



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

**SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL  
SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES EN UNA CLÍNICA DE LIMA  
SUR, 2022**

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

**AUTOR:**

**LIC. GUZMAN OLIVARES, EDELMIRA**

**<https://orcid.org/0000-0002-8532-6186>**

**ASESOR:**

**DR. MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY**

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

**LIMA – PERÚ**

**2023**

## AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, Guzmán Olivares Edelmira, con DNI 46362308, en mi condición de autor(a) del trabajo académico presentado para optar al título de Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico de título **“SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES EN UNA CLÍNICA DE LIMA SUR, 2023”**, **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 9 % 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.



---

EDELMIRA GUZMÁN OLIVARES  
DNI:46362308



---

DR. MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY  
DNI: 42248126

1. Apellidos y Nombres
2. DNI
3. Grado o título profesional
4. Título del trabajo de Investigación
5. Porcentaje de similitud

---

<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.

# INFORME DE ORIGINALIDAD - TURNITIN

EDELMIRA\_GUZMAN\_OLIVARES.docx

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://repositorio.uma.edu.pe">repositorio.uma.edu.pe</a> Fuente de Internet	5%
2	<a href="http://repositorio.uwiener.edu.pe">repositorio.uwiener.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
3	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="http://repositorio.ucsg.edu.ec">repositorio.ucsg.edu.ec</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://www.scielo.org.pe">www.scielo.org.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://repositorio.upao.edu.pe">repositorio.upao.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%

Excluir citas  Activo

Excluir bibliografía  Activo

Excluir coincidencias  < 1%

## ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	6
ABSTRAC.....	7
I. INTRODUCCIÓN .....	8
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	16
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....	21
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	23
ANEXOS.....	28

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo A. Operacionalización de las variables. ....	29
Anexo B. Instrumentos de recolección de datos. ....	30
Anexo C. Consentimiento informado. ....	32

## RESUMEN

**Objetivo:** determinar la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de sala de operaciones en una Clínica de Lima Sur, 2022. **Materiales y métodos:** El enfoque será cuantitativo, diseño metodológico será no experimental, con un nivel descriptivo, y transversal. los diseños no experimentales tienen la particularidad de que el investigador no interviene directamente sobre las variables permitiendo que estas se desarrollen libremente; es descriptivo porque explica y detalla todos los elementos que conforman las variables. Es transversal porque la investigación se realizará en período de tiempo continuo, delimitado y establecido. El instrumento consta de las dimensiones intrínsecas y extrínsecas, conformada de 10 preguntas, cada una, con una escala de Likert de 5 niveles, donde 1 significa muy insatisfecho, 2 significa insatisfecho, 3 significa neutral ni satisfecho ni insatisfecho, 4 significa satisfecho y 5 significa muy satisfecho. Este instrumento se encuentra aceptado por la comunidad científica internacional, siendo adaptado al campo clínico para su aplicación. Tiene una escala de valor de muy insatisfecho con puntaje 0-8; Insatisfecho con puntaje 9-16; Ni satisfecho/Ni insatisfecho con puntaje 17-24; satisfecho con puntaje 25-32; y muy satisfecho con puntaje 33-40. **Resultados:** serán presentados en tablas y graficas estadísticos, utilizando las medidas de tendencia central para el análisis cuantitativo. **Conclusiones:** la investigación brindara datos que contribuirá a la mejora para que el personal de salud del centro quirúrgico se sienta satisfecho y así trabaje en un buen ambiente laboral.

**Palabras claves:** satisfacción en el trabajo, enfermería de quirófano (DeCS).

## ABSTRAC

**Objective:** to determine job satisfaction in the nursing staff of the operating room service in a Clinic in South Lima, 2022. **Materials and Methods:** The approach will be quantitative, the methodological design will be non-experimental, with a descriptive level, and cross-sectional. non-experimental designs have the particularity that the researcher does not intervene directly on the variables, allowing them to develop freely; It is descriptive because it explains and details all the elements that make up the variables. It is transversal because the research will be carried out in a continuous, delimited and established period of time. The instrument consists of the intrinsic and extrinsic dimensions, made up of 10 questions, each one, with a 5-level Likert scale, where 1 means very dissatisfied, 2 means dissatisfied, 3 means neutral or not satisfied. nor dissatisfied, 4 means satisfied and 5 means very satisfied. This instrument is accepted by the international scientific community, being adapted to the clinical field for its application. It has a value scale of very dissatisfied with a score of 0-8; Dissatisfied with score 9-16; Neither satisfied/Nor dissatisfied with a score of 17-24; Satisfied with score 25-32; and very satisfied with score 33-40. **Results:** the results will be presented in tables and statistical graphs, using the measures of central tendency for the quantitative analysis. **Conclusions:** the investigation will provide data that will contribute to the improvement so that the health personnel of the surgical center feel satisfied and thus work in a good work environment.

**Keywords:** job satisfaction, operating room nursing (MeSH).

## I. INTRODUCCIÓN

El máximo representante de la Organización Mundial de la Salud (OMS) Tedros Adhanom (1), destacó durante la pandemia por el nuevo virus SARS-Cov-2 las funciones prioritarias que desempeña todo el equipo multidisciplinario de salud, para afrontar la crisis sanitaria, brindar bienestar frente a circunstancias de emergencia para el ser humano y salvar vidas. La única garantía para lograr la mejora en la salud de los pacientes y recuperarlos en condiciones complejas de salud, es preservar la seguridad de los trabajadores del área sanitaria. Los países miembros deben aceptar estas recomendaciones y suscribir la Carta de Seguridad de los Trabajadores de la Salud de la OMS, lo cual obligue a los empleadores a brindar condiciones adecuadas en el campo laboral, seguridad en la infraestructura, remuneración en nivel adecuado y el respeto a sus derechos (2).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece una definición de trabajo como “conjunto de actividades humanas, remuneradas, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos” (3). Ante esta conceptualización, se destaca la creación de acciones para garantizar la satisfacción de las múltiples necesidades humanas, las cuales no pueden lograrse en una sola acción, sino gradualmente y de acuerdo a la forma como se organiza un sistema para enfrentar cada tipo de necesidad. Los 187 países integrantes deben implementar y cumplir con ejecutar todas las recomendaciones, con la meta de mejorar gradualmente los documentos normativos, la reformulación de la planificación gubernativa en el área sanitaria, con equidad y decencia laboral para todos los trabajadores que brindan sus saberes y experticia, en bien de los pacientes ante situaciones de emergencia.

La destrucción masiva de empleos, sumada al subempleo, empleos temporales sin beneficios, alto riesgo de enfermedad producidas ocupacionalmente, deterioro del funcionamiento hospitalario, sectores estatales rebasados por la falta presupuestaria, la muerte masiva de profesionales sanitarios de primera respuesta epidemiológica agudizará la crisis social de los estados más vulnerables. La OIT estima que durante el



año 2019 el empleo asalariado total fue del 1,8% y el empleo por cuenta propia alcanzó un 2,3%, pero durante el inicio de la pandemia sufre una fuerte contracción de -6,8% y -8,9% creando una crisis mundial en el trabajo (4). Los gobiernos internacionales cuentan con programas sociales que se activan ante situaciones de peligro sanitario masivo, que permitan la mitigación momentánea ante la escasez de servicios de salud óptimos, pero en contraparte, los países con menor desarrollo tecnológico, tienen debilidad en estos aspectos previsionales (5).

En América latina, la mano de obra y la fuerza profesional que mueve a las instituciones llega a alcanzar un 50% (aproximadamente 460 millones de personas) para mantener la producción nacional y contribuir con su desarrollo, en algunos casos incipiente. El conjunto de estos países contribuye alrededor de un 60% de la fuerza laborar con alta calificación, pero en contraparte, carece de condiciones óptimas de trabajo por la escasa seguridad implementada, factores insalubres y con rango de toxicidad que puede afectar al trabajador, además de falta de remuneración de alto valor económico que cubra la necesidad per cápita de los servidores sanitarios (6).

Así mismo resalta, el alto nivel de peligro circundante en las diferentes acciones operativas donde el trabajador puede sufrir accidentes invalidantes, infecciones complejas producto del ambiente saturado de carga viral o bacteriana, enfermedades crónicas que no son cubiertas por los seguros sanitarios y muertes por manipulación de equipos eléctricos defectuosos. Rios y colaboradores (7) en un estudio realizado en Murcia (España) determinaron que las profesionales femeninas sanitarias evidencian un nivel más alto de satisfacción operativa laboral, a comparación de los varones compañeros de trabajo; la tasa de respuesta fue del 79,7%. Las mujeres profesionales mostraron una mayor satisfacción global media que los hombres profesionales. Los profesionales de enfermería mostraron mayor satisfacción con el estrés laboral que el personal auxiliar de enfermería. La escala B de síntomas de ansiedad mostró un nivel elevado con correlación significativas al ser contrastadas con las dimensiones de estudio.

En una investigación realizada en Enfermeras de un Hospital de España, en un universo

de 7 539 trabajadoras se obtuvieron 5 654 respuestas escritas que alcanzo un 75% del total previsto. La edad media fue de 37,5 años, con un 88% del sexo femenino con 12 años trabajando como profesionales asistenciales. Dentro del desarrollo de la investigación el 26% de enfermeras manifestaron su deseo de renunciar a las labores hospitalarias, mientras que más del 50% se encuentran moderadamente satisfechas con su trabajo y el 22% de ellas presentó un alto nivel de burnout; concluyen que estas profesionales, tienen un nivel moderado por la satisfacción del trabajo asistencial. (8)

Las Enfermeras, fieles guardianas de la prevención sanitaria, aplicando sus saberes y experiencia acumulada por años dentro del área de hospital, tienen como guía profesional lograr el máximo potencial de calidad de la atención al usuario, sin embargo, para lograr un cumplimiento cabal toda las funciones asignadas, debe establecer patrones sólidos de satisfacción para que influyan prospectivamente en la mejora de la productividad, mayor identificación con la institución, el elevado compromiso de servicio humanizado, y respaldo social de salubridad (9). En contraparte, las profesionales de la Enfermería en Latinoamérica conviven con salarios escasos, sin capacidad adquisitiva en comparación con otras latitudes, por eso se estima que la inversión total necesaria para alcanzar hasta 2030 las metas del tercer Objetivo de Desarrollo sostenible (ODS 3) relativas a la salud asciende a US\$ 3,9 billones (10).

En la última década, hay un continuo giro migratorio enfermeras sudamericanas que se desplazan a otros continentes, siendo la principal causa el mejor salario económico, trabajos con óptima seguridad asistencial y estabilidad laboral en el extranjero que, en su país de origen, con lo cual se calcula que envían US\$ 150 a más de US\$ 400 mensuales a sus países (11). Con el aumento de enfermedades infecciosas, los riesgos clínicos laborales alteran el bienestar físico y mental de los profesionales sanitarios se concentran principalmente en las tres áreas identificadas. El riesgo psicosocial se encuentra elevado en otras áreas complejas donde se evalúa el trabajo activo, y el desarrollo laboral competitivo; es por eso debe estructurarse la satisfacción en todos los entornos de la empresa, hasta optimizar sus resultados (12).

En el caso del Perú, el Ministerio de salud, aprobó el documento técnico “Lineamientos de política de recursos humanos en salud 2018-2030” a fin de poner en marcha acciones de alta calificación, con meritocracia y niveles de especialización o postgrado para ingresar a laboral en establecimientos asistenciales, que eleve las competencias frente a la necesidad de bienestar, buen trato, cumplimiento de funciones del cuidado, en conformidad a las nuevas normas legales laborales (13).

Las garantías laborales son un derecho constitucional, que se encuentran contempladas en la Carta magna en los artículos 22 y 23 detalla que “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona, nadie está obligado a prestar trabajo sin su retribución ni su consentimiento” (14). En un estudio realizado en Lima (Perú), sobre la satisfacción laboral, más del 25 % de los servidores públicos tuvieron nivel alto, mientras que cerca del 50% evidenciaron un nivel medio de satisfacción; además, uno de cada cuatro trabajadores mostró un bajo nivel de satisfacción, destacando que aquellos con un contrato menor de tres años son los más satisfechos con su trabajo (15).

El área Quirúrgica se conceptualiza como un “conjunto de locales e instalaciones especialmente acondicionadas y equipadas, selectivamente aisladas del resto del hospital, que constituyen una unidad física y funcionalmente diferenciada” (16). Su finalidad es brindar tratamiento quirúrgico al paciente en las mejores condiciones donde no se complique su salud, bajo las recomendaciones internacionales de cirugía segura, con un plazo oportuno para evitar complicaciones, y con la economización de recursos eficiente (17). Al ser un área especializada presenta guías y protocolos de atención diferenciados, según diversas patologías quirúrgicas.

En el Centro quirúrgico los profesionales de Enfermería presentan disconformidad porque sienten que no reconocen su esfuerzo, así mismo, perciben que el pago mensual de su remuneración es insuficiente y que debe compensarse con aspectos no dinerarios, como cursos y becas (18). Hay circunstancias que obligan a la Enfermera a trabajar en dos sitios para cubrir sus necesidades, porque hay sueldos que son bajos insuficientes.

Existen otras razones, como la sobrecarga de trabajo donde el personal se encuentra ausente del hogar por la necesidad de aislarse ante la posibilidad de contagio y no poner en riesgo a la familia. Así también, se desmotiva cuando ocurren fuertes críticas dentro del trabajo, pero no se felicita al personal por sus aciertos.

La satisfacción laboral tiene diversas definiciones, entre ellas la clásica propuesta por Locke del año 1976, donde propone que es “un estado emocional agradable o positivo que es el resultado de la valoración del trabajo personal o la experiencia que brinda el trabajo” (19). Los trabajadores identificados con sus instituciones mantienen un afecto especial hacia su centro laboral, percibe que ser parte del equipo le permitirá alcanzar sus objetivos y aspiraciones, guarda entusiasmo y se compromete continuamente para alcanzar las metas del servicio (20).

La satisfacción laboral determina las bases de calidad que tendrá repercusión en el actuar ético del profesional sanitario, pero en lo opuesto, la marcada insatisfacción será un freno que corta la dinámica del desempeño, disminuye el estándar de calidad de la atención de enfermería, aumento de negligencia e inobservancia a los documentos normativos, constantes faltas o abandonos del servicio, falta de conducta solidaria entre profesionales, entre otras (21).

Entre los antecedentes internacionales, se destaca Abenza (22) en su estudio en España, el año 2021, cuyo objetivo fue determinar los “Factores de Riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en Personal Sanitario de las UCI” de un Hospital de Murcia. La metodología fue observacional, descriptiva y en un período transversal. La muestra estuvo constituida por 440 trabajadores asistenciales. Se empleó el instrumento “Cuestionario de satisfacción laboral S10/12”. Los hallazgos evidenciaron con respecto al ambiente físico que el 44,6% se encuentran indiferente; con respecto a la supervisión que el 52,4% se encuentran satisfechos y con respecto a las prestaciones recibidas el 40,9% se encuentran satisfechos. Concluye estableciendo que, al aumentar el riesgo psicosocial, disminuye la satisfacción laboral.

Barrezueta (23) en su estudio en Ecuador, el año 2019, cuyo objetivo fue determinar la “Calidad de atención en relación con la satisfacción del personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital General del Norte de Guayaquil - Los Ceibos”. La metodología fue descriptiva y transversal. Se eligió una muestra de 61 enfermeras universitarias. Para los datos se aplicó el instrumento de Satisfacción laboral. Los hallazgos evidenciaron que el 54,9% de profesionales de enfermería se encuentran totalmente satisfechos. Concluye estableciendo que con la existencia de condiciones laborales apropiadas la satisfacción es alta.

Ubilla (24) en Ecuador, el año 2019, en su investigación, cuyo objetivo fue “Determinar la relación entre la satisfacción laboral del personal de enfermería y el cuidado de enfermería del paciente”. Su metodología fue un estudio descriptivo, cuantitativo, correlacional. Tuvo como muestra a 28 enfermeras. El instrumento usado fue La Font Roja 9. Los hallazgos determinaron el 39,29% de las enfermeras indicaron que se encuentran en desacuerdo con la satisfacción del trabajo. Concluye que existe una satisfacción parcial de acuerdo a la carga laboral.

Escalante (25) en El Salvador, el año 2018, en su estudio con el objetivo de “Determinar la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Santa Gertrudis de San Vicente”. Empleó el método descriptivo. Su muestra convocó a 20 enfermeras profesionales. Se usó la encuesta para obtención de datos. Los hallazgos determinaron que la mayor satisfacción está relacionada con las condiciones físicas saludables de los profesionales, otros expresaron encontrarse insatisfechos ante la carencia de servicios básicos y tecnología en el área. Concluye que la mayoría está de acuerdo con la satisfacción del área de trabajo.

Hernández y colaboradores (26) en México el año 2018, en su estudio cuyo objetivo fue “Determinar la Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un Hospital público de Monterrey”. La metodología fue descriptiva, transversal y correlacional. La muestra fue de 235 enfermeras. Los hallazgos determinaron que existe un nivel de satisfacción media respecto a la labor que efectúa. Se concluyó en que los

niveles de insatisfacción se relacionan con la sobrecarga de trabajo, salarios bajos y la falta de reconocimientos a los trabajadores en el campo clínico.

A nivel nacional, destacan Gonzales (27) en Lima, el año 2021, en su estudio para “Determinar el Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico, Hospital Nacional Dos de Mayo”. La metodología fue aplicada correlacional y no experimental. El cuestionario unificado del clima organizacional y satisfacción laboral. Los hallazgos establecen que 42,9% de enfermeras de centro quirúrgico presentó un nivel regular de satisfacción laboral. Concluye que existe personal que considera que su trabajo no es bien reconocido.

Córdova y colaboradores (28) en Trujillo, el año 2020, en su investigación cuyo objetivo fue “Determinar la satisfacción laboral del enfermero y desempeño en el cuidado al paciente de centro quirúrgico hospital Víctor Lazarte Echeagaray - Trujillo”. La metodología fue descriptivo, cuantitativo y correlacional. La muestra fue de 20 licenciadas de enfermería del centro quirúrgico. Los hallazgos determinaron que el 75% de las profesionales presentan el nivel de satisfecho. Concluyen que se debe fortalecer la satisfacción para alcanzar la calidad total.

Marcos (29) en Huancayo, el año 2020, en su tesis profesional que tuvo por objetivo “Determinar el Síndrome de burnout y satisfacción laboral en personal del Hospital Nacional Ramiro Prialé – 2019”. La metodología fue básica, descriptiva y correlacional. La muestra fue de 50 Enfermeras que laboran en central de esterilización y sala de operaciones. Se empleó el “Cuestionario de Satisfacción Laboral”. Los resultados determinaron que el 78 % las enfermeras consideran que la satisfacción laboral se encuentra dentro del rango de aceptable. Concluye que el personal se encuentra satisfecho con las condiciones laborales de su área de quirófano.

Varela y colaboradores (30) el año 2019, en su tesis cuyo objetivo fue “Determinar el Estrés ocupacional y satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico de la Clínica Oncosalud”. La metodología de estudio fue descriptiva y correlacional. Se

estableció la muestra de 30 enfermeras del centro quirúrgico. Se aplicó un “Cuestionario de nivel de satisfacción”. Los hallazgos determinaron que el 76,7% de profesionales de Enfermería se encuentran satisfechos. La conclusión estableció que el estrés ocupacional tiene una fuerte influencia sobre la satisfacción laboral.

Por estas manifestaciones es la importancia de realizar una investigación acerca de la satisfacción laboral al interior del centro quirúrgico, a fin de establecer una óptima calidad para los pacientes que son ingresados a procedimientos invasivos y una buena relación interpersonal del personal asistencial. La importancia de la presente investigación es determinar los aspectos que más inciden sobre la satisfacción laboral de las Enfermeras, para generar nuevas acciones correctivas y estrategias laborales aplicadas al centro quirúrgico.

La justificación teórica del estudio, se hace necesaria porque hay escasa información científica sobre este fenómeno laboral que va en aumento, por lo que requiere salvaguardar a la población laboral femenina que labora en el campo quirúrgico. La justificación práctica tiene la función de establecer todas mejoras laborales que garanticen la seguridad e integridad para una correcta satisfacción al cumplimiento de sus labores. La justificación metodológica, implica el uso de un instrumento tipo cuestionario para la obtención de datos de calidad con los cuales se logrará los resultados de la investigación.

El objetivo del estudio es determinar la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de sala de operaciones en una Clínica de Lima Sur, 2022.

## II. MATERIALES Y MÉTODOS

### 2.1 DISEÑO Y ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

El enfoque será cuantitativo, al ser la variable cuantificable como número o puntaje. Según Barragán (31) es cuantitativo porque las respuestas de los instrumentos que serán llenados por los participantes se convertirán en números que luego servirán para crear las frecuencias y porcentajes; la escala ordinal es una cualidad de orden progresivo y clasificativo de los datos numéricos.

El diseño metodológico fue no experimental, con un nivel descriptivo, y transversal. Según Astous (32) los diseños no experimentales tienen la particularidad de que el investigador no interviene directamente sobre las variables permitiendo que estas se desarrollen libremente; es descriptivo porque explica y detalla todos los elementos que conforman las variables. Es transversal porque la investigación se realizará en período de tiempo continuo, delimitado y establecido.

### 2.2 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

El estudio será aplicado en una en una entidad sanitaria privada, Clínica de Lima Sur, durante el mes de agosto de 2022. La población estará compuesta por 20 licenciadas en enfermería que laboran en centro quirúrgico en turnos rotativos. La muestra será censal, porque tendrá el mismo número de enfermeras la población.

#### **Criterios de inclusión:**

Enfermeras especialistas en sala de operaciones que laboran en centro quirúrgico.

Enfermeras especialistas que tienen laborando más de seis meses.

Enfermeras especialistas que hayan firmado el consentimiento informado.

#### **Criterios de exclusión:**

Enfermeras especialistas en sala de operaciones que no cuentan con tiempo para participar.

Enfermeras especialistas en sala de operaciones que no desean firmar el



consentimiento informado.

Enfermeras especialistas que se encuentran en sus hogares con descanso médico.

## **2.3 VARIABLE DE ESTUDIO**

**Definición conceptual:** La satisfacción laboral “es la interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben” (33).

**Definición operacional:** percepción que aprecia el personal de enfermería que labora en el centro quirúrgico de una Clínica de Lima Sur, acerca del estado de complacencia y agrado del rol asistencial que desempeña frente a sus pacientes, la cual será medida con la “Escala de satisfacción laboral” de Herzberg.

## **2.4 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

### **2.4.1. Técnica de recolección de datos**

La técnica a emplearse será la encuesta. García (34), explica que la encuesta es un sistema que permite recolectar datos sobresalientes, opiniones, acuerdos, desacuerdos, ideas en común o divergentes. La encuesta es la opción más apropiada cuando se debe realizar un trabajo de campo con individuos de diferentes caracteres y especialidades. Los instrumentos que manejan un estándar internacional y del tipo cuantitativo, aplican de forma sistemática en esta técnica, para lograr recolectar la mayor cantidad de datos válidos y medibles.

### **2.4.2. Instrumento de recolección de datos**

El instrumento a ejecutarse será el instrumento “Escala de Satisfacción laboral”, creada por el psicólogo americano Frederick Herzberg (35) el año 1959 con el apoyo de sus colaboradores Manseur y Synderman, resultante del trabajo de investigación hecha en trabajadores de Pittsburgh, Estados Unidos, a quienes se les pidió que recordaran un momento en que se sintieron excepcionalmente felices con sus trabajos

y un momento en que se sintieron excepcionalmente negativos con sus trabajos. Este instrumento se diseñó en base a la “Teoría de los dos factores”, donde la motivación a cargo de los jefes controla los factores que contribuyen a la satisfacción o insatisfacción laboral de los empleados (36).

Dicho instrumento consta de las dimensiones intrínsecas y extrínsecas, conformada de 10 preguntas, cada una, con una escala de Likert de 5 niveles, donde 1 significa muy insatisfecho, 2 significa insatisfecho, 3 significa neutral ni satisfecho ni insatisfecho, 4 significa satisfecho y 5 significa muy satisfecho. Este instrumento se encuentra aceptado por la comunidad científica internacional, siendo adaptado al campo clínico para su aplicación. Tiene una escala de valor de muy insatisfecho con puntaje 0-8; Insatisfecho con puntaje 9-16; Ni satisfecho/Ni insatisfecho con puntaje 17-24; Satisfecho con puntaje 25-32; y muy satisfecho con puntaje 33-40.

### **Validez**

La validez del instrumento fue evaluada mediante análisis factorial confirmatorio (AFC). Alcanzando un valor de 0,96 considerado como altamente válido para su aplicación en grupos humanos (37).

### **Confiabilidad**

La confiabilidad del instrumento se evaluó a través del Alfa de Cronbach para los ítems de las dos dimensiones, alcanzando un valor de 0,81 lo cual significa que es un instrumento altamente confiable (37).

## **2.5 PROCEDIMIENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS**

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

A través de un documento formal de la Universidad María Auxiliadora, se solicitará al director ejecutivo de la clínica los permisos para desarrollar la investigación en su sede. Aceptada con documento por escrito, la investigadora establecerá coordinará con las

autoridades correspondientes para la ejecución del cronograma y horarios de aplicación de encuestas.

## **2.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS**

Los datos obtenidos serán agrupados en base de datos virtual en el Google drive, a través de tabla con parámetros, los cuales serán procesados en el software de la empresa IBM® SPSS 24, para el correspondiente análisis estadístico (38).

## **2.7. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **Principio de autonomía**

Las enfermeras profesionales que son servidoras asistenciales del Centro quirúrgico de la clínica, mantienen el principio de total libertad y voluntad para participar decididamente, apoyando a la ciencia quirúrgica con sus respuestas (39). Tienen la plena facultad para considerar su retiro de la investigación en cualquier momento.

### **Principio de beneficencia**

Las enfermeras especialistas en campo quirúrgico de la clínica, obtendrán los resultados y se beneficiarán del estudio, porque permitirá establecer las mejoras laborales, como estrategia de cambios adecuados, según la misión y visión institucional (40).

### **Principio de no maleficencia**

Las licenciadas que laboran en el Centro quirúrgico de la clínica, se encontrarán libres de riesgos, daños, lesiones, accidentes que pueda alterar su salud física, y psicológica (41). La investigadora tomará todas las medidas preventivas antes de iniciar las encuestas.

### **Principio de justicia**

Las enfermeras copartícipes, serán tratadas con el máximo respeto, manteniendo su honor, su reputación y confidencialidad de sus respuestas (42). Las profesionales que

se encuentran en el rol asistencial el Centro quirúrgico tendrán igualdad de oportunidades para participar, bajo los criterios de inclusión y exclusión que son requisitos obligados para todas las participantes.

### III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

#### 3.1 Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	AÑO 2022																							
	JULIO				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	1	2	3	4
Determinación del problema y título de la investigación	■	■																						
Búsqueda de investigaciones internacionales y nacionales anteriores; búsqueda de bibliografía especializada			■	■	■	■	■																	
Confección de la parte introductoria, problemas relevantes, marco conceptual y teórico.								■	■															
Confección de la Importancia y justificación del estudio.								■	■															
Confección de los objetivos del estudio.									■															
Confección del Enfoque y diseño del estudio.										■														
Confección de la Población, muestra y muestreo para el estudio.											■	■												
Confección de las Técnicas e instrumentos de recolección de datos.													■	■	■									
Confección de los aspectos bioéticos.																	■							
Confección de los métodos de análisis de información relevante.																	■							
Confección de aspectos administrativos del estudio.																	■							
Confección de los anexos.																	■	■						
Aprobación del proyecto.																		■						
Trabajo de campo con las profesionales de Enfermería																		■	■					
Redacción del informe de tesis.																			■	■				
Sustentación de informe de tesis.																					■	■	■	

### 3.2. Recursos financieros

MATERIALES	2022						TOTAL
	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC	S/.
<b>Equipos</b>							
Laptop i5	4000						4000
Memoria portátil 1 terabyte	200						200
<b>Útiles de escritorio</b>							
lapiceros de tinta liquida color azul	10	10	10				30
Papel bond A4 de 80 gramos	20			20			40
<b>Material Bibliográfico</b>							
Libros virtuales sobre SPSS	100	100		100			300
Fotocopias a colores	20	20	20	20	20		100
Impresiones a colores	50			20		30	100
Espiralado en formato A4	15	15			15	15	60
<b>Otros</b>							
Alquiler UBER	50	50			50	50	200
Desayuno y almuerzo cena	50	50	50				150
Recarga de celular	50			20	10		80
<b>Recursos Humanos</b>							
Servicio de tipeo y revisión	150				150	150	450
<b>Imprevistos*</b>	100	100	100	100	100	100	600
<b>TOTAL</b>	<b>4915</b>	<b>345</b>	<b>180</b>	<b>280</b>	<b>345</b>	<b>345</b>	<b>S/.6410</b>

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes. [sede Web]. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2020 [consultado 2022 Jul 01] [Internet]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/musculoskeletal-conditions>
2. Consejo Internacional de Enfermeras. El CIE insta a todos los gobiernos a suscribir la Carta de Seguridad de los Trabajadores de la Salud de la OMS y abordar los peligros a los que se enfrentan las enfermeras. [Internet] 2020 [consultado 2022 Jul 01]. Disponible en: <https://www.icn.ch/es/noticias/el-cie-insta-todos-los-gobiernos-suscribir-la-carta-de-seguridad-de-los-trabajadores-de-la>
3. Organización Internacional del Trabajo. ¿Qué es el trabajo decente? [Sede web]. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; 2004 [consultado 2022 Jul 01] [Internet]. Disponible en: [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang-es/index.htm#:~:text=El%20Tesoro%20de%20la%20Organización,sustento%20necesarios%20para%20los%20individuos.](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm#:~:text=El%20Tesoro%20de%20la%20Organización,sustento%20necesarios%20para%20los%20individuos.)
4. Organización Internacional del Trabajo. Proteger a las personas y promover el empleo. [Sede web]. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; 2009 [consultado 2022 Jul 01] [Internet]. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms\\_114038.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_114038.pdf)
5. Organización Internacional del Trabajo. Panorama laboral 2020 América latina y el Caribe. [Sede web]. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; 2021 [consultado 2022 Jul 01] [Internet]. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_764630.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf)
6. Organización Panamericana de la Salud. Salud de los trabajadores. [sede Web]. Washington, D.C.; 2020. [consultado 2022 Jul 01] [Internet]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
7. Rios M, Godoy C. Relación entre satisfacción laboral y salud general percibida en profesionales de enfermería de urgencias. Enfermería clínica [Internet]. 2008 [consultado 2022 Jul 01]; 18(3), 134-141 Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1130862108707150?via%3Dihub>
8. Fuentelsaz C et al. Percepción del entorno laboral de las enfermeras españolas en los hospitales del Sistema Nacional de Salud. Proyecto RN4CAST-España. [Internet] 2012 [consultado 2022 Jul 01]. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S11308621120010>

## 9X

9. García Y, et al. Satisfacción laboral del personal de Enfermería en dos instituciones de salud públicas: caso hidalgo, México. [Internet] 2016 [consultado 2022 Jul 02]. Disponible en: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04CA201601.pdf>
10. Organización Mundial de la Salud. Situación de la enfermería en el mundo 2020: invertir en educación, empleo y liderazgo [Sede web] Ginebra, Organización Mundial de la Salud, 2020. 2006 [consultado 2022 Jul 02]. 14 (2): 101-116. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/332164/9789240004948-spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
11. Organización Panamericana de la Salud. Migración de Enfermeras en América Latina. Washington, D.C.:2011 Serie Recursos Humanos para la Salud N° 60. [Internet] 2016 [consultado 2022 Jul 02]. Disponible en: <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2011/nursing-migrac-enferm-alatina-sudamerica-2011-esp.pdf>
12. Palomo G., Carrasco J., Bastías Á., Méndez M, Jiménez A. Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadoras estacionales de Chile. Revista Panamericana de Salud Pública [Internet]. 2015[consultado 2022 Jul 02]. 37(4-5), 301-307. Disponible en: <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/7710/v37n4-5a17.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
13. Ministerio de Salud. Documento Técnico: “Lineamientos de Política de Recursos Humanos en Salud 2018-2030”. Disponible en: [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/264146/RM\\_N\\_1357-2018-MINSA.PDF](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/264146/RM_N_1357-2018-MINSA.PDF)
14. Constitución del Perú. Constitución Política del Perú. Disponible en: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/constitucion/constitucion/index.html>
15. Holguin 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 Abr [citado 2022 Jul 04]; 20( 2 ). Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-558X2020000200009&lng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2020000200009&lng=es)
16. Hospital Universitario de Ceuta. Guía de buenas prácticas para la circulación en el bloque quirúrgico. Instituto Nacional de Gestión Sanitaria. [Internet]. 2014 [citado 2022 Jul 05]. Disponible en: [https://ingesa.sanidad.gob.es/bibliotecaPublicaciones/publicaciones/inter/net/docs/Guia\\_bloque\\_quirurgico.pdf](https://ingesa.sanidad.gob.es/bibliotecaPublicaciones/publicaciones/inter/net/docs/Guia_bloque_quirurgico.pdf)
17. Hospital de Galdakao. Manual de Enfermería quirúrgica. Asongraf S.L. [Internet]. 2003 [citado 2022 Jul 05]. Disponible en:



[https://www.fundacionsigno.com/bazar/1/HGaldakaomanual\\_de\\_enfermeria\\_quirurgica.pdf](https://www.fundacionsigno.com/bazar/1/HGaldakaomanual_de_enfermeria_quirurgica.pdf)

18. Bolaños LP. Percepción de enfermería. Una mirada actual a la cultura de seguridad en el quirófano. Investg. Enferm. Imagen Desarrollo. [Internet]. 22 de julio de 2020 [citado 2022 Jul 05];22. Disponible en: <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/imagenydesarrollo/article/view/24227>
19. Galaz J. La satisfacción en el trabajo de académicos en una universidad pública estatal. Perfiles educativos [Internet]. 2002 [citado 2022 Jul 06]; 24(96), 47-72. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/132/13209604.pdf>
20. Rodríguez A., Gómez P., Del Valle R. Estudio de la satisfacción laboral en los equipos de atención primaria en un área sanitaria de Asturias. Enferm. glob. [Internet]. 2017 [citado 2022 Jul 06]; 16(47): 369-399. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1695-61412017000300369](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1695-61412017000300369)
21. González L, Guevara E, Morales G, Segura P, Luengo C. Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de Hospitales públicos, Santiago, Chile. Ciencia y Enfermería. [Internet]. 2013 [citado 2022 Jul 06]; 19(1): 11-21. Disponible en: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95532013000100002](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532013000100002)
22. Abenza J. Factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral en personal sanitario de las Unidades de Cuidados Intensivos de Servicio Murciano de Salud. [Tesis doctoral] Murcia: Universidad de Murcia; 2021 [citado 2022 Jul 06] [Internet]. Disponible en: <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/105921/1/Jesús%20David%20Abenza%20hurtado%20Tesis%20Doctoral.pdf>
23. Barrezueta N. Calidad de atención en relación con la satisfacción del personal de Enfermería del centro quirúrgico del Hospital General del Norte de Guayaquil - Los Ceibos. 2019. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. [tesis de maestría]. 2019 [citado 2022 Jul 06]; 19(1): 11-21. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13227/1/T-UCSG-POS-MGSS-198.pdf>
24. Ubilla C. La satisfacción del personal de enfermería y su relación con el cuidado de los pacientes del Hospital Universitario de Guayaquil, 2019. [tesis de licenciatura]. 2019 [citado 2022 Jul 06]. Disponible en: <http://201.159.223.180/bitstream/3317/12240/1/T-UCSG-POS-MGSS-179.pdf>
25. Escalante E. Satisfacción laboral en profesionales de Enfermería, área De Emergencia Hospital Nacional Santa Gertrudis, San Vicente, El Salvador, junio a diciembre. 2018. [tesis de licenciatura]. 2018 [citado 2022 Jul 06];

- 19(1): 11-21. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/biblio-1015418>
26. Hernández E, Medina X. Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social* [tesis de maestría]. 2020 [citado 2022 Jul 06]; 28(1): 37-48. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2020/eim201e.pdf>
27. 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]. 2022 [citado 2022 Jul 06]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78809/Gonzales\\_ZKE-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78809/Gonzales_ZKE-SD.pdf?sequence=1)
28. Córdova M, Jara S. Satisfacción laboral del enfermero y desempeño en el cuidado al paciente de centro quirúrgico Hospital Víctor Lazarte Echegaray Trujillo 2020. [tesis de licenciatura]. 2022 [citado 2022 Jul 06]. Disponible en: [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/7909/1/REP\\_MILA\\_GROS.CÓRDOVA\\_SOLANGHE.JARA\\_SATISFACCIÓN.LABORAL.DEL.ENFERMERO.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/7909/1/REP_MILA_GROS.CÓRDOVA_SOLANGHE.JARA_SATISFACCIÓN.LABORAL.DEL.ENFERMERO.pdf)
29. Marcos Y. Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en personal del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé – 2019. [tesis de maestría]. 2020 [citado 2022 Jul 06]. Disponible en: [https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1689/T037\\_41174365\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1689/T037_41174365_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
30. Varela L, Valle A. Estrés ocupacional y satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico de la Clínica Oncosalud en el año 2019. [tesis de segunda especialidad]. 2019 [citado 2022 Jul 06]. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5356/VARELA%20-%20VALLE%20FCS%20DA%20ESP%202019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
31. Barragán R, Salman T, Ayllón V, Sanjinés J, Langer E, Córdova J, Rojas R. Guía para la formulación y ejecución de proyectos de investigación. La Paz: Fundación PIEB; 2003.
32. Astous, A, Sanabria R, Pierre, S. Investigación de Mercados. Bogotá: Editorial Norma; 2003.
33. Wright BE, Davis BS. Job Satisfaction In The Public Sector. *Am Rev Public Adm* [Internet]. 2003 [citado 2022 Jul 20];33(1):70-90. Disponible en: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0275074002250254>

34. García, F. El cuestionario: recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionarios. México D.F.: Editorial Limusa; 2005.
35. Herzberg, F., Manseur, B., and Synderman, B., The motivation to work. Wiley, New York, 1959.
36. Herzberg, F., One more time: How do you motivate your employees. Harvard Business Review, 1968.
37. Labiris G, Gitona K, Drosou V, Niakas D. A proposed instrument for the assessment of job satisfaction in Greek mental NHS hospitals. J Med Syst. [Internet] 2008 [citado 2022 Jul 20]; 32(4):333-41. DOI: 10.1007/s10916-008-9138-8.
38. Lee M. Using statistics in the social and health sciences with SPSS® and Excel® [Internet]. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.; 2016. Disponible en: <http://doi.wiley.com/10.1002/9781119121077>
39. Bimbela J. Autocuidado ético y emocional para sanitarios. Educ Médica [Internet]. 2022 [citado 2022 Jul 20];23(2):100717. Disponible en: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1575181322000092>
40. Ordóñez N, Monroy Nasr Z. La relación médico paciente vista desde la experiencia de los familiares de enfermos de cáncer en etapa terminal. Apunt Bioética [Internet]. 2021 [citado 2022 Jul 20];4(2):107-23. Disponible en: <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/657>
41. Sánchez López JD, Luque Martínez F. La función de la bioética en la toma de decisiones en la pandemia COVID-19 en cuidados primarios. Med Fam Semer [Internet]. 2022 [citado 2022 Jul 20];48(4):223-4. Disponible en: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1138359321003580>
42. Camargo Rubio RD. Visión holística de la bioética en la pandemia COVID-19. Acta Colomb Cuid Intensivo [Internet]. 2022 [citado 2022 Jul 20]; 22:S79-92. Disponible en: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0122726221000665>

## **ANEXOS**

## Anexo A. Operacionalización de las variables.

VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ÍTEMS	VALOR FINAL
Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de sala de operaciones en una Clínica de Lima Sur, 2022.	Tipo de variable según su naturaleza: <b>Cuantitativa</b>  Escala de medición: <b>Ordinal.</b>	La satisfacción laboral “es la interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben”.	Percepción que aprecia el personal de enfermería que labora en el centro quirúrgico de una Clínica de Lima Sur, acerca del estado de complacencia y agrado del rol asistencial que desempeña frente a sus pacientes, la cual será medida con la “Escala de satisfacción laboral” de Herzberg.	<b>Factores Intrínsecos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funciones</li> <li>• Desempeño</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Aprendizaje</li> </ul>	10 ítems	<b>Muy insatisfecho:</b> puntaje 0-8  <b>Insatisfecho:</b> puntaje 9-16  <b>Ni satisfecho/Ni insatisfecho:</b> puntaje 17-24
				<b>Factores extrínsecos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sueldo mensual</li> <li>• Espacio físico</li> <li>• Horario</li> <li>• Relación con el Jefe</li> </ul>	10 ítems	<b>Satisfecho:</b> puntaje 25-32  <b>Muy satisfecho:</b> puntaje 33-40

## Anexo B. Instrumentos de recolección de datos.

### “ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL”

(Herzberg,1959)

#### I. PRESENTACIÓN.

Por la presente, envío un saludo cordial al equipo de Enfermeras que labora en el centro quirúrgico de tan prestigiosa clínica. Soy la Lic. Edelmira Guzman Olivares, alumna de postgrado de la Facultad de Enfermería de la “Universidad María Auxiliadora”, y solicito su participación en la presente investigación sobre Satisfacción laboral.

#### II. INSTRUCCIONES GENERALES

Leer todos apartados con atención antes de iniciar el llenado. Se recomienda usar una equis(X) para marcar las casillas.

#### I. DATOS INFORMATIVOS:

Edad: \_\_\_\_\_

Sexo: \_\_\_\_\_

Estado Civil: \_\_\_\_\_

Tiempo de Servicio: \_\_\_\_\_

Condición Laboral: \_\_\_\_\_

<b>MI</b>	<b>I</b>	<b>NS/NI</b>	<b>S</b>	<b>MS</b>
Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Ni Satisfecho Ni Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho

	CON RESPECTO A:	ME SIENTO:				
		MI	I	NS/NI	S	MS
<b>FACTORES INTRÍNSECOS</b>	1. Las tareas de mi puesto.					
	2. El trabajo que hago.					
	3. El desempeño en mi trabajo.					
	4. La libertad que tengo para realizar mi trabajo.					
	5. La posibilidad de hacer mi trabajo a mi manera.					
	6. Ser el único responsable de mi trabajo.					
	7. La oportunidad de seguir superándome.					
	8. La posibilidad de aprender.					
	9. La oportunidad de poner en práctica lo que sé.					
	10. Al reconocimiento profesional.					
<b>FACTORES EXTRÍNSECOS</b>	11. Lo que me pagan por el trabajo que hago.					
	12. Mi sueldo básico.					
	13. El salario cubre mis necesidades básicas.					
	14. En el área donde trabajo.					
	15. La limpieza y el arreglo del lugar donde trabajo.					
	16. El horario de trabajo que tengo.					
	17. La relación con mi jefe.					
	18. La forma como mi jefe organiza el trabajo.					
	19. El trato que recibo de mi jefe.					
	20. Compañerismo en el trabajo.					

## Anexo C. Consentimiento informado.

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

Señorita Licenciada en Enfermería, la invitamos a participar en la presente investigación en el campo de la salud. Antes de aceptar su participación, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

**Título del proyecto:** Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de sala de operaciones en una Clínica de Lima Sur, 2022.

**Nombre de las investigadoras:** Lic. Enf. Edelmira Guzman Olivares.

**Propósito del estudio:** Determinar la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de sala de operaciones en una Clínica de Lima Sur, 2022.

**Beneficios por participar:** Beneficio del conocimiento obtenido para aplicar estrategias y mejoras dentro del trabajo y actividades diversas dentro del centro quirúrgico institucional.

**Inconvenientes y riesgos:** La encuesta no genera peligros ni riesgos para las Licenciadas participantes. Existe solo la tarea de resolver o completar el cuestionario.

**Costo por participar:** la participación es voluntaria y no genera pago económico a las participantes.

**Confidencialidad:** La información de las encuestas solo el investigador puede conocer y se encuentran en absoluta reserva. En todo momento, los datos se mantendrán de forma anónima.

**Renuncia:** Puede dejar de participar en cualquier momento y la decisión es unilateral.

**Participación voluntaria:**

En todo momento la conducta participativa será voluntaria, sin que genere obligaciones ni sanciones.

**DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO.**

Yo antes de proceder a estampar mi firma, declaro que he leído cada punto del presente documento por lo cual reconozco que no he sido presionada, tampoco obligada a participar en la investigación en curso y doy mi total aceptación, luego de conocer toda la información brindada.

Nombres y apellidos de la Enfermera	Firma e impresión digital*
N° de DNI	
Celular personal	

Lima, \_\_\_\_ de julio del 2022.

**\*Acepto haber recibido una copia del consentimiento informado que obra en mi poder.**