



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

**“SATISFACCION LABORAL DE LAS ENFERMERAS EN EL SERVICIO
DEL CENTRO QUIRURGICO DE UN HOSPITAL MATERNO INFANTIL DE
LIMA – 2021”**

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

AUTOR:

Lic. PEZANTES LAZO, ELIZABETH JANINNA

ASESOR:

**MG. MARIA DEL PILAR FAJARDO CANAVAL
<https://orcid.org/0000-0001-9942-0491>**

LIMA – PERÚ

2021

RESUMEN

Objetivo: Determinar el grado de satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgico de un Hospital Materno infantil de Lima.

Material y método: El presente estudio es de enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal, se trabajará con la población total, la cual estará conformada por licenciadas de enfermería y técnicas de enfermería que se desempeña en el servicio de centro quirúrgico. El total de personal de enfermería es de 40. La técnica y recolección de datos: se utilizara un cuestionario dirigido y previo autorización y consentimiento informado de los participantes. Resultados: Todos los datos recolectados serán procesados, codificados e ingresados en una base de diseño en Excel y serán tabulados y procesados bajo un sistema, empleando el paquete estadístico SPSS versión 22.

Palabras claves: enfermería, satisfacción laboral, centro quirúrgico

ABSTRAC

Objective: To determine the degree of job satisfaction of the nurses in the surgical center of a Maternal and Child Hospital in Lima.

Material and method: This study has a quantitative, descriptive and cross-sectional approach, it will work with the total population, which will be made up of nursing graduates and nursing techniques who work in the surgical center service. The total number of nursing personnel is 40. The technique and data collection: a directed questionnaire will be used and prior authorization and informed consent of the participants will be used. Results: the data collected will be processed, coded and entered into a design base in Excel and will be tabulated and processed under a system, using the statistical package SPSS version 22.

Keywords: nursing, job satisfaction, surgical center

Índice General

Contenido

I. INTRODUCCIÓN	6
II. MATERIALES Y MÉTODOS	13
III. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	17
.....	17
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	19
ANEXOS	23

Índice de Anexos

Anexo A. Operalización de variables.....	24
Anexo B. Instrumento de recolección de datos.....	28
Anexo C. Consentimiento informado	33
Anexo D. Informe de originalidad.....	36

I. INTRODUCCIÓN

Cada día las instituciones son conscientes de la necesidad de mantener al personal a su cargo satisfecho, sin embargo es claro que ésta meta requiere la implementación de sistemas que puedan mejorar el desempeño de todo su personal, logrando una alta productividad. De esta manera la institución muestra sus mejores habilidades y disfruta desarrollando un rol que muy probablemente se dará como resultado favorable para las dos partes, tanto institución como trabajadores. (1)

Por ello que se dice que el ambiente laboral influye en el comportamiento de los miembros de una organización o institución, evidenciando su satisfacción positiva o negativa, lo que origina diversas conductas que influyen en la operatividad de los sistemas, que se constituyen en los equipos y colectividades; la consecuencia de la interconexión del entorno laboral, se verá evidenciado en los indicadores del rendimiento del personal. Definitivamente cabe resaltar que los trabajadores son piezas primordiales para la transformación y el crecimiento de la institución, de tal forma que una buena atmósfera ambiental es indispensable pues nos permitirá alcanzar un prominente rendimiento tanto personal como en conjunto dentro de un grupo de trabajo.(2)

En las instituciones sanitarias, los principales responsables y autores de la obtención de la calidad de cuidados son los profesionales de enfermería siendo esto su principal papel, pues al ser una compañía de servicios, los especialistas son los dueños de los diferentes procedimientos asistenciales dirigidos al paciente y a su familia. Los resultados de diferentes estudios reflejan que la cantidad de trabajadores y en las condiciones que el trabajador labora, tienen un producto fructífero sobre los resultados de atención que reciben los pacientes. Uno de estos factores son como el abastecimiento adecuada del personal de enfermería, el

entorno del medio ambiente laboral, el porcentaje de apoyo institucional al personal, estos son puntos clave para lograr mejorar el cuidado del paciente. (3)

El centro quirúrgico está diseñado con ambientes físicos y una distribución adecuada que permite la facilidad para efectuar procedimientos quirúrgicos, de forma eficiente, con el cumplimiento de seguridad de la cirugía y eficazmente. El estrés es un factor que predomina en centro quirúrgico, este se desencadena por múltiples motivos, los cuales son el estado del paciente, el alto riesgo del procedimiento quirúrgico, sumado a la tareas que enfrenta el equipo de enfermería, debido a todo esto se dice que el servicio de centro quirúrgico es un lugar donde el personal debe saber trabajar bajo el estrés. (4).

Según la Organización Mundial de Salud (OMS) 2010 El entorno laboral saludable es cuando los jefes y los trabajadores mejoran sus procesos de manera continua con el único objetivo de mejorar la seguridad y el bienestar tanto de los trabajadores como el ambiente del trabajo, logrando un entorno laboral positivo, incrementado la productividad y rentabilidad de las actividades de la institución. (5)

Según la Organización Internacional de Trabajo (OIT), 2009 en la actualidad, pone énfasis en la inversión en el capital humano, es decir se tiene que capacitar a los miembros de la institución para poder elevar la productividad y competitividad a nivel nacional e internacional, profundizando también a la democracia para mayor integración, contribuyendo la protección social. (6)

Según la OPS, la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones es una de sus principales objetivos, sobre todo en la parte asistencial de los trabajadores del área de salud. Esto se hace con la combinación de diferentes técnica de todos los estados que conforman todo el continente americano de esta manera apoyan y mejoran desarrollando de manera continua los lugares de trabajo, creándose saludables y seguros. (7)

Según el MINSA, la satisfacción laboral positiva ayuda a preservar, fomentar principios, desarrollando en el trabajador valores y actitudes positivas para la vida, satisfaciendo de esta manera sus necesidades y expectativas, sin vulnerar su dignidad. Este contexto ayuda a reducir al máximo los factores de riesgo existentes, resolviendo conflictos adecuadamente en todo tipo de contexto ya sea geográfico, social, económico y técnico. (8)

En el Centro Quirúrgico de un Hospital Materno Infantil de Lima, los profesionales de enfermería presentan conductas inadecuadas que no son correspondientes a las normas que deben estar regidas antes las múltiples situación laborales, no se evidencia trabajo en equipo , los integrantes del mismo servicios presentan muchos conflictos, no hay empatía por parte de la jefa de enfermeras y supervisoras llevando así al entorpecimiento de una adecuada comunicación y armonía, tomándose todo el entorno laboral hostil , dificultosos y poco gratificante. Esto nos lleva a que los integrantes no hacen el mínimo esfuerzo por mejorar el clima laboral, sobre todo en la comunicación asertiva que debe predominar.

El jefe de servicio no valora las labores asistenciales, y esto ellos lo ven reflejados en los horarios pues no hay facilidades, las preferencias que se ve por algunos compañeros de trabajo, las asignaciones de áreas tranquilas, en lugar de hacerlo rotativo, inclusive se ve una gran diferencia entre el personal contratado por cierto régimen ya sea nombrado, CAS o terceros. Sumado a ello, la iluminación inadecuada, exceso de calor en las salas de operación, las instalaciones recientemente entregadas pero deficientes, equipos biomédicos con defectos de funcionamiento, peligro de eventualidades e infecciones intrahospitalarias, e sobre todo el insuficiente personal de enfermería que sobre carga el trabajo.

La satisfacción laboral, está sumamente relacionado con el clima organizacional, según la teoría de clima organizacional de Likert nos menciona que las respuesta del y trabajo del subordinado está directamente relacionado con la parte administrativa y condiciones de la organización., por lo tanto se afirma que la

reacción estará determinada por la percepción. Likert establece la organización definen sus características en tres tipos de variables que influyen en la percepción del clima de manera individual. Tales como: variables causales, variables intermedias, variables finales. La interacción de estas trae grandes tipos de clima organizacional (clima tipo autoritario y clima tipo participativo). (9)

La revisión sistemática sobre el clima, ambiente y satisfacción laboral para la enfermería se evidencio distintos instrumentos como las que se menciona a continuación:, Nursing Workplace Satisfaction Questionnaire NWSQ, The Overall Job Satisfaction, Encuesta de Satisfacción Osakidetza, Job Satisfaction questionnaire por Celluci y DeVries, Nurse Job Satisfaction Scale de *Tao y cols*, Job Satisfaction Survey de Spector 1985 Nurse Job Satisfaction Scale de Hinshaw y Attwood, Subescala de condiciones físicas del trabajo de Bolda (1958) e Índice de Descripción del Trabajo de Smith *et al.*(1969), Cuestionario S10/12 - S10/20, el formulario de PES-NWI y el de Satisfacción Laboral de Font-Roja. (10)

La instrumento con principal empleo, según las artículos revisados, es el cuestionario de Satisfacción Laboral de Font-Roja, Este instrumento consta de 25 ítems, que cuantifica 9 factores (Satisfacción por el trabajo, presión relacionada con el trabajo, Competencia/capacidad profesional, Presión por el trabajo, Promoción profesional, Relación interpersonal con sus jefes (as), Relación interpersonal con los compañeros, Características extrínsecas de estatus y Monotonía laboral) valorados con los puntajes de 1 al 5 por una escala tipo Likert, el cual fue aumentado con 2 ítems por Núñez y cols. En 2007, los cuales se enlazan con la estructura física y las instalaciones del lugar de trabajo. Seguida por La herramienta PES-NWI. (11)

Ingrid. B y colaboradores (2016) en su estudio Evaluación del ambiente de trabajo de las enfermeras en las unidades socio sanitarias de atención intermedia de Cataluña, concluyen que en la mayoría de los centros el ambiente laboral fue

catalogado como un ambiente favorable. Relacionando las características laborales, profesionales y formativas concluyendo en un entorno laboral adecuado. (12)

FuentelsaZ. C, Moreno. T y colaboradores (2013) en su estudio Entorno laboral, satisfacción y burnout de las enfermeras de unidades de cuidados críticos y unidades de hospitalización. Proyecto RN4CAST-España, obtienen como conclusión que las enfermeras de las unidades críticas consideran al hospital desfavorable y presentan niveles más bajos de burnout frente a las enfermeras de las unidades de hospitalización. (13)

Fuentelsaz. C, Moreno. T y colaboradores (2012), en su estudio Percepción del entorno laboral de las enfermeras españolas en los hospitales del Sistema Nacional de Salud. España. Concluyendo que hubo una gran intervención de las enfermeras, y estas refieren una respuesta positiva laboralmente moderada en su trabajo, aunque según el cuestionario PES-NWI, el 50% de los encuestados da como resultados que el entorno es desfavorable. (14)

Arque. I (2016) en su estudio Percepción de la enfermera sobre el clima organizacional en Centro Quirúrgico del Hospital San Juan de Lurigancho, concluyendo que la impresión que tienen las enfermeras sobre el ambiente laboral respecto a su institución es regular en un 60%. Dirigidas hacia las interrelaciones adecuadas que hay de amistad, el trato mutuo, la cordialidad, la confianza, un adecuado trato mutuo y una excelente relación interpersonal que existe entre todos sus integrantes, donde hay afecto y familiaridad. (15)

Moreno. T y colaboradores (2018) en su estudio Percepción sobre la calidad de los cuidados, entorno laboral y características del sueño de las enfermeras que trabajan en el Sistema Nacional de Salud. Llega a la conclusión que en la atención de cuidados en su calidad intervienen diferentes aspectos como la satisfacción del

paciente, el turno, la apreciación de la seguridad del servicio, y la calidad del sueño. (16)

Lahuerta. L, Roca. N y Blanco. J (2017) en su estudio ¿Están satisfechas las enfermeras que trabajan en Oncología - Hematología pediátrica con su entorno laboral? Concluye que las enfermeras de la planta de Oncología - Hematología Pediátrica del Hospital Sant Joan de Déu (Barcelona) catalogan su ambiente de labores como muy satisfactorio. (17)

Sillero. A y Zabalegui. A (2020) en su estudio, Análisis del entorno laboral e intención de abandonar el trabajo de las enfermeras peri operatorias, concluye que se ha de debe de tomar en cuenta la implementación de estrategias para la retención de las enfermeras peri operatorias, mejorando diferentes factores como la dotación de adecuada de personal, adecuado entrono laboral, y crear técnicas para disminuir el agotamiento emocional y la insatisfacción. Establecer marco laboral positivo, centrado en las cualidades magnéticas, esto puede ser una planificación clave. (18)

López. A (2018), en su estudio Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico – Hospital Regional Docente de Trujillo, llega a la conclusión que están presentes condiciones aceptables en el ambiente de trabajo, las mismas que tienen una relación directa con el nivel de aceptación y satisfacción del medio laboral de manera positiva. (19)

Ríos. M y Godoy. C (2008) en su estudio. Relación entre satisfacción laboral y salud general percibida en profesionales de enfermería de urgencias, llega a la conclusión que el grado de satisfacción es mediano. Se encontraron diferencias de sexo en la evaluación de la satisfacción laboral global media, y sobre todo diferencias los factores de relación de jefe y colaborador, también en las características extrínsecas de estatus o reconocimiento profesional. El 25,5% de los profesionales que participaron este estudio están expuesto y son vulnerables a la afección de su salud psíquica. (20)

La satisfacción laboral positiva es la principal pieza en la gestión de las personas, las organizaciones de diferentes sectores y tamaños buscan identificar la satisfacción laboral positiva, utilizando para su medición técnica y la interpretación los consultores del área de gestión humana que lo hacen de manera particular o desarrollo organizacional de la empresa. En la actualidad, las instituciones de salud se desenvuelven en un ambiente muy competitivo, y esto está sujeto a cambios de manera constante, debido a varios factores como, los cambios tecnológicos, la flexibilización laboral, entre otros. El principal desafío para las empresas, es la creación de una cultura y un clima que facilite el aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento. (21)

El trabajo en salud demanda una gran responsabilidad y una actuación inmediata y eficaz ya que es variado y con cambio constante, por ello se requiere profesionales con buena formación, que estén motivados, que tengan autonomía en su trabajo, pero que tenga una buena relación interpersonal, para que la comunicación sea asertiva y no sea un obstáculo en la atención, teniendo también un reconocimiento en su labor profesional. En cuanto al significado funcional del estudio, los hallazgos serán demostrados científicamente los cuales permitara mejorar el ambiente de trabajo y habrá una satisfacción positiva para el personal de enfermería, concluyendo, en cuanto al valor metodológico, el presente estudio será efectuado teniendo en cuenta el método científico y las orientaciones teórico metodológico necesarias para la culminación exitosa del mismo. Por todo lo expuesto este estudio se realizó con el objetivo principal de determinar el grado de satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgico de un Hospital Materno infantil de Lima.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El actual estudio presenta un enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal. Debido a que no se manipulara la variable. Será realizado a las enfermeras del centro quirúrgico de un Hospital Materno Infantil de Lima, Se recogerán datos demográficos (edad, sexo, tipo de régimen laboral y años de servicios). Para determinar la satisfacción laboral de enfermeras se utilizara el método de cuestionario.

2.2 POBLACIÓN

En el presente estudio se trabajará con la población total, la cual estará conformada por licenciadas de enfermería y técnicas de enfermería que laboran en el servicio de centro quirúrgico. El total de personal de enfermería es de 40.

En cuanto a los criterios de inclusión observamos que: El personal que participa debe de ser trabajadores que labora de manera asistencial, debe firmar un consentimiento informado previa información sobre el estudio, debe pertenecer al cualquier régimen de contrato laboral.

En cuanto a los criterios de exclusión tenemos, no puede ser jefa ni supervisora, no puede estar haciendo trabajo remoto, no puede tener netamente trabajo administrativo.

2.3 VARIABLE DE ESTUDIO

El estudio que presentaremos tiene como variable principal la satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de centro quirúrgico, es una variable cualitativa y ordinal.

Definición conceptual: La satisfacción laboral es la actitud basada en los valores y las creencias que el trabajador utiliza para enfrentar su propio trabajo y está determinada por múltiples características o factores que presenta el actual puesto de trabajo , basado en su mayoría a la percepción del mismo trabajador. (22)

Definición operacional: La satisfacción laboral es fruto de la dinámica de 3 distintos factores interrelacionados entre sí dentro de una constitución, los aspectos que competen al trabajo (Satisfacción por el trabajo. Tensión relacionada con el trabajo. Presión del Trabajo), factores relacionados con el desempeño de la profesión (La Competencia Profesional, Promoción Profesional, Características extrínsecas de estatus, Monotonía Laboral) y relaciones interpersonales (Relaciones Interpersonales con sus jefes/as, Relación Interpersonal con los compañeros). De estos factores se derivan nueve sub-factores que determinan la satisfacción laboral en el contexto asistencial hospitalario.

2.4 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

La técnica que se utilizara para la recolección de datos se hará a través del cuestionario FONT ROJA, lo cual nos permitirá obtener información adecuada de formas óptima y eficaz.

En cuanto al instrumento de recolección de datos para determinar la satisfacción laboral de enfermeras se utilizó el cuestionario FONT ROJA, Este instrumento tiene dentro de su composición 24 ítems, que se cuantifica a través de 9 factores (Satisfacción por el trabajo, Tensión relacionada con el trabajo, Competencia profesional, Presión por el trabajo, Promoción profesional, Relación interpersonal con sus jefes (as), Relación interpersonal con los compañeros, Características extrínsecas de estatus y Monotonía laboral) (23)

2.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Para la aplicación de presente trabajo en el campo se va a solicitar con anticipación una carta que representa a la Universidad María Auxiliadora, con esta carta se va a gestionar los respectivos permisos y acceso al departamento de enfermería, a la jefa del servicio y a área de capacitación del hospital para poder desarrollar y llevar a cabo nuestro trabajo abordando al personal del servicio de centro quirúrgico.

2.5.2 Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos

La obtención de datos se realizará en el mes de marzo del 2021, esta actividad se realizará en 14 días hábiles. Se explicara los objetivos del estudio a cada participante, así mismo se le hará entrega del consentimiento informado con la finalidad que lo lean y firmen aceptando su participación. Para el llenado de la ficha de cada participante se le dará un tiempo aproximado de 20 a 30 minutos como promedio. Luego de culminar el llenado de los cuestionarios se pasara a verificar cada encuesta con fin de identificar la calidad del llenado y la codificación respectiva.

2.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS

Para realizar el estudio estadístico de la variable principal de este presente trabajo se utilizara y se empleara los métodos estadísticos descriptivas como frecuencias absolutas, frecuencias relativas y medidas de tendencia central, y serán procesados por el SPSS.

2.7 ASPECTOS ÉTICOS

Se tendrá presente los aspectos bioéticos de autonomía, no maleficencia, beneficencia y justicia. Aplicándose el consentimiento informado anticipando la información completa y sobre todo clara a todos los participantes.

En cuanto a los principios bioéticos tenemos:

Principio de Autonomía

Consiste en que cada persona es quien determina su propia selección de sus razones, hace uso de su autonomía, es decir cada uno conduce su vida, la orienta al camino que mejor le parezca, basados en sus creencias, intereses y deseos. Toman decisiones que no afecten a otros, por lo tanto la sociedad no interviene. (24)

Principio de beneficencia

Es la obligación de evitar o aliviar el daño. Es decir hacer el bien u otorgar beneficios a quien lo necesite, de debe ayudar al prójimo sin esperar nada a cambio.

Se les ofrecerá la información necesaria a los integrantes de los beneficios que se alcanzara como resultado en esta investigación. (25)

Principio de no maleficencia

Este principio está basado a no hacer daño al paciente, es la formulación negativa del principio de beneficencia que promueve que debemos hacer el bien. Los valores de es no asesinar, no incitar al padecimiento, no originar dolor, no despojar de placer. A cada la participante no implicará ningún riesgo hacia su salud ni riesgo en la parte laboral. (26)

Principio de justicia

Este principio es tratar a alguien como se merece sin discriminación.

Las personas que participan en esta investigación serán tratadas de manera uniforme sin inclinación alguna, con un trato afectuoso y de consideración. (27)

III. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

3.1 Cronograma De Actividades

ACTIVIDADES	2021																			
	MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del Problema			X	X																
Búsqueda bibliográfica			X	X	X	X	X	X												
Elaboración de la sección introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes			X	X	X	X	X	X												
Elaboración de la sección introducción: Importancia y justificación de la investigación			X	X	X	X	X	X												
Elaboración de la sección introducción: Objetivos de la de la investigación			X	X	X	X	X	X												
Elaboración de la sección material y métodos: Enfoque y diseño de investigación			X	X	X	X	X	X	X											
Elaboración de la sección material y métodos: Población, muestra y muestreo				X	X	X	X	X	X	X										
Elaboración de la sección material y métodos: Técnicas e instrumentos de recolección de datos					X	X	X	X	X	X										
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos						X	X	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											
Elaboración de los anexos							X	X	X											
Aprobación del trabajo academico									X	X										
Trabajo de campo										X	X	X	X	X	X					
Redacción del informe final: Versión 1											X	X	X	X	X	X	X			
Sustentación de informe final																	X	X	X	X

3.2 Recursos Financieros

(Presupuesto y Recursos Humanos)

MATERIALES	2021				TOTAL
	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	SOLES S/.
Equipos					
Laptop (1)	1200				1200
USB	35				35
Útiles de escritorio					
Hojas bond A4	10		10		20
Lapiceros	3		3		6
Material bibliográfico					
Libros	30	30	50		110
fotocopias	20	20	10	50	100
Impresiones	40	15	15	20	90
Espiralado	5		15	20	40
Otros					
Movilidad	30	20	10	40	100
Alimentos	30	30	30	30	120
Llamadas	10	10	10	10	40
Recursos humanos					
Digitadora	100				100
imprevistos		50		50	100
TOTAL	1513	175	153	220	2061

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. 0120- I. Cuadernos de Administración [Internet]. Redalyc.org. [citado el 8 de mayo de 2021]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
2. Edu.ec. [citado el 8 de mayo de 2021]. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>
3. Lahuerta-Valls L, Roca-Caparà N, Blanco-Blanco J. ¿Están satisfechas las enfermeras que trabajan en Oncología-Hematología pediátrica con su entorno laboral? Ene [Internet]. 2018 [citado el 8 de mayo de 2021];12(1). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2018000100001
4. IREN NORTE [Internet]. Gob.pe. [citado el 8 de mayo de 2021]. Disponible en: https://www.irennorte.gob.pe/centro_quirurgico.php
5. De Apoyo P y. L. Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS [Internet]. Who.int. [citado el 8 de mayo de 2021]. Disponible en: https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
6. Wheeler D, Mody A. International investment location decisions. J Int Econ. 1992;33(1-2):57-76
7. Mitchell C. OPS/OMS [Internet]. Paho.org. [citado el 22 de junio de 2021]. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es
8. Edu.pe. [citado el 22 de junio de 2021]. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/11049/TSpidiwc%26magomc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
9. Rodríguez E. El clima organizacional presente en una empresa de servicio [Internet]. Edu.ve. [citado el 22 de junio de 2021]. Disponible en:

<http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>

10. Ibacache VEC, Grandon KR, Alzate LCC. Clima, Ambiente y Satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. Rev Cubana Enferm [Internet]. 2015 [citado el 22 de junio de 2021];31(1). Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/478/116>
11. Org.co. [citado el 22 de junio de 2021]. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v24n2/0121-7577-hpsal-24-02-00046.pdf>
12. Marín IB, Basseda RM, Egea PT, Campmany CP, Udina MEJ. Evaluación del ambiente de trabajo de las enfermeras en las unidades sociosanitarias de atención intermedia de Cataluña. Rev Esp Geriatr Gerontol. 2016;51(6):342–8
13. Yslado Méndez RM, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Ancash, Perú, Norabuena Figueroa RP, Loli Poma TP, Zarzosa Marquez E, Padilla Castro L, et al. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. Horiz méd. 2019;19(4):41–9
14. Fuentelsaz-Gallego C, Moreno-Casbas T, López-Zorraquino D, Gómez-García T, González-María E, consorcio RN4CAST-España. Percepción del entorno laboral de las enfermeras españolas en los hospitales del Sistema Nacional de Salud. Proyecto RN4CAST-España. Enferm Clin. 2012;22(5):261–8
15. Arqque Navarrete I. Percepción de la enfermera sobre el clima organizacional en Centro Quirúrgico del Hospital San Juan de Lurigancho 2016. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2017
16. Eva. Percepción sobre la calidad de los cuidados, entorno laboral y características del sueño de las enfermeras que trabajan en el Sistema Nacional de Salud [Internet]. Picuida.es. 2018 [citado el 13 de julio de 2021]. Disponible en: <https://www.picuida.es/percepcion-sobre-la-calidad-de-los-cuidados-entorno-laboral-y-caracteristicas-del-sueno-de-las-enfermeras-que-trabajan-en-el-sistema-nacional-de-salud/>
17. Lahuerta-Valls L, Roca-Caparà N, Blanco-Blanco J. ¿Están satisfechas las enfermeras que trabajan en Oncología-Hematología pediátrica con su entorno laboral? Ene [Internet]. 2018 [citado el 13 de julio de 2021];12(1). Disponible

en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2018000100001

18. Sillero-Sillero A, Zabalegui A. Analysis of the work environment and intention of perioperative nurses to quit work. Rev Lat Am Enfermagem. 2020;28:e3256
19. Edu.pe. [citado el 13 de julio de 2021]. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11780?show=full>
20. Researchgate.net. [citado el 13 de julio de 2021]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/237988106_Relacion_entre_satisfaccion_laboral_y_salud_general_percibida_en_profesionales_de_enfermeria_de_urgencias
21. Redalyc.org. [citado el 13 de julio de 2021]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>
22. De Investigación T. Universidad Nacional de Cuyo [Internet]. Edu.ar. [citado el 13 de julio de 2021]. Disponible en: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf
23. De Posgrado E. UNIVERSIDAD RICARDO PALMA [Internet]. Edu.pe. [citado el 13 de julio de 2021]. Disponible en: https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/989/SP%20VALDEZ_AB.pdf?sequence=3&isAllowed=y
24. Psicológica É. Principio de Autonomía [Internet]. Eticspsicologica.org. Ética Psicológica; 2018 [citado el 13 de julio de 2021]. Disponible en: <http://eticapsicologica.org/index.php/info-investigacion/item/21-principio-de-autonomia?showall=1>
25. Ferro M, Molina Rodríguez L, Rodríguez G WA. La bioética y sus principios. Acta Odontol Venez. 2009;47(2):481–7
26. Aparisi JCS. Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural [Internet]. Conicyt.cl. [citado el 13 de julio de 2021]. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/veritas/n22/art06.pdf>

27. De Los Sujetos PYGÉPLAP. EL INFORME BELMONT [Internet].

Bioeticayderecho.ub.edu. [citado el 13 de julio de 2021]. Disponible en:

<http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>

ANEXOS

Anexo A. Operacionalización de la variable o variable

OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES								
VARIABLE	TIPO DE VARIABLE SEGÚN SU NATURALEZA Y ESCALA DE MEDICIÓN	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ÍTEM S	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
SATISFACCION LABORAL	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa	La satisfacción laboral es la actitud basada en los valores y las creencias	La satisfacción laboral es producto de la dinámica de 3 diferentes factores relacionados entre sí dentro de una organización, los relacionados con el	Satisfacción por el trabajo	Es el estado de bienestar y felicidad de una persona en relación al desempeño en el espacio de trabajo	2	NUNCA = 1 pto CASI NUNCA = 2ptos A VECES = 3 ptos	Las dimensiones del FONTO ROJA se obtuvieron a partir de las puntuaciones

	Escala de medición: ordinal	que el trabajador utiliza para enfrentar su propio trabajo y está determinada por múltiples características o factores que presenta el actual puesto de trabajo , basado en su mayoría	trabajo (Satisfacción por el trabajo.	Tensión relacionada con el trabajo	es la reacción negativa que se produce cuando las exigencias del trabajo	6	CASI SIEMPR E = 4 ptos SIEMPR E = 5 ptos	s medias de los ítems, recogidos en una escala de Likert con 5 opciones de respuesta
			Tensión relacionada con el trabajo.	Presión del Trabajo	la competencia de trabajar bajo condiciones adversas	4		
			Presión del Trabajo), factores relacionados con el desempeño de la profesión (La Competencia Profesional,	La Competencia Profesional	Son atribuciones o incumbencias ligadas a la figura profesional	3		
			Promoción Profesional, Características extrínsecas de estatus, Monotonía Laboral) y relaciones interpersonales (Relaciones	Promoción Profesional	Una mejora en sus condiciones profesionales	3		

	Escala de medición: ordinal	que el trabajador utiliza para enfrentar su propio trabajo y está determinada por múltiples características o factores que presenta el actual puesto de trabajo , basado en su mayoría	trabajo (Satisfacción por el trabajo.	Tensión relacionada con el trabajo	es la reacción negativa que se produce cuando las exigencias del trabajo	6	CASI SIEMPR E = 4 ptos SIEMPR E = 5 ptos	s medias de los ítems, recogidos en una escala de Likert con 5 opciones de respuesta
			Tensión relacionada con el trabajo.	Presión del Trabajo	la competencia de trabajar bajo condiciones adversas	4		
			Presión del Trabajo), factores relacionados con el desempeño de la profesión (La Competencia Profesional,	La Competencia Profesional	Son atribuciones o incumbencias ligadas a la figura profesional	3		
			Profesional, Promoción Profesional, Características extrínsecas de estatus, Monotonía Laboral) y relaciones interpersonales (Relaciones	Promoción Profesional	Una mejora en sus condiciones profesionales	3		

		a la percepción del mismo trabajador	Interpersonales con sus jefes/as, Relación Interpersonal con los compañeros). De estos factores de derivan nueve subfactores que determinan la satisfacción laboral en el contexto asistencial de las enfermeras de centro quirúrgico de un Hospital Materno Infantil de Lima, la cual será medido por el cuestionario FONT ROJA.	Características extrínsecas de estatus	Grado en que se le reconoce al individuo un estatus concreto.	3		
				Monotonía Laboral	La repetición de secuencias muy cortas y repetitivas del trabajo	1		
				Relaciones Interpersonales con sus jefes/as	Se convive cotidianamente con diversas personas, mismas que conservan puntos de vista, ideas, metas, percepciones o	2		

Anexo B. Instrumentos de recolección de datos

SATISFACCION LABORAL DE LAS ENFERMERAS

Cuestionario FONT ROJA

PRESENTACIÓN

Buenos días, soy estudiante de enfermería de la segunda de la especialidad de la Universidad María Auxiliadora, me dirijo a ustedes para pedir su colaboración en facilitarme ciertos datos que permitirán conocer satisfacción laboral de la enfermeras del centro quirúrgico. Este cuestionario no contiene preguntas correctas ni incorrectas. Por favor responda con total sinceridad, además mencionarle que sus datos serán tratados de forma anónima y confidencial. Si Ud. tuviera alguna duda, pregúntele a la persona a cargo.

INSTRUCCIONES GENERALES

Por favor, lee cada pregunta con atención. Cuando pienses en tu respuesta, trata de recordar la última semana, es decir, los últimos siete días. ¿Qué respuesta viene a tu mente primero? Escoge la opción que mejor se adapte a tu respuesta y márcala con una equis(X). Recuerda que esto no es un examen, así que no hay respuestas correctas o incorrectas. Pero es importante que respondas a todas las preguntas y que veamos tus marcas claramente.

No tienes que mostrarle a nadie tus respuestas. Tampoco nadie más, aparte de nosotros, mirará tu cuestionario una vez que hayas finalizado.

DATOS GENERALES:

Edad:

Sexo: F () M ()

Tipo de régimen laboral: CAS () NOMBRADA () TERCEROS ()

Años de servicios:

CUESTIONARIO

DIMENSION SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.	1	2	3	4	5
2. Tengo interés por las cosas que realizó en mi trabajo	1	2	3	4	5
DIMENSION TENSION RELACIONADA CON EL TRABAJO	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
3. Creo que tengo excesiva responsabilidad en mi trabajo	1	2	3	4	5
4. Al final de la jornada de un día me suelo encontrar muy cansada/o	1	2	3	4	5
5. Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo	1	2	3	4	5
6. Me he visto obligado a emplear a tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo	1	2	3	4	5
7. Mi trabajo en el hospital perturba mi	1	2	3	4	5

estado de ánimo, mi salud y mis horas de sueño.					
8. La condición laboral que poseo me genera estrés en el trabajo	1	2	3	4	5
DIMENSION COMPETENCIA PROFESIONAL	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
9. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo	1	2	3	4	5
10. Con frecuencia estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupó, es el que me corresponde de acuerdo a mi capacitación y preparación profesional	1	2	3	4	5
11. Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión	1	2	3	4	5
DIMENSION PRESIÓN DEL TRABAJO	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
12. Me falta tiempo para realizar mi trabajo	1	2	3	4	5

13. Se cuenta con los materiales suficientes para realizar mi trabajo como debería.	1	2	3	4	5
14. Creo que mi trabajo es excesivo, se necesita más personal de enfermería.	1	2	3	4	5
15. La infraestructura del servicio donde se realiza las labores diarias son las adecuadas.	1	2	3	4	5
DIMENSION PROMOCIÓN PROFESIONAL	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
16. Tengo oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas.	1	2	3	4	5
17. Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante.	1	2	3	4	5
18. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional.	1	2	3	4	5
DIMENSION RELACION INTERPERSONAL	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
19. la relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial.	1	2	3	4	5

20. Estoy seguro de conocer lo que mi jefe/a espera de mí en el trabajo	1	2	3	4	5
DIMENSION RELACIÓN INTERPERSONAL					
21. Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales.	1	2	3	4	5
DIMENSION STATUS PROFESIONAL	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
22. Para organizar el trabajo que realizó, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo independencia	1	2	3	4	5
23. La remuneración que recibo por mi trabajo es acorde con mi formación profesional.	1	2	3	4	5
24. Los beneficios que gozo por mi trabajo satisface mis expectativas.	1	2	3	4	5
DIMENSION MONOTOMIA LABO	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
25. Mi actual trabajo en el hospital es el mismo de todos los días, no varía nunca.	1	2	3	4	5

Anexo C. 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: Satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico de un Hospital Materno Infantil de Lima – 2021

Nombre de los investigadores principal: **Elizabeth Janinna Pezantes Lazo**

Propósito del estudio: Determinar la satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico de un Hospital Materno Infantil de Lima - 2021

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 mi persona coordinador de equipo o al correo electrónico:
epezanteslazo@gmail.com

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 del Hospital Nacional Materno Infantil, ubicada en el 4 nivel del hospital, correo electrónico:
mesadepartes@sanbartolome.gob.pe

Participación voluntaria:

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

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

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

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

*Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.

.....

Firma del participante

Anexo D. Informe de originalidad