una persona realiza sobre su actividad laboral (43)	Es un juicio valorativo positivo o negativo que el personal de enfermería que labora en centro quirúrgico de un establecimiento hospitalario en Jesús María realiza sobre su actividad laboral, expresándose aquello en factores como satisfacción por el trabajo, tensión relacionada con el trabajo, competencia profesional, presión del trabajo, promoción profesional, relación interpersonal con sus jefes, relación interpersonal con los compañeros, características extrínsecas de estatus y monotonía laboral, lo cual será evaluado mediante el cuestionario de Font Roja.	Satisfacción por el trabajo	▪ Bienestar y confort.	4 (7, 10, 11, 16)	Grado alto de satisfacción laboral	83-104 puntaje
				Tensión relacionada con el trabajo.	▪ Afectaciones físicas y sentimientos negativos	5 (2, 3, 4, 5, 6)		
				Competencia profesional.	▪ Habilidades y conocimientos	3 (22, 23, 24)		
				Presión del trabajo	▪ estrés laboral.	2 (18, 20)	Grado medio de satisfacción laboral	61-82 puntaje
				Promoción profesional.	▪ Capacidad de afrontar desafíos laborales	3 (9, 12, 17)		
				Relación interpersonal con sus jefes.	▪ comunicación con los superiores.	2 (13, 19)	Grado bajo de satisfacción laboral	56-60 puntaje
				Relación interpersonal con los compañeros	▪ Clima organizacional	1 (14)		
				Características extrínsecas de estatus.	▪ Satisfacción según al cargo que desempeña	2 (8, 15)		
				Monotonía laboral.	▪ Capacidad de adaptación a diferentes cargos	2 (1, 21)		

## Anexo B. Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO FONT ROJA

#### I. PRESENTACIÓN

Buenos días, soy estudiante de la especialidad de la Universidad María Auxiliadora, estoy aquí para que nos brinde su colaboración facilitándonos ciertos datos que permitirán conocer el grado de satisfacción en el trabajo. Por favor responda con total sinceridad, además mencionarle que sus datos serán tratados de forma anónima y confidencial. Si usted tuviera alguna duda, pregunte a la persona a cargo.

**Sexo:** Femenino ( ) Masculino ( )

**Edad en años:**

**Años de servicio:**

**Condición laboral:** Tercero ( ) CAS ( ) Nombrado ( )

#### II. ITEMS

Muy de acuerdo: 1 De acuerdo: 2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo: 3

En desacuerdo: 4 Muy en desacuerdo: 5

FACTOR I	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
<b>Satisfacción por el Trabajo</b>					
7. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.					
10. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.					
11. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena.					
16. Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación.					
FACTOR II	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
<b>Tensión relacionada con el trabajo</b>					
2. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital.					
3. Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado.					
4. En mis días libres pienso en mi trabajo.					

5. Empleo toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.					
6. Mi trabajo afecta mi estado de ánimo y salud.					
<b>FACTOR III</b>	<b>Muy de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Muy en desacuerdo</b>
<b>Competencia Profesional</b>					
22. Me capacito para realizar mi trabajo.					
23. tengo recursos suficientes para hacer mi trabajo					
24. Soy competente en mi trabajo o se me dificulta a causa estrés.					

<b>FACTOR IV</b>	<b>Muy de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Muy en desacuerdo</b>
<b>Presión del Trabajo</b>					
18. Sensación de falta tiempo para realizar mi trabajo.					
20. Tengo sobrecarga laboral					

<b>FACTOR V</b>	<b>Muy de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Muy en desacuerdo</b>
<b>Promoción Profesional</b>					
9. Tengo pocas oportunidades para aprender nuevas cosas.					
12. obtengo reconocimientos por mi trabajo					
17. tengo posibilidades de promoción profesional.					
<b>FACTOR VI</b>	<b>Muy de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Muy en desacuerdo</b>
<b>Relación interpersonal con sus jefes/as</b>					
13. la relación con mi jefe/a es cordial					
19. Reconozco lo que se espera de mí en el trabajo					
<b>FACTOR VII</b>	<b>Muy de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Muy en desacuerdo</b>
<b>Relación interpersonal con los compañeros</b>					

14. La relación con mis compañeros es cordiales.					
<b>FACTOR VIII</b>	<b>Muy de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Muy en desacuerdo</b>
<b>Características extrínsecas de estatus</b>					
8. Organizo el trabajo según mi puesto o categoría profesional					
15. El sueldo que percibo es muy adecuado.					
<b>FACTOR IX</b>	<b>Muy de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Muy en desacuerdo</b>
<b>Monotonía Laboral</b>					
1. Realizo el mismo trabajo diario					
21. Tengo problemas con mis compañeros/as					

Muchas gracias

## Anexo C. Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

Saludos, se le invita a participar en el presente estudio en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender los siguientes apartados.

**Título del proyecto:** Satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en centro quirúrgico de un establecimiento hospitalario en Jesús María, Lima-2022.

**Nombre del investigador principal:**

-Rodríguez Coraquillo Martha Yuliana

**Propósito del estudio:** Determinar la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en centro quirúrgico de un establecimiento hospitalario en Jesús María, Lima-2022.

**Beneficios por participar:** Conocerá los hallazgos del trabajo por los medios más idóneos, los cuales podrían ser de bastante utilidad en su desempeño laboral.

**Inconvenientes y riesgos:** No habrá riesgo alguno, ya que se pedirá responder un cuestionario.

**Costo por participar:** El participante no realizara ningún gasto durante el trabajo.

**Confidencialidad:** La información del participante será protegido por los investigadores responsables. La información estrictamente confidencial y el participante no será identificado cuando los resultados sean publicados.

**Renuncia:** El participante tiene la libertad de abandonar el trabajo en todo momento, sin sanción de los beneficios.

**Consultas posteriores:** Si el participante presenta inquietudes durante el desarrollo de este estudio, puede dirigirse a Rodríguez Coraquillo Martha Yuliana coordinadora de equipo (teléfono móvil N° 999016794) o al correo electrónico: ary2010yuri@gmail.com

**Participación voluntaria:**

Su participación en este trabajo es voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

#### **DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO**

Declaro haber leído y comprendido, tuve el tiempo necesario para realizar preguntas, las cuales fueron absueltas óptimamente, no he sido coacción ni influido indebidamente a participar o continuar en la investigación y finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Rodriguez Coraquillo Martha Yuliana	
Nº de DNI	
40885728	
Nº teléfono móvil	
999016794	
Nombre y apellidos del responsable de encuestador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

**\*Certifico que he recibido una copia del documento.**

*Ruf*

.....

Firma del participante