



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

**“NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL
PERSONAL DE ENFERMERIA SOBRE EL SERVICIO
DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL SERGIO
BERNALES – LIMA 2023”**

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

AUTOR:

**LIC. VIDAL MOQUILLAZA, MILAGROS
<https://orcid.org/0000-0001-5009-1383>**

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

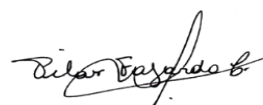
Yo, **MILAGROS VIDAL MOQUILLAZA**, con DNI **45880704**, en mi condición de autor(a) del trabajo académico presentada para optar el **TÍTULO DE ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO** de título “**NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL SERGIO BERNALES – LIMA 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 **21%** 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
Milagros Vidal Moquillaza
DNI: 45880704



FIRMA DEL ASESOR
María del Pilar Fajardo Canaval
DNI: 25697604

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

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

PORCENTAJE DE SIMILITUD TURNITIN

VIDAL_MOQUILLAZA_MILAGROS_CORREGIDO

INFORME DE ORIGINALIDAD

21 %	22 %	2 %	7 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	4 %
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4 %
3	www.researchgate.net Fuente de Internet	2 %
4	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	2 %
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
6	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1 %
7	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	1 %
8	Submitted to Universidad Maria Auxiliadora SAC Trabajo del estudiante	1 %
9	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	

1%

10

docplayer.es

Fuente de Internet

1%

11

repositorio.unprg.edu.pe

Fuente de Internet

1%

12

Submitted to Universidad Peruana Cayetano Heredia

Trabajo del estudiante

1%

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 1%

ÍNDICE GENERAL

COMPENDIO.....	04
... ABSTRACT.....	05
I. INTRODUCCIÓN.....	06
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	16
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	20
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	22
ANEXOS.....	31

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN.....	32
ANEXO B. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	33
ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	36

RESUMEN

Objetivo: "Determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital Sergio Bernales - Lima 2023" Materiales y métodos: El presente estudio presenta un enfoque cuantitativo que es descriptivo, no experimental y transversal. Diseño del Método. Este estudio se lleva a cabo en la ciudad de Lima. La población de estudio incluye 45 enfermeras tituladas que trabajan en el centro quirúrgico de dicho hospital. La selección de la muestra en este estudio es el muestreo censal que cubrirá a la población total que es de 45 enfermeras. En el proceso de recogida de datos se utilizarán técnicas de encuesta que nos darán satisfacción interna y externa. Resultados: Para realizar el análisis de los datos recogidos, se utilizarán técnicas de estadística descriptiva, incluyendo pruebas de dominancia y frecuencias de correlación y para confirmar las hipótesis de investigación. Conclusiones: Establecerá un precedente valioso para las investigaciones que vengan referente a salud, y el único beneficiario será el paciente que se contribuirá a una mejora de confort.

Palabras claves: satisfacción laboral, satisfacción intrínseca, satisfacción extrínseca.

ABSTRACT

Objective: "To determine the level of job satisfaction of the nursing staff in the surgical center of the Sergio Bernales Hospital - Lima 2023" Materials and methods: The present study presents a quantitative approach that is descriptive, non-experimental and transversal. Method Design. This study is carried out in the city of Lima. The study population includes 45 registered nurses who work in the surgical center of said hospital. The sample selection in this study is census sampling that will cover the total population, which is 45 nurses. In the data collection process, survey techniques will be used that will give us internal and external satisfaction. Results: To carry out the analysis of the collected data, descriptive statistics techniques will be used, including dominance tests and correlation frequencies and to confirm the research hypotheses. Conclusions: It will establish a valuable precedent for future research related to health, and the only beneficiary will be the patient who will contribute to an improvement in comfort.

Keywords: job satisfaction, intrinsic satisfaction, extrinsic satisfaction.

INTRODUCCIÓN

Una de las principales actitudes hacia el empleo es la satisfacción laboral, que es un aspecto crucial para muchas personas. La capacidad de pronosticar la conducta es una herramienta valiosa que tiene implicaciones tanto en nivel profesional personal. Como tal, tiene una importancia significativa como indicador de acciones futuras. También la satisfacción laboral tiene compromiso con ciertas actitudes que el personal de salud pueda poseer, para que brinde una adecuada atención (1). La evaluación de la medición puede considerarse un instrumento valioso para determinar el estado de salud. Al examinar una empresa, es fundamental identificar los problemas subyacentes que pueden afectar no sólo a los trabajadores, sino también a la organización en general. Es posible que estos problemas no sean evidentes de inmediato, pero pueden tener consecuencias de gran alcance si no se abordan dentro de la institución (2)

En la actualidad se conoce mucho sobre la satisfacción laboral, sin embargo para los dueños de empresas o jefes de alguna institución hacen caso omiso a ciertas actitudes o normas que deben emplearse hacia un trabajador, ya que si un trabajador no recibe el incentivo necesario, como contar con un ambiente de trabajo adecuado, el personal suficiente, equipos o materiales necesarios, esto hará que el trabajador no se sienta con un nivel de satisfacción adecuado, y por ende en algunas oportunidades esto se verá reflejado en la atención que pueda brindar a sus clientes o usuarios (3). En cuanto a las enfermeras se conoce que, por la alta demanda de pacientes, el esfuerzo físico y la presión que pueden recibir por parte de sus jefes muchas veces no están contentas con su trabajo, ya que se necesita mucho más apoyo para brindar una mejora en la atención (4).

El ente máximo de la salud a nivel mundial (OMS) y el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) consideran que los enfermeros constituyen más de la mitad de la fortaleza laboral del personal de salud, esto nos deduce que existe una alta demanda por parte del personal de enfermería, entonces el cuidado del paciente tiene mucho que comprometer al personal de enfermería (5). Por otro lado, un ambiente de trabajo saludable es un elemento valioso en el bienestar de los

trabajadores, por lo que se pueden evitar bajas innecesarias por enfermedad y discapacidad, y las facturas médicas y los gastos relacionados con la rotación de empleados se reducirán significativamente. Por tanto, se favorece la productividad y la calidad de los productos y servicios. Con esto se puede considerar que si existe un personal adecuado y tratado este brindara un alto nivel de confort en los pacientes (6).

Un estudio realizado en España encontró que la satisfacción en el trabajo general entre los Licenciado de enfermería en el país ya mencionado que trabajan en hospitales del Reino Unido se encontraba en un nivel moderado. Al igual que los resultados observados en estudios realizados en España, los aspectos de satisfacción en el trabajo más valorados por el personal de enfermería español fueron el apoyo social sentido. en el trabajo (7).

Por otro lado, una encuesta a nivel mundial muestra que la insatisfacción entre los profesionales del sector salud es un problema global, con un 17% en Alemania reportando insatisfacción; y un 36% en el Reino Unido, según estudios multicéntricos realizados con diferentes países; un 33% en Canadá. y 41% en Estados Unidos, donde consideran un problema, ya que el si el existe un alto índice de insatisfacción del profesional no brindara la atención que es necesaria para el cuidado de los clientes (8).

Una encuesta sueca realizada en 2018 entre 4.444 miembros del personal médico (1.405, incluidas enfermeras) en siete hospitales mostró que la mayoría expresó su deseo de trabajar (76%). Menos personas (30%) consideraron dejar su trabajo durante un mes durante el año pasado. Las puntuaciones bajas de control (estrés más alto) se asociaron con un apoyo social más bajo y puntuaciones de exigencia más altas, menor bienestar, menor entusiasmo por el trabajo y más pensamientos para dejar de fumar. (9).

Una investigación realizada en Canadá muestra que los profesionales de la salud se encuentran entre los más afectados por la ansiedad. La situación en Canadá es un claro ejemplo: el 86 por ciento de las enfermeras practicantes experimentan dificultades en el trabajo, según la Federación Canadiense de Enfermería. La frecuencia de estrés y ansiedad entre los profesionales de enfermería fue del 41,2%. Las cifras son asombrosas, ya que aumentaron al 45 por ciento durante la

pandemia de COVID-19 el año pasado, o al 56,4 por ciento de todos los profesionales, no solo el personal de enfermería (10).

Según un estudio realizado en España nos informa que en dicho país se monitorizan los niveles de satisfacción laboral. Muestra la tasa de desempleo que alcanzó el 9,1%. En cuanto al analizar la satisfacción laboral en la Unión Europea, se encontró que la satisfacción laboral es alta, obteniendo un porcentaje del 57 por ciento, con estos resultados podemos afirmar que si existe una buena satisfacción laboral el cliente será recompensado con el trato y buen manejo (11).

A nivel de Latinoamérica se ha comprobado que contar con un lugar de trabajo donde se pueda brindar un nivel de satisfacción favorable al personal que labora , este hará que el personal de enfermería optimice una atención de calidad; así también deben adaptarse y aplicarse niveles adecuados de dotación de personal y entorno de trabajo y seguridad en el entorno de trabajo, especialmente para ayudar a los cuidadores que trabajan en entornos vulnerables, inconsistentes y afectados por problemas (12).

También es importante el apoyo que recibe el personal de enfermería por sus autoridades, ya que esto demuestra un interés y el saber que no está sola, ya que por la alta demanda de pacientes muchas veces se tiene que actuar rápido y es por ellos que a veces no se brinda una adecuada atención. Se requiere el apoyo de más personal para así poder brindar una atención de calidad y humanizada de manera holística (13).

En las Américas existen pocos recursos humanos lo cual puede verse afectada para la meta de lograr salud para todos en el 2030 y la cobertura universal en salud (14). En los hospitales ecuatorianos, para comprender los problemas y encontrar soluciones, se considera constantemente la calidad de atención que se brinda en los diversos servicios que brinda la institución de salud, uno de estos problemas es el estrés del personal de salud por las altas exigencias laborales, ya que se trabaja con personas que presentan diferentes patologías y esto los conlleva a que el usuario se sienta vulnerable y más sensible ante cualquier manifestación, es por ellos que el personal de salud no solo debe ayudar al paciente en su patología, sino también si este presenta algún problema en su estado anímico (15).

Un estudio realizado en México encontró que el 100% de los cuidadores se sentía ansioso, el 65,9% se sentía ansioso algunas veces y el 34,1% se sentía ansioso frecuentemente. Las áreas afectadas fueron las condiciones físicas, siendo el trabajo causa de depresión (48,8%), después de la enfermedad y el dolor (29,3%) y el fracaso del tratamiento (29,3%). Las enfermeras practicantes se percibieron a sí mismas como estresadas, ocupadas y preocupadas por el dolor de los usuarios (16).

Por otro lado, los resultados de un estudio realizado en Colombia mostraron que el 58% de los cuidadores eran justos en el trabajo. Después el 31% es de nivel alto y el último 11% es de nivel bajo. De manera general podría decirse que la satisfacción laboral en enfermería es un fenómeno multidimensional que se encuentra condicionado a una variedad de factores que afectan el desempeño laboral y la calidad de los servicios prestados (17).

En un estudio realizado en Ecuador en el Hospital de Contingencia Daniel Alcides Carrión sobre identificar la relación que existe entre la calidad de atención de la enfermera y la satisfacción de los pacientes en el Centro Quirúrgico, obteniendo como resultado que la calidad de atención al usuario externo está directamente relacionada con la complacencia del personal, con respecto a su área de trabajo (18).

También en Ecuador se realizó una investigación sobre la motivación y satisfacción que muestra el personal de Enfermería, obteniendo como respuesta que el personal de Enfermería mostró un nivel medio de motivación del 61% y satisfacción laboral del 56%, condicionado a situaciones como la deficiencia en la comunicación con el líder y equipo de trabajo; y la ausencia de reconocimiento a su accionar (19).

Al 2019 el Perú cuenta con 14,1 enfermeras por cada 10.000 habitantes del país. Las provincias con mayor número de enfermeras son Callao, Apurímac, Moquegua y Ayacucho; San Martín, Piura y Loreto. La concentración de profesionales es baja (MINSA, 2019). Esto resulta en una escasez de enfermeras profesionales, ya que hay más de 32 millones de personas en el país (20).

El Instituto Nacional de Estadística Informática (INEI) proporciona estadísticas sobre la satisfacción de los trabajadores de la salud, donde el 65,8% de los

cuidadores dicen estar satisfechos con trabajar desde casa. Además, los médicos estaban más insatisfechos que las enfermeras (21).

Un estudio llevado a cabo en Cusco nos muestra que los profesionales en enfermería pertenecientes al área de emergencia, según los resultados relacionados con el clima organizacional; denotan que, el 62.6% manifiesta que se encuentra por mejorar y el 17.3% indica que es saludable. En cuanto a la satisfacción laboral, los resultados arrojaron que el 61,3% de las personas estaban muy satisfechas y el 1,4% insatisfechas (22).

Por otro lado, un estudio realizado en Chiclayo demostró que la satisfacción laboral entre los paramédicos que laboran en los HRL de emergencia era alta. Se estima que, entre la distribución de 42 profesionales de enfermería, el 66,7% dijo estar satisfecho, el 28,6% dijo que fue excelente y el 4,8% restante tuvo un buen desempeño. El análisis bivariado entre el lugar de trabajo y la satisfacción del cuidador mostró una relación (23).

En un estudio sobre motivación laboral en Lima, los egresados de enfermería mostraron niveles de motivación moderadamente altos (80,0%). Cuando se analizó la motivación en términos de diferentes habilidades, familiaridad con el trabajo, importancia del trabajo, autonomía en el trabajo y capacidad de respuesta al trabajo, se encontró que el nivel de motivación en la mayoría de las áreas oscilaba entre el 58% y el 76%. Sin embargo, sorprendentemente, la proporción de personas que están motivadas para trabajar debido a la importancia de su trabajo es muy baja: el 26% (24).

La realidad no será diferente para las enfermeras que laboran en el área de centro quirúrgico, ya que están expuestas a ambientes de trabajo altamente estresantes y/o estresantes debido a que su equilibrio biosociológico se ha visto alterado por todas las razones mencionadas anteriormente. El personal de enfermería es el responsable de la atención directa y la comodidad del paciente en la atención de salud, y son la base para el logro de la meta institucional de calidad en la atención al paciente. Sin embargo, en varios casos, las instituciones no son conscientes de ello, lo que conduce a una inestable satisfacción del personal de enfermería, lo que al mismo tiempo afecta directamente la calidad del proceso de enfermería en la atención que brinda el hospital (25).

Actualmente, la calidad de vida y la satisfacción laboral son aspectos muy importantes en las situaciones de convivencia, ya que gran parte de ellas se dedica al desarrollo de las actividades organizacionales, por lo que resulta interesante estudiar la percepción de los empleados sobre su satisfacción interna en el ámbito laboral (26).

El hospital Sergio Bernales recibe una alta demanda de pacientes, ya que se encuentra ubicado en una zona donde existe una alta población, esto hace que el personal que labora en dicha institución no sea suficiente, ya que existe una alta demanda de pacientes. Sin embargo, esto no puede ser una excusa para no brindar una adecuada atención hacia ellos, pero se debe tener en cuenta que si no existe un buen ambiente laboral esto puede ocasionar en el personal de enfermería una deficiencia en el nivel de satisfacción laboral. La profesión de enfermería está caracterizada por una diversidad de actividades y es muy agobiante, pues durante el desarrollo de la actividad hay una constante interacción con las personas (pacientes, familiares y otros profesionales). Las enfermeras son el personal que está siempre al lado de paciente, muchas veces manteniendo una sobrecarga de trabajo, ya que en muchas oportunidades no se cuenta con suficiente personal y un adecuado ambiente de trabajo (27).

Ahora, la satisfacción laboral es un indicador del trabajo de muchos autores, de la prestación y calidad de los servicios médicos, y un referente de las actitudes de las personas hacia el entorno laboral, lo que afectará directamente a su salud y satisfacción del usuario en el trabajo. y logro de metas. La satisfacción laboral refleja la relación entre la persona y el ambiente de trabajo el bienestar manifestado en el desempeño y producción de sus actividades (28).

Una de las definiciones más clásicas de satisfacción laboral la dio Locke, quien la definió como "un estado emocional positivo y placentero resultante de la evaluación personal que hace un individuo de su trabajo y de la experiencia adquirida en el trabajo" (29).

Mientras que Werther nos define la satisfacción laboral como "percepciones positivas y negativas de los empleados sobre su trabajo". Es importante entender que la satisfacción es un estado de placer o dolor diferente de los objetivos

emocionales y conductuales, aunque estos tres factores ayudan a los directivos de una empresa a saber cómo utilizarlo (30).

Según la OMS la satisfacción laboral es la actitud y reacción de una persona ante diferentes situaciones en el trabajo. No es un concepto separado en el sentido de que los empleados están satisfechos con un aspecto de su trabajo e insatisfechos con otro aspecto. Los resultados de esta parte son muy importantes para la gestión porque la relación entre la satisfacción laboral y otras variables afecta el desarrollo de la organización. Entonces si llevas un adecuado ambiente laboral, trato de los jefes o colaboradores se puede afirmar que el nivel de satisfacción por parte del trabajador de salud ser reflejado en un buen trato hacia los pacientes que estén a su cargo (31).

Para esta investigación se cuenta con las siguientes dimensiones los **Extrínsecos** que son los motivos de insatisfacción de los empleados e incluyen: piso, gerencia, beneficios laborales, ambiente y físico, compañeros de trabajo, comunicación, y los **Intrínsecos** que se refieren a las cosas que hacen que los empleados se sientan satisfechos con su puesto, lo que se relaciona con: el trabajo en sí, el salario, el reconocimiento y la promoción. Tanto como la motivación, la satisfacción también influye en gran medida en los resultados que logramos en nuestro lugar de trabajo. Dentro del rol como enfermeras, no solo brinda un apoyo físico, sino también mental al trabajar con la vida de los pacientes (32).

Trabajar en un buen ambiente de trabajo influye en una buena atención hacia los pacientes, puesto que además de su enfermedad, hay que adicionar la alta demanda de pacientes y una debida atención a cada uno de ellos .La satisfacción laboral es conseguir desempeñar las actividades de manera agradable, sin necesidad de sentirse presionado o realizando actividades que no sean consideradas para colaborar en una buena satisfacción, ante ciertas situaciones que se puedan presentar en el lugar de trabajo (33).

La teoría de enfermería identificada en el siguiente estudio es la teoría de enfermería de Calista Roy y en general se puede inferir de todas las áreas de la enfermería que el papel de los profesionales tiene un papel muy importante ya que juega un papel vital en su cuidado. Es importante no descuidar otros tratamientos

específicos, y su teoría aborda el modelo adaptativo de la persona y su entorno. (34).

Montoya y colaboradores (35), Quito 2019, realizaron un estudio titulado “relación que existe entre la calidad de atención de la enfermera y la satisfacción de los pacientes en el Centro Quirúrgico del Hospital de Contingencia Daniel Alcides Carrión”, con el objetivo identificar la relación que existe entre la calidad de atención de la enfermera y la satisfacción de los pacientes en el centro quirúrgico del hospital de contingencia Daniel Alcides Carrión, se utilizó la metodología de descriptivo – transversal, la muestra estuvo conformada por 61 enfermeros profesionales y 38 auxiliares de enfermería, para la obtención de datos se utilizó un cuestionario que consto de 30 preguntas, Obteniendo como resultado la calidad de atención al usuario externo está directamente relacionada con la complacencia del personal, con respecto a su área de trabajo, en conclusión si existe una relación entre la calidad de atención y la satisfacción laboral.

Venegas y colaboradores (36), Ecuador 2022 llevaron a cabo una investigación con el título de “motivación y satisfacción que muestra el personal de Enfermería en la atención de tercer nivel”, como objetivo tuvo Identificar la motivación y satisfacción que presenta el personal de Enfermería en la atención de tercer nivel, se aplicó la metodología de tipo cuantitativo, descriptivo y transversal la muestra estuvo conformada por 200 Enfermeras/os que obran en distintos hospitales de tercer nivel en la ciudad de Quito, se aplicó el instrumento una encuesta y un cuestionario aplicados en el personal de enfermería, Obteniendo como respuesta que el personal de Enfermería mostró un nivel medio de motivación del 61% y satisfacción laboral del 56%, condicionado a situaciones como la deficiencia en la comunicación con el líder y equipo de trabajo; y la ausencia de reconocimiento a su accionar, en conclusión es muy importante que el personal se encuentre motivado para así poder contar con el nivel satisfactorio laboral alto.

Por otro lado, Huanca Mallea Jaqueline (37), Bolivia 2019 presento una investigación, con el título de “Satisfacción Laboral del personal de Enfermería para la mejoría continua de la calidad del Poli consultorio C.P.S. El Alto”, contando con el objetivo de encontrar la satisfacción en el trabajo del licenciado en enfermería,

se aplicó un estudio con enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, transversal, la muestra estuvo formada por el total de enfermeras de la población en estudio, se aplicó el instrumento de un cuestionario, Obteniendo como respuesta que la Satisfacción Laboral según la dimensión extrínseca es alta en un 65%, pero no originan motivación si están activas solo prevén la insatisfacción; en conclusión la satisfacción laboral es importante para un adecuada atención en el paciente.

Por otra parte en el ámbito nacional Ríos Vásquez Palmira (38), Lima 2021, realizo una investigación titulado “Satisfacción Laboral de los Enfermeros de Centro Quirúrgico en el Hospital de Es salud Lima 2021”, que tuvo de objetivo determinar la satisfacción laboral de los enfermeros de dicho hospital, se usó la metodología de enfoque cuantitativo, descriptivo, de diseño no experimental y de corte transversal, la muestra fue realizada con una cantidad de 37 Licenciados de enfermería del Servicio de Centro quirúrgico, se aplicó de instrumento un cuestionario , como resultado arrojó que el 26% se encuentra satisfecho y que el 42% no percibe un adecuado nivel de satisfacción laboral, se concluye que en esta institución no existe un adecuado nivel de satisfacción.

Castillo Peralta Eva (39), Perú, 2020, se efectuó una investigación con el título de “relaciones interpersonales y satisfacción laboral en personal de enfermería del área de centro quirúrgico”, con el objetivo de identificar las relaciones interpersonales y satisfacción laboral en el personal de enfermería, para ello se planteó una metodología de investigación cuantitativa, no experimental, de nivel descriptivo, correlacional, básico, transversal y deductivo, la muestra estuvo conformado con un total de 80 trabajadores que conforman el personal de enfermería del área centro quirúrgico del hospital público de Lima durante los meses de enero a mayo del año 2020, se aplicó un instrumento de validación cuestionario, obteniendo como resultado que la comunicación influye en la satisfacción laboral, encontrándose que a mayor nivel de comunicación mayor nivel de satisfacción laboral, en conclusión es importante mantener no solo una buena relación si no también una adecuada satisfacción para el bienestar del paciente y el personal de salud.

Padilla y colaboradores (40), Tacna 2022 realizaron una investigación teniendo como título “ satisfacción laboral del personal de salud”, el objetivo fue determinar el nivel de satisfacción laboral en el personal de salud”, se utilizó la metodología de tipo cuantitativa, descriptiva, la muestra estuvo conformada por 19 profesionales de enfermería que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión, se aplicó un cuestionario, obteniendo como resultado que el 31.58% del personal de enfermería siente mediana satisfacción con su labor en el Centro Quirúrgico, en conclusión nos dice que no cuentan con un personal que se sienta satisfecho totalmente con sus actividades realizadas.

Beraún Pérez, Silvia (41), Lima 2021, se efectuó un estudio, con el título de “la relación entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral del trabajador de enfermería del servicio de centro quirúrgico, en tiempos de pandemia en un hospital III de Lima”, el objetivo planteado fue identificar la relación que existe entre las variables nivel de estrés y satisfacción laboral, se utilizó la metodología de tipo descriptivo, correlacional y de corte transversal, la muestra estuvo conformada por treinta enfermeras que laboran en centro quirúrgico de un hospital III de Lima, se aplicó una encuesta, se obtuvo de resultado que la relación de ambas variables mantienen una relación con un 62%, en conclusión nos dice que la relación entre el nivel de estrés va generar una insatisfacción laboral en el personal que labora en dicha institución.

La importancia del presente estudio nos ayuda a contribuir como profesional de enfermería para una adecuada atención hacia nuestros pacientes, con conocimientos fundamentados para brindar no sola una buena intervención, sino también como profesionales estar satisfechos emocionalmente con nuestro trabajo. Con este trabajo podemos brindar evidencia de una manera científica, ya que, nos respaldamos en antecedentes antes mencionado.

La justificación de este estudio permitirá obtener datos reales sobre el nivel de satisfacción que labora el personal de enfermería, con esto se puede elaborar estrategias metodológicas de intervención, a través de los programas y así poder contribuir de una manera específica con el conocimiento de la enfermera, con el fundamento de contribuir a que el personal de enfermería trabaje en un ambiente donde mantenga un alto índice de satisfacción laboral frente a los pacientes de centro quirúrgico del Hospital Sergio E. Bernales.

Justificación teórica. Implicará identificar dos tipos de métodos y conceptos y medir sus dimensiones, lo que puede reducir las lagunas de conocimiento y mejorar así la eficiencia de la atención y el trabajo.

Justificación metodológica. Fijará un paradigma útil para futuras investigaciones en salud. Proporcionará una orientación clara para el análisis de los datos anteriores y proporcionará una guía útil para investigaciones posteriores.

Justificación práctica. Se reconoce que la atención al paciente es integral y, por lo que los hallazgos ayudarán a recopilar datos precisos para compartirlos con los profesionales en salud.

Es por ello que esta investigación tiene el objeto general de “Determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Sergio Bernales – Lima 2023”

I. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Según Hernández Sampieri Este estudio se realizará con un enfoque cuantitativo y dado que para abordar sus variantes se utilizará la estadística, su diseño metodológico es descriptivo al limitarse a la visualización del fenómeno. No experimental y transversal ya que se medirá en algún momento. (42).

2.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

2.2.1. Población

El estudio se lleva a cabo en el distrito de Comas, ciudad de Lima, la población estará formada por enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Sergio E: Bernales, de las cuales 45 representan el total de la población de interés. Según la información posibilitada por la oficina de personal hospitalario en febrero de 2023 para la investigación.

Los participantes seguirán criterios específicos de selección de inclusión y exclusión, y se solicitará su consentimiento voluntario y la firma de un formulario de consentimiento informado para su participación en la investigación.

Criterios de inclusión

- Licenciados (a) que acepten participar de manera libre
- Licenciados (a) que realicen la firma del procedimiento.
- Licenciados (as) que estén ejerciendo su actividad de trabajo.

Criterios de exclusión

- Licenciados (as) que nieguen acepten su participación
- Licenciados (as) que no autoricen el consentimiento informado.
- Licenciados (as) que no ejerzan su actividad de trabajo.

2.2.2. Muestra

Para este estudio se realizará un muestreo censal que involucrará a la población total, incluyendo 45 profesionales de enfermería del servicio del Centro Quirúrgico del Hospital Sergio Bernales.

2.2.3 Muestreo

Para esta investigación será muestreo No probabilístico contando con los criterios de inclusión y exclusión.

2.3 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATO

2.3.1 Técnica

La técnica utilizada será la encuesta para obtener la información necesaria de cada egresado de enfermería.

2.3.2 Instrumento

En este estudio se utilizará un cuestionario en escala Likert, compuesto por 27 ítems, validado por Herzberg en 1959, que nos dará satisfacción interna y externa. Estas afirmaciones se dividirán en: Factores motivacionales o internos que muchas veces son importantes en el trabajo de los profesionales de la salud, son: Desarrollo, Desempeño y Logro, Reconocimiento, Desarrollo Laboral, Responsabilidad, Promoción y Avance (Ítems 1-12). Los factores higiénicos o externos se manifestarán como insatisfacción laboral y son relevantes para su contexto, incluyendo: supervisión, políticas comerciales generales, salarios y condiciones laborales (ítems 13 a 27). (43).

2.3.3 Validez y confiabilidad

El cuestionario fue validado por Herzberg (1959). El cuestionario se ha diseñado de la siguiente manera: Parte número 1: Datos generales, parte número 2: Instrucciones para cumplimentar el instrumento - Cuestionario, donde la escala de medida será: Insatisfecho 1, Moderadamente satisfecho 2, Satisfecho 3 .El instrumento se ha validado mediante La prueba alfa de Cronbach para comprobar su fiabilidad, se logró una fiabilidad del 99%, indicando que el instrumento es fiable, con una tasa de error del 0,01%. (44).

2.4 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

Satisfacción Laboral

Definición conceptual: hace referencia a un estado emocional positivo y placentero resultante de la evaluación personal que hace un individuo de su trabajo y de la experiencia adquirida en el trabajo (29).

Definición operacional: hace referencia a un estado emocional positivo y placentero resultante de la evaluación personal que hace un individuo de su trabajo y de la experiencia adquirida en el trabajo de Enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Sergio Bernales, el cual será medido con un cuestionario de dos dimensiones Factores intrínsecos o motivadores, y Factores higiénicos o extrínsecos.

2.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Delegación para coordinar

Para llevar a cabo la recolección de datos se pedirá una carta de autorización de la directora de la Esc. de Enfer. de la Universidad María Auxiliadora, para ser presentada a la autoridad máxima del Hospital Sergio E: Bernales,

Aplicación de instrumento

La recopilación de datos se completará durante doce días consecutivos y los participantes serán entrevistados individualmente. Recibirán información clara y comprensible sobre el propósito del estudio y obtendrán un formulario de consentimiento. Este documento servirá como prueba de participación y se conservará como prueba de participación en el estudio.

2.6 MÉTODO DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO

El estudio primero realizará un control de calidad de los datos. Una vez validados, los datos se codificarán y combinarán en una matriz de Microsoft Excel y luego se analizarán en el programa estadístico SPSS versión 25 para producir resultados que se presentarán en tablas para su análisis e interpretación.

2.7 ASPECTOS ÉTICOS

Este estudio se llevará a cabo de acuerdo con los siguientes principios:

Principio de objetividad o Justicia: Todos los profesionales que decidan participar en una investigación serán tratados de manera justa, confidencial y equitativa, sin ningún favoritismo.

Principio de beneficio: Este principio es respetar el estado del objeto de investigación, es decir, estar protegido durante el período de investigación.

Principio de no daño: este estudio requiere la cooperación de enfermeras y tiene como objetivo no causar daño a los participantes.

Principio de autonomía: se respetará la libertad de los profesionales de decidir voluntariamente participar en la investigación.

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2023															
	ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
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: Aspectos bioéticos																
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
	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	S/.
Equipos						
1 laptop	2800					2800
Memoria tipo USB de 8Gb	70					70
Disco duro externo						
Material de escritorio						
Lapiz	20					20
Hojas de papel	50					50
Sobre de papel						
Material Bibliográfico	60					60
Revistas	30					30
Fotocopias e impresiones	50	50		50		150
Espiralado	7					7
Otros						
Movilidad	50	50	50	50	50	250
Viáticos						
Comunicación						
Consumo de energía eléctrica	50	50	50	50	50	250
Consumo de internet	80	80	80	80	80	400
Recursos Humanos						
Asesor estadístico					600	600
Imprevistos*						250
TOTAL						4937

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Pujol Cols Lucas. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Rev Publicando [Revista en internet].2018 [citado 10 de abril del 2023];4(12):12-14. [internet]. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
2. Vásquez Ríos Palmira. Nivel de satisfacción laboral en enfermeros de centro quirúrgico en un hospital de Es salud Lima 2021 [tesis post grado] Perú: Universidad María Auxiliadora; 2021. [citado el 15 de febrero del 2023]. [internet]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12970/714>
3. Barrezueta Álvarez Nuria. Calidad de atención en relación con la satisfacción del personal de enfermería del centro quirúrgico del hospital general del norte de Guayaquil-Los Ceibos 2019 [tesis para post grado] Ecuador: Universidad Nacional de Santiago; 2019. [citado el 30 de enero del 2023]. [internet]. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13227>
4. Espinoza Flores Lisset y Paredes Chilid Jhoanna. Satisfacción laboral del personal de enfermería en el hospital general docente de calderón 2020 [Tesis para optar título] Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador; 2020. [citado el 20 de enero del 2023]. [internet]. Disponible en: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/18924>
5. Venegas Mera Beatriz y colaboradores. Satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. Rev publicando [revista en internet]. 2022 [citado el 20 de diciembre del 2022] ;3(15):12-22. [internet] Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/361700021_motivacion_y_satisfaccion_del_personal_de_enfermeria_en_la_atencion_de_tercer_nivel
6. Sánchez Arrieta Manuel. Satisfacción Laboral de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador noviembre 2018 [tesis para optar título] Perú: Universidad Mayor de San

Marcos.2018 [citado el 20 de noviembre del 2022]. [internet]. Disponible en:
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5527/Cieza_%20HMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

7. Ruzafa Martínez M y colaboradores. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería españoles que trabajan en hospitales ingleses. Rev. Publicando [revista en internet] 2018 [citado el 8 de enero del 2023];22(5):434–42.[internet] Disponible en:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112008000500007
8. Ramírez Rojas Manuel. Liderazgo y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de cuidados intensivos en un hospital de Lambayeque 2022 [tesis post grado] Perú: Universidad Winer; 2022. [citado el 8 de mayo del 2023]. [Internet]. Disponible en:
https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7528/T06_1_41519039_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
9. Vásquez Rojas Nélica. Satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en centro quirúrgico de un establecimiento hospitalario en Jesús María, lima 2022 [tesis de post grado] Perú: Universidad María Auxiliadora;2022. [citado el 8 de junio del 2023]. [internet]. disponible en:
https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1591/TRAB_AJO%20ACADEMICO-RODRIGUEZ%20CORAQUILLO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
10. Soriano Torres G y colaboradores. Estrés laboral en Enfermería de Cuidados Críticos. Rev Publicando [Revista en internet]. 2020 [citado el 10 de enero del 2023];6(18):13-14. [Internet]. Disponible en:
https://www.revistacientificasanum.com/pdf/sanum_v5_n4_a9.pdf
11. Cueva Santillán, Reyna margarita, Ponce Escalante, Maritza. Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro

quirúrgico del hospital nacional Daniel Alcides Carrión, 2018 [tesis post grado] Perú: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión; 2018. [citado el 8 de mayo del 2023]. [Internet]. Disponible en: http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3581/PONCE%20Y%20CUEVA_TESIS_POSGRADO_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

12. Huanca Maella. satisfacción laboral del personal de enfermería del policonsultorio caja petrolera de salud el alto, gestión 2019 [Tesis post grado] Bolivia: Universidad Mayor de San Andres; 2019. [citado el 2 de julio del 2022]. [internet]. Disponible en: <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/25443>

13. Castillo Peralta Eva. Relaciones interpersonales y satisfacción laboral en personal de enfermería del área de centro quirúrgico de un hospital público de lima. [tesis post grado] Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2020. [citado el 8 noviembre del 2022]. [internet]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51527>

14. Morales Castillo. Satisfacción laboral del personal de enfermería. centro quirúrgico hospital docente belén Lambayeque [tesis post grado] Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. 2019. [citado el 8 de junio del 2022]. [internet]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12893/9127>

15. Beraun Pérez, Nivel de estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico, en tiempos de pandemia, hospital III de Lima [tesis post grado] Perú Universidad de Trujillo; 2021. [citado el 8 de junio del 2022]. [internet]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/6531>

16. Campos Truyenque Gael y colaboradores. Vista de Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. Rev.

Publicando [Revista en internet]. 2018 [citado el 8 de junio del 2023]; 6(8):14-16. [Internet]. Disponible en: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/3520/3846>

17. Cayo Esquivel Marco. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería en el Servicio De Emergencia Del Hospital Regional Cusco 2022 [tesis post grado] Perú: Universidad Nacional del Callao; 2022. [citado el 4 de junio del 2023]. [Internet]. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7912/TESIS%20CAYO%20ESQUIVEL%20MARCO%20ANTONIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

18. Álvarez Herrera Angie y Mogollón Cruz Rosario. Satisfacción Laboral Y Calidad De Atención De Enfermería En Los Servicios De Hospitalización, Hospital Barranca Cajatambo 2022. [tesis para optar título] Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2022, [citado el 6 de mayo del 2023]. [internet]. Disponible en: <https://repositorio.unifsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6184/Alvarez%20y%20Mogollon.pdf?sequence=1>

19. Beraun Pérez, nivel de estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico, en tiempos de pandemia, hospital III de Lima [tesis post grado] Perú: Universidad de Trujillo; 2021, [citado el 8 de marzo del 2023]. [internet]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/6531>

20. Avilés Arones. Burnout y satisfacción laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Lima. [tesis post grado] Perú: Universidad Norbert Wiener; 2019. [citado el 4 de abril del 2023]. [internet]. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6190/T06_1_41946822_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y

21. Lezama Coronel, satisfacción laboral de los enfermeros del servicio de centro quirúrgico del hospital regional docente Cajamarca [Tesis post grado]

Perú: Universidad de Cajamarca; 2018 [citado el 15 de noviembre del 2022]. [internet]. Disponible en: https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/2281/T016_45301677_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y

22. Varela Rabines y Valle López. Estrés ocupacional y satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico de la clínica oncosalud [tesis post grado] Perú: Universidad Nacional del Callao; 2019. [citado el 5 de mayo]. [internet]. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5356/VARELA%20%20VALLE%20FCS%20DA%20ESP%202019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

23. Barrezueta Álvarez, calidad de atención en relación con la satisfacción del personal de enfermería del centro quirúrgico del hospital general del norte de Guayaquil [tesis para optar título de maestría en salud], [online] 2019, [acceso en julio 2019] Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13227>

24. Pujol Cols, satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes, Argentina [internet] 2018; 34 [acceso en marzo 2018] Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>

25. Arroyave C, Yovany O, Nieto O, Salazar M, Gerencia DT, Humano D, et al. Satisfacción laboral y desempeño [Internet]. Educa.co. [consultado el 4 de junio de 2023]. Disponible en: https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3nlaboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y

26. Satisfacción – Insatisfacción = Clima Laboral [Internet]. Gozar del máximo de salud que se pueda lograr, es un derecho fundamental de todo ser humano - OMS. 2011 [consultado el 4 de junio del 2023]. Disponible en: <https://culturadelasalud.wordpress.com/salud-ocupacional/satisfaccion-%E2%80%93-insatisfaccion-clima-laboral/>

27. Montoya Pérez, satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena [tesis post grado] Chile;2019. [citado el 8 de octubre del 2022]. [internet]. Disponible en: <https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071824492017000100007&script=sciarttext>
28. Abarca Arias y colaboradores, Inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital Regional en Arequipa. Rev Publicando. [Revista en internet]. 2021 [citado el 4 de abril del 2023];37 (12):12-14. [internet].
Disponibles en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S086403192021000100003&script=sci_arttext&lng=pt
29. Duche Pérez y Rivera Galdós. Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas Lima. Rev Publicando [Revista en internet].2019 [citado en 8 de marzo del 2023]; 6(14):16-19.[internet].Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/334741>
30. Hernandez Cantu. Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. Rev Publicando [Revista en internet]. 2020 [citado el 8 de marzo del 2023]; 12(28) ;37-48. [internet].
Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=94017>
31. Bracamonte Maria y Gonzales Argote. Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su relación en la satisfacción laboral, Buenos Aires. Rev Publicando [Revista en internet].2022 [citado el 8 de marzo del 2023];7(12):6-8. [internet]. Disponible en: <https://fundacionmenteclara.org.ar/revista/index.php/RCA/article/view/265>
32. Giralda Manrique. Riesgos psicosociales y satisfacción laboral: una relación significativa para los trabajadores de oncología. España. Rev Publicando [Revista en internet]. 2021 [citado el 8 de marzo del 2023];6 (12) 4-6. [internet]. Disponible en: <https://revistas.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/14141>

33. Donaire Mendoza, Satisfacción laboral del personal de enfermería de servicios especiales en una institución de salud privada Córdoba [título para optar título de segunda especialidad en salud], [online] 2019 [acceso en marzo 2021] Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-869157>
34. Valencia Durand, Satisfacción laboral del profesional de enfermería y su influencia en la percepción de los pacientes sobre la calidad de atención de enfermería en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Hipólito Unanue, El Agustino, Lima [tesis para optar título de segunda especialidad en enfermería], [online] 2020 [acceso en marzo 2020] Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/681>
35. Montoya Caceres P, Beii Escamilia N. Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena [revista en internet]. 2019 [citado el 18 de febrero de 2023];6 (12):30-4 [internet]. Disponible en: <https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071824492017000100007&script=sciarttext>
36. Venegas Mera B, Rodriguez Gamboa M, Abril Beltran R. Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel en Ecuador [revista en internet].2022 [citado el 15 de enero del 2023];4 (9):12-4 [internet]. Disponible en: file:///C:/Users/MI%20PC/Downloads/Motivacion_y_satisfaccion_del_personal_de_enfermer.pdf
37. Huanca Mallea Jaqueline. Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Policonsultorio Caja Petrolera de Salud El Alto, gestión 2019. [tesis para especialista] Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés;2019 [citado el 15 de mayo del 2023]; [internet]. Disponible en: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/25443/TE-1745.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
38. Vasquez Rios Palmira. Satisfacción Laboral de los Enfermeros de Centro

Quirúrgico en el Hospital de Es salud Lima 2021. [tesis para especialista] Lima: Universidad Maria Auxiliadora; 2021 [citado el 4 de mayo del 2023];[internet]. Disponible en:

<https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/714>

39. Castillo Peralta Eva. Relaciones interpersonales y satisfacción laboral en personal de enfermería del área de centro quirúrgico. [tesis para optar título de maestría] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2020 [citado el 5 de junio del 2023];[internet]. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51527/Castillo_PEL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

40. Padilla Romero J, Román Vásquez M. Satisfacción laboral del personal de salud en un hospital en Tacna. [tesis para titulación] Tacna: Universidad Privada de Tacna;2022 [citado el 5 de marzo del 2023]; [internet]. Disponible en:

<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2355/Contreras-Ramos-Antuanet.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

41. Beraún Pérez, Silvia. Estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico, en tiempos de pandemia, hospital III de Lima 2021. [tesis para especialista] Lima: Universidad Nolber Winner;2021 [citado el 18 de marzo del 2023]; [internet]. Disponible en:

https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6531/T061_09447876_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y

42. Mendoza Torres Cristian. Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta. Rev Publicando [Revista en internet]. 2018 [citado el 8 de junio del 2023]; 4 (10): 6-8. [internet]. Disponible en:

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

43. Morales Castillo Glendy. Satisfacción laboral del personal de enfermería-Centro Quirúrgico, Hospital Docente Belén Lambayeque 2019. [tesis para especialista] Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo;2019 [citado el 15 de mayo del 2023]; [internet]. Disponible en:

<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9127/Moral>

[es_Castillo_Glendy_Zoilita.PDF?sequence=1&isAllowed](#)

44. Dominguez Palacios Albila. Motivación Del Profesional De Enfermería Que Labora En El Primer Nivel De Atención, Jaén – 2019. [tesis para licenciatura] Perú: Universidad Nacional De Cajamarca;2019 [citado el 5 de junio del 2023]; [Internet]. Disponible en: <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5043/TESIS%20%20MOTIVACI%C3%93N%20DEL%20PROFESIONAL%20DE%20ENFERMER%C3%8DA%20QUE%20LABORA%20EN%20EL%20PRIMER%20NIVEL%20DE%20ATENCI%C3%93N%20C%20JA%C3%89N%20-%202019.pdf?sequence=1>

ANEXOS

ANEXO

Anexo 1: Operacionalización de variable

TÍTULO: “NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL SERGIO BERNALES – LIMA 2023”								
Variable	Tipo de variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Valor final	Criterios para valores
Satisfacción Laboral	Naturaleza Cuantitativa Escala de medición Ordinal	Hace referencia a un estado emocional positivo y placentero resultante de la evaluación personal que hace un individuo de su trabajo y de la experiencia adquirida en el trabajo de Enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Sergio Bernales, el cual será medido con un cuestionario de dos dimensiones Factores intrínsecos o motivadores, y Factores higiénicos o extrínsecos.	Hace referencia a un estado emocional positivo y placentero resultante de la evaluación personal que hace un individuo de su trabajo y de la experiencia adquirida en el trabajo de Enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Sergio Bernales, el cual será medido con un cuestionario de dos dimensiones Factores intrínsecos o motivadores, y Factores higiénicos o extrínsecos.	Factores motivadores o intrínsecos (Ítems 1 al 12)	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo, logro y realización - reconocimientos - desarrollo del trabajo - responsabilidad 	10 ítems	Satisfecho Medianamente satisfecho insatisfecho	Insatisfecho 1 punto Medianamente satisfecho 2 puntos Satisfecho 3 puntos
				Factores higiénicos o extrínsecos (Ítems 13 al 27)	<ul style="list-style-type: none"> - promoción y ascenso - supervisión - políticas generales de la organización - remuneración - condiciones de trabajo 	17 ítems		
				Factores extrínsecos (Ítems 28 al 29)	<ul style="list-style-type: none"> - salario - condiciones de trabajo 	2 ítems		



ANEXO 2: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA

PRESENTACIÓN

Buenos días/tardes, soy la Licenciada Milagros Vidal M. de Enfermería y estamos realizando una encuesta para recopilar datos sobre el “Nivel de Satisfacción Laboral de los enfermeros del servicio de centro quirúrgico del Hospital Sergio E. Bernales - 2023” Este cuestionario consta 27preguntas que serán respondidas por ustedes con la mayor seriedad posible, serán tratados de forma anónima y confidencial. Le agradezco deantemano cada minuto de su tiempo para responder con las siguientes preguntas del cuestionario:

I. INSTRUCCIONES GENERALES

Por favor, lee cada pregunta con atención. Recuerda que esto no es un examen, así que no hay respuestas correctas o incorrectas. Pero es importante que respondas a todas las preguntas. Le agradezco de antemano cada minuto de su tiempo para responder con lassiguientes preguntas del cuestionario:

DATOS GENERALES:

1. Edad:

25 a 30 años 31 a 40 años 40 a 60 años

2. Estado Civil: Soltero Conviviente Casado Viudo (a)

3. Condición Laboral: Nombrado Cas otro

4. Cargo:

Enfermera con especialidad

Enfermera sin especialidad

5. Años de Servicio en Centro Quirúrgico: 2 a 4 años

5 a 10 años

11 a 20 años

21 años a +

Instrucciones: Marcar con un aspa (X) la alternativa que usted crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible.

TEST DE SATISFACCION LABORAL DE HERZBERG

N	FACTORES MOTIVADORES O INTRINSECO	SATISFECHO	MEDIANAMENTE SATISFECHO	INSATISFECHO
	Desarrollo, logro y Realización			
1	Tener la posibilidad de que, en el trabajo, te dejen hacer las cosas en las que más te destacan y te gustan			
2	Que las tareas de tu puesto de trabajo sean acordes a tus capacidades y personalidad			
	RECONOCIMIENTOS			
3	Que tu jefe reconozca los trabajos bien hechos			
4	Que tu jefe preste atención a la calidad de tu trabajo			
	DESARROLLO EN EL TRABAJO			
5	El tipo de actividades de tu puesto de trabajo			
6	Que te den la libertad de para realizar y organizar el trabajo a tu manera			
7	Que tu puesto cuente con tareas variadas, creativas y desafiantes			
	RESPONSABILIDAD			
8	Que tu trabajo tenga cierta responsabilidad			
9	Que tengas participación en las decisiones de tu departamento.			
10	Que el trabajo que realizo sea importante			
	PROMOCION Y ASCENSO			
11	Que en el trabajo me den formación, capacitación			
12	Que existan oportunidades de promoción y ascenso			
	FACTORES HIGIENICOS O EXTRINSECOS			
	SUPERVISION			
13	Recibir apoyo de tu jefe			
14	Que tu jefe tenga una formación profesional de acorde a tu puesto			

15	La forma en la que tu jefe supervisa, organiza y dirige el trabajo			
	POLITICAS GENERALES DE LA ORGANIZACION			
16	El cumplimiento del convenio y leyes laborales			
17	La organización de turnos y horarios en el trabajo			
18	Las normas y políticas generales de la empresa			
	REMUNERACION			
19	Que el sueldo sea acorde al trabajo que realizas			
20	Que el sueldo básico sea el del convenio			
21	El dinero que recibo como premio e incentivos			
22	Trato que recibes de tu jefe			
23	Las relaciones con los compañeros de tu trabajo			
24	Que en tu centro de trabajo te traten con igualdad y justicia condiciones de trabajo			
	CONDICIONES DE TRABAJO			
25	La limpieza, higiene y salubridad del lugar de trabajo			
26	Los recursos e instrumentos que tengo para hacer mi trabajo			
27	Con la comodidad del ambiente de trabajo			

Anexo 3: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

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

Título del proyecto: NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL SERGIO BERNALES – LIMA 2023”

Nombre del investigador principal: Milagros Vidal Moquillaza

Propósito del estudio: Determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del hospital Sergio Bernales – Llima 2023”

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno.

Costo por participar: El estudio no tiene costo

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.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse Milagros Vidal M.

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

encualquier 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	
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Lima, ___ de ___ de 20__

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

Firma del
participante