



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

**“SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS EN EL  
SERVICIO DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL II  
ESSALUD CAJAMARCA, 2023”**

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

**AUTOR:**

**LIC. CENTURION RONCAL, LUZ MARIZOL**

**<https://orcid.org/0000-0003-3160-11xx7>**

**ASESOR:**

**Mg. FAJARDO CANAVAL, MARIA DEL PILAR**

**<https://orcid.org/0000-0001-9942-0491>**

**LIMA – PERÚ**

**2023**

## AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, **CENTURION RONCAL LUZ MARIZOL**, con DNI **26694267**, en mi condición de autor(a) del trabajo académico presentada para optar el **TÍTULO DE ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO** de título “**SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS EN EL SERVICIO DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL II ESSALUD CAJAMARCA,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** que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de **13%** 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 aprobado por el jurado evaluador.

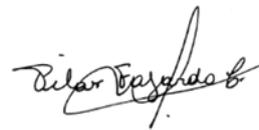
En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 20 días del mes de octubre del año 2023.



---

FIRMA DEL AUTOR  
Centurión Roncal Luz Marizol  
DNI: 26694267

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



---

FIRMA DEL ASESOR  
Fajardo Canaval, Maria del pilar  
DNI: 25697604

---

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.

# CENTURION RONCAL 4 MAY

## INFORME DE ORIGINALIDAD

**13%**  
INDICE DE SIMILITUD

**13%**  
FUENTES DE INTERNET

**1%**  
PUBLICACIONES

**5%**  
TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.uma.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>5%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>cybertesis.unmsm.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.unprg.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.upao.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Universidad Católica San Pablo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>tesis.pucp.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>repositorio.unc.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

## ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	04
ABSTRACT.....	05
I. INTRODUCCIÓN.....	06
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	12
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	16
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	19
ANEXOS.....	23

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>ANEXO A. MATRIZ DE OPERALIZACION.....</b>	<b>21</b>
<b>ANEXO B. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....</b>	<b>23</b>
<b>ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....</b>	<b>25</b>

## RESUMEN

**Objetivo:** “Determinar la satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico en el Hospital II Es salud Cajamarca-2023”.

**Materiales y métodos:** La presente investigación es de enfoque cuantitativo, descriptivo de corte transversal de diseño no experimental. La muestra del estudio está conformada por 25 Licenciados en Enfermería del área de centro quirúrgico del Hospital II Essalud Cajamarca.

El método de instrumento y herramienta de recolección será la encuesta para medir la satisfacción laboral entre las enfermeras será el cuestionario tipo escala de Likert de 15 ítems, los datos serán procesados e ingresados a una base de Excel y será tabulado bajo el sistema, utilizando estadísticas SPSS versión 25.

**Resultados:** Los resultados se presentan en tablas y gráficos estadísticos.

**Conclusiones:** Esta investigación ayudará a mejorar los lugares de trabajo a Licenciados en enfermería en temas de relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo.

**Palabras claves:** Satisfacción laboral, personal de enfermería, centro quirúrgico.

## ABSTRACT

**Objective:** “Determine the job satisfaction of nursing staff in the surgical center at Hospital II Es Salud Cajamarca-2023.”

**Materials and methods:** This research have a quantitative, descriptive, cross-sectional approach with a non-experimental design. The study sample is made up of 25 Nursing graduates from the surgical center area of Hospital II Essalud Cajamarca. The instrument and collection tool method will be the survey to measure job satisfaction among nurses, it will be the 15-item Likert scale questionnaire, the data will be processed and entered into an Excel database and will be tabulated under the system, using statistics. SPSS version 25,

**Results:** The results are presented in statistical tables and graphs.

**Conclusions:** This research will help improve the workplaces of nursing graduates in terms of interpersonal relationships with coworkers.

**Keywords:** Job satisfaction, nursing staff, surgical center.

## I. INTRODUCCIÓN

Según la OMS, explica que hay 27,9 millones de enfermeras en el mundo, donde 19,3 millones son enfermeras profesionales, siendo así que el personal de enfermería es el equipo profesional más grande del país sector sanitario, que representa el 59% de las profesiones sanitarias (1).

Robertson y colaboradores (2). Mencionan que la satisfacción laboral está generalizada entre enfermeras registradas a través de resultados de una encuesta transversal de 488 hospitales en Europa y Estados Unidos, estudia el nivel y resultados de satisfacción laboral entre enfermeras registradas. La encuesta mostró que la satisfacción laboral era mayor en Grecia (56%), intermedia Irlanda (42%) y moderada en Inglaterra (39%), especialmente en estos países se informó una alta proporción de pacientes por enfermera (más de 10:1 en Grecia, a proporción entre estos dos últimos supera el 8:1, obteniendo un ambiente de trabajo es deficiente.

Alwawi y colaboradores (3). Los principales factores que afectan a las enfermeras quirúrgicas en el Cabo Oriental, son los niveles externos, internos, personales y compartidos. Gerentes/Supervisores, Burnout, Engagement laboral y Bullying. Los factores internos más importantes son la profesionalidad y la identidad que incluyen estado civil, edad y nivel de educación, mientras que el nivel económico es el único factor comunitario que influye sobre la satisfacción entre enfermeras quirúrgicas.

Browsers y colaboradores (4). Afirmando que, en comparación con otros profesionales en el campo en términos de salud, las enfermeras sudafricanas son el grupo que más comúnmente informa sobre planes de inmigración. En el corto plazo, eran los que menos apoyaban los servicios públicos. Estar insatisfecho con su salario reducen la satisfacción laboral de las enfermeras sudafricanas a medida que aumenta la carga de trabajo en número de pacientes, largas jornadas laborales, trabajo por turnos, infraestructura física y falta de personal.

Teymoori y colaboradores (5). Las enfermeras de hospitales durante de la pandemia Covid-19 de Irán, indico que el 45 % de la variación en la satisfacción laboral se debe a la "rutinización", seguida de los rasgos de personalidad "afectividad positiva" e "implicación laboral". Aunque es difícil cambiar la naturaleza rutinaria de la enfermería, el gerente debe hacer esfuerzos para diversificar la descripción del trabajo y empoderar a sus subordinados.

Maldonado (6). Las enfermeras de un hospital asistencial en México, encontró un nivel medio de satisfacción (89,8%); la mayoría de la población es femenina; Los grupos de edad de las enfermeras insatisfechos en el trabajo van de 30 a 34 años. En cuanto al estado civil (6,1%) muestran descontento.

Saha y colaboradores (7). Dicen que, en Chile, cuando miramos la satisfacción laboral del trabajo clínico utilizado por las enfermeras académicas, el 52,4% del personal médico y quirúrgico están satisfechos y el 14,5% de los trabajadores de emergencia están satisfechos.

Flores y colaboradores (8). Tres de cada cuatro enfermeros (75,2%) en unidades de hemodiálisis en la región de Valparaíso Chile tienen un nivel moderado de satisfacción laboral (60,5%). Trabajo duro (98,6%), trato con la muerte (96,7%), las necesidades y los miedos de las personas (95,7%), la implementación de estrictas medidas de protección biológica (95,2%) y la resistencia (90,5%).

Padilla y colaboradores (9). Indico que, en una evaluación de la satisfacción laboral en un grupo de enfermeras de cuatro ciudades del Ecuador, se obtuvo un 80% de participación, el promedio de aceptación con el trabajo de las enfermeras de este hospital mostró un alto nivel de insatisfacción en relación a los varones. Se evidenció una relación significativa la satisfacción laboral del enfermero y la competencia profesional. Al examinar la fuerza de la relación entre las variables, se encontró que el trabajo que realizan los trabajadores de la salud se interpreta como un indicador relevante contra la disconformidad laboral.

García (10). Menciona que la percepción de la satisfacción laboral del personal de Enfermería de un Hospital General en México, impacta el 51% está conforme con su trabajo, el 35% cree que la aceptación en el trabajo es estable y el 42% cree que muchas veces carece de recursos.

“La satisfacción de los empleados es esencialmente el resultado de lo que Herzberg llama (motivadores). Estos se relacionan con el reconocimiento y los logros, la promoción y el desarrollo profesional, o la confianza y la autonomía para realizar el trabajo se refiere Herzberg. La Organización Internacional del Trabajo los define como: Satisfacción laboral a las condiciones organizacionales y habilidades de los empleados e interacciones entre trabajo, ambiente y satisfacción de necesidades, su cultura y circunstancias personales externas en el lugar de trabajo utilizando la percepción y la experiencia pueden afectar la salud, el rendimiento y la satisfacción laboral (11).

Fortecha y colaboradores (12). Estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en un Hospital público, señala que el 35,70% de los enfermeros tienen un bajo nivel de satisfacción con los resultados de salarios, el 32,53% no está satisfecho con la obtención de nuevos conocimientos, el 19,83% con los derechos de los trabajadores y el 17,38% con la posibilidad de promoción y ascensos.

La teoría de la motivación significa que la satisfacción proviene de ciertos niveles positivos de motivación; es producto de la interacción de emociones externas e internas, los factores de higiene son las características del lugar de trabajo, relacionadas con las condiciones de trabajo, las políticas de la empresa, las relaciones con los gerentes, los salarios, la seguridad laboral y las relaciones con los compañeros. La motivación es la naturaleza del contenido del trabajo del empleado, su presencia trae satisfacción y su ausencia causa indiferencia. incluyendo cualidades como el avance profesional, el reconocimiento, la creatividad, la responsabilidad, la promoción o ascenso y el uso del conocimiento personal, teniendo como dimensiones a condiciones Físicas y/o Materiales, beneficios remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales y desarrollo personal (13).

En una investigación realizada en Concepción Chile a 248 enfermeras del hospital. Las enfermeras de hospitales estaban sólo ligeramente satisfechas con su trabajo, mientras que las enfermeras de hospitales privados informaron una mayor satisfacción. Las condiciones físicas en el trabajo son un factor importante en la insatisfacción de las enfermeras hospitalarias, especialmente en el sector público. Los factores de salario, promoción y/o promoción fueron los menos satisfactorios para ambos grupos de enfermeras. Las interacciones con colegas, supervisores y las actividades que realizan son los factores que les brindan mayor satisfacción. El estudio también encontró que el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras no estaba relacionado con el lugar donde solicitaron su título de enfermería al ingresar a la universidad (14).

En su investigación entre enfermeros del Centro de operaciones de un Centro de quirúrgico de Essalud, encontró que la mayoría de enfermeros tienen un nivel de satisfacción laboral promedio con la perfección humana, clima laboral, reconocimiento de calidad, formación avanzada y baja satisfacción de desarrollo profesional y reconocimiento de capacidad (15).

Nolberto y sus colaboradores (16). Nos muestra que los enfermeros se sienten satisfechos en su trabajo en el Centro Quirúrgico. Los factores más perjudiciales, por motivo del debate, fueron mostrados por el nivel de insatisfacción con el factor motivacional en promociones y el Factor Higiene en Recompensas. Destacando que solo de enfermeros están satisfechos con su trabajo en el Centro Quirúrgico.

Huaycañe (17). En su investigación determinantes de la satisfacción laboral en el sector salud, mostro que en el sector peruano en algunos campos existe satisfacción laboral, en cuanto a la calidad de la infraestructura, la única influencia en la satisfacción de tener una institución administrada por el MINSA o los gobiernos locales es más significativa en comparación con el sector privado.

Gambo (18). La satisfacción laboral es la actitud general del individuo interesado en su trabajo. La satisfacción laboral como opinión de los empleados sobre su trabajo es favorable o desfavorable. Las expectativas de ambas partes,

percepción que tiene la gente del trabajo, recompensa proporcionada por el trabajo, relaciones interpersonales y estilo de gestión.

Frederick Herzberg desarrolló esta teoría a través factores de higiene y motivación esta teoría se utiliza para determinar el grado de satisfacción o insatisfacción. Lo que le hace a la gente. Factores de salud: estos factores están interrelacionados especialmente en áreas donde se realiza trabajo, donde puede causar frustración a los operadores y posteriormente afecta su productividad. Factores económicos: relacionados con el salario. y donaciones caritativas recibidas por la industria. Las condiciones de trabajo: Incluye el lugar de trabajo, como conexiones limpias y seguras, y los empleados. Seguridad laboral: entidad Recomendar políticas administrativas. Debe ser claro y detallado (19).

El cuestionario que se usó, es una herramienta basada en formulario tipo escala Likert, 27 ítems, certificado por Herzberg hay factores higiénicos y motivadores que dan satisfacción dentro y fuera. La parte inicial consta de componentes internos o factores motivacionales que se centran en el tema del trabajo y la satisfacción con el mismo, por ejemplo: Logros, avances, reconocimiento, mejora laboral, promoción y responsabilidades (ítems 1-12).

Contreras y colaboradores (20). Realizo su estudio en México en 2019. El propósito del estudio fue “Someter a prueba un modelo estructural que exprese las relaciones hipotéticas entre el Engagement en el trabajo y la satisfacción laboral en personal de salud de baja California, México”. El método de estudio fue descriptivo, cuantitativo y transversa. La muestra está integrada por 71 estudiantes de enfermería de cinco hospitales públicos de México. Los resultados se basan en mediciones de participación. La satisfacción laboral se encuentra en un nivel aceptable.

Juárez (21). Estudio realizado en México 2018 tuvo como objetivo “Relacionar los Factores laborales y el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en un Hospital de Morelos”. Uso el método cuantitativo transversal, descriptivo y observacional. Su muestra estuvo conformada por 274 enfermeras. La

herramienta utilizada es un cuestionario. El resultado fue un 57,69% de satisfacción laboral. La conclusión es insatisfacción laboral del personal de enfermería sala de operaciones.

Hernández y colaboradores (22). Investigación realizada en Perú 2020 “Establecer la percepción de la Satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital General de Ticomán”. Método que utilizo descriptivo transversal. Su muestra se conformó por 133 enfermeras del Hospital General de Ticomán. Los resultados generados son de 51% de satisfacción laboral. Concluyo que el personal de enfermería está en un grado medio a a alto de satisfacción laboral.

Carbajal (23). Trabajo académico realizado en Perú 2019. Tiene como objetivo “Analizar el nivel de Satisfacción Laboral del personal de Enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico – 2019”. Estudio descriptivo transversal, cuantitativo. La muestra es de 8 enfermeras. El resultado que obtuvo es de 75% de enfermeras tienen satisfacción laboral. Su conclusión es que las enfermeras demostraron nivel medio a alto de satisfacción laboral en centro quirúrgico.

Martínez y colaboradores (24). Estudio realizado en Perú 2018. La investigación tiene como objetivo “Identificar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen -Huancayo, 2018”. Método descriptivo, cuantitativo. Muestra se conformó por 103 profesionales de enfermería. Tuvo como resultado que el 34% de profesionales de enfermería tienen satisfacción laboral, concluyendo que el nivel de satisfacción es regular.

Flores (25). Investigación realizada en Perú 2021, tiene como objetivo determinar “Determinar la relación entre el desempeño profesional y la Satisfacción Laboral de las Enfermeras del área de Centro Quirúrgico del Hospital Santa Rosa - Lima 2020”. Estudio cuantitativo, transversal de diseño correlacional. Muestra 30 licenciadas de enfermería. Resultado 93.3 % de Licenciadas tiene satisfacción laboral. Se concluye que presentan un nivel alto de satisfacción laboral.

En la actualidad investigar la satisfacción laboral de las enfermeras es muy importante porque son el capital humano más grande en un centro hospitalario, evaluar la satisfacción de las enfermeras con el desarrollo personal, relaciones humanas y desempeño operativo. Para lograr la integración, la eficiencia, la capacidad de respuesta y la calidad de los servicios prestados a los pacientes en el quirófano. Por lo tanto, la medición de la satisfacción laboral es importante para cualquier organización porque son indicadores que inciden en la productividad y calidad del trabajo del personal médico, especialmente en el Centro Quirúrgico del Hospital Es Salud II-Cajamarca.

Con respecto a la justificación del estudio, se inició con una búsqueda ordenada en diferente base de datos científicos. En dicho estudio se pudo evidenciar que existe carencia de investigación que planteen el título de Satisfacción en el trabajo en enfermeras de área quirúrgica a nivel internacional.

La importancia de este estudio es resaltar los factores que inciden en la satisfacción laboral del personal de enfermería, para que las autoridades competentes puedan tomar decisiones oportunas que ayuden a mejorar el nivel de satisfacción del personal de enfermería que presta servicio en el Hospital Es salud II-Centro Quirúrgico de Cajamarca.

Esta investigación es realizada con criterios en la forma científica y las teorías necesitan para concluir el estudio. También se pretende utilizar una herramienta de recoger información elaborada por expertos y que esta autenticada para la realidad. Con eso obtendremos soluciones que beneficien el trazo de estudio en salud. Este proyecto de investigación tiene como finalidad, determinar el nivel de satisfacción laboral de los enfermeros del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital II Es salud –Cajamarca,2023.

Objetivo General es “Determinar la satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico en el Hospital II Es salud Cajamarca-2023”.

## **II. MATERIALES Y MÉTODOS**

### **2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

El estudio tiene un enfoque cuantitativo en su enfoque, ya que utiliza la recopilación de antecedentes para tratar de predecir y responder preguntas de investigación con base en el uso de mediciones numéricas y análisis estadístico, explicando así los métodos de comportamiento del grupo objetivo (26).

Este estudio tiene un diseño transversal no experimental, ya que no fue un estudio simulado, lo que significa que se basó únicamente en la observación de los sujetos durante un período de tiempo. El tiempo se establece porque se ve en el área que se cambia para volver a examinar (27).

### **2.2 POBLACION Y MUESTRA**

#### **2.2.1. Población**

Conformada por 25 enfermeros (as) que laboran en el servicio de centro quirúrgico de Es salud hospital II-Cajamarca, 2023, En el presente estudio la muestra será la misma que la población, el número de 25 enfermeras que laboran en el centro médico del hospital Es Salud II- Cajamarca, 2023, así mismo, Muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que el cuestionario se administrará a los licenciados en enfermería que estén presentes y dispuestos a participar en el estudio.

#### **Criterios de inclusión**

- Todos los licenciados que laboran en el servicio de centro quirúrgico de Es salud hospital II-Cajamarca 2022, participan voluntariamente, se les informará de manera verbal sobre el propósito y el alcance del estudio, firmando el formulario con el consentimiento de cada uno de los licenciados.

#### **Criterio de exclusión:**

- No se considerarán los estudiantes en licencia, de viaje y aquellos que no deseen participar en la encuesta.

## **2.3 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **2.3.1 Técnica**

El método de instrumento y herramienta será la encuesta de recolección de datos para medir la principal diferencia en la satisfacción laboral entre las enfermeras será el cuestionario tipo escala de Likert, que consta de 15 ítems de Herzberg que arrojan satisfacción intrínseca y extrínseca (28).

### **2.3.2 Instrumento**

El instrumento utilizado en esta investigación será la encuesta que fue utilizada por el autor Vásquez (29). En su investigación titulada "Nivel de Satisfacción Laboral en Enfermeros de Centro Quirúrgico en un Hospital de Essalud de Perú, 2021". El instrumento consta de 15 (ítems). Las características o contenidos promocionales incluidos en el contenido del trabajo son: promoción, éxito, reconocimiento, responsabilidad, (ítem 1-8).

Los factores internos o externos que generan insatisfacción laboral y están relacionados con sus condiciones son: administración, reglas generales de la organización, salarios y condiciones de trabajo (ítem 9-15).

La encuesta se estructuró de la siguiente manera:

Datos generales:

Escala de medición será: Muy satisfecho 5, Satisfecho 4, Neutral 3, Insatisfecho 2, Muy insatisfecho 1.

### **2.3.3 Validez y confiabilidad**

Para medir la fiabilidad del instrumento (comprendida como la solidez interna) se ha utilizado el coeficiente Alfa de Cronbach. El Alfa de Cronbach consiste en la correlación de elementos promedio y atribuye que los ítems están medidos por la escala de Likert, calculan una misma teoría y están enormemente relacionadas. Los valores de este coeficiente igualan entre 0 y 1 teniendo en cuenta como principio general un coeficiente que se acepta cuando su valor es igual o superior a 0.95 (30). Se concluye que el presente trabajo de investigación tiene el rango de Excelente confiabilidad, porque el resultado que se obtuvo es de: 0.9586201.

## **2.4 VARIABLE DE INVESTIGACION**

### **Satisfacción Laboral.**

#### **Definición conceptual**

La satisfacción laboral se define como una experiencia placentera o realista en la que difieren las características del trabajo. Cuando examinan su lugar de trabajo, su conocimiento se refleja en la evaluación de su visión del ambiente de trabajo, que es el comienzo de una buena educación ambiental (11).

#### **Definición operacional**

Esta es una situación que produce reacciones positivas o negativas entre el personal de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital II Es salud -Cajamarca, las cuales serán identificadas a través de un cuestionario como personales, laborales y organizacionales, cuya vinculación puede o no ser significativo. El tiempo que tomará llenar el cuestionario será entre 10 a 20 minutos aproximadamente y será anónimo, el instrumento consta de 15 (ítems). Al finalizar el cuestionario se pasará a verificar y codificar cada cuestionario llenado.

## **2.5 PLAN DE RECOLECCION DE DATOS**

### **Coordinaciones previas**

Se empezará hacer los trámites ante la Escuela de Enfermería de la Universidad María Auxiliadora, solicitando una carta de presentación como alumnos, con ello se tramitará la autorización de ingreso al director médico Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital II Es salud –Cajamarca, para poder realizar el cuestionario a las Licenciadas de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico.

### **Aplicación del instrumento**

Se va realizar con la totalidad de los participantes que cumplan con el criterio de inclusión, se programara para el mes de Setiembre del presente año. Cada profesional de Enfermería se le informara sobre los objetivos del trabajo, también se le brindara el consentimiento informado para su participación.

## **2.6 MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS**

Para el estudio de datos se tomará en consideración la codificación de cada cuestionario llenado, luego se traspasará los datos al Excel, posterior a ello se pasará la información a un sistema estadístico SPSS versión 25, a fin de poder finalizar con el análisis. También a realizar el diseño de las tablas y gráficos para

cada dimensión.

## **2.7 ASPECTOS ÉTICOS**

Se utilizaron elementos moralistas para realizar este estudio, como obtener permisos necesarios antes de usar los instrumentos, mantener los resultados confidenciales y usarlos solo para el propósito académico, así como seguir las normas de Vancouver.

**Principio de Justicia:** Los participantes en este estudio serán tratados por igual, independientemente de sus preferencias, con calidez y respeto.

**Principio de Beneficencia:** Se les brindará información sobre los beneficios de los resultados proporcionados por la presente investigación.

**Principio de no Daño:** Se refiere a no causar daños intencionalmente.

A cada participante se le aclara que la elaboración de las preguntas no afectará su salud.

**Principio de Autonomía:** Se logra si se reconoce el derecho de opinar, elegir y realizar acciones con base en valores y opiniones personales. Este principio se aplicará a este estudio, y nos basaremos en el consentimiento informado para el acceso voluntario del trabajador de salud en el centro quirúrgico, será un documento de la participación formal de todos los colaboradores que estén presentes.



### 3.2 Recursos Financieros

El presupuesto será asumido por la investigadora

MATERIALES	2022		2023		TOTAL
	NOVIEMB RE	DICIEMBR E	ENERO	FEBRERO	S/.
<b>Equipos</b>					
1 laptop	2500				2500
Memoria USB	25				25
<b>Útiles de escritorio</b>					
Lapiceros	6				6
Hojas bond A4		25			25
<b>Material Bibliográfico</b>					
Libro	80	80	20		180
Fotocopias	20	20	5	5	50
Impresiones	30	20		20	70
Espiralado	5	15		8	28
<b>Otros</b>					
Movilidad	30	40	30	30	120
Alimentos	40	20			60
Llamadas	25	25	20		70
<b>Recursos Humanos</b>					
Digitadora	110				110
<b>Imprevistos*</b>		150		150	300
<b>TOTAL</b>	2731	395	75	213	3414

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud (OMS). Situación de la enfermería en el Mundo [sede Web]: Resumen de orientacion;2020 [acceso 01 de junio de 2022] [Internet]. Disponible en:  
<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331675/9789240003392-spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
2. Robertson S, Ryan T, Senek M. et al. Determinantes de la insatisfacción laboral de las enfermeras: hallazgos de un análisis de encuesta transversal en el Reino Unido. [revista en Internet] 2020 [acceso 2 de mayo de 2022]; 19(10). Disponible en:  
<https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-020-00481-3#citeas>
3. Alwawi A, Koc A, Inkaya B. Factores que afectan la Satisfacción Laboral de las Enfermeras en la atención de enfermería Médico-Quirúrgico en Turquía: Una revisión sistémica [revista en Internet] 2020 [acceso el 7 junio de 2022]; 5(2):178-188. Disponible en:  
<https://dergipark.org.tr/en/pub/ijhsrp/issue/56530/748987>
4. Morton D, Bowers C, Wessels L. et al. Satisfacción laboral de enfermeras registradas en una unidad privada de cuidados intensivos en el Cabo Oriental: un estudio piloto [revista en Internet] 2020 [acceso el 17 de junio de 2022]; 25(1345):9 Disponible en:  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7736666/>
5. Teymoori E, Fereidouni A, Maleki Z. Relaciones entre la satisfacción laboral de las enfermeras de quirófano y el cumplimiento de las pautas de protección del hospital durante la pandemia de Covid-19: un estudio transversal, Irán. ScienceDirect. [revista de Internet] 2020 [acceso el 9 de junio de 2022]; 1: 7. Disponible en:  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1089947222001095>
6. Maldonado A. Satisfacción laboral, un factor que impacta la salud de los colaboradores. [Sede Web]. Forbes; 2019 [acceso 7 de junio de 2022] [Internet]. Disponible en:  
<https://www.forbes.com.mx/satisfaccion-laboralun-factor-queimpacta-la-saludde-los-colaboradores/>

7. Saha A, Akter J, Mitra R. Carga de trabajo y satisfacción laboral entre enfermeros de un Hospital de tercer nivel. Revista Asiática de investigación médica y biológica. [revista de Internet] 2020 [acceso el 9 de junio de 2022]; 6(2):359-365. Disponible en:  
<https://www.banglajol.info/index.php/AJMBR/article/view/48084>
8. Flores E, Fontecha N, Maureira F. Satisfacción Laboral de enfermeras que trabajan en unidades de hemodiálisis en la región de Valparaíso Chile. Revista electrónica de psicología Iztacala. [revista en Internet] 2020 [acceso 25 el 9 de junio de 2022]; 23(4):13. Disponible en:  
<https://www.medigraphic.com/pdfs/epsicologia/epi-2020/epi204n.pdf>
9. Padilla M, Troya C, Camacho L. Evaluación de la satisfacción laboral en un grupo de enfermeras de cuatro ciudades del Ecuador en el mes de enero de 2020. Practica Familiar Rural. [revista en Internet] 2020 [acceso el 9 de junio de 2022]; 5(1):145. Disponible en:  
<https://practicafamiliarrural.org/index.php/pfr/article/view/145/180>
10. García M. Percepción de la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Hospital General de Ticomán. Querétaro-México: European Scientific Journal, 2020. [revista en Internet] 2020 [acceso el 12 de junio de 2022]; 21(1):14.  
<https://eujournal.org/index.php/esj/article/view/13192>
11. Gonzales J. Satisfacción laboral, bienestar en el trabajo y salud en enfermeras de la sanidad pública española. [Tesis para Doctorado] España: Universidad de Córdoba: 2020 [Internet]. Disponible en:  
<https://helvia.uco.es/xmlui/handle/10396/20353>
12. Fontecha N, Flores E, Maureira F. Satisfacción Laboral de enfermeras que trabajan en unidades de hemodiálisis en la región de Valparaíso Chile. Revista electrónica de psicología Iztacala. [revista en Internet] 2020 [acceso 25 el 9 de junio de 2022]; 23(4):13. Disponible en:  
<https://www.medigraphic.com/pdfs/epsicologia/epi-2020/epi204n.pdf>
13. Padilla M, Camacho L, Troya C. Evaluación de la satisfacción laboral en un grupo de enfermeras de cuatro ciudades del Ecuador en el mes de enero de 2020. Practica Familiar Rural. [revista en Internet] 2020 [acceso el 9 de junio de 2022]; 5(1):145. Disponible en:  
<https://practicafamiliarrural.org/index.php/pfr/article/view/145/180>

14. Salazar E. Percepción de la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Hospital General de Ticomán. European Scientific Journal. [revista en Internet] 2020 [acceso el 9 de junio de 2022]; 16(21):17. Disponible en:  
<https://eujournal.org/index.php/es/article/view/13192>
15. Ramírez E, De la Cruz L. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de Essalud - Lima 2019. Revista de investigación científica ágora. [revista en Internet] 2017 [acceso el 10 de junio de 2022]; 08(02):47-52. Disponible en:  
<https://62.171.141.246/index.php/cieUMA/article/view/183/144>
16. Campos G, Nolberto V, Coras D. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. Revista Enfermería Herediana. [revista en Internet] 2018 [acceso el 10 de junio de 2022]; 11(1):7. Disponible en:  
<https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/3520>
17. Huaycañe J. Satisfacción Laboral del profesional de Enfermería en las Unidades de Cuidados Intensivos covid-19 de dos Hospitales Nacionales, Lima 2020. [tesis de segunda especialidad]. Perú: Universidad Privada Norbert Wiener: 2020 [Internet]. Disponible en:  
[http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4192/T061\\_4](http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4192/T061_4)
18. Gambo E. Satisfacción Laboral: Descripción teórica de sus determinantes. Revista psicología Científica. [revista en Internet] 2010 [acceso el 14 de junio de 2022]; 12(16). Disponible en:  
[https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-labordeterminantes/#:~:text=Andresen%2C%20Domsch%20y%20Cascorbi%20\(2007,\(1986%20en%20Morillo%3Bp.](https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-labordeterminantes/#:~:text=Andresen%2C%20Domsch%20y%20Cascorbi%20(2007,(1986%20en%20Morillo%3Bp.)
19. Quiroa M. Teoría de Herzberg. [sede Web]. Teoría de Herzberg; 2021 [acceso el 15 de junio de 2022] [Internet]. Disponible en:  
<https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html>.
20. Contreras M, Nava M, Brito J. Entusiasmo y Satisfacción Laboral en personal de Salud de Baja California, México. Academia Journals. [revista en Internet] 2019 [acceso el 17 de junio de 2022]; 7. Disponible en:  
[https://www.researchgate.net/publication/333609709\\_ENTUSIASMO\\_Y\\_SATISFACCION\\_LABORAL\\_EN\\_PERSONAL\\_DE\\_SALUD\\_DE\\_BAJA\\_CALI](https://www.researchgate.net/publication/333609709_ENTUSIASMO_Y_SATISFACCION_LABORAL_EN_PERSONAL_DE_SALUD_DE_BAJA_CALI)

[FORNIA MEXICO?enrichId=rgreq-a0ef518dc0becb5e7f56c1e2ccf8abaeXXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzMzMzYwOTcwOTtBUzo3NjYwNzQwMzUzNzYxMzJAMTU1OT](https://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/1775/JUBMRD00T.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

21. Juárez M. Factores relacionados a la satisfacción laboral del profesional de enfermería en un Hospital de Morelos. [Tesis de Maestra en Enfermería]. México: Universidad Autónoma del Estado de Morelos: 2018 [Internet]. Disponible en:  
<http://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/1775/JUBMRD00T.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
22. Hernández G, García M, García E. Percepción de la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital General de Ticomán. European Scientific Journal. [revista en Internet] 2020 [acceso el 17 de junio de 2022]; 16(21): 7. Disponible en:  
<https://eujournal.org/index.php/esj/article/view/13192>
23. Carbajal K. Nivel de satisfacción laboral del personal de Enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico. [tesis de segunda especialidad. Perú: Universidad San Martín de Porres: 2019 [Internet]. Disponible en:  
<https://62.171.141.246/index.php/cieUMA/article/view/183/144>
24. Martínez M, García B, Poma J. Nivel de Satisfacción Laboral del profesional de Enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen. Huancayo, 2018. Visionarios en ciencia y tecnología. [Revista de internet] 2020 [acceso 20 de julio de 2022]; 42-48. Disponible en:  
[https://www.researchgate.net/publication/343243888\\_Nivel\\_de\\_satisfaccion\\_laboral\\_del\\_profesional\\_de\\_enfermeria\\_del\\_hospital\\_regional\\_docente\\_materno\\_infantil\\_El\\_Carmen\\_Huancayo\\_2018](https://www.researchgate.net/publication/343243888_Nivel_de_satisfaccion_laboral_del_profesional_de_enfermeria_del_hospital_regional_docente_materno_infantil_El_Carmen_Huancayo_2018)
25. Flores M. Desempeño Profesional y la Satisfacción Laboral de las Enfermeras del área de Centro Quirúrgico del Hospital Santa Rosa- Lima 2020. [Tesis de Maestra en Enfermería]. Perú: Universidad Ricardo Palma: 2021 [Internet]. Disponible en:  
[https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/4502/M-ENFT030\\_46198096\\_M%20%20%20FLORES%20TEJADA%20MARIEL%20E\\_DITH.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/4502/M-ENFT030_46198096_M%20%20%20FLORES%20TEJADA%20MARIEL%20E_DITH.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

26. Smithson R. Estudio cuantitativo [sede Web]. Estudio de Mercado; 2017 [acceso 22 de junio de 2022] [Internet]. Disponible en:  
<https://estudiomercado.cl/2008/10/21/estudiocuantitativo/>
27. Shuttleworth M. Diseño de Investigación descriptiva [sede Web]. Explorable: Diseño de Investigación descriptiva; 2021 [acceso 22 de junio de 2022] [Internet]. Disponible en:  
<https://explorable.com/es/disenodeinvestigacion-descriptiva>
28. Madero S. Factores de la Teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la Satisfacción de los trabajadores. Revista Scielo. [Revista de internet] 2020 [acceso 22 de junio de 2022] 29; 1-18. Disponible en:  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-62662019000100194](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194)
29. Vásquez p. “Nivel de Satisfacción Laboral en Enfermeros de Centro Quirúrgico en un Hospital de Essalud de Perú,2021”. [acceso 22 de junio de 2022] [Internet]. Disponible en:  
[https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/714/VASQ\\_UEZ%20RIOS%2c%20PALMIRA%20YVONNE-%20T.%20ACADEMICO.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/714/VASQ_UEZ%20RIOS%2c%20PALMIRA%20YVONNE-%20T.%20ACADEMICO.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
30. Tuapanta J, Duque M, Mena A. Alfa de Cronbach para validad un cuestionario de uso de TIC en Docentes Universitarios. Revista Descubre. [Revista de internet]. 2018 [acceso 22 de junio de 2020 [Internet]. Disponible en:  
<https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>

**ANEXO 1**

<b>OPERALIZACION DE VARIABLES</b>									
<b>TITULO: SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS EN EL SERVICIO DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL II ES SALUD CAJAMARCA-2022</b>									
<b>VARIABLE</b>	<b>TIPO DE VARIABLE SEGÚN SU NATURALEZA Y ESCALA DE MEDICIÓN</b>	<b>DEFINICION CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICION OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>N° DE ITEMS</b>	<b>VALOR FINAL</b>	<b>CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES</b>	
Satisfacción laboral	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa  Escala de medición: Likert	Satisfacción Laboral "es una respuesta efectiva y emocional de individuo ante determinados aspectos de su trabajo". Las organizaciones es un tema muy	La Satisfacción laboral depende no solo de los niveles salariales si no del significado que el trabajador le dé a sus tareas laborales. El trabajo puede ser la causa de la felicidad y el bienestar de una	Retribución económica	Remuneraciones	3	Muy satisfecho	-Muy satisfecho 5	
					Refrigerio y movilidad	1			
					Gratificaciones	1			
					Bonos	1			
				Beneficios laborales	Vacaciones	1	Satisfecho	-Satisfecho 4	
						Estabilidad del puesto			1
						Seguro social			1
						Seguridad física			Ambiente de trabajo
Infraestructura	1								

		importante para el área de recursos humanos, ya que el nivel de satisfacción de los trabajadores tiene profundas repercusiones en una institución (7).	persona, todo lo contrario. Se medirá con la escala de Likert.			1	Neutral	-Neutral 3
				Relaciones interpersonales	Comunicación	2	Insatisfecho	-Insatisfecho 2
					Trabajo en Equipo	1	Muy insatisfecho	-Muy insatisfecho 1

## Anexo 2: INSTRUMENTO

Estimado Sr(a). A continuación, se presenta una serie de preguntas, las cuales deberá de responder con total sinceridad considerando la frecuencia con la que usted realiza sus labores en **EL SERVICIO DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL II ESSALUD CAJAMARCA.**

### Datos Generales:

#### Apellidos y nombres

.....

➤ **Edad.**

21-30 años   
a más años

31-40 años

41-50 años

60

➤ **Estado civil.**

Soltero (a)

Casado(a)

Viudo(a)

➤ **Años de servicio.**

2 a 4 años   
a más años

5 a 10 años

11-20 años

21

### INSTRUCCIONES

A continuación, se le presentará una serie de enunciados, para la cual se le solicita que responda cada uno de ellos, según sea conveniente, marcando con un aspa (X) cada pregunta, respondiendo solo una vez por enunciado.

**TEST DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS EN EL SERVICIO  
DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL II ESSALUD CAJAMARCA**

N°	Marque con una "X" aquel casillero que responda a su parecer sobre los distintos factores de su trabajo, atendiendo a como usted se siente respecto a las siguientes escalas.	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Satisfecho	Muy Satisfecho
1	Distribuciones físicas del ambiente de trabajo.					
2	Beneficios sociales.					
3	Políticas institucionales.					
4	Salario.					
5	Supervisión Recibida.					
6	Oportunidad de ascenso.					
7	Las relaciones con compañeros.					
8	Trato de sus superiores.					
9	Estabilidad de empleo.					
10	Regimen de Contratación.					
11	Remuneración por horas extras.					
12	Realización profesional.					
13	Responsabilidad asignada.					
14	Capacitaciones.					
15	Horario.					

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

Estimado(a) colega se le invita a participar en esta investigación en el área de salud, no sin antes hacerle conocer y comprender cada uno de los siguientes contenidos:

**Título del proyecto:**

Satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio del centro quirúrgico del Hospital II Es salud Cajamarca 2022

**Nombre de la investigadora principal:**

Luz Marizol Centurión Roncal

**Propósito del estudio:**

Determinar el nivel de satisfacción laboral de los enfermeros del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital II Es salud –Cajamarca 2022.

**Beneficios por participar:**

**Inconvenientes y riesgos:**

La investigación te permitirá conocer los resultados obtenidos por los medios más adecuados (individuales o grupales), lo que puede ser de gran utilidad en tu actividad profesional, ya que el tema representa intereses.

No hay riesgo, solo se le pedirá que responda un cuestionario.

**Costo por participar:**

No, no se pagará nada por participar.

**Confidencialidad:**

La información que proporcione será protegida y utilizada únicamente por el investigador, por lo que es importante mantener el anonimato de sus respuestas, las cuales serán codificadas, confidenciales y los resultados publicados no incluirán datos personales de los participantes.

**Renuncia:**

Puede retirarse de la encuesta en cualquier momento sin penalización ni pérdida de derechos.

**Consultas posteriores:**

Si tiene alguna pregunta adicional sobre el estudio o el curso de este estudio, comuníquese con el investigador principal.

**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 ....., ubicada en la ....., correo electrónico: .....

**Participación voluntaria:**

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

**DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO**

Certifico que he leído y entendido, he tenido tiempo y oportunidad de hacer preguntas, he estado satisfecho con las respuestas, no me he sentido intimidado o indebidamente influenciado para participar o continuar participando en la encuesta y que finalmente acepto voluntariamente para participar en la encuesta. estudiar.

Nombres y apellidos del participante	Nombre y apellidos del investigador:
Firma o huella digital	Firma
N.º de DNI:	N.º de DNI:
N.º de teléfono:	N.º teléfono
Correo electrónico:	Correo electrónico

Cajamarca, 20 de abril de 2023

\*Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.

.....  
Firma del participante