



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

**“NIVEL DE SATISFACCION LABORAL DE PROFESIONAL
DE ENFERMERIA DEL CENTRO QUIRURGICO DEL
HOSPITAL DE APOYO II 2 SULLANA, 2024”**

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

AUTORA:

**LIC. MORE SERNAQUÉ, MARÍA NICOLAZA
[HTTPS://ORCID.ORG/0009-0005-6042-8505](https://orcid.org/0009-0005-6042-8505)**

ASESOR:

**DR. MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY
[HTTPS://ORCID.ORG/0000-0001-9422-7932](https://orcid.org/0000-0001-9422-7932)**

LIMA – PERÚ

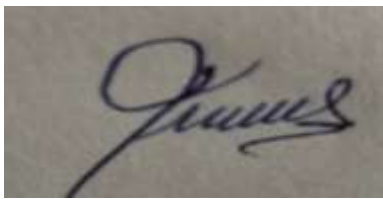
2024

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, MORE SERNAQUE MARIA NICOLAZA, con DNI N° 4121773, en mi condición de autor(a) de trabajo académico presentada para optar el título de especialista en enfermería en Centro Quirúrgico, de título “NIVEL DE SATISFACCION LABORAL DE PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL DE APOYO II-2 , SULLANA, 2024”, **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 12 % y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 25 días del mes de marzo del año 2024.



Lic. More Sernaque, María Nicolaza
DNI: 72482983



Dr. Matta Solis, Eduardo Percy
DNI: 42248126

NICOLAZA_MORE_SERNAQUE

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	9%
2	repositorio.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Maria Auxiliadora SAC Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	04
ABSTRACT.....	05
I. INTRODUCCIÓN.....	06
II.MATERIALES Y MÉTODOS.....	17
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	23
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	25
ANEXOS.....	31

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN.....	32
ANEXO B. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS....	34
ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	38

RESUMEN (menor a 250 palabras)

Objetivo: “Determinar el nivel de satisfacción laboral de profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital de Apoyo II 2 Sullana, 2024”. **Materiales y métodos:** En este estudio de investigación, se adopta un enfoque cuantitativo con un diseño metodológico descriptivo y transversal. Participarán 35 enfermeros que trabajan en el centro quirúrgico de un hospital de Apoyo II 2 Sullana. La técnica de recolección de datos será una encuesta, y se utilizará el cuestionario de Font Roja como instrumento. La variable principal del estudio es la satisfacción laboral, que abarca nueve dimensiones, incluyendo satisfacción por el trabajo, tensión relacionada con el trabajo, competencia profesional, presión laboral, promoción profesional, relaciones interpersonales con superiores y compañeros, características extrínsecas de estatus y monotonía laboral. **Resultados:** Los resultados se presentarán a través de tablas y gráficos, que surgirán del análisis de datos realizado utilizando técnicas de estadística descriptiva. **Conclusiones:** Los resultados obtenidos serán útiles para mejorar las condiciones laborales del personal de enfermería en su lugar de trabajo, lo que debería reflejarse en una mayor satisfacción con las tareas desempeñadas en el área del centro quirúrgico.

Palabras claves: satisfacción laboral, enfermería, centro quirúrgico.

ABSTRACT

Objective: “Determine the level of job satisfaction of a nursing professional at the surgical center of the Hospital de Apoyo II 2 Sullana, 2024.” **Materials and methods:** In this research study, a quantitative approach is adopted with a descriptive and cross-sectional methodological design. 45 nurses who work in the from a Support II 2 Sullana hospital will participate. The data collection technique will be a survey, and the Font Roja questionnaire will be used as an instrument. The main variable of the study is job satisfaction, which encompasses nine dimensions, including job satisfaction, work-related tension, professional competence, work pressure, career advancement, interpersonal relationships with superiors and colleagues, extrinsic status characteristics, and job monotony. **Results:** The results will be presented through tables and graphs, which will arise from data analysis carried out using descriptive statistics techniques. **Conclusions:** The results obtained will be useful to improve the working conditions of nursing staff in their workplace, which should be reflected in greater satisfaction with the tasks performed in the surgical center area.

Keyword: job satisfaction, nursing, surgical center.

I. INTRODUCCIÓN

La profesión de enfermería es el grupo ocupacional más grande en la industria de la salud y representa el 59% de la población total de 7,9 millones, según un informe publicado por la OMS en una encuesta realizada en 191 países de todo el mundo en 2020. Más del 80% de las enfermeras trabajan en países con la mitad de la población mundial (1).

En varios países del mundo, surge una creciente inquietud investigar sobre la satisfacción laboral de los enfermeros, dada su función crucial en la calidad de la atención a los pacientes en los diferentes niveles de atención; por lo tanto, es importante mejorar la satisfacción laboral de estos profesionales asegurando que haya suficientes profesionales de enfermería capaces de desempeñar sus funciones en condiciones óptimas.

La OIT, la OMS y el CIE han identificado una escasez de enfermeros capacitados, lo que podría obstaculizar el progreso de los servicios de salud. La OIT enfatiza la importancia de que las organizaciones de empleadores, tanto del sector público como privado, busquen y promuevan soluciones para satisfacer las necesidades del personal de enfermería. También la CIE destaca la priorización de la atención de la salud y la necesidad de brindar condiciones adecuadas para el crecimiento profesional de los enfermeros (2).

Actualmente los profesionales de enfermería enfrentan una labor agotadora que los expone a diversos desafíos, y suelen carecer de oportunidades de capacitación debido a la naturaleza rotativa y a veces insuficiente de sus jornadas laborales. Además, se ven obligados a realizar una variedad de tareas que a menudo no están relacionadas con su formación específica, lo que puede resultar en una pérdida de tiempo y descuidos en la atención a los pacientes.

La creciente escasez de enfermeras y el aumento en la rotación están emergiendo como desafíos globales para los servicios de enfermería. Por consiguiente, es crucial que los equipos de gestión de enfermería implementen estrategias para mejorar la satisfacción laboral del personal, centrándose en aspectos internos como la inteligencia espiritual y la identidad profesional, en lugar de factores externos como el salario (3).

Además, es crucial mejorar la satisfacción laboral de las enfermeras, ya que esto puede influir positivamente en la percepción de los pacientes sobre la calidad de la atención y asegurar la disponibilidad de suficientes enfermeras en el personal. La exploración de relaciones indirectas y predictores de la satisfacción laboral contribuye a una comprensión más profunda de este fenómeno complejo, lo que puede ser útil para diseñar estrategias efectivas para enfrentar la escasez de enfermeras y mejorar la atención al paciente (4).

En el año 2023 en el país de Croacia, ejecutaron un estudio donde indicaron la necesidad de mejorar las asignaciones por riesgos y los períodos de descanso. Esta experiencia influyó significativamente en la satisfacción, siendo las enfermeras a mitad de carrera las que mostraron la mayor satisfacción. Estos conocimientos pueden guiar futuros ajustes de políticas y prácticas en entornos sanitarios (5).

En el país de Turquía en el año 2020 consideraron que los factores extrínsecos incluyen las condiciones de trabajo, ambiente, supervisor/gerencia, agotamiento, compromiso laboral y acoso/bullying. Los factores intrínsecos incluyeron el profesionalismo y la identidad profesional, mientras que los factores personales abarcaron el estado civil, la edad y el nivel de educación. Por otro lado, el estatus económico fue identificado como el único factor comunitario que influyó en la satisfacción del enfermero médico-quirúrgico.(6).

En el mismo año 2023 en el país de México, Se ha observado que el personal de enfermería muestra un elevado nivel de insatisfacción laboral, y esta se ha relacionado con varios factores, entre ellos la falta de motivación, los niveles de remuneración percibidos, la salud emocional, los conflictos interpersonales y las condiciones laborales. Estos elementos reflejan un ambiente laboral donde el personal se siente insatisfecho, lo que a su vez impacta negativamente en la productividad laboral y en la calidad de la atención proporcionada a los pacientes (7).

Según la Ley 276692, Ley del Trabajo del Enfermero (o), en su Capítulo III, Art. 9. Del año 2002, Indica que “la enfermera tiene derecho a ejercer su labor, en un entorno laboral que garantice la salud física y mental, así como la integridad

personal del trabajador, además de contar con los recursos materiales y el equipo apropiado para desempeñar sus tareas de manera segura y eficiente, lo que facilita la prestación de servicios de alta calidad (8).

Teóricamente, "satisfacción" proviene del latín "satisfactio", que se refiere al acto de cumplir o satisfacer, mientras que "laboral", derivado de "trabis", está ligado al trabajo (9).

En el contexto laboral, La satisfacción laboral se define como un estado emocional positivo y placentero que emerge de la evaluación personal del propio trabajo y de la experiencia laboral acumulada, lo que se refleja en una actitud mejorada hacia el cuidado que se brinda. (10).

Mientras, que la satisfacción profesional se refiere al estado emocional positivo que los individuos experimentan al evaluar su entorno laboral, lo que refleja sus percepciones subjetivas sobre su experiencia laboral. Este estado es fundamental para establecer una relación positiva entre el ambiente laboral y el nivel de satisfacción profesional, lo que contribuirá a la satisfacción laboral (11).

También, la satisfacción laboral puede ser entendida como la actitud positiva que cada individuo tiene hacia sus responsabilidades laborales, lo que refleja su bienestar en el entorno de trabajo. Este aspecto es fundamental en el ámbito asistencial de la salud, dado que influye directamente en la calidad de los servicios prestados. Además, la satisfacción laboral abarca tanto factores externos, como las relaciones laborales y los beneficios, como factores internos, incluyendo la comunicación con colegas, la autoestima y el desarrollo de habilidades, lo que permite expresar la creatividad y sentirse realizado en el trabajo (12).

Según otros investigadores, contemplan que la satisfacción laboral (SL) en el ámbito de la enfermería se ve influenciada por La rotación de personal, el ausentismo, la intención de dejar el trabajo y el agotamiento laboral son indicadores de la complejidad y la diversidad de factores asociados con el entorno laboral, la supervisión y la gestión. Sin duda, la coherencia en el trabajo, la motivación y la productividad laboral son señales de una satisfacción laboral óptima (7).

Sin embargo, en los últimos años tras la pandemia del COVID-19, la insatisfacción laboral del personal sanitario ha sido una constante, dado el carácter sensible de su trabajo. A pesar de las promesas gubernamentales de mejorar las condiciones laborales, incluyendo la transición de contratos temporales a contratos estables, basados en la Ley del Trabajo de Enfermería, esta situación no se ha materializado. La falta de cumplimiento de estas garantías ha llevado a una vulneración de derechos que impacta negativamente en la eficiencia y satisfacción laboral del personal sanitario.

Actualmente se ha observado una falta de enfermeros especializados, especialmente en el área de cirugía, donde se requiere una mayor capacidad de resolución debido a la alta demanda de cirugías especializadas realizadas en hospitales de gran complejidad, como el Hospital de Apoyo II-2 Sullana, que ha modernizado su área quirúrgica y cuenta con 05 salas de cirugía.

Esto implica la necesidad de un mayor número de profesionales especializados en cirugía que trabajen en un entorno altamente tecnológico, con salas cerradas y a veces sin acceso a la luz natural, a ello se agrega los continuos retrasos en los haberes de pago, alto estrés a lo que son sometidos en la ejecución de su actividad laboral permaneciendo en el quirófano durante períodos prolongados, lo que puede afectar el óptimo desarrollo de sus labores cotidianas.

Por otro lado, persiste en la práctica de asignar espacios de trabajo pequeños y compartidos, y en ocasiones, estos son pasados por alto en la planificación administrativa. Además, perciben como una falta de reconocimiento hacia el grupo profesional por parte de la institución empleadora. Esta situación puede contribuir aún más al ausentismo laboral, así como a la perturbación de la armonía y el desarrollo del trabajo asignado en las instituciones:

En cuanto a la investigación en curso sobre la satisfacción laboral, una encuesta realizada en Colombia mostró que la comunidad de enfermería en las clínicas y hospitales seleccionados para el estudio estaba muy satisfecha con sus gerentes, El factor más insatisfecho fueron los beneficios recibidos, con un 23,4%. El departamento con mayor nivel de satisfacción fue "aseo, saneamiento, limpieza" con una media de 5,7 puntos en el lugar de trabajo, y el punto más bajo fue en

caminos 218 enfermeras respondieron la encuesta de satisfacción en el trabajo (13).

Los profesionales de enfermería en situación activo que prestan servicios y realizan trabajos vitales para las personas y la sociedad. En muchos países son ejecutivos o figuras clave en equipos médicos multidisciplinarios e interdisciplinarios, un ejemplo de esto es el caso de Estados Unidos, donde la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2019, afirma que el 45% de los trabajadores están en sus puestos de trabajo satisfechos y 65 % de los menores de 25 años no están interesados en actividades profesionales (14).

Dentro de los enfoques teóricos más prominentes en el ámbito de la satisfacción laboral, fue propuesta por Frederick Herzberg, quien sostiene que la satisfacción como la insatisfacción laboral se originan en dos conjuntos de factores independientes intrínsecos o motivacionales que están asociados con la satisfacción en el trabajo, mientras que los factores extrínsecos o higiénicos están relacionados con la insatisfacción (15).

Para Herzberg, la satisfacción laboral surge cuando el individuo experimenta un desarrollo en su puesto, mayor responsabilidad y crecimiento personal y psicológico. Esto impulsó la implementación de mejoras laborales centradas en el enriquecimiento del trabajo en sí mismo, lo que conllevó a mejoras en la moral y el desempeño de los empleados. Así, Herzberg estableció la "teoría de la satisfacción en el trabajo", influenciada por la "jerarquía de necesidades" de Maslow, donde ciertos recursos contribuyen más a la satisfacción cuando las necesidades básicas están cubiertas, mientras que otros recursos adicionales aumentan la satisfacción al obtenerlos (16).

También la teoría de la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow sugiere que satisfacer las necesidades básicas incrementa la productividad laboral y conduce a la manifestación de diversas conductas destinadas a satisfacer las necesidades individuales, como las fisiológicas, de seguridad, sociales y psicológicas. Esta teoría divide las necesidades en primarias y secundarias, lo que ha tenido un impacto significativo en la investigación sobre satisfacción laboral. Esta investigación considera aspectos laborales tanto extrínsecos (higiénicos) como intrínsecos (motivadores) (16).

La teoría de Maslow sobre la motivación humana, presentada en 1943 en su libro "Una teoría sobre la motivación humana", postula que todas nuestras acciones están orientadas a satisfacer distintas necesidades, las cuales están organizadas en diferentes niveles de prioridad. Estos niveles se representan en una pirámide, donde las necesidades básicas de supervivencia conforman la base, y a medida que estas se satisfacen, surgen necesidades más elevadas. La autorrealización se ubica en la cúspide de la pirámide, representando el máximo objetivo a alcanzar (17).

Para evaluar la satisfacción laboral se utilizan dos métodos: la "Calificación única general" y la "calificación sumada", que abarca diversas facetas del trabajo. La primera implica que los individuos respondan a una pregunta sobre su satisfacción global con el trabajo. Los encuestados indican su respuesta seleccionando un número del 1 al 5, que representa su nivel de satisfacción laboral. El método de calificación sumada implica una evaluación más detallada, considerando múltiples facetas del trabajo (18).

Los factores típicos que se abordan incluyen la naturaleza del trabajo, la supervisión, el salario actual, las oportunidades de progreso y las relaciones con los colegas. Para medir la satisfacción se utilizan diversos aspectos en el ámbito laboral, como la satisfacción con el trabajo realizado, el estrés relacionado con las responsabilidades laborales, la competencia profesional, la presión laboral, las oportunidades de ascenso, las relaciones con los superiores y compañeros, así como aspectos externos como el estatus laboral y la monotonía (19).

Para este estudio, se empleará el cuestionario Font Roja, el cual evalúa tanto la satisfacción laboral global como la satisfacción laboral en relación a factores específicos. Este último aspecto se determina a través de la evaluación de las nueve categorías presentes en el cuestionario (18)."

Se ha revisado estudios de investigación que a continuación se detalla:

El estudio llevado a cabo por Herrera (20), en el año 2022 en Boyacá, Colombia, abordó la relación entre la satisfacción laboral de enfermeras y la autotrascendencia. Concluyó que la satisfacción laboral es resultado de una interacción compleja de factores internos y externos, los cuales influyen en una percepción global positiva. Aunque elementos como el salario y la estabilidad

laboral externa pueden no ser suficientes para garantizar la satisfacción, la autotrascendencia interna emerge como un predictor significativo. Se sugiere que una mayor autotrascendencia se correlaciona con una mayor satisfacción laboral.

Otro estudio realizado por Mariel (21), en Buenos Aires, Argentina en 2022, la mayoría fueron mujeres (73.6%) entre 44.9 años. Se halló que a menor educación implicaba demasiado estrés laboral. Aunque la satisfacción laboral bajaba con la antigüedad en el empleo, aumentaba con la antigüedad en la institución. Se percibió carga laboral moderada y diferencias en la percepción entre enfermeros y auxiliares. La relación contradictoria entre antigüedad laboral destaca la influencia de condiciones laborales y familiares en el estrés.

Asimismo, otro estudio realizado por Lira (22), en el año 2022 para evaluar la satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería en la dirección estatal de programas de salud concluyó lo siguiente: Se estima que el 75% del personal se siente motivado, considerando que el clima laboral y la relación con los superiores son cruciales para la satisfacción laboral. Respecto al desempeño laboral, se encontró que el personal de enfermería muestra un alto nivel de satisfacción (76%) en funciones administrativas, un nivel medio en funciones docentes y un bajo nivel (25%) en investigación.

No obstante, para Sánchez (23), llevo a cabo un estudio en 2020 con el propósito de examinar la correlación de estrés e satisfacción laboral del Centro de Salud Alto Inclán - Mollendo, durante el COVID-19. Los resultados mostraron que el 60.8% del personal presentaba un alto grado de estrés, mientras que el 29.4% no mostraba estrés laboral. En cuanto a la satisfacción laboral, el 80.4% manifestó insatisfacción y el 19.6% satisfacción.

Además, se suma otro estudio elaborado por Hurtado (24), en el año 2022 buscó establecer la relación entre estado laborales y la satisfacción del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico de un hospital en Lima. Se utilizó una metodología de investigación básica con un diseño no experimental de alcance descriptivo correlacional y una muestra de 60 participantes. Los resultados revelaron que la mayoría de los encuestados reportaron condiciones laborales regulares (71.7%) y niveles medios de satisfacción laboral (96.7%). Además, no se encontró correlación significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción

laboral, ni entre diferentes aspectos individuales, intra y extralaborales de las condiciones laborales con la satisfacción laboral. En consecuencia, se aceptó la hipótesis nula y se cuestionó la hipótesis alterna de la investigación.

Mientras que el estudio realizado por Salvador (25), en el año 2021 sobre la satisfacción laboral de enfermeros del Centro Quirúrgico del Hospital Provincial Acobamba, Huancavelica, se encontraron los siguientes resultados: el 56% muestra satisfacción laboral de nivel medio, el 40% nivel alto y el 4% nivel bajo. Las dimensiones con mayor satisfacción son las condiciones físicas y/o materiales, el desarrollo personal y la relación con la autoridad. En general, se concluye que el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería es medio, con algunas áreas destacadas en satisfacción.

También se retoma el estudio elaborado por Carbajal (26), en el año 2019 sobre la satisfacción laboral del personal de enfermería en un entorno quirúrgico reveló que el nivel de satisfacción laboral fue en general medio, con una calificación del 100%. Las dimensiones analizadas, como trabajo en equipo, condiciones físicas del entorno laboral y relaciones sociales, mostraron niveles medios de satisfacción, alcanzando el 75%. Sin embargo, las políticas administrativas y el desarrollo personal obtuvieron un nivel medio de satisfacción del 62.5%. Por otro lado, la satisfacción con los beneficios y remuneraciones fue baja, con un 62.5%. En resumen, el personal de enfermería en entornos quirúrgicos experimenta un nivel de satisfacción laboral medio, resaltando la importancia del vínculo social, el trabajo en equipo y las condiciones físicas como factores clave de satisfacción.

Igualmente, otro estudio ejecutado por Gonzales (27), en el año 2021, El propósito de este estudio fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el área del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Dos de Mayo. Los resultados de la encuesta encontraron que sólo el 27% de los encuestados sentían que el clima organizacional era bueno y el 30% reportó poca satisfacción laboral porque sentían que sus esfuerzos no fueron valorados y/o no recibieron ningún reconocimiento. Esto debería tenerse en cuenta en futuras investigaciones.

Por otro lado, el estudio de investigación ejecutado por Córdova (28) en el año 2020, en el Hospital Víctor Lazarte Echegaray de Trujillo fue analizar la relación

entre la satisfacción laboral y el desempeño en el cuidado al paciente en el centro quirúrgico, basándose en la teoría bifactorial de Herzberg. Se observó que las enfermeras mostraron un alto nivel de satisfacción laboral en general (80%), con satisfacción intrínseca alta (100%) y extrínseca alta (65%), seguida de niveles medio (30%) y bajo (5%). Además, demostraron un alto desempeño en el cuidado al paciente (100%) cumpliendo sus funciones asignadas. Los resultados revelaron una relación negativa moderadamente significativa entre las variables ($r = -0.529$; $p < 0.05$).

Para Holguín (29), que ejecuto un estudio en el año 2019 con el fin de determinar que el personal del Servicio de Nefrología del Hospital William Kaelin de la Fuente (Villa María) se encuentra muy contento con su trabajo. Asimismo se encontró que la población laboral era mayormente joven, con una edad promedio de 38.8 años y una ligera mayoría femenina (67.50%). Un 28% de los empleados mostró un elevado grado de satisfacción, especialmente aquellos con menos de 3 años de servicio, comparados con los que tenían entre 4 y 6 años. Los médicos registraron el mayor grado de satisfacción (83.3%). Concluyeron que la satisfacción laboral fue alta para el 28%, media para el 48%, y uno de cada cuatro mostró un bajo nivel de satisfacción, observando que aquellos con menos de 3 años de servicio reportaron mayor satisfacción laboral.

Por su parte Avella (30), en su estudio de investigación en el año 2021, indican que la satisfacción laboral, es una evaluación emocional del trabajo, es esencial en enfermería para asegurar una atención de calidad en centros de salud. La satisfacción del personal de salud influye en su desempeño y en la atención que brindan a los pacientes.

También para Jara (31), quienes realizaron un trabajo de investigación con el fin de encontrar el nivel de satisfacción de profesionales de enfermería del Hospital Negreiros, año 2021, usando un enfoque cuantitativo y diseño transversal, no experimental. Los resultados revelaron que el 78% de los encuestados, expresaron algún nivel de satisfacción promedio, y el 18% de colaboradores exhiben niveles bajos de satisfacción laboral. Llegando a la conclusión de que la mayoría de las enfermeras presentan algún nivel de satisfacción promedio satisfactorio.

Asimismo, Nieto (32), En el año 2020, las enfermeras que laboraron en el Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue Tacna tuvieron un alto nivel de satisfacción laboral, pero sus condiciones laborales no fueron muy buenas. Los resultados indicaron una predominancia femenina (100%) y una edad mayoritaria de 25 a 36 años. La mayoría mostró una satisfacción laboral media (68.4%), y las condiciones laborales mayormente fueron percibidas como inadecuadas (68.4%). Concluyeron que no había una relación significativa entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo en el Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue.

Otra investigación desarrollada por Jiménez (33), durante el aislamiento social de 2020, con el propósito de entender la satisfacción laboral y la salud mental de profesionales de la salud en el Hospital III Daniel Alcides Carrión - EsSalud, en el contexto del inicio de la pandemia de COVID-19. Descubrió que las mujeres representaban el 71% de los encuestados, con una mayoría de entre 30 y 40 años, y que el 58% eran personal de primera línea. La satisfacción laboral se vio reflejada en la dimensión de "Relaciones interpersonales con los compañeros". Tanto el personal de primera como de segunda línea mostraron altos niveles de satisfacción laboral y bienestar psicológico; presentando niveles significativos entre las variables.

De igual importancia el estudio de Villalva (34), en el año 2019 cuyo propósito de la investigación fue la relación entre la satisfacción laboral y el rendimiento laboral en el personal de la agencia Coronel Mendoza de Caja Arequipa, en Tacna durante el año 2019. El estudio reveló una correlación positiva entre las variables analizadas, con un coeficiente de correlación de 0.178 y un nivel de significancia de 0.000. Dado que este nivel de significancia es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada. Además, se encontró que el 93% de los colaboradores experimentan satisfacción laboral.

Mientras que para Cárdenas (35), en el año 2021 tenía como objetivo explorar la relación entre las condiciones y la satisfacción laborales del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico de un hospital público en Huánuco durante el año 2021. Para ello, se utilizó un enfoque cuantitativo de nivel relacional y un diseño descriptivo, prospectivo y transversal correlacional. Los hallazgos revelaron que un porcentaje significativo del personal reportó condiciones laborales de calidad diversa y niveles variados de satisfacción laboral. Se estableció una relación

estadísticamente significativa entre las condiciones físicas y psicológicas del trabajo y la satisfacción laboral, lo que sugiere una conexión relevante entre ambos aspectos.

Para Huamanchumo (36), en su estudio ejecutado en el año 2021 fue conocer el nivel de satisfacción que tienen las enfermeras que trabajan en la clínica Sanna San Borja Lima con su trabajo. El trabajo de una enfermera de un centro quirúrgico es duro y exigente. Tiene que manejar situaciones inesperadas que pueden suceder durante su turno, y si las condiciones laborales no son buenas, su carga de trabajo aumentará y podría afectar negativamente la atención que brinda al paciente quirúrgico. Esto enfatiza la importancia de mantener contento al personal de enfermería y mejorar su desempeño laboral, ya que esto afectará su propio bienestar y, en consecuencia, la calidad de la atención que ofrece al paciente.

Otro estudio desarrollado por Milla (37), llevó a cabo una investigación con el propósito de determinar la relación entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo de enfermeras en el Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue - Tacna, en 2020. Los resultados mostraron una predominancia femenina del 100%, con edades mayormente entre 25 y 36 años. La mayoría de los encuestados reportó una satisfacción laboral media (68.4%), mientras que las condiciones laborales inadecuadas fueron percibidas por un porcentaje similar (68.4%). Se concluyó que no había una relación significativa entre las variables estudiadas.

Por otro lado, Flores y Valencia (38), indagaron sobre la relación entre el desempeño laboral y la satisfacción de las enfermeras en el Hospital Santa Rosa de Lima, Perú, en 2020. Encontraron que la mayoría mostraba un desempeño laboral alto (96.7%), con una minoría con un desempeño medio (3.3%). En términos de satisfacción laboral, la mayoría informó niveles medios (93.3%), mientras que un pequeño grupo expresó insatisfacción (6.7%). Aunque no identificaron una correlación significativa entre el desempeño y varias áreas de satisfacción laboral, observaron una relación destacada con las relaciones interpersonales y el desempeño en las tareas.

Tras revisar la literatura de los últimos cinco años, se destacan puntos de interés, como la presencia de investigaciones internacional, nacional y ausente a nivel local sobre la satisfacción laboral en el personal de enfermería. De las conclusiones que

arribaron se puede deducir que es esencial reconocer el esfuerzo de los profesionales de la salud en este país, a pesar de las deficiencias en el sistema de salud. Son ellos los que permanecen comprometidos día a día en la protección de la salud de los usuarios, a pesar de las dificultades que se presentaron antes, durante y después de la pandemia ocurrida en el año 2020; y actualmente este grupo de profesionales de enfermería luchan por ofrecer un servicio de calidad, es preocupante que en muchas ocasiones el sistema descuide su satisfacción, priorizando los resultados sobre el bienestar humano. Por lo tanto, es imperativo que los centros de salud y hospitales se ocupen de velar por el bienestar de sus empleados, como cualquier otra organización.

Como es el Centro Quirúrgico, considerado como crítico en el ámbito hospitalario sin reconocimiento de bonos económicos como lo que ocurre en los servicios de emergencia y unidades de cuidados intensivos, ya que enfrentan diariamente en las 24 horas del día y en turnos rotativos desafíos como la presión, escasez de personal, debido a la alta demanda de procedimientos quirúrgicos. A ello se agrega que un alto porcentaje se encuentran con condición de CAS que no tienen los mismos beneficios del personal nombrado como lo indica la Ley de trabajo de Enfermero/a peruana. Por lo tanto, estas condiciones pueden causar insatisfacción laboral y afectar tanto la salud como el rendimiento laboral del personal.

El presente estudio en términos de justificación teórica se observa que la revisión inicial de la literatura contribuirá al avance del conocimiento científico al proporcionar información actualizada que permitirá una mejor comprensión del problema. A partir de este entendimiento, se podrán generar acciones de mejora para salvaguardar el desarrollo laboral de los profesionales de enfermería.

En cuanto a la justificación práctica, es importante destacar que cualquier investigación conlleva mejoras y aspectos positivos que contribuirán a la eficiencia del servicio. En este contexto, los principales beneficiarios serán los delicados de salud

En lo que respecta a la justificación metodológico, es importante destacar que el instrumento de medición seleccionado es validado y confiable para nuestra situación específica, habiendo sido validado en múltiples estudios locales. Además, es relevante señalar que el estudio sigue el marco del método científico, lo que proporciona el rigor metodológico necesario para su realización exitosa.

El objetivo del presente estudio es determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital de Apoyo II 2 Sullana, 2024.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación se enmarca dentro de los estudios cuantitativos, no experimentales, descriptivos y de corte transversal. El enfoque utilizado es cuantitativo, ya que busca comprender la realidad o el fenómeno en su entorno natural mediante la recopilación de datos. Se trata de un estudio no experimental, dado que no implica la manipulación deliberada de variables, sino la observación de los fenómenos tal como ocurren en su contexto natural. Además, es descriptivo, ya que tiene como objetivo responder a la pregunta de investigación y cumplir con los objetivos planteados. Finalmente, es de corte transversal, puesto que el instrumento utilizado en este estudio se aplicará en un único momento y de forma temporal (39).

2.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

2.2.1. Población

Este estudio se llevará a cabo en la Ciudad de Sullana, ubicado en el Departamento de Piura, Perú. La población objeto de estudio incluye al personal de enfermería que labora en el centro quirúrgico que es un total de 35 profesionales de enfermería del Hospital de Apoyo II-2 Sullana del 2024.

Criterios de inclusión

- Personal profesional de enfermería de ambos sexos.
- Profesionales de enfermería que laboran en el Centro quirúrgico
- Profesionales de enfermería que hayan dado su consentimiento de manera voluntaria para participar en este estudio.

Criterios de exclusión

- Profesionales de enfermería que no laboran en el Centro quirúrgico

- Profesionales de enfermería que no hayan dado su consentimiento de manera voluntaria para participar en este estudio

2.2.2. Muestra

Para determinar el tamaño de la muestra, será de tipo censal ya que se usará el 100% de los miembros de la población (35 profesionales de enfermería) que brindan servicios en el departamento de centro quirúrgico del Hospital II 2 Sullana, teniendo en cuenta que esta cantidad cumple los requisitos de la muestra censal (menor a 100 unidades) (40).

2.2.3 Muestreo

Se utilizará el muestreo probabilístico simple

2.3 VARIABLE DE INVESTIGACIÓN

Satisfacción laboral

Definición conceptual: Se refiere a un estado emocional positivo que experimenta un trabajador en relación con sus experiencias laborales, el cual se deriva del reconocimiento recibido y representa la forma más convencional de medir la felicidad en el entorno laboral (41).

Definición operacional: Será evaluado mediante el cuestionario Font Roja, el cual está compuesto por 9 dimensiones: a) Satisfacción por el trabajo; b) Tensión relacionada con el trabajo; c) Competencia profesional; d) Presión del trabajo; e) Promoción profesional; f) Relación interpersonal con los superiores; g) Relación interpersonal con los compañeros; h) Características extrínsecas del estatus; i) Monotonía laboral (42).

2.4 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATO

2.3.1 Técnica

En el proceso de recopilación de datos, se empleó la técnica de encuesta, una metodología combinada utilizada en investigaciones científicas relacionadas con las ciencias sociales. Este método se emplea para recopilar datos sobre ambas variables que son objeto de estudio en esta investigación: la calidad de los cuidados de enfermería y la satisfacción de los pacientes.

2.3.2 Instrumento

El instrumento a utilizar en el informe será un formulario que fue utilizada por Rodríguez Coraquillo Martha en su trabajo titulado "Satisfacción laboral del personal de enfermería que trabaja en el centro quirúrgico de un establecimiento hospitalario en Jesús María. Lima 2022" (19). Es importante destacar que este cuestionario fue diseñado por Aranaz en 1988 (41). y fue modificado en 2007, incluyendo dos ítems adicionales por Núñez (42). En el contexto peruano, este cuestionario fue utilizado en 2021 por Gonzales J. (43). El cuestionario Font Roja tiene como finalidad medir el grado de satisfacción laboral del personal de enfermería. Este método de recopilación de información se distingue por su fiabilidad y validez psicométrica, lo que garantiza su utilidad y precisión en la evaluación de la satisfacción laboral.

uso en investigaciones prácticas. Debido a sus excelentes valores psicométricos, el Front Roja ha sido traducido y adaptado a diferentes idiomas y culturas en todo el mundo, convirtiéndose en uno de los cuestionarios más utilizados y respetados en la comunidad científica. Además, se destaca por su simplicidad y practicidad durante su aplicación en el trabajo de campo.

El cuestionario Font Roja está compuesto por 24 ítems y 9 dimensiones o factores, que son los siguientes: satisfacción laboral, estrés laboral, competencia profesional, carga laboral, oportunidades de promoción, relaciones con los superiores, relaciones con los compañeros, aspectos extrínsecos del trabajo y monotomía laboral. Para la evaluación del cuestionario, se utiliza una escala Likert de 5 puntos, que va desde "Muy de acuerdo" (1) hasta "Muy en desacuerdo" (5). Según los puntajes finales obtenidos, se clasifican en tres niveles: alto grado de satisfacción laboral (83-104 puntos), medio grado de satisfacción laboral (61-82 puntos) y bajo grado de satisfacción laboral (56-60 puntos)

2.3.3 Validez y confiabilidad

Gonzales J (43), en 2021, realizó un estudio para determinar la validez de contenido del cuestionario Font Roja. Hicieron que tres jueces expertos calificaran el cuestionario y el coeficiente V de Aiken mostró que había 1,00 total acuerdo

entre sus opiniones. Utilizamos el Alfa de Cronbach para medir la fiabilidad, que es una estadística que muestra la coherencia de las puntuaciones entre diferentes elementos. El Alfa de Cronbach tiene un valor de 0,799, interpretándose como fiable.

2.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Para realizar esta investigación, es imperativo obtener una carta de presentación de la Dirección General de la Universidad Privada María Auxiliadora. Posteriormente, se entregará esta carta a la persona designada y se solicitará la aprobación de la directora del Hospital II-2 Sullana. La recogida de datos se realizará de forma organizada y con un enfoque interpretativo, respetando estrictamente los criterios de inclusión y exclusión establecidos para el cuestionario aplicable.

2.5.2 Recolección de datos

Los datos se recolectarán a lo largo de quince días seguidos mediante entrevistas individuales con los participantes. Se les brindará una explicación clara y precisa sobre la finalidad del estudio, y se les pedirá que firmen un consentimiento informado. Este informe será un registro de su participación y se conservará como prueba de su implicación en la investigación. Cada integrante dedicará alrededor de 40 minutos para cumplimentar el formulario , y luego se revisarán y registrarán los datos obtenidos.

2.6 MÉTODO DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Para examinar los datos recolectados, se emplearán técnicas estadísticas descriptivas que incluyen medidas de tendencia central, frecuencia relativa y pruebas para evaluar las hipótesis de investigación asociadas con las variables de interés. La información recolectada será analizada utilizando la versión más reciente del software estadístico IBM SPSS Statistics, versión 26 (19). Este software permitirá realizar un análisis exhaustivo de los datos, generando tablas,

resúmenes y estadísticas descriptivas para presentar de manera clara los principales hallazgos de este estudio.

2.7 ASPECTOS ÉTICOS

Los principios éticos que guían este estudio son los siguientes:

El principio de justicia garantiza que el proceso de elección de los participantes se realice de forma justa e imparcial, utilizando procedimientos imparciales (44).

El principio de beneficencia garantiza que el estudio no causará ningún daño a los participantes ni pondrá en peligro su integridad (45).

El principio de no maleficencia establece que se asume el compromiso de no causar daño a los participantes y evitar cualquier sufrimiento innecesario".(46)

Principio de Autonomía: Los participantes tienen derecho a elegir si quieren participar o no en el estudio y se respeta su decisión. "Se respeta su libertad y se garantiza que su acuerdo es informado y no influenciado por otros".

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2024															
	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del Problema	X	X														
Búsqueda de la bibliografía vía internet de los repositorios		X	X	X	X											
Elaboración de la introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes			X	X	X	X	X	X								
Construcción de la sección de introducción referente a la Importancia y justifica la investigación			X	X	X	X	X	X								
Determinar y enunciar los Objetivos de la investigación dentro de la introducción.			X	X	X	X	X	X								
Definición de la sección de material y métodos: Enfoque y diseño de investigación					X	X	X	X	X							
Determinación de la Población, muestra y muestreo									X	X	X	X				
Elección de la Técnicas e instrumentos de recolección de datos									X	X	X	X				
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos									X	X	X					
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información									X	X	X	X				
Elaboración de aspectos administrativos del estudio									X	X	X	X				
Elaboración de los anexos													X			
Evaluación anti plagio – Turnitin													X	X	X	X
Aprobación del proyecto																
Sustentación del proyecto																

. 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 1 Tb						
Materiales de escritorio						
Lapiceros	20					20
Hojas bond A4	50					50
Sobres de manila						
Material Bibliográfico						
Libros						
Fotocopias e impresiones		50		50		100
Espiralado						
Otros						
Movilidad	160	160		160		480
Viáticos						
Comunicación						
Consumo de energía eléctrica	80	80	80	80	80	400
Consumo de internet	69	69	69	69	69	345
Recursos Humanos						
Asesor estadístico					600	600
Imprevistos*						250
TOTAL						5115

Referencias bibliográficas:

1. OMS. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. Reino Unido. 2020. [Internet]. [citado 29 enero de 2024] Disponible de: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
2. Organización Internacional del Trabajo, Organización Mundial Salud. Consejo Internacional de Enfermería. Convenio N° 149 sobre el personal de enfermería: reconocer su aporte, considerar sus necesidades [Internet]. Ginebra: OIT; 2019 [citado 29 enero de 2024]. ISBN 92-2-118249-5. Disponible de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_508337.pdf
3. Niskala J, Kanste O, Tomietto M, Miettunen J, Tuomikoski AM, Kyngäs H, et al. Interventions to improve nurses' job satisfaction: A systematic review and meta-analysis. *J Adv Nurs*. [revista en Internet] 2020 [acceso 10 de febrero de 2024]; 76(7):1498-1508. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/jan.14342>
4. Lu H, Zhao Y, While A. Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *Int J Nurs Stud*. [revista en Internet] 2019 [acceso 08 de febrero de 2024]; 94: 21-31. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30928718>
5. Kurtović B, Bileško I. Job Satisfaction and Associated Factors among Scrub Nurses: Beyond the Surface. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. (article en Internet] 2023 [acceso 10 de febrero de 2024] Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10743129/>
6. Abdallah Alwawi, Ayşegül KOÇ, Bahar Inkaya. Factores que afectan la satisfacción laboral de las enfermeras en la atención de enfermería médico quirúrgica en Turquía: una revisión sistemática. (article en Internet] 2020

[acceso 10 de febrero de 2024] Disponible en:
<https://dergipark.org.tr/en/pub/ijhsrp/issue/56530/748987>

7. Bautista A, López J, Reyes M, Silva M, Rodríguez R, González P. Satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de segundo nivel. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, Jalpa de Méndez, Tabasco, México. [biblioteca en Internet].2023 [acceso 08 de febrero de 2024] Disponible: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2023/09/1509287/3.pdf>
8. Colegio de Enfermeros del Perú. Ley del Trabajo de la Enfermera(o). Lima. Perú. 2002. [Internet]. [citado 20 enero de 2024 Disponible: https://www.conaren.org.pe/documentos/ley_trabajo_enfermero_27669.pdf
9. Cueva Santillán Reyna y Ponce Escalante, Maritza (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2018. Tesis de maestría. Universidad Nacional del Callao. Lima. Perú. Disponible: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3581>
10. Morales Castillo, Glendy Zoilita. Satisfacción laboral del personal de enfermería. Centro Quirúrgico- Hospital Docente Belén Lambayeque. 2019. Tesis de especialidad. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque. Perú. 2020. [citado 10 enero de 2024]. [Internet]. Disponible: <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9127>
11. Vásquez Ríos, Palmira. Nivel de satisfacción laboral en enfermeros de centro quirúrgico en un hospital de EsSalud Lima – 2021. Tesis de especialidad. Universidad María Auxiliadora. Lima Perú. 2021. [citado 04 febrero de 2024]. [Internet]. Disponible: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/714/VASQUEZ%20RIOS%2C%20PALMIRA%20YVONNE-%20T.%20ACADEMICO.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

12. Rojas Avendaño, Johon Nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2019. Tesis de licenciatura. Universidad Privada Norbert Wiener. Lima. Perú. 2019. . [citado 04 febrero de 2024]. [Internet]. Disponible:
https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/3115/TE_SIS%20Rojas%20Yohon.pdf?sequence=1
13. Gestión RH. Satisfacción laboral mundial. Estado de México. 2020. [Internet]. [citado 22 enero de 2024 <https://gestionrh.com.mx/satisfaccion-laboral-mundial/>
14. ILOSTAT. 100 estadísticas sobre la OIT y el mercado laboral para celebrar el centenario de la OIT. 2019. [Internet]. [citado 29 enero de 2024 <https://ilostat.ilo.org/es/100-statistics-on-the-ilo-and-the-labour-market/#:~:text=27%2D%20Hay%20m%C3%A1s%20de%205.660,%20Dpo%20blaci%C3%B3n%20es%20del%2058%25>
15. Córdova Farias Milagros del Socorro y Jara Sagardia Solanghe Alexandra. Satisfacción laboral del enfermero y desempeño en el cuidado de Centro Quirúrgico Hospital Lazarte Echegaray Trujillo 2020. Tesis de licenciatura. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo Perú. 2021. [citado 24 enero de 2024]. [Internet]. Disponible:
https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/7909/REP_MILAGROS.C%c3%93RDOVA_SOLANGHE.JARA_SATISFACCI%c3%93N.LABORAL.DEL.ENFERMERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
16. CEOLEVEL. La teoría de Motivación-Higiene de Herzberg. 2015 [internet] [12 de febrero del 2024). Disponible: <http://www.ceolevel.com/herzberg>
17. Ranstad. La pirámide de Maslow en el ámbito laboral 2022. (Internet). Disponible: <https://www.randstad.es/contenidos360/desarrollo-personal/la-piramide-de-maslow-en-el-ambito-laboral/>

18. Contreras M. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculados a una I.P.S de III nivel de atención Bogotá 2013 [tesis de Maestría, énfasis en gerencia en servicios de salud]. Colombia, 2013. Disponible en: <http://www.bdigital.unal.edu.co/43104/1/33104241.2013.pdf>
19. Rodríguez Coraquillo Martha Yuliana. Satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en centro quirúrgico de un establecimiento hospitalario en Jesús María. Lima 2022. Universidad María Auxiliadora. Lima. Perú 2023. [citado 12 enero de 2024]. [Internet]. Disponible: <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/1591>
20. Herrera Amaya, Giomar. Relación entre la satisfacción laboral de las enfermeras y la autotrascendencia. 2022. Boyacá. Colombia. [citado 14 enero de 2024]. [Internet]. Disponible: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=317656>
21. Mariel Martínez, Sandra y Gonzales Argote, Javier. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina. 2022. Universidad Maimónides. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Argentina. [citado 04 febrero de 2024]. [Internet]. Disponible: <https://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/1226/1566>
22. Lira Carolina Marilyn. Nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería. Universidad Experimental Rómulo Gallegos (UNERG). Venezuela 2022. [citado 16 febrero de 2024]. [Internet]. Disponible: <https://acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/483/1253>
23. Sánchez Cachi, Evelyn y Domínguez Acosta, Mishell. Estrés y satisfacción laboral en tiempos de covid-19, en el personal de salud del Centro de Salud Alto Inclán – Mollendo, 2020. Lima – Perú: Universidad Cesar Vallejo. 2020. [citado 04 febrero de 2024]. [Internet]. Disponible: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62686>

24. Hurtado Ponce, Kelit. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del profesional enfermero de centro quirúrgico de un hospital de Lima 2022. Tesis de posgrado. Universidad César vallejo. Lima Perú. [citado 02 febrero de 2024]. [Internet]. Disponible: https://lareferencia.info/vufind/Record/PE_e4e12f1c3459ba5baf739c5edd305e2d
25. Salvador Esquivel, Nilda Elizabeth. Satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro Quirúrgico del Hospital Provincial Acobamba, Huancavelica 2021. Tesis de especialidad. Universidad San Martín de Porres. Lima Perú. 2022. [citado 02 febrero de 2024]. [Internet]. Disponible: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/10979/Ayala_CLL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
26. Carbajal Ángeles, Kattihusca. Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico. Tesis de Especialidad. Universidad San Martín de Porres. Lima. Perú. 2019. [citado 04 febrero de 2024]. [Internet]. Disponible: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5531/carbajal_ak.pdf?sequence=3&isAllowed=y
27. Gonzales Zegarra, Kirenía Enghel. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2021. Tesis de posgrado. Universidad César Vallejo. Lima. Perú. 2022. [citado 04 febrero de 2024]. [Internet]. Disponible: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78809>
28. Córdova Farias Milagros del Socorro y Jara Sagardia Solanghe Alexandra. Satisfacción laboral del enfermero y desempeño en el cuidado de Centro Quirúrgico Hospital Lazarte Echegaray Trujillo 2020. Tesis de licenciatura. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo Perú. 2021. [citado 24 enero de 2024]. [Internet]. Disponible: https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/7909/REP_

MILAGROS.C%93RDOVA_SOLANGHE.JARA_SATISFACCI%939
3N.LABORAL.DEL.ENFERMERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

29. Holguin Morales, Yojani y Contreras Camarena, Carlos. Satisfacción laboral del personal en el servicio de nefrología del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. Tesis de posgrado. Lima Perú. 2019. . [citado 04 febrero de 2024]. [Internet]. Disponible: <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v20n2/1727-558X-hm-20-02-e1238.pdf>
30. Avella Acevedo, Paula y Naranjo Cuervo, Hasbleidy. Satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital Central de la Ciudad de Villavicencio. Universidad Cooperativa de Colombia. 2021. . [citado 21 enero de 2024]. [Internet]. Disponible: <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/388d4c3e-a891-40c7-8600-46018279b051/content>
31. Jara Infantes, Génesis y Pino Capcha, Sheyla. Satisfacción laboral del personal de enfermería en el Centro Médico especializado Negreiros. 2021. [citado 04 febrero de 2024]. [Internet]. Disponible: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/99327>
32. Nieto Ticona, Ross y Tacuri Urquizo, Winie. Satisfacción laboral y su relación con las condiciones de trabajo del profesional de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Regional Hipólito Unanue Tacana 2020. Tesis de porgrado. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Tacana. Perú. 2023. [citado 30 enero de 2024]. [Internet]. Disponible: <https://repositorio.unjbg.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e037734e-6dad-453b-aca4-785f25332d3d/content>
33. Jiménez Calderón, Alexa. Satisfacción laboral y salud mental en los profesionales de salud de primera y segunda línea durante el inicio de la pandemia por SARS-COV-2 en el Hospital III Daniel Alcides Carrión – Essalud, Tacna. 2020. Perú: Universidad Privada de Tacna. [citado 10 enero de 2024]. [Internet]. Disponible: <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1464>.

34. Villalva Llanqui, Daniela. La satisfacción laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de La Caja Arequipa de la agencia Coronel Mendoza, Tacna. Perú Universidad Privada de Taca. 2019. [citado 10 febrero de 2024]. [Internet]. Disponible: <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1637#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20logr%C3%B3%20determinar%20que,significancia%200.000%20en%20donde%20es>
35. Cárdenas Reymundez, Moisés; Hilario Santiago, Oleve y Mattos Acosta, Luis. Condiciones de trabajo en la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el área de Centro Quirúrgico de un Hospital Público, Huánuco - 2021. Tesis de posgrado. Universidad Nacional Hermilio Valdizan. Huánuco. Perú. [citado 10 febrero de 2024]. [Internet]. Disponible: <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/8451>
36. Huamanchumo M. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico en una clínica en el año 2021. Tesis de especialidad. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú. 2022. . [citado 04 enero de 2024]. [Internet]. Disponible: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/20242/Huamanchumo_gm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
37. Milla Cueva, Mádelin. Satisfacción laboral y su relación con las condiciones de trabajo del profesional de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Regional Hipólito Unanue Tacana 2020. Tesis de especialidad. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Tacna. Perú. 2023. [citado 07 febrero de 2024]. [Internet]. Disponible: <https://repositorio.unjbg.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e037734e-6dad-453b-aca4-785f25332d3d/content>
38. Flores Tejada, Mariel y Valencia Orrillo, Esther. Desempeño profesional y la satisfacción laboral de las enfermeras del área de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa Lima 2020. Tesis de especialidad. Universidad

Ricardo Palma. Lima. Perú. 2021. . [citado 04 febrero de 2024]. [Internet].
Disponible:
https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4502/M-ENF-T030_46198096_M%20%20%20FLORES%20TEJADA%20MARIEL%20E-DITH.pdf?sequence=1&isAllowed=y

39. Williams M, Wiggins R, Vogt P. Beginning Quantative Resarch. 1era ed. Publicaciones Sage, editor. Illinois; 2021. 200 p. . [citado 08 febrero de 2024]. [Internet]. Disponible:
https://discovered.ed.ac.uk/discovery/fulldisplay?vid=44UOE_INST:44UOE_VU2&tab=jsearch_slot&docid=alma9925062070602466&context=L

40. López-Roldán P, Fachelli S. Metodología de la investigación social cuantitativa [Internet]. 1era ed. Universidad Atutónoma de Barcelona, editor. Barcelona; 2015. 64 p. Disponible en:
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsoccua_cap2-4a2017.pdf

41. Aranaz J. Cuestionario Font Roja. Un instrumento de medida de la satisfacción en el medio hospitalario. Dialnet [revista en Internet] 1988 [acceso 14 de setiembre de 2022]; 52(1): 63-68. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3561583>

42. Núñez E, Estévez G, Hernández P, Marrero C. A proposal to complement the Font-Roja job satisfaction questionnaire. Gac Sanit [revista en Internet] 2007 [acceso 24 de junio de 2022]; 21(2): 1-6. Disponible en:
<chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://scielo.isciii.es/pdf/gsv/v21n2/original7.pdf>

43. Gonzales J. Habilidades directivas y satisfacción laboral del personal de 33 salud del centro quirúrgico del Hospital de Andahuaylas, 2020 [tesis titulación]. Lima-Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2021. [Internet]. Disponible en:

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

44. Cantú P. Bioética e investigación en salud. 4a ed. México DF: Editorial Trillas; 2020. 190 p. [Internet]. [acceso 12 de febrero de 2024]; Disponible en: https://etrillas.mx/libro/bioetica-e-investigacion-en-salud_9711
45. Levitt D. Ethical decision-making in a caring environment: The four principles and LEADS. Healthcare Management Forum [revista en Internet] 2014 [acceso 12 de febrero de 2024]; 27(2): 105-107. Disponible en: <https://www.deepdyve.com/lp/sage/ethical-decision-making-in-a-caring-environment-the-four-principles-gulFr3vXct>
46. Masic I, Hodzic A, Mulic S. Ethics in medical research and publication. Int J Prev Med [revista en Internet] 2014 [acceso 13 de febrero de 2024]; 5 (9): 1-12. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4192767/>

Anexo 1: Operacionalización de variable

TITULO: NIVEL DE SATISFACCION LABORAL DE PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL DE APOYO II 2 SULLANA, 2024								
Variable	Tipo de variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Valor final	Criterios para valores
Satisfacción Laboral	Naturaleza Cualitativa Escala de medición Ordinal	Es un análisis que una persona realiza respecto a su rendimiento en el trabajo, el cual puede ser tanto favorable como desfavorable.	Nivel de Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el centro quirurgico del Hospital II 2 Sullana realiza su actividad laboral considerando aspectos como la satisfacción con su trabajo, habilidades profesionales, carga laboral, oportunidades de ascenso, relaciones interpersonales, aspectos externos relacionados con el estatus y la rutina laboral. Esta evaluación se llevará a cabo utilizando el cuestionario de Font Roja.	Satisfacción por el trabajo	Bienestar y confort	4 (7, 10, 11, 16)	Grado alto de satisfacción laboral	83- 102 puntos
				Tension relacionado con el trabajo	Afectaciones físicas y sentimientos negativos	5 (2, 3, 4, 5, 6)	Grado medio de satisfacción laboral	61 a 82 puntos
				Competencia profesional	Habilidades y conocimientos	3 (22, 23, 24)	Grado bajo de satisfacción laboral	56 a 60 puntos
				Presión del trabajo	Estrés laboral	2 (18, 20)		
				Promoción profesional	Capacidad de afrontar desafíos laborales	3 (9, 12, 17)		
				Relación interpersonal con sus jefes	Comunicación con los superiores	2 (13, 19)		

				Relación interpersonal con los compañeros	Clima organizacional	1 (14)		
				Características extrínsecas de status	Satisfacción según al cargo que desempeña	2 (8, 15)		
				Monotonía laboral	Capacidad de adaptación a diferentes cargos	2 (1, 21)		



**ANEXO 2: CUESTIONARIO FONT ROJA PARA MEDIR SATISFACCION
LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL CENTRO
QUIRURGICO**

I. INSTRUCCIONES: Se le solicita marcar con una "x" una de las alternativas que, de acuerdo a su opinión, mejor refleje a su parecer. El estudio es de carácter anónimo, tiene como objetivo obtener información, para la cual se solicita su colaboración en forma sincera.

Sexo: femenino () masculino () Edad en años: _____

Años de servicio: _____

Condición laboral: CAS (x) Terceros () Nombrado ()

II. ITEMS

Muy de acuerdo (1)	De acuerdo (2)	NI de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (4)	Muy en desacuerdo (5)

FACTOR I	Muy de acuerdo (1)	De acuerdo (2)	NI de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (4)	Muy en desacuerdo (5)
Satisfacción por el trabajo					
7. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.					
10. tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.					

11. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena,					
16. Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación.					
FACTOR II	Mayor de acuerdo (1)	De acuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (4)	Mayor en desacuerdo (5)
Tensión relacionada con el trabajo					
2. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital,					
3. Al final de la jornada del día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado.					
4. En mis días libres pienso en mi trabajo,					
5. Empleo toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo,					
6. Mi trabajo afecta mi estado de ánimo y salud.					
Factor III	Mayor de acuerdo (1)	De acuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (4)	Mayor en desacuerdo (5)
Competencia profesional					
22. Me capacito para realizar mi trabajo.					
23. Tengo recursos suficientes para hacer mi trabajo.					
24. Soy competente en mi trabajo o se me dificulta a causa del estrés.					

FACTOR IV	Mayor de acuerdo (1)	De acuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (4)	Mayor en desacuerdo (5)
Presión del trabajo					
18. Sensación de falta de tiempo para realizar mi trabajo.					
20. Tengo sobrecarga laboral					
FACTOR V	Mayor de acuerdo (1)	De acuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (4)	Mayor en desacuerdo (5)
Promoción profesional					
9. Tengo pocas oportunidades para aprender nuevas cosas.					
12. Obtengo reconocimientos por mi trabajo.					
17. Tengo posibilidades de promoción profesional.					
FACTOR VI	Mayor de acuerdo (1)	De acuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (4)	Mayor en desacuerdo (5)
Relación Interpersonal con sus jefes/as					
13. La relación con mi jefe/a es cordial.					
19. Reconozco lo que se espera de mi en el trabajo.					
FACTOR VII	Mayor de acuerdo (1)	De acuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (4)	Mayor en desacuerdo (5)
Relación Interpersonal con los compañeros					
14. La relación con mis compañeros es cordiales.					
FACTOR VIII	Mayor de acuerdo (1)	De acuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (4)	Mayor en desacuerdo (5)
Características extrínsecas de estatus.					

8. Organizo el trabajo según mi puesto o categoría profesional.					
15. El sueldo que percibo es muy adecuado.					
FACTOR IX	Mayor de acuerdo (1)	De acuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (4)	Mayor en desacuerdo (5)
Monotonía laboral					
1. Realizo el mismo trabajo diario.					
21. Tengo problemas con mis compañeros/as.					

Muchas gracias por su participación

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 de profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital De Apoyo II 2 Sullana, 2024

Nombre de la Investigadora principal: Lic. More Semaque, María Nicolaza.

Propósito del estudio: Determinar Nivel de satisfacción laboral de profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital De Apoyo II 2 Sullana, 2024.

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

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

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

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

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

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a Patricia J. López Cruz, coordinadora de equipo.

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 Maria Auxiliadora Dr. José Agustín ~~Cruza~~ Lara, ubicada en la Av. Canta Bello 431, San Juan de Lurigancho, correo electrónico:

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

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombre y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de reclutamiento	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del trabajo para los casos de participantes listados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Lima, ___ de ___ 20__

*Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.

Firma del
participante