



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

**“NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS  
PROFESIONALES DE ENFERMERIA QUE TRABAJAN  
EN CENTRO QUIRÚRGICO EN UN HOSPITAL DE PISCO,  
2023”**

**TRABAJO ACADEMICO PARA OPTAR EL TITULO DE  
ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN CENTRO  
QUIRÚRGICO**

**AUTORA:**

**LIC. PARIONA HUANCA, VANINA DEL ROSARIO**

**<https://orcid.org/0009-0000-9623-8264>**

**ASESOR:**

**Mg. MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY**

**<https://orcid.org/0000-001-92447932>**

**LIMA- PERÚ**

**2023**

## **AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD**

Yo, Pariona Huanca Vanina del Rosario, con DNI: 47715769, en mi condición de autora del trabajo académico presentado para optar el Título de Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico de título “Nivel de Satisfacción Laboral de los profesionales de enfermería que trabajan en Centro Quirúrgico en un hospital de Pisco 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 18% 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 Agosto del año 2023.



---

<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.

---

Lic. Pariona Huanca Vanina Del Rosario

DNI: 47715769

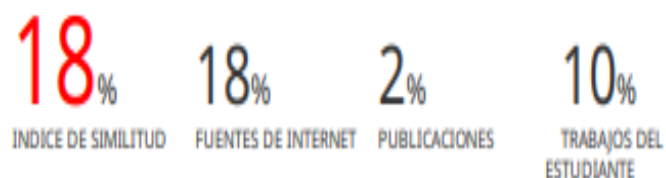
Dr. Matta Solis Eduardo Percy

DNI 42248126

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

## TRABAJO ACADEMICO PARIONA HUANCA VANINA DEL ROSARIO

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Unviersidad de Granada Trabajo del estudiante	1%
5	vsip.info Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	www.researchgate.net Fuente de Internet	1%
8	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	www1.faa.unicen.edu.ar Fuente de Internet	



## ÍNDICE GENERAL

RESUMEN .....	8
ABSTRACT .....	9
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	21
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	26
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	28
ANEXOS .....	34

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>Anexo A.</b> OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE.....	35
<b>Anexo B.</b> INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	36
<b>Anexo C.</b> CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	38

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que trabajan en el área de Centro Quirúrgico del Hospital de Pisco, durante el año 2023.

**Material y método:** La investigación será bajo el enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de corte transversal y descriptivo, considerando una población de 56 profesionales de enfermería del hospital de la ciudad de Pisco. La técnica que se utilizará en la recolección de información será la encuesta, el instrumento será un cuestionario para evaluar la satisfacción laboral, consta de 30 ítems y 5 dimensiones, cada ítem tiene 5 alternativas de respuesta. **Los resultados** serán presentados mediante tablas y/o gráficas para su posterior análisis e interpretación, teniendo en consideración los antecedentes antes presentados. **La conclusión** del estudio es que se responderá al problema de investigación que causa insatisfacción laboral en profesionales de la salud, lo cual permitirá planificar y desarrollar nuevas estrategias para mejorar las condiciones laborales.

**Palabra clave:** Satisfacción laboral, centro quirúrgico, profesional de Enfermería (DeCS).



## **ABSTRACT**

**Objective:** Determine the level of job satisfaction of nursing professionals who work in the Surgical Center area of the Pisco Hospital, during the year 2023.

**Material and method:** The study has a quantitative approach, its design is non-experimental, descriptive and cross-sectional, with a population of 56 nursing professionals from the hospital in the city of Pisco. The technique that will be used in collecting information will be the survey, the instrument will be a questionnaire to evaluate job satisfaction, it consists of 30 items and 5 dimensions, each item has 5 response alternatives. **The results** will be presented through tables and/or graphs for subsequent analysis and interpretation, taking into consideration the background information presented above. **The conclusion** of the study is that the research problem that causes job dissatisfaction in health professionals will be answered, which will allow planning and developing new strategies to improve working conditions.

**Key word:** Job satisfaction, surgical center, Nursing professional (MeSH).

## I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la salud considera al profesional de la salud como la columna vertebral del sistema sanitario, sin embargo, su función hace que se enfrenten a una serie de riesgos laborales que conlleva a percibir desprotección en la salud y seguridad, ello acompañado del mal trato por parte de los directivos del centro de salud donde trabajan. La entidad mundial de la salud afirma que el 63% de colaboradores de la salud han expresado sufrir algún tipo de violencia en su centro laboral. Entonces, los resultados explican la inadecuada satisfacción del personal de salud que condiciona al clima organizacional (1).

En el Reino Unido, en el 2020, un artículo que contó con la participación de 1742 enfermeras, respondió a una encuesta sobre las condiciones laborales en las que se encontraban. Se demostró que casi dos tercios de los encuestados estaban desmoralizados. Las enfermeras tenían cinco veces más probabilidades (OR 5,08, IC del 95 %: 3,82–6,60) sentirse desmoralizados si reportaron atención perdida. Una falta percibida de apoyo tuvo casi el mismo impacto en el nivel de desmoralización

(OR 4,8, IC 95%: 3,67-6,38), además se encontraron problemas de personal y las fallas en el liderazgo los dejaron sin poder y desmoralizados (1).

Filipinas, durante el 2019, la investigación cuyo objetivo fue “Determinar qué estresores están relacionados con los resultados de las enfermeras, como la satisfacción laboral, la calidad percibida de la atención, e intención de rotación”, arrojaron resultados variados donde se evidenció que existía la presencia de sobrecarga de trabajo, el poco personal y la mala comunicación entre ellos estaba directamente relacionada con la satisfacción del profesional de enfermería e incertidumbre laboral (2).

Así mismo, la investigación realizada en Republica de Korea demostró que las enfermeras padecían de estrés, ansiedad y depresión. Algunos datos recolectados indicaron que persiste en menor cantidad la frustración, pero en cantidades más bajas. Aunque, poco más de la mitad de las encuestadas no presentaban problemas. Sin embargo, se demostró que el estado anímico de los pacientes, influye en los cuidados que pueda ofrecer (3).

En Genova, Italia, un estudio realizado durante el 2021 con el propósito de “Explorar la percepción de las enfermeras involucradas en el plan de reinicio quirúrgico y evaluar su impacto en su salud organizacional”, contó con la participación de 68 enfermeras quienes reportando alta cargas de trabajo y un mayor nivel de agotamiento emocional durante el reinicio de actividad quirúrgica. Las enfermeras de quirófano perciben mayores cargas de trabajo que enfermeras de quirófano. Se identificaron 7 temas que subrayan un aumento en estrés, que corresponde a la voluntad de participar y sacrificarse para responder a necesidades desatendidas debido a la pandemia (4).

En Rusia, durante el 2022, un estudio demostró que las enfermeras recibían una sobrecarga ese trabajo, donde el 40% de los encuestados respondió a menudo, y un 43% respondió a veces. Por otro lado, se evidenció la falta de personal de enfermería, lo cual, conducía al aumento de estrés, no solo dentro del trabajo, si no también fuera de él, teniendo efectos negativos (5).

Por otro lado, en Latinoamérica, específicamente en Brasil, un estudio del 2019, encuestó a 40 enfermeros sobre cómo se sentían entorno a centro de labor. Los resultados obtenidos demostraron la insatisfacción en diversos aspectos, como una remuneración inadecuada, falta de promoción y crecimiento laboral, con la falta de reconocimiento y valoración profesional; con desviación de función; con competitividad y desunión entre profesionales y el equipo multidisciplinario; y la falta de liderazgo (6).

En Ambato, Ecuador un estudio desarrollado en el 2022, que tuvo como objetivo “Explicar el nivel y los factores de estrés del personal de enfermería en el área quirúrgica” demostró que los niveles dentro de esta área son considerablemente altos. Existe una gran influencia entre los factores como el ambiente de trabajo, sobrecarga laboral. Además se destaca que no solo los niveles de estrés son altos, sino que también se manifiesta la fatiga física y emocional, y que estas a su vez e afecta a las labores que desempeñan (7).

Brasil, 2022, Se llevó a cabo una investigación cuyo propósito fue “Analizar la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que actúan en sectores de clínica médica y quirúrgica de una unidad hospitalaria”. Aunque los resultados obtenidos demostraron que existía un buen clima laboral haciendo que los enfermeros se sientan satisfechos, por otro lado, la mayoría de ellos expresaba su inconformidad respecto a los salarios correspondientes, además, no ese realizaban las promociones necesarias, acción que incomodaba a los profesionales (8).

Así también, en Brasil, durante el 2021, una investigación demostró que las enfermeras que se dedicaban a las áreas de administración ya sea gerentes o coordinadoras, demostraban una satisfacción moderada, que las que se dedicaban enteramente al área de funciones públicas. Así mismo, se mostró que las enfermeras se encuentran medianamente orgullosas de su profesión y de su trabajo, además, la dimensión de Estructura para la Calidad fue la que menos puntaje obtuvo (9).

Brasil, 2019, se evaluó la presencia del síndrome de Burnout en los enfermeros. Los resultados obtenidos indicaron que muchos de ellos padecían de agotamiento

emocional ( $21,9\pm 5,0$ ), despersonalización ( $8,1\pm 2,6$ ) y realización personal ( $30,4\pm 3,2$ ). Las enfermeras de quirófano presentaron una puntuación alta en la subescala de agotamiento emocional (10).

A nivel nacional, según una investigación desarrollada el 2023, en el Callao, Perú, en su investigación que tenía como propósito “Determinar la satisfacción laboral de los enfermeros en el Hospital Nacional Cayetano Heredia durante el 2022”, indicó que el todos los enfermeros de dicha área, padecía de estrés laboral, en diferentes grados, un 68% demostró tener agotamiento emocional bajo, el 75% percibió falta de realización personal, un 60% mostraron despersonalización, el 84% de los enfermeros perciben su realización interpersonal como parcial. Demostrando que existe relación entre el estrés y la satisfacción laboral (11).

Por otro lado, en Trujillo, Perú 2021, el estudio realizado demostró que los enfermeros del centro quirúrgico padecen de niveles altos de estrés, al menos en el 80% de los encuestados. Además, la satisfacción intrínseca se encuentra con un 100% es decir alto, así como también, la satisfacción extrínseca, con un 65%. Las enfermeras de esta área, demostraron un alto desempeño laboral cumpliendo con todas sus funciones asignadas (12).

En Lima, Perú durante el 2022, se desarrolló una investigación que tenía como propósito “Determinar la relación entre condiciones de trabajo y satisfacción laboral del profesional enfermero del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima” emitió los resultados donde se pudo evidenciar que al menos el 96% de los participantes demostraban un 96,7% de satisfacción laboral media y un 71,7% nivel medio. Además, se demostró que la correlación entre las dimensiones de trabajo extralaborales y satisfacción laboral son nulas ( $p\text{-valor} = 1,000 > 0,05$ ) (13).

Moyobamba, Perú en el 2020, la investigación que tenía como propósito fue “Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros del área de cirugía”, y los resultados que mostró indicaron que el 56% de los encuestados ambiente laboral saludable, por otro lado, el 38% dijeron que podría mejorar (14).

Para finalizar, en el 2022, en Lima, Perú, en su estudio realizado demostró que, de 30 enfermeros, el 96.7% demostró un alto desempeño en sus labores asignadas. Un 93.3% indico sentirse medianamente satisfecho, por otro lado, un 6.7% se sentía insatisfecho. Las dimensiones a evaluar fueron las condiciones físicas y/o confort, beneficios laborales, políticas administrativas, desarrollo personal y relación con la autoridad, donde se obtuvieron los resultados respectivamente:  $0.853 > 0.05$ ;  $0,789 > 0,05 >$ ;  $0,739 > 0,05$ ;  $0,789 > 0,05$ ;  $0,739 > 0.05$  (15).

En resumen, a lo planteado anteriormente, se evidencia que ésta situación de los profesionales de enfermería es un problema mundial, latinoamericano y nacional que afecta la satisfacción laboral de los enfermeros en todas las especialidades, pero es más agravante en las áreas quirúrgicas de los Hospitales. Este problema se caracteriza por una gran carga de trabajo, conflictos interprofesionales, falta de capacidad para tomar decisiones, un ambiente de trabajo poco solidario y falta de disponibilidad de personal, causando más insatisfacción laboral a las enfermeras, sumado a ello las limitadas escalas salariales y oportunidades de crecimiento profesional. Ante la misma situación, en el Hospital de Pisco, se ha identificado condiciones de trabajo inadecuadas que pueden afectar la salud y por ende la satisfacción laboral de las enfermeras, esencialmente en el área del centro quirúrgico, la cual está relacionada con el aumento de la carga de trabajo, la falta de recursos humanos, los contratos de duración determinada que disminuyen de la seguridad laboral (contratos por servicios de terceros), falta de insumos para prestar los servicios y bajos salarios, dichos factores generan fatiga, agotamiento físico y mental, y un alto nivel de insatisfacción en esta profesión. Por ello, en este estudio se plantea medir el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboral en el área de centro quirúrgico del hospital de Pisco, durante el año 2023.

La satisfacción laboral se define como La satisfacción laboral está directamente relacionada con la productividad, el comportamiento y el bienestar personal. Por cada empleado su trabajo, si lo disfrutó y lo hizo correctamente, obtendrá recompensa por sus esfuerzos. La satisfacción laboral conduce al objetivo de la

institución y del empleado. La satisfacción laboral de un empleado da la actitud y los sentimientos hacia su trabajo. Si un empleado da una actitud positiva y favorable hacia el trabajo, indica su satisfacción laboral; mientras que las actitudes negativas o desfavorables hacia su trabajo, se indicará insatisfacción laboral. (16).

En cuanto a los modelos teóricos, la teoría de Herzberg, sugiere que la satisfacción laboral de un empleado se refleja en la actitud y los sentimientos hacia su trabajo. Si un empleado da una actitud positiva y favorable hacia el trabajo, indica su satisfacción laboral; mientras que las actitudes negativas o desfavorables hacia su trabajo, se indicará insatisfacción laboral. Los empleados menos satisfechos tienen más probabilidades de ausentarse de su trabajo debido a ciertas razones evitables, esto se llama ausentismo voluntario en comparación con el ausentismo involuntario debido a otras razones de emergencia o por enfermedad que también es inevitable y no está relacionado con el trabajo(17).

Según la teoría de la autorrealización de Abraham Maslow, el comportamiento motivacional puede satisfacerse de diferentes maneras, según las necesidades al mismo tiempo. De la estructura jerárquica de necesidades de Maslow se desprende que la aparición de la necesidad de uno generalmente depende de la satisfacción de los demás. Todas estas necesidades están estrechamente relacionadas entre sí. Maslow identificó 5 niveles de necesidades que son los siguientes: necesidades fisiológicas, seguridad, pertenencia / amor, estima y autorrealización. La jerarquía de necesidades de Maslow postula que hay necesidades esenciales que deben satisfacerse primero (como las necesidades fisiológicas y la seguridad), antes de que se puedan satisfacer las necesidades más complejas (como la pertenencia y la estima) (18).

El Modelo de Características Laborales (JCM-inglés) describe la relación entre las características del trabajo y las respuestas individuales al trabajo, existe cinco dimensiones que provocan tres estados psicológicos que conducen a algunos beneficios personales y resultados del trabajo. Variedad de habilidades: el grado en que un trabajo requiere una variedad de actividades diferentes para su realización del trabajo, que implica el uso de diferentes aspectos y talentos de la persona.

Identidad de la tarea: el grado en que el trabajo requiere la realización de una pieza completa e identificable del trabajo; es decir, hacer un trabajo de principio a fin con resultado visible. Importancia de la tarea: el grado en que el trabajo tiene un impacto sustancial en las vidas de otras personas, ya sea que estén en la organización inmediata o en el mundo en general (19). Las dimensiones de la satisfacción laboral, se basa en el desarrollo teórico de Meliá y Peiró:

La satisfacción por el trabajo en general, hace referencia a los sentimientos positivos se derivan de un buen desempeño y los sentimientos negativos se derivan de un desempeño deficiente. Si un trabajo tiene un potencial de motivación bajo, los resultados serán bajos y los sentimientos de uno no se verán muy influenciados por lo bien que lo haga. Por otro lado, si un trabajo tiene un alto nivel de MPS (Puntuación de Potencial de Motivación), el buen desempeño se reforzará y el mal desempeño generará sentimientos de infelicidad. En trabajos con alto MPS, las personas que son competentes para desempeñarse bien tendrán sentimientos positivos como resultado de sus actividades laborales. Por el contrario, las personas que no tienen suficientes conocimientos y habilidades para desempeñarse bien se sentirán infelices o frustradas (20).

La satisfacción con la forma en que se realiza su trabajo, es sentir que el trabajo que realiza el individuo generalmente vale la pena, es valioso o importante según algún sistema de valores que acepta. El individuo experimenta responsabilidad personal significa que se siente personalmente responsable de los resultados del trabajo que realiza. La satisfacción por el crecimiento es la sensación de que uno está aprendiendo y creciendo personal o profesionalmente en el trabajo. Finalmente, la persona que tiene conocimiento de los resultados de su trabajo sabe y comprende con qué eficacia está desempeñando el trabajo (21).

Liu y colaboradores (22), en China, 2019, en su investigación que buscó “Investigar las relaciones entre la violencia en el lugar de trabajo, los resultados de las enfermeras y la seguridad del paciente”. Estudio en el que se realizó con un diseño transversal, en el cual, tuvo la participación de 1502 enfermeras. Para ello ese utilizó la herramienta Encuesta de Enfermeras de China desarrollada para China Hospital



Nurse Workforce Research. Los resultados obtenidos demostraron presencia de violencia de Se encontró que la violencia en el lugar de trabajo reportada por enfermeras estaba directamente asociada con mayores incidencias de agotamiento, menor satisfacción laboral, menor seguridad del paciente y más eventos adversos. El agotamiento de las enfermeras se asoció directamente con una menor seguridad y más eventos adversos. Se asoció una mayor satisfacción laboral de la enfermera directamente con mayor seguridad para el paciente. El agotamiento de las enfermeras y la satisfacción laboral jugaron papeles mediadores en la violencia laboral y la seguridad del paciente.

Almeida y colaboradores (23), en Brasil, durante el 2020, desarrollaron una investigación con el fin de “Analizar y comparar el índice de satisfacción profesional (ISP) de las enfermeras en el quirófano”. El estudio se centró en un enfoque cuantitativo y comparativo, la muestra estuvo conformada por 49 enfermeras. La herramienta utilizada para esta investigación fue el cuestionario de Índice de Satisfacción Laboral. Los resultados obtenidos demostraron que, aunque la mayoría de ellos se encontraban en un buen ambiente laboral, se identificaron niveles de insatisfacción con temas como que los médicos tomen todas las decisiones, siendo un problema representado por el 73.5% de los encuestados, así como también, muestran incomodidad debido a que sienten que se les supervisa demasiado, opinó el 63.5% de los enfermeros. Sin embargo, el principal problema que tenían las enfermeras es que querían ser respetadas por los médicos, es decir, que querían que respeten mas las habilidades y conocimientos de la enfermería.

Carswella y colaboradores (24), en Florida, Estados Unidos, en el 2020 desarrollaron una investigación con el objetivo de “Describir las relaciones entre la percepción de la carga de trabajo, el agotamiento y la intención de irse entre enfermeras médico-quirúrgicas en dos hospitales universitarios en el sureste de los Estados Unidos”, el estudio tuvo un diseño descriptivo correlacional, teniendo una muestra de 58 profesionales entre médico y enfermeros. La herramienta utilizada fue la encuesta Escala de Percepción de la Carga de Trabajo Individual y la Escala de Inventario de Burnout de Maslach. Los resultados obtenidos demostraron que

más de la mitad de los encuestados reportaron altas cargas de trabajo e intenciones de dejar su puesto actual. El nivel de agotamiento fue de moderado a alto. Se mostraron vinculaciones de moderadas a fuertes entre la percepción de la carga de trabajo y el abandono al trabajo ( $r = 0,513$ ,  $P < 0,0001$ ), el agotamiento y el abandono ( $r = -0,435$ ,  $P < 0,0006$ ) y la percepción de la carga de trabajo y el agotamiento ( $r = -0,588$ ,  $P < 0,0001$ ). La percepción de la carga laboral y el agotamiento entre los profesionales de enfermería influyeron significativamente en la intención de abandonar el trabajo actual ( $P < 0,05$ ).

De la Cruz y Ramírez (25), Perú, 2021, desarrolló un estudio con el propósito de “Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de las enfermeras en un centro quirúrgico de EsSalud, Lima 2017”, el cual contó con un enfoque cuantitativo y de diseño tipo descriptivo correlacional y transversal, conformándose la muestra con 75 enfermeras del Centro Quirúrgico. El instrumento utilizado para esta investigación fueron dos cuestionarios basados en las variables intervenidas. a correlación se determinó mediante la correlación de RHO DE SPEARMAN. Los resultados obtenidos mostraron una correlación de 0,708 entre ambas variables, demostrando que existe una relación entre ambas variables, además, significativa al 99%; donde se observa en el clima organizacional que, un 25,3% ( $n=19$ ) de encuestados indican una mala comunicación y mal ambiente laboral 21,3% ( $n=16$ ) de los enfermeros muestran insatisfacción de su trabajo.

Castillo, (26) Lima, 2020, buscó “Conocer las relaciones interpersonales y satisfacción laboral en personal de enfermería del área de centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2020”, desarrollándose con un enfoque cuantitativo, no experimental, de nivel descriptivo, correlacional, básico, transversal, contando con una muestra de 80 enfermeros a los cuales se les aplicó como instrumento de medición de la Variable Relaciones Interpersonales donde se aplicó la correlación Spearman. Los resultados obtenidos demostraron que las relaciones interpersonales se relacionan con la satisfacción laboral, con una relación positiva buena (0,541) y altamente significativa ( $p < 0,01$ ). Las dimensiones que participaron en este estudio fueron crecimiento profesional, ambiente laboral,

discrepancia frente al trabajo, trabajo en equipo, prácticas de comportamientos, delegación de funciones o roles.

Cueva y Pone (27) 2019, Lima, Perú, en su investigación tuvo el objetivo de “Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión”, el cual tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo y diseño experimental, transaccional correlacional. El estudio se conformó con una muestra de 40 profesionales de enfermería. El instrumento aplicado a los participantes fue el cuestionario de Clima Organizacional y el Cuestionario de Satisfacción laboral, el cual se evaluó la relación mediante el coeficiente correlación de Spearman. Los resultados obtenidos demostraron que no se encontró relación entre el Clima organizacional y Satisfacción laboral ( $p=0.098$ ). En la investigación las dimensiones que se desarrollaron fueron satisfacción laboral en su dimensión satisfacción intrínseca ( $p=0.917$ ), ambiente físico de trabajo ( $p=0.118$ ), dimensión supervisión ( $p=0.128$ ), dimensión participación ( $p=0.109$ ).

La importancia de este trabajo de investigación es que busca comprender las necesidades de los profesionales que se desempeñan en el departamento del Centro Quirúrgico del hospital de Pisco y también de otros hospitales, enfocándonos a contribuir a la satisfacción laboral, el bienestar y emocional del profesional de enfermería, y así se logre brindar una atención de calidad al paciente; podemos afirmar que con los hallazgos del presente estudio se busca llenar el vacío de conocimiento existente. Por tal razón, el presente trabajo beneficiará al profesional de enfermería, para favorecer la creación de estrategias para la mejora de necesidades laborales que disminuyan el impacto de la insatisfacción laboral, en escenarios de la salud de los profesionales de enfermería que laboral en las áreas de centro quirúrgico.

El fin teórico del estudio, es que busca reforzar la literatura existente a través de datos fiables actualizados sobre la variable, enmarcados en las teorías ya descritas. Además, el uso de los datos obtenidos servirá para la implementación de estrategias y toma de mejores decisiones, con el fin de reducir/eliminar la insatisfacción laboral

en el personal de enfermería, promoviendo su bienestar, lo cual aumentará la satisfacción laboral de las enfermeras y su intención de permanecer en su área de trabajo.

A nivel práctico, el estudio busca responder al problema de investigación que causa insatisfacción laboral en profesionales de la salud, lo cual permitirá planificar y desarrollar nuevas estrategias para mejorar las condiciones laborales, por ello el trabajo de investigación va beneficiar a todos los enfermeros que laboran en estos campos tan complicados como es las áreas críticas de los hospitales.

La finalidad metodológica se centra en la relevancia sobre el uso del método científico durante todo el proceso investigativo, cumpliendo sus principios de forma estricta. Los resultados de este estudio se considerarán como base para futuras investigaciones con mayores muestras para mejorar la generalización de los resultados.

Finalmente, el estudio se realiza con el objetivo de determinar el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que trabajan en el área de Centro Quirúrgico del Hospital de Pisco, durante el año 2023.

## II. MATERIALES Y MÉTODOS

### 2.1. ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

En el presente trabajo se usarán herramientas estadísticas para obtener los resultados esperados, en consecuencia, será de enfoque cuantitativo. En cuanto al diseño será no experimental, ya que la información obtenida no será manipulada por parte del investigador y será presentada tal y como se da en su contexto natural para luego analizarlo. Según el tiempo se considerará el tipo de investigación transversal, puesto que la recopilación de datos se realizará durante un tiempo y espacio preciso. Será descriptivo, puesto que se analizará la frecuencia de incidencias de la variable en su momento dado. “Las investigaciones cuantitativas se utilizan para observar fenómenos o sucesos que afectan a las personas” (28).

### 2.2. POBLACION, MUESTRA Y MUESTREO

La población en estudio será los profesionales de enfermería que trabajan en el área de centro quirúrgico del Hospital de Pisco, que se encuentren laborando durante los meses de setiembre y octubre del año 2023. Según información obtenida del área de recursos humanos del Hospital, actualmente son 56 los enfermeros que se desempeñan en dicha área. Para ello se tomará en cuenta lo siguiente:

**Criterios de inclusión:** serán considerados los siguientes: profesionales de enfermería que se encuentren laborando actualmente en el área del centro quirúrgico. Enfermeras(os) que tengan una continuidad en sus labores no menor de tres meses en el área. Aquellos enfermeros(as) que den su consentimiento positivo para la encuesta.

**Criterios de exclusión:** Se excluirá aquellos profesionales enfermeros que no laboran en el área de centro quirúrgico. Profesionales que su desempeño es menor

de tres meses en el área. Profesionales enfermeros que se rehúsen a firmar el consentimiento informado.

Respecto a la muestra seleccionada, al ser una población pequeña o finita se trabajará con su totalidad, denominándose ésta una muestra censal de tipo no probabilística (29).

### **2.3. VARIABLE DE ESTUDIO**

La variable principal de estudio es la “satisfacción laboral”, la cual en su naturaleza es de tipo cualitativa, su escala de medición es la ordinal.

#### **Definición Conceptual:**

La satisfacción laboral se define como el grado de satisfacción laboral u afecto que uno siente por su empleo (30). El término “satisfacción laboral”, podemos interpretar como “Un estado emocional positivo y placentero”. resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”, entendiéndose esa “satisfacción” contiene un alto grado de subjetividad. Así, podemos deducir que, ante la misma situación, en nuestro caso relacionada con la enfermería, cada profesional puede sentir diferentes niveles de satisfacción (31).

#### **Definición Operacional:**

La satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, se define como el grado en que les gusta o disfrutan su trabajo del área del centro quirúrgico del Hospital de Pisco; ello será analizado con un cuestionario de 30 interrogantes que ayudan a medir la satisfacción laboral en sus dimensiones: trabajo en general, ambiente físico de trabajo, forma en la que el profesional realiza su trabajo, subordinación-supervisión y remuneración; considerando valores de respuestas tipo escala de Likert del 01 al 05.

### **2.4. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE MEDICION**

El instrumento para medir la satisfacción laboral fue elaborado por Meliá J. y Peiró J. (32) Consta de 5 dimensiones y 30 ítems (Satisfacción por el trabajo en general, con el ambiente físico del trabajo, con la forma en que realiza su trabajo, con la

relación subordinado-supervisor y con la remuneración). Cada pregunta presenta cinco alternativas para sus respuestas (muy insatisfecho=1, algo insatisfecho=2, indiferente=3, algo satisfecho=4, muy satisfecho=5). Las valoraciones finales son altas (110-150), medias (70-109), bajas (30-69).

Respecto a la validación y confiabilidad del instrumento, Blanco, en su tesis titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de neonatología del Hospital Arzobispo Loayza Lima 2015” realizó el procedimiento de validación de ambos instrumentos, a través de juicio de expertos, los mismos que sugirieron algunos cambios en los ítems antes de su aplicación en el contexto nacional, siendo su valoración final “muy alta”. Para las pruebas de confiabilidad, sometió el instrumento a una prueba piloto aplicada a 30 personas con características equivalentes, encontrando un alpha de Crombach de 0,903 para el cuestionario de satisfacción laboral(33).

## **2.5. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

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

Para el desarrollo del estudio, se solicitará la documentación donde se acredite a los investigadores como alumnos de la Universidad María Auxiliadora. Seguidamente, con la documentación adecuada se pedirá los permisos correspondientes a los responsables de áreas de centro quirúrgico del Hospital de Pisco, para poder abordar al personal de enfermería de dicha área.

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

La aplicación del instrumento se realizará de forma presencial, en horario de trabajo; el llenado será en presencia de los investigadores para absolver cualquier duda que se puede suscitar, siendo el tiempo estimado de llenado de 20 minutos. Al culminar dicho trabajo de campo se verificará detalladamente cada una de las encuestas, donde se valorará el correcto llenado y codificación que corresponda.

## **2.6. MÉTODO DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO**

Para el procedimiento del análisis estadístico de la satisfacción laboral, se procesará los datos recolectados con el programa Microsoft Excel 2019, además los resultados serán derivados al software (SPSS) 27, para obtener estadísticas y proceder con la descripción de la variable; con la finalidad de obtener datos relevantes que serán plasmados en tablas y figuras, lo que nos permitirá redactar las secciones de resultado y discusión.

## **2.7. ASPECTOS ÉTICOS**

Es importante reflexionar sobre los aspectos bioéticos de beneficencia, autonomía, maleficencia y justicia, con la finalidad de poder dar una protección a los integrantes que participarán en el estudio, de tal manera que se plasmará en el consentimiento informado, para ello se tendrá que dar la información precisa de la investigación al personal de enfermería que serán participe del estudio (34).

### **Principios de Autonomía**

El principio mencionado debe ser respetado y empleado como el objetivo del estudio, el documento está ligado a tener la libre decisión, actuar sin condiciones(35). Por lo cual el consentimiento informado será propuesto al personal de enfermería que cumpla con los criterios de selección del estudio.

### **Principios Beneficencia**

Este principio se refiere a la obligación moral de proceder en beneficio de los demás, a la obligación de ayudar a los otros, prevenir el daño, formar el bien a los demás, así nos informa Helsinki, considera que la elaboración del documento del consentimiento informado, es relacionado entre riesgo y el beneficio, con el objetivo del bienestar y derechos que tiene la población en la investigación (36). Se dará la información detalladamente al personal de enfermería sobre los aportes que se alcanzaran como resultados en dicho estudio.

### **Principios de No maleficencia**



El principio nos deja una enseñanza previa de no infringir daño premeditado, nos exige la disminución de futuros riesgos que se pueden producir el perjuicio, tiene como juramento hipocrático en los trabajadores sanitarios de una manera obligatoria. Si existe algún momento no podemos hacer el bien, de alguna manera se debe evitar el mal(37). A cada colaborador del estudio se le explicará que no se expondrá su integridad.

### **Principios de justicia**

Es la expresión operativa ética de cada investigación, en la no discriminación de la elección de los examinados del estudio. se entiende como accesos de igualdad a los riesgos y beneficios que con lleva, incluyendo que los beneficios obtenidos sean compartidos con todos los participantes en primer lugar, la equidad será incluida en todos los partícipes en el trato(38). Al respecto, con pleno conocimiento que los resultados logrados serán para su beneficio propio del participante.

### III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

#### 3.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES														
	JULIO			AGOSTO				SETIEMBRE				OCTUBRE		
	15 DE JULIO	22 DE JULIO	29 DE JULIO	5 DE AGOSTO	12 DE AGOSTO	19 DE AGOSTO	26 DE AGOSTO	02 DE SETIEMBRE	9 DE SETIEMBRE	16 DE SETIEMBRE	23 DE SETIEMBRE	30 DE SETIEMBRE	7 DE OCTUBRE	14 DE OCTUBRE
Identificación del Problema														
Búsqueda de la bibliografía vía internet de los repositorios														
Elaboración de la introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes														
Construcción de la sección de introducción referente a la Importancia y justifica la investigación														
Determinar y enunciar los Objetivos de la investigación dentro de la introducción.														
Definición de la sección de material y métodos: Enfoque y diseño de investigación														
Determinación de la Población, muestra y muestreo														
Elección de la Técnicas e instrumentos de recolección de datos														
Elaboración de la sección material y métodos														
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información														
Elaboración de aspectos administrativos del estudio														
Elaboración de los anexos														
Evaluación anti plagio – Turnitin														
Aprobación del proyecto														
Sustentación del proyecto														

### 3.2 RECURSOS FINANCIEROS

MATERIALES	2023				TOTAL
	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	S/.
<b>Equipos</b>					
1 laptop	S/.2,200				S/ 2,200
Disco duro externo 1 Tb		S/ 250			S/ 250
<b>Materiales de escritorio</b>					
Lapiceros		S/ 6	S/ 4		S/ 10
Hojas bond A4			S/ 10		S/ 10
<b>Material Bibliográfico</b>					
Libros		S/ 60	S/ 70		S/ 130
Fotocopias e impresiones		S/ 10	S/ 40		S/ 50
Espiralado		S/ 10	S/ 20		S/ 30
<b>Otros</b>					
Movilidad		S/ 50	S/ 50		S/ 100
Viáticos		S/ 50	S/ 50		S/ 100
Comunicación		S/ 60	S/ 70		S/ 130
<b>Recursos Humanos</b>					
Asesor estadístico			S/ 200		S/ 200
<b>Imprevistos*</b>		S/. 100	S/ 100		S/ 200
<b>TOTAL</b>	S/ 2,200	S/ 496	S/ 614		S/ 3,410

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Senek M, Robertson S, Ryan T, King R, Wood E, Taylor B, et al. Determinants of nurse job dissatisfaction - findings from a cross-sectional survey analysis in the UK. *BMC Nurs* [Internet]. 2020;19(1):1–10. Available from: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-020-00481-3>
2. Bautista JR, Lauria PAS, Contreras MCS, Marañon MMG, Villanueva HH, Sumaguingsing RC, et al. Specific stressors relate to nurses' job satisfaction, perceived quality of care, and turnover intention. *Int J Nurs Pract* [Internet]. 2020;26(1):1–10. Available from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ijn.12774>
3. Lee M, Jang KS. Nurses' emotions, emotional labor, and job satisfaction. *Int J Work Heal Manag* [Internet]. 2020;13(1):16–31. Available from: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJWHM-01-2019-0012/full/html>
4. Aureus S. Prendersi cura nonostante tutto. Uno studio osservazionale sul lavoro degli infermieri di area chirurgica dopo la pandemia Covid\_19. 2020;2020. Available from: <https://unire.unige.it/bitstream/handle/123456789/4865/tesi22151416.pdf?sequence=1&isAllowed=y&group=an>
5. Сестер УОМ. определение особенностей профессионального стресса у операционных медицинских сестер. 2022;19–22. Available from: <https://medecol.elpub.ru/jour/article/view/304/262>
6. Scussiato LA, Peres AM, Tominaga LBL, Galvão KD dos S, Lima DC de. fatores que acarretam insatisfação no trabalho do enfermeiro no contexto hospitalar privado. *Reme Rev Min Enferm* [Internet]. 2019;23:1–10. Available from: <http://www.revenf.bvs.br/pdf/reme/v23/1415-2762-reme-23-e1222.pdf>
7. López P, Portillo M. El nivel de estrés del personal de enfermería en el área

- quirúrgica. [tesis Licenciatura]. [Internet]. UTA; Universidad Técnica de Ambato; 2020. Available from: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31570>
8. Zaidan JL, de Aquino JM, Lima A de GT, Barros AC, Silva ER de C. Satisfação no trabalho de profissionais de enfermagem das clínicas médica e cirúrgica de uma unidade hospitalar. Rev Enferm Ref [Internet]. 2022;2022(1):1–10. Available from: [https://www.researchgate.net/publication/366695000\\_Satisfacao\\_no\\_trabalho\\_de\\_profissionais\\_de\\_enfermagem\\_das\\_clinicas\\_medica\\_e\\_cirurgica\\_de\\_uma\\_unidade\\_hospitalar](https://www.researchgate.net/publication/366695000_Satisfacao_no_trabalho_de_profissionais_de_enfermagem_das_clinicas_medica_e_cirurgica_de_uma_unidade_hospitalar)
  9. Carvalheiro MLC. Satisfação no trabalho dos enfermeiros de um centro hospitalar. 2021;107. Available from: <https://repositorio.esenfc.pt/rc/>
  10. Dos Santos JLG, Da Silva RM, Peiter CC, Menegon FHA, Erdmann AL. síndrome de burnout entre enfermeiros de um hospital universitário. Rev Baiana Enferm [Internet]. 2019;33:1–10. Available from: <https://periodicos.ufba.br/index.php/enfermagem/article/view/29057/20376>
  11. Huaman, Choccare. nivel de estrés y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del hospital nacional cayetano heredia 2022. 2021;2019–20. Available from: <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7908/TESIS-BAZALAR-COSIATADO-MARCOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
  12. Córdova M, Jara S. Satisfacción laboral del enfermero y desempeño en el cuidado al paciente de centro quirúrgico hospital Víctor Lazarte Echeagaray Trujillo 2020 [Internet]. Universidad Privada Antenor Orrego; 2021. Available from: [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/7909/1/REP\\_MILAGROS.CÓRDOVA\\_SOLANGHE.JARA\\_SATISFACCIÓN.LABORAL.DEL.ENFERMERO.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/7909/1/REP_MILAGROS.CÓRDOVA_SOLANGHE.JARA_SATISFACCIÓN.LABORAL.DEL.ENFERMERO.pdf)
  13. Hurtado Ponce KM. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del profesional enfermero de Centro Quirúrgico de un hospital de Lima, 2022. Psikol Perkemb [Internet]. 2020;(October 2013):1–126. Available from:

<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>

14. Carrasco Zeña K. Clima organizacional y Satisfacción laboral en profesionales de la salud de Centro Quirúrgico en un Hospital de Moyobamba. Univ Cesar Vallejo [Internet]. 2019;41. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38783>
15. Flores Tejada ME, Valencia Orrillo E. desempeño profesional y la satisfacción laboral de las enfermeras del área de centro quirúrgico del hospital santa rosa-Ilma 2020. 2021; Available from: [https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4502/M-ENF-T030\\_46198096\\_M\\_Flores\\_Tejada\\_Mariel\\_Edith.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4502/M-ENF-T030_46198096_M_Flores_Tejada_Mariel_Edith.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
16. Pujol-Cols LJ, Dabos GE. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Estudios Gerenciales [revista en Internet] 2018 [acceso 19 enero de 2023]; 34(146): 3-18. Available from: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
17. Leal, Carmona. La teoría de los dos factores en la satisfacción del cliente. Investig Eur Dir y Econ la Empres [Internet]. 1998;4(1):53–80. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=187754>
18. Cavalcanti TM, Gouveia VV, Mariano TE. Maslow ' s Hierarchy of Needs : Validation of an Instrument Introdução. Psicol Ciência e Profissão [Internet]. 2019;39(2):1–13. Available from: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/X4Cm9CPhzCCSxzGfZ9TBVzh/?format=pdf&lang=pt>
19. Thiagaraj D, Thangaswamy A. Theoretical Concept of Job Satisfaction - a Study. Int J Res [Internet]. 2017;5(6):464–70. Available from: [http://granthaalayah.com/Articles/Vol5Iss6/56\\_IJRG17\\_A06\\_436.pdf](http://granthaalayah.com/Articles/Vol5Iss6/56_IJRG17_A06_436.pdf)
20. Solis I, Mapén F, Méndez W. Satisfacción Laboral en colaboradores de una cadena

mexicana de supermercados. Rev Arbitr Interdiscip Koin. 2021;6(11):4–21.

21. Luengo Martínez C, Lara Jaque R, López Espinoza MÁ. Analysis of the main components of the job satisfaction scale (S20-23) measured in a sample of nursing staff in primary care centers in the provinces of Ñuble and Valparaiso, Chile. *Enferm Glob* [Internet]. 2016;15(1):195–207. Available from: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v15n41/administracion2.pdf>
22. Liu J, Zheng J, Liu K, Liu X, Wu Y, Wang J, et al. Workplace violence against nurses, job satisfaction, burnout, and patient safety in Chinese hospitals. *Nurs Outlook* [Internet]. 2019;67(5):558–66. Available from: <https://scihub.se/https://doi.org/10.1016/j.outlook.2019.04.006>
23. Gouveia LHDA, Ribeiro VF, Carvalho R De. Satisfação profissional de enfermeiros que atuam no bloco cirúrgico de um hospital de excelência. *Rev SOBECC* [Internet]. 2020;25(1):33–41. Available from: <https://www.revista.sobecc.org.br/sobecc/article/view/574/pdf>
24. Phillips C. Relationships between workload perception, burnout, and intent to leave among medical-surgical nurses. *Int J Evid Based Healthc* [Internet]. 2020;18(2):265–73. Available from: <https://scihub.se/10.1097/XEB.0000000000000220>
25. De la Cruz L, Ramírez E. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de Essalud, Lima 2017 [Internet]. Universidad María Auxiliadora; 2021. Available from: <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/183/144>
26. Castillo Peralta EL. Relaciones Interpersonales y Satisfacción laboral en Personal de Enfermería del Área de Centro Quirúrgico de un Hospital público de Lima, 2020. *Repos Inst - UCV*. 2020;51.
27. Cueva Santillan Rm, Ponce Escalante ML. “Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral Del Profesional De Enfermería De Centro Quirúrgico Del Hospital Nacional

- Daniel Alcides Carrión, 2018." Univ Nac del Callao [Internet]. 2019;136. Available from: [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)
28. Chacma-Lara E, Laura-Chávez T. Investigación cuantitativa: buscando la estandarización de un esquema taxonómico. *Rev Med Chil* [Internet]. 2021 Sep [cited 2023 Jul 3];149(9):1382–3. Available from: <https://www.scielo.cl/pdf/rmc/v149n9/0717-6163-rmc-149-09-1382.pdf>
  29. López P, Fachelli S. Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. In Barcelona - España: Universidad Autónoma de Barcelona; 2015. p. 1–64. Available from: [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsoccua\\_cap2-4a2017.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsoccua_cap2-4a2017.pdf)
  30. Hellin M, Ruiz J, Ibañez F, Seva A, Roldan M, Mikla M. Relationship between Job Satisfaction and Workload of Nurses in Adult Inpatient Units. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2022 [cited 2023 Aug 1];19(18). Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9517381/pdf/ijerph-19-11701.pdf>
  31. Mrayyan M. Jordanian Nurses' Job Satisfaction and Intent to Stay: Comparing Teaching and Non-Teaching Hospitals. *J Prof Nurs* [Internet]. 2007 [cited 2023 Aug 1];23(3):125–36. Available from: [https://www.researchgate.net/publication/6296612\\_Jordanian\\_Nurses'\\_Job\\_Satisfaction\\_and\\_Intent\\_to\\_Stay\\_Comparing\\_Teaching\\_and\\_Non-Teaching\\_Hospitals](https://www.researchgate.net/publication/6296612_Jordanian_Nurses'_Job_Satisfaction_and_Intent_to_Stay_Comparing_Teaching_and_Non-Teaching_Hospitals)
  32. Vega C, Margarita M, Botello S, Mauricio C, Partido N. Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1. *Theoria* [Internet]. 2007;16(2):61–76. Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/299/29916206.pdf>
  33. Blanco Inga K. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de neonatología del Hospital Arzobispo Loayza Lima 2015 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2018. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25315>



34. Carreno Dueñas JA. Informed Consent in Clinical Research: A Dynamic Process. *Pers y Bioética*. 2016 Dec;20(2):243.
35. Martín Manjarrés S. Aplicación de los principios éticos a la metodología de la investigación. 2013;1,2:1–4.
36. Prieto P. Comités de ética en investigación con seres humanos: relevancia actual en Colombia Experiencia de la Fundación Santa Fe de Bogotá. 2011;98–104.
37. Arguedas Argueda O. El Ángulo del Investigador- Elementos básicos de bioética en investigación. *Acta méd costarric*. 2010 Jun;52:76–8.
38. Gaudlitz M. Reflexiones sobre los principios éticos en investigación biomédica en seres humanos. *Rev Chil Enf Respir*.

## **ANEXOS**

## Anexo A. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALOR
<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>	La satisfacción laboral se define como el grado de satisfacción laboral u afecto que uno siente por su empleo (30). El término "satisfacción laboral", podemos interpretar como "Un estado emocional positivo y placentero". resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto", entendiéndola esa "satisfacción" contiene un alto grado de subjetividad. Así, podemos deducir que, ante la misma situación, en nuestro caso relacionada con la enfermería, cada profesional puede sentir diferentes niveles de satisfacción (31).	La satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, se define como el grado en que les gusta o disfrutan su trabajo del área del centro quirúrgico del Hospital de Pisco; ello será analizado con un cuestionario de 30 interrogantes que ayudan a medir la satisfacción laboral en sus dimensiones: trabajo en general, ambiente físico de trabajo, forma en la que el profesional realiza su trabajo, subordinación-supervisión y remuneración; considerando valores de respuestas tipo escala de Likert del 01 al 05.	Satisfacción por el trabajo en general	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relaciones</li> <li>- Colaboración y ayuda Información</li> <li>- Participación</li> <li>- Reconocimiento</li> <li>- Autonomía</li> <li>- Apoyo administrativo</li> </ul>	<b>Alto</b>	(110-150) puntos
			Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relativo al espacio físico, limpieza, higiene, salubridad</li> </ul>		
			Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oportunidades</li> <li>- Satisfacción que produce los objetivos, metas y/o tasas de producción</li> </ul>	<b>Medio</b>	(70-109) puntos
			Satisfacción con la relación subordinado - supervisor	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relaciones personales con los supervisores,</li> <li>- Supervisión recibida</li> </ul>		
			Satisfacción con la remuneración	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Salario</li> <li>- Condiciones laborales</li> </ul>	<b>Bajo</b>	(30-69) puntos

## **Anexo B.** INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### **Cuestionario satisfacción laboral**

**INTRODUCCIÓN:** El presente cuestionario pretende medir el nivel de satisfacción laboral que ud. percibe en su institución.

#### **INSTRUCCIONES:**

- Desarrolla todos los reactivos.
- El desarrollo del presente instrumento es personal.
- Por favor desarrolle el instrumento con la sinceridad que a usted la caracteriza.
- El desarrollo del presente tiene una duración máxima de 10 minutos.
- Para calificar cada reactivo, utilice la siguiente leyenda:

1	2	3	4	5
Muy insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Muy satisfecho

#### **CUESTIONARIO:**

N°	ITEMS					
		1	2	3	4	5
	<b>Satisfacción por el trabajo en general</b>					
1	Hay buena relación entre los miembros de la unidad.					
2	En mi unidad de trabajo circula la información y hay espíritu de colaboración y ayuda.					
3	La unidad me estimula para mejorar mi trabajo.					
4	Su participación en las decisiones de su unidad, departamento o sección					
5	Sus colegas de su grupo de trabajo					
6	Atención que se presta a sus sugerencias					
7	Reconocimiento que se obtiene por un buen trabajo.					
8	La autonomía que usted tiene para planificar su propio trabajo.					

9	Con respecto a la libertad que se le otorga para elegir su propio método de trabajo.					
10	El apoyo administrativo que usted recibe.					
<b>Satisfacción con el ambiente físico del trabajo</b>						
11	La iluminación de su lugar de trabajo					
12	La ventilación de su lugar de trabajo.					
13	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo					
14	Las condiciones físicas en las cuales usted desarrolla su trabajo.					
15	La temperatura de su local de trabajo.					
16	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.					
17	La disponibilidad de recursos tecnológicos en su lugar de trabajo					
<b>Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo</b>						
18	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan					
19	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo					
20	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.					
21	Los objetivos, metas y/o tasas de producción que debe alcanzar.					
22	Con su relación con sus autoridades más inmediatas.					
23	El apoyo que recibe de sus superiores.					
<b>Satisfacción con la relación subordinado - supervisor</b>						
24	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.					
25	La supervisión que ejercen sobre usted					
26	La forma en que sus superiores juzgan su tarea					
27	La forma en que usted es dirigido					
<b>Satisfacción con la remuneración</b>						
28	El salario que usted recibe					
29	Sus condiciones laborales					
30	La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales					

## **Anexo C. CONSENTIMIENTO INFORMADO**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE CIENCIAS DE LA SALUD**

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

**Título del proyecto:** “NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA QUE TRABAJAN EN CENTRO QUIRÚRGICO EN UN HOSPITAL DE PISCO, 2023”.

**Nombre del investigador principal:** LIC. PARIONA HUANCA, VANINA DEL ROSARIO.

**Propósito del estudio:** “Determinar el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que trabajan en el área de Centro Quirúrgico del Hospital de Pisco, durante el año 2023”.

**Beneficios por participar:** Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

**Inconvenientes y riesgos:** Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

**Costo por participar:** Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

**Confidencialidad:** La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

**Renuncia:** Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

**Consultas posteriores:** Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a PARIONA HUANCA, VANINA DEL ROSARIO teléfono móvil N° +51 920 022 999.

**Contacto con el Comité de Ética:** Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al Presidente del Comité de Ética de la Universidad María Auxiliadora.

**Participación voluntaria:** Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

**DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO**

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que 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
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
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 consentimiento informado.**

.....  
Firma del participante