



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

**“NIVEL DE SATISFACCION LABORAL EN ENFERMEROS  
DE CENTRO QUIRURGICO EN UN HOSPITAL DE ESSALUD  
LIMA - 2021”**

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

**AUTOR:**

**LIC. VASQUEZ RIOS, PALMIRA YVONNE**

**ASESOR:**

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

**LIMA – PERÚ**

**2021**

## Indice general

I.INTRODUCCION.....	6
II. MATERIALES Y METODOS.....	16
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	21
REFERENCIAS BIBLIOGRAFIAS.....	23
ANEXOS.....	28

## Índice de Anexos

Anexo A. Operacionalización de Variable o Variables... ..	30
Anexo B. Instrumentos de recolección de datos... ..	31
Anexo C. Consentimiento informado y/o Asentimiento informado .....	35

## RESUMEN

La Satisfacción laboral como estado afectivo placentero o positivo de la percepción subjetiva de las prácticas laborales del individuo se refiere a la complacencia como una etapa donde los individuos, al efectuar una valoración sobre su ambiente laboral, indican de forma subjetiva sus experiencias sobre las variables que perciben en su centro laboral, siendo el inicio para asimilar de forma positiva el ambiente y lo que liberará el grado de satisfacción laboral que este posea del mismo.

Los centros hospitalarios deben brindar un ambiente favorable para el quehacer de la enfermería a fin de optimizar el atractivo, fidelización, movilización y estimulación del personal de enfermería. Deben aplicarse y prevalecer los niveles convenientes de dotación de colaboradores, así como la seguridad y salud ocupacional en el ambiente de trabajo, proporcionando una asistencia especial a los colaboradores de enfermería que laboran en ambientes vulnerables, inconsistentes y afectados por problemas. El salario tendría ser justo y conveniente para atraer, motivar y mantener al personal de enfermería. El presente trabajo proyecto de investigación se desarrollará con el objetivo de Determinar la Satisfacción Laboral de los Enfermeros de Centro Quirúrgico en algún Hospital de Essalud Lima 2021. Material y método: Se utilizo la metodología de enfoque cuantitativo, descriptivo, de diseño no experimental y de corte transversal. La población del estudio estará conformada por un total de 37 Licenciados de enfermería del Servicio de Centro quirúrgico en un hospital de Lima – Essalud. Técnica e instrumento de recolección de datos 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 25.

**Palabras Claves:** Satisfacción laboral, enfermería, centro quirúrgico.

## **ABSTRACT**

Work satisfaction as a pleasant or positive affective state of the subjective perception of the individual's work practices refers to complacency as a stage where individuals, when making an assessment of their work environment, subjectively indicate their experiences on the variables that perceived in their workplace, being the beginning to assimilate in a positive way the environment and what will release the degree of job satisfaction that they have.

Hospital centers must provide a favorable environment for nursing work in order to optimize the attractiveness, loyalty, mobilization and stimulation of nursing personnel. The appropriate levels of staffing must be applied and prevailed, as well as occupational health and safety in the work environment, providing special assistance to nursing collaborators who work in vulnerable, inconsistent and problem-affected environments. The salary should be fair and convenient to attract, motivate and retain the nursing staff. The present work research project will be developed with the objective of Determining the Job Satisfaction of the Nurses of the Surgical Center in some Hospital of Essalud Lima 2021. Material and method: The methodology of quantitative, descriptive approach, of non-experimental design and of cross-section. The study population will be made up of a total of 37 nursing graduates from the Surgical Center Service in a hospital in Lima - Essalud. Data collection technique and instrument 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 versión 25.

**Key Words:** Job satisfaction, nursing, surgical center.

## I. INTRODUCCION:

Durante un largo periodo México ha sido un país que ha indicado mayor insatisfacción laboral a nivel mundial. Un artículo de la firma Gallup de 2016 indicó que, en México, solo 12% de los colaboradores se encuentran satisfechos con su labor, un 60% está desconectado, sin embargo, un 28% no titubea en aseverar que está completamente insatisfecho con su ocupación (1).

Los lugares deben brindar un ambiente favorable para el quehacer de la enfermería a fin de optimizar el atractivo, fidelización, movilización y estimulación del personal de enfermería. Deben aplicarse y prevalecer los niveles convenientes de dotación de colaboradores, así como la seguridad y salud ocupacional en el ambiente de trabajo, proporcionando una asistencia especial a los colaboradores de enfermería que laboran en ambientes vulnerables, inconsistentes y afectados por problemas. El salario tendría ser justo y conveniente para atraer, motivar y mantener al personal de enfermería (2).

La relación entre las situaciones de trabajo insatisfactorias y la carencia de los colaboradores en el área de la enfermería es dificultosa. Entre las derivaciones de lo anterior cabe indicar una mayor morbi-mortalidad de los usuarios; más violencia en el área de trabajo; quebranto de la seguridad y la salud de los colaboradores en servicio activo; elevado nivel de insatisfacción laboral y designio de dejar el sector, y emigración de los colaboradores de la salud desde las naciones en desarrollo hacia los desarrollados (3).

La fuerza laboral en el ambiente de enfermería es de 27,9 millones, de los cuales 19,3 millones son enfermeras expertas.

Esto muestra un incremento de 4,7 millones en el stock total en el período 2013-2018, y ratifica que la enfermería es el grupo ocupacional más grande en el ámbito de la

salud, que simboliza aproximadamente 59% de los expertos sanitarios. Los 27,9 millones de colaboradores de enfermería envuelven 19,3 millones (69%) enfermeras profesionales, 2,6 millones (9%) que son no clasificado de ninguna manera y 6,0 millones (22%) enfermeras expertas relacionados.

El mundo no posee una fuerza laboral de enfermería global según la universal responsabilidad saludable y fines de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). El 80% de las asistentes en enfermería están mundialmente en lugares que simbolizan el 50% de los individuos en el mundo. Se calcula que 5,3 millones (89%) de dicha carencia se centra en los lugares de pensiones bajas y medianas bajas, en que el desarrollo en la cantidad de enfermeras apenas sigue el ritmo del aumento de la población, optimizando solo marginalmente los grados de densidad de enfermera a población (4).

En Colombia-Bogotá son insuficientes las investigaciones relacionadas a bienestar en el trabajo de enfermeros expertos que actúan en la esfera de asistencia y por el beneficio que el ámbito produce a los establecimientos de salud, las entidades de enseñanza y la agrupación de enfermeros, requiere saber cómo se encuentran los colaboradores los cuales representan la mitad del personal de salud a nivel mundial respecto a la labor que efectúa a diario (5).

La Organización Mundial de la Salud (OMS), define ambiente de trabajo saludable al que los jefes y personales laboran para un progreso constante de resguardar y suscitar la salud, bienestar y seguridad de colaboradores y sustentabilidad del recinto laboral según indicadores sucesivos: la seguridad y salud referentes al entorno físico laboral. La fortaleza, bienestar y cuidado relativo al ambiente psicosocial laboral envolviendo la distribución del mismo y cultura del espacio laboral. Los capitales de salud particulares del ámbito laboral y las maneras de la entidad para lograr una mejora en la salud de los encargados, su familia y demás integrantes del entorno (6).

La Satisfacción profesional como etapa afectiva placentero o positivo de la perspectiva del sujeto de las prácticas del individuo se refiere a complacencia en una etapa en la

que los individuos, al efectuar la valoración sobre su ambiente laboral, indican de forma subjetiva sus experiencias sobre los aspectos que perciben en el centro profesional, es el inicio para relacionar de forma positiva el ambiente y el cual liberará el grado de complacencia profesional (7).

**Definición de satisfacción laboral** En la cultura de la institución, “el bienestar profesional posiblemente es la forma habitual de operacionalización del bienestar en el ambiente laboral”. Según la investigación de los estudios, se hallaron las definiciones sucesivas del tema “satisfacción laboral”:

**La satisfacción en el trabajo** “es el resultado emotivo del colaborador frente al ambiente laboral que este observa, último efecto de la relación de dos grupos de coordenadas nombradas incitaciones y demandas humanas del trabajador”.

Spector indica que “la satisfacción profesional es una variante de actitud que podría ser un punto clave de detección del nivel en que los sujetos valoran su labor”.

Blum y Nayles indicaron que el agrado en el ambiente laboral “es la consecuencia de diversas cualidades que posee un empleador frente a su labor, los elementos relacionados y la vida en general”.

Wright y Davis indican que la satisfacción en el trabajo “personifica una relación de los trabajadores y el ámbito laboral, en el que se indaga sobre lo que los colaboradores necesitan de su centro laboral y lo que perciben que les da”.

Bracho indica que el agrado profesional es “la contestación cordial de la correlación de las prácticas, perspectivas y valores de cada parte de una compañía y los contextos laborales descubiertas por ellos”.

Para Lee y Chang, la satisfacción profesional es “una cualidad general que el sujeto posee frente a su labor” (8).

**Teorías de Motivación:** Diversos escritores dividen estas como:

**Teorías de contenido (satisfacción):** Son las que consideran y estudian los puntos que motivan a los sujetos. entre ellos mencionaremos, Teoría de Motivación-Higiene y la teoría la Pirámide de las necesidades (Frederick Herzberg).

**Teorías de procesos:** Examinan el procedimiento del pensar, por el que el sujeto se motiva. Entre ellos se evidencia la Teoría de las expectativas y la Teoría de la Equidad.

**Teoría de Motivación-Higiene:** Fue hecha por el psicólogo Frederick Herzberg, el que poseía la sensatez que el grado de rendimiento en los individuos cambia según el nivel de satisfacción, es decir, que las respuestas frente al trabajo eran distintas si estaba bien y en caso estaba mal proponiendo la creencia de que los motivadores podrían categorizarse en dos equipos:

**Factores de Higiene:** Se orientan especialmente al ámbito en el que se genera el trabajo y podrían desmotivar cuando no se encuentran presentes entre ellos un buen salario y beneficios, las buenas relaciones con los compañeros de trabajo, un ambiente físico, las buenas relaciones con el inspector y la seguridad laboral.

**Factores de Motivación:** Se basan en el contenido del puesto, las ocupaciones y las obligaciones afines con el cargo. Son los elementos que desencadenan consecuencia perenne de complacencia y de incremento de productividad en niveles altos tales como los premios, la autonomía de decidir cómo efectuar una labor, y los reconocimientos. También surgen atributos no deseables como incremento de ansiedad, más discusión de las perspectivas personales y los efectos de sus labores, sensación de aprovechamiento.

**Efectos deseables;** como el acrecentamiento de estimulación y de la producción, descenso del ausentismo y de la rotación de colaboradores.

**Efectos indeseables;** considerando el ascenso de ansiedad, impresión de aprovechamiento, descenso de la relación interpersonal (9).

Por otra parte, se encuentra la Teoría de la Jerarquía de Necesidades Básicas de Abraham Maslow (1954), en el que manifestó el supuesto que internamente del sujeto está un rango de cinco requerimientos: 1) Fisiológicas: como apetencia, amparo, sexo y otras. 2) Seguridad: contiene la seguridad y defensa del deterioro emocional y material 3) Social: involucra el vínculo, posesión, aprobación y apego. 4) Aprecio:

circunscribe los componentes de estima interno como la consideración a uno mismo, el logro y la libertad, y los elementos externos de estima como el reconocimiento, el estatus y la vigilancia. 5) Autorrealización: el lanzamiento de ser lo que cada quien es competente de convertirse; como desarrollo, adquisición de capacidad individual, el hacer efectivo el agrado pleno con uno mismo. Mc Gregor en 1959 indica que “la conducta humana está direccionado por medio de la satisfacción de requerimientos”. Sin embargo, Ayres y Malouff en el año 2007 indican que la forma de preparar a los practicantes en el arreglo de inconvenientes y de apoyarlos a que se conciban más orgullosos podría ser desde la Teoría Social Cognitiva de Bandura (10).

La OMS conceptualiza un buen ambiente laboral como: “Lugar en que el personal y dirigente ayudan en un procedimiento de progreso constante para resguardar y promover la seguridad, bienestar y tranquilidad de los colaboradores y la sustentabilidad del ámbito laboral respecto a: La seguridad, salud y el bienestar del medio físico y psicosocial de labores involucrando la estructura del mismo y la sabiduría del área laboral. Los capitales de salud individuales en la zona laboral, y las maneras en que la colectividad plantea optimizar la salud de los colaboradores y sus familiares” (11).

Los colaborados de enfermería al simbolizar gran parte de la población de trabajadores en un centro médico, por la cantidad de actividades que efectúan, pueden estar disgustadas por diversos puntos, entre los cuales está, la recarga de actividades, por carencia de colaboradores o demanda del servicio, la que se revela especialmente en los centros públicos y como resultado, se sabe que los individuos que desarrollan dichas actividades, indican cansancio mental y físico. En otros casos, se refiere a la carencia de voluntad por brindar una asistencia de calidad. Además, se muestran cambios de humor o los individuos efectúan las tareas de forma usual (12).

Es esencial que gran parte de enfermeras quiera hacer de la enfermería una profesión atrayente, no solo por contribuir con la sociedad, sino además por transformarla en una práctica agradable y efectiva, remunerada de manera adecuada como lo son otras. El

mejorar sueldos y ambientes laborales podrían no ser esenciales para alguna enfermera o equipos de enfermería, pero es un componente esencial para mejorar la enfermería. Las actividades que las enfermeras desempeñan son importantes. El restablecimiento y promoción de la salud, la prevención de padecimientos y atención de los pacientes son tareas necesarias en todo establecimiento (13).

El instrumento utilizado es un cuestionario, basado en un Formulario tipo escala de Likert, que consta de 27 ítems, validado por Herzberg (1959) con los factores higiénicos y motivacionales, que generan satisfacción extrínseca e intrínseca. La primera está desarrollada por los elementos motivadores o intrínsecos, que se agrupan en el **contenido del trabajo y su satisfacción** como: progreso, ejecución y logro, reconocimiento, mejora en el trabajo, compromiso y ascenso (ítems 1-12).

la segunda, se trata de los aspectos higiénicos o extrínsecos, que no son muy enérgicos como motivadores, provocan **descontento en el empleado**, y se vinculan con el argumento de éste, porque se encargan del medio externo, como: supervisión, política general de la organización, Remuneración y condición en el trabajo (ítems 13-27). Se hallaron estudios correlacionados al tema, en el ámbito internacional y nacional siendo los más característicos:

Nava M, Brito J, Contreras M, Platán J. (14), en su estudio titulado “Entusiasmo y Satisfacción Laboral en Personal de salud”, la población estuvo conformada por 71 expertos de cinco instituciones del norte de México. Resultados. El engagement se relacionó de forma positiva y significativa con la satisfacción laboral. Concluyendo que las intervenciones propensas a optimizar la calidad de vida laboral, indican conservar altos grados de compromiso y satisfacción laboral en el personal.

Herrera R. (15), en su trabajo titulado “Satisfacción laboral de los expertos de enfermería”, utilizó el abordaje mixto, cuya población fue de 146 profesionales y se hizo un cuestionario al que se le empleó la prueba de Alfa de Cronbach. Se empleó la entrevista del grupo focal a 12 inspectoras generales de enfermería del nosocomio. Se

alcanzó la propuesta de método para intervenir en el progreso de la satisfacción de los colaboradores, que va implicar un efecto en la asistencia.

Fernández B. y Paravic T. (16), en su publicación titulado “Nivel de satisfacción profesional en enfermeras de hospitales privados y públicos”, tuvo una población de 248 enfermeras. Usaron los instrumentos: Índice de Descripción del Trabajo de Smith *et al*; subescala de condiciones del trabajo de Bolda; incluso de preguntas coherentes con las variables sociodemográficas y con la satisfacción en su vida personal, entre otras. Obteniendo que el profesional de enfermería de establecimientos privados está más satisfecho y las de hospitales están levemente satisfechas. Los contextos físicos laborales se enfatizan por ser un rasgo de insatisfacción para personal de enfermería, sobre todo para la parte pública. Los atributos retribuciones, promociones y/o honores muestran insatisfacción en los enfermeros de ambos equipos. La relación con sus pares, su inspector y las diligencias que ejecutan son los elementos con más satisfacción. Así mismo deja ver que el grado de satisfacción laboral del personal de enfermería no se relaciona con el lugar que postulan al entrar en el centro de estudios.

García J. y Licla D. (17), en su trabajo intervinieron 11 profesionales de enfermería. La técnica fue la encuesta y el instrumento un cuestionario. Obteniendo que más de la mitad estaba afectado moderadamente con el síndrome de Burnout (55%) y posee una satisfacción moderada (82%); referente a las dimensiones del Burnout, la falta de realización personal es la más agravada, llegando a la conclusión que no hay asociación entre el Burnout y la satisfacción laboral.

Mendoza M. (18), realizó un estudio cuyo propósito fue comprobar la asociación entre el Burnout y la satisfacción laboral en Enfermería. Fue un trabajo descriptivo correlacional, no experimental y transversal. Incluyeron a 86 Licenciados de enfermería que llenaron el Cuestionario Maslach Burnout Inventory – Hs y el Font Roja. Demostraron en la mayoría de enfermeras un grado bajo de burnout (76.7%) y un nivel medio de Satisfacción laboral (84.9%). Llegando a la conclusión que existe relación significativa inversa ( $\rho = -.757$ ;  $p < 0,05$ ) entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en Enfermería en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.

Morales E. (19) en su estudio titulado “Nivel de Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren”, EsSalud, la muestra estuvo conformado 67 expertos de enfermería. El cuestionario fue el instrumento y la técnica fue la encuesta, obteniendo como resultado que del 100% (67), el grado de complacencia profesional del experto de enfermería del servicio de centro quirúrgico es medio que equivale al (77.6%).

Teullet I. (20), en su estudio titulado “Síndrome de Burnout y de satisfacción profesional en enfermeras(os) de Centro Quirúrgico” utilizó como instrumento la encuesta se usó el inventario de Burnout de Maslach y la escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo, con una población de 22 enfermeras. Hallaron que la mayor parte tiene Burnout medio (59%), seguido por alto (18%) y bajo (23%). En las tres dimensiones: realización personal (77%), agotamiento emocional (68%) y despersonalización (63%) fue medio. Además, la satisfacción laboral (36%) fue media, al igual que en la correlación con superiores (67%), interacciones sociales (63%) y políticas administrativas (50%); fue baja en contextos físicos y materiales (72%), así como ganancias laborales y remunerativas (65%).

Inga C. (21) en su estudio titulado “Satisfacción profesional de enfermeros del centro quirúrgico en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN), incluyó a 34 enfermeras. Empleó la encuesta como técnica y aplicó una encuesta aprobada por Herzberg (1959), teniendo en cuenta la aprobación del participante. Halló que la mayoría está medianamente satisfecha (71%), seguido por un 20% insatisfecha y un 9% satisfecha. Los factores higiénicos (50%) y motivadores (56%) están medianamente satisfechos. Los atributos de satisfacción media se deben al reconocimiento (82%) e interacciones humanas (85%); lo insatisfecho porque desenvuelve el trabajo en sí (20%) y por la vigilancia (20%); en cambio, los satisfechos consideran que han desarrollado y conseguido logros (32%) y por los contextos de trabajo (44%).

Carrión B. (22) en su trabajo buscó establecer la satisfacción laboral del enfermero en cirugía. Fue aplicativo, cuantitativo, descriptivo y de corte transversal, teniendo como

participantes a 34 enfermeros. Se utilizó la encuesta y una escala Likert validada. Obtuvieron que 53% alcanzó satisfacción media, baja (26%) y alta (21%). En las dimensiones contextos físicos (53%), vínculos sociales (71%), progreso personal (68%), ejercicio de las labores (65%) y unión con el superior (65%) de nivel medio. Los indicadores de complacencia media se basan en que menos de la mitad cobran un salario más bajo que su trabajo (47%) y reciben un mal trato del nosocomio (44%); es baja porque el tiempo de labor les genera dificultad, es buena la aptitud con su directora cuando le preguntan sobre el trabajo (24%); y es alto porque se sienten complacidos con la labor que realizan (29%).

Actualmente el personal de Enfermería desarrolla diversas actividades tanto asistenciales como administrativas demostrando habilidades y destrezas que van de la mano con el sitio laboral y su entorno, en Centro Quirúrgico que es un servicio considerado hospitalariamente un área crítica y considerando que se trabaja bajo presión, carencia de personal, estrés, viéndose la gran demanda de atención de pacientes que necesitan ser intervenidos quirúrgicamente en cirugías de alta y mediana complejidad en salas programadas, emergencias, y cirugías ambulatorias. Estas situaciones pueden desencadenar insatisfacción laboral y por ende perjudicar en su estado de salud y también en su área laboral.

El presente estudio realizado es importante porque va aportar conocimientos actualizados con diferentes artículos de calidad que dará un resalte significativo, partiendo de la identificación del problema y aportará posibles soluciones a los encargados y a los jefes del Servicio de Centro quirúrgico para poder lograr una óptima armonía en el aspecto laboral, en el cuidado del paciente en espera quirúrgica y también en las interrelaciones humanas.

Respecto a la justificación de la investigación, se empezó con una indagación metódica de distintas bases de datos de pesquisa científica. En dicha actividad se evidenció que existen pocos estudios que aborden el tema de Satisfacción Laboral del Enfermero en Centro Quirúrgico a nivel internacional.

En cuanto al valor práctico del estudio, los hallazgos serán evidencia científica que permita mejorar el nivel de satisfacción laboral en los Enfermeros haciendo llegar la

información a las jefaturas de Centro Quirúrgico para reforzar y mejorar los resultados. Acerca de la importancia social, los descubrimientos del trabajo favorecerán a la atención, a los pacientes y mejorarán las interrelaciones sociales en el ambiente laboral.

Finalmente, en el rigor metodológico, el presente trabajo será efectuado teniendo en consideración el método científico y las disposiciones teórico metodológicas requeridas para ultimar el mismo. Además de ello, se busca introducir un instrumento de recolección de datos construido por especialistas y que esta validado para nuestra realidad, con ello se obtendrá resultados que permitan fortalecer la línea de investigación en salud. El proyecto de estudio en mención tuvo como objetivo Determinar la Satisfacción Laboral de los Enfermeros de Centro Quirúrgico en algún Hospital de Essalud Lima 2021.

## **II. MATERIALES Y MÉTODOS**

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

El actual trabajo es de enfoque cuantitativo, pues tiene por finalidad la cuantificación de la información recolectada. La técnica que se usa para la recolección de datos es la encuesta, a través de un cuestionario cuya utilización se limita a diseños descriptivos o causales (23). El diseño metodológico es descriptivo es un método científico que implica observar y describir el comportamiento de un sujeto sin influir sobre él de ninguna manera. (24).

### **2.2 POBLACIÓN**

Muestra: En el actual trabajo no se utilizará muestra se involucrará a la población total, la cual estará constituida por 37 Licenciados de Enfermería.

#### **Criterios de Selección:**

##### **Inclusión:**

Tenemos a todos los Licenciados que se encuentren laborando que deseen participar voluntariamente la cual serán informados verbalmente sobre los objetivos y los alcances del estudio y posteriormente se les hará firmar el consentimiento informado.

##### **Exclusión:**

No serán considerados aquellos licenciados que se encuentren de vacaciones, licencias y aquellos que no deseen participar del estudio.

### **2.3 VARIABLE DE ESTUDIO**

El presente estudio tiene como variable principal la Satisfacción Laboral en Enfermeros la cual está relacionada a la salud, según su naturaleza, es una variable cuantitativa y su escala de medición es un cuestionario tipo escala de Likert que consta de 27 ítems Teniendo 2 dimensiones que son los factores intrínsecos o motivadores y los factores extrínsecos o higiénicos el cual toma como referencia la teoría de Herzberg (1959).

**Definición conceptual:**

La satisfacción laboral definido como un estado afectivo placentero o auténtico del discernimiento subjetivo de las rutinas laborales del individuo. Al ejecutar una valoración sobre su medio laboral, irradian de forma relativa sus vivencias sobre los indicadores que perciben en su centro laboral, siendo el inicio para asimilar de manera positiva el ambiente (7).

**Definición operacional:**

Factores intrínsecos o motivadores, los que se concentran en el contenido laboral y su satisfacción ellos son: desarrollo logro y realización, creencia, desarrollo en el trabajo, responsabilidad, promoción y ascenso.

Factores higiénicos o extrínsecos, no son demasiado enérgicos como motivadores, pero generan insatisfacción en el trabajador, y se vinculan con el ambiente de éste, ya que se encargan del medio externo de este, los cuales son: supervisión, política general de la organización, Remuneración y condición en el trabajo.

**2.4 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

La técnica es la encuesta y el instrumento para recolectar información para medir la variable principal de Satisfacción Laboral en Enfermeros, será el cuestionario tipo escala de Likert, que consta de 27 ítems, validado por Herzberg (1959), que generan la satisfacción intrínseca y extrínseca. Los cuales están clasificados por 2 dimensiones siendo estas:

**Los factores Motivadores o intrínsecos**, los que se centralizan en el contenido laboral, ellos son: desarrollo logro y realización, reconocimiento, desarrollo laboral, responsabilidad, promoción y ascenso (ítem 1-12).

**Los factores Higiénicos o extrínsecos**, los cuales generan insatisfacción en el trabajo, y se vinculan con el contexto de éste, ellos son: supervisión, política general de la organización, Remuneración y condición en el trabajo (ítem 13- 27).

El cuestionario se diseñó de la siguiente forma:

La primera parte: Datos generales.

La segunda parte: Instrucciones para completar el instrumento – cuestionario.

En donde la escala de medición será: Insatisfecho 1, Medianamente satisfecho 2, Satisfecho 3.

En cuanto a la confiabilidad el instrumento se sometió a la prueba de alfa de Cronbach logrando una confiabilidad de 99% por lo que se demuestra que el instrumento es confiable, con un índice de error de 0.01%.

## **2.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

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

Para el desarrollo de trabajo de campo se solicitará a la Escuela de Enfermería de la Universidad María Auxiliadora una carta de presentación, con ella se gestionará la autorización de acceso al responsable de un nosocomio de Essalud en Lima, para ubicar a los profesionales de Enfermería de Centro Quirúrgico de dicha institución teniendo en consideración los criterios inclusión y exclusión para el desarrollo del cuestionario.

### **2.5.2 Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos**

Está programada para el mes de marzo del presente año. Se trabajará con el 100% de los participantes que cumplan con los criterios de selección. A cada Licenciado se le explicara los objetivos del estudio para invitarlos a colaborar, de la misma forma se le entregara el consentimiento y asentimiento informado para su correcta colaboración. El llenado de la ficha de cada Licenciado tomara un lapso de 15 a 20 minutos como promedio y es anónimo. Luego de terminar el trabajo de campo, se procederá a comprobar cada una de las fichas, en la que se estima la calidad de relleno y codificación pertinente.

## **2.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS**

Para el análisis estadístico de la variable principal se empleará las pruebas descriptivas como frecuencias relativas, absolutas y medidas de tendencia central.

## **2.7 ASPECTOS ÉTICOS**

Fueron utilizados los principios éticos en la realización de esta investigación como el obtener el permiso necesario antes de la aplicación de instrumentos, mantener como confidencial los resultados obtenidos y solo utilizarlos con los fines académicos propuestos, además de haberse regido por la normatividad Vancouver.

### **Principio de Autonomía**

La autonomía de un sujeto es efectuada cuando se reconoce el derecho a conservar puntos de vista, a elegir y a ejecutar acciones que se basan en creencias y valores personales. (25).

Se aplicará este principio en esta investigación, al abordar al personal de enfermería de centro quirúrgico de manera voluntaria y nos apoyaremos en el asentimiento y consentimiento informado serán las documentaciones que indiquen el involucramiento formal de dichos colaboradores.

### **Principio de beneficencia**

La beneficencia consiste en prevenir el daño, eliminar el daño o hacer el bien a otros. (25).

Se les brindara información a los jefes del servicio sobre los beneficios que se obtendrán del resultado de la investigación.

### **Principio de no maleficencia**

El principio de no-maleficencia hace referencia a la obligación de no infringir daño intencionadamente. (25)

A cada participante se les explicará que el desarrollo del cuestionario no pondrá en riesgo su salud.

### **Principio de justicia**

En este sentido el principio de justicia demanda que las personas sean tratadas de manera equitativa y no pueden verse ni tratarse con un menor valor. (26).

Los participantes de este estudio serán tratados por igual sin preferencia alguna, con un trato de cordialidad y respeto.

### III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

#### 3.1 Cronograma De Actividades

ACTIVIDADES	2020 - 2021																							
	Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero				Marzo				Abril			
	1	2	3	4	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	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																
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 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														
Elaboración de la sección material y métodos: Población, muestra y muestreo									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	X	X											
Elaboración de los anexos														X	X	X								
Aprobación del proyecto														X	X	X								
Trabajo de campo											X	X	X	X	X	X	X	X	X					
Redacción del Trabajo Académico: Versión 1																				X	X	X	X	
Sustentación del Trabajo Académico final																				X	X	X	X	

### 3.2 Recursos Financieros (Presupuesto y Recursos Humanos)

MATERIALES	2020 – 2021									TOTAL
	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	May	Jun	Julio	S/.
<b>Equipos</b>										
1 laptop	2800									2800
USB	30			30						60
<b>Útiles de escritorio</b>										
Lapiceros	1.00		1.00		1.00		1.00	1.00		5.00
Hojas bond A4		10		10		10		10	10	50
<b>Material Bibliográfico</b>										
Libros	60	60	10							130
Fotocopias	30	30	10					10		80
Impresiones	50	10						40		100
Espiralado								10		10
<b>Otros</b>										
Movilidad	50	20	20					20		110
Alimentos	50	10	20	10						90
Llamadas	50	20	10							80
<b>Recursos Humanos</b>										
Digitadora	100									100
Imprevistos *		100						100		200
<b>TOTAL</b>										3,815

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Adalberto M. Satisfacción laboral, un factor que impacta la salud de los colaboradores [Internet]. 2019. Disponible en: <https://www.forbes.com.mx/satisfaccion-laboral-un-factor-que-impacta-la-salud-de-los-colaboradores/>
2. OMS. Situación de la Enfermería en el Mundo - 2020: Resumen de Orientación [Internet]. 2020. 16 p. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331675/9789240003392-spa.pdf>
3. OIT. Convenio núm. 149 sobre el personal de enfermería. 2007;3-30. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_508337.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_508337.pdf)
4. OMS, ICN. Situación de la enfermería en el Mundo 2020. Salud Publica Mex [Internet]. 2020;24(6):683-90. Disponible en: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240003279%0Ahttps://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331675/9789240003392spa.pdf>
5. Cifuentes J, Manrique F. Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención, Bogotá, Colombia. Scielo [Internet]. 2014;91(2):217-27. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v32n2/v32n2a05.pdf>
6. OMS. Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelo de la Oms [Internet]. 2010. Disponible en: [https://www.who.int/occupational\\_health/evelyn\\_hwp\\_spanish.pdf](https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf)
7. Duche Pérez AB, Rivera Galdos GL. Satisfacción laboral y felicidad en Enfermeras Peruanas. Enferm Glob [Internet]. 2019;353-63. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v18n54/1695-6141-eg-1854-353.pdf>

8. E.Gamboa. Satisfaccion laboral:Descripcion teorica de sus determinantes. 2010;  
Disponible en:  
<https://www.psicologiaincientifica.com/satisfaccion-laboraldeterminantes/>
  
9. HERZBERG F. Motivacional de Herzberg [Internet]. 1959. p. 16.  
Disponible en:  
[https://www.fing.edu.uy/tecnoinf/mvd/cursos/rpyl/material/trabajos\\_grupales\\_buceo/teoria\\_motivacion-higiene.pdf](https://www.fing.edu.uy/tecnoinf/mvd/cursos/rpyl/material/trabajos_grupales_buceo/teoria_motivacion-higiene.pdf)
  
10. Hernández M, Hernández A, Nava G, Perez M. Satisfacción Laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. Enferm Univ [Internet]. 2012;9. Disponible en:  
<http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v9n1/v9n1a2.pdf>
  
11. OMS. Entornos laborales saludables Interrelaciones entre Trabajo, Salud y Comunidad. Entornos Laborales Saludab Fundam y Model la OMS [Internet]. 2010;1-121. Disponible en:  
[http://www.who.int/occupational\\_health/evelyn\\_hwp\\_spanish.pdf](http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf)
  
12. García Y, Martínez M, Rivera M, Gutiérrez G. Satisfacción laboral del Personal de enfermería en dos Instituciones De Salud Públicas: Caso Hidalgo, México. Cienc Adm [Internet]. 2016;0(1):26-42. Disponible en:  
<https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04CA201601.pdf>
  
13. Jacox A. Un problema subestimado en enfermería: la influencia que ejerce sobre la atención al paciente el bienestar económico y social de la enfermera. Rev Bras Enferm [Internet]. 1979;32(1):8-19. Disponible en:  
<https://www.scielo.br/pdf/reben/v32n1/0034-7167reben-32-01-0008.pdf>
  
14. Nava M, Brito J. Entusiasmo Y Satisfacción Laboral En Personal De Salud De Baja California, México. Acad Journals [Internet]. 2019;(June). Disponible en:  
<https://www.researchgate.net/profile/Jose-Brito->

Ortiz/publication/333609709\_ENTUSIASMO\_Y\_SATISFACCION\_LABORAL\_EN\_PERSONAL\_DE\_SALUD\_DE\_BAJA\_CALIFORNIA\_MEXICO/links/5cf67cdba6fdcc8475061347/ENTUSIASMO-Y-SATISFACCION-LABORAL-EN-PERSONAL-DE-SALUD-DE-BAJACALIFORNIA-MEXICO.pdf

15. Herrera R. Satisfaccion laboral de los profesionales de enfermeria [Internet]. Vol. 16. 2015. Disponible en: <http://www.repositorio.usac.edu.gt/737/1/TESIS.pdf>
16. Fernández B, Paravic T. De hospitales publicos y privados DE LA PROVINCIA DE CONCEPCIÓN , CHILE. Cienc y Enfermería [Internet]. 2003;IX(2):57-66. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cienf/v9n2/art06.pdf>
17. Garcia J, Licla D. Síndrome de Burnot y su relación con la satisfaccion laboral en el personal de Enfermeria de Centro Quirurgico del Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen Huancayo 2018 [Internet]. Universidad Nacional del Callao. Universidad Nacional del Callao; 2018. Disponible en: [http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3043/Garcia y Licla\\_TESIS2DA\\_2018.pdf?sequence=1](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3043/Garcia_y_Licla_TESIS2DA_2018.pdf?sequence=1)
18. Mendoza M. Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en enfermería en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas. Lima, 2017 [Internet]. Universidad Cesar vallejo; 2018. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14397/Mendoza\\_JM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14397/Mendoza_JM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
19. Morales E. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren . EsSalud . 2016 [Internet]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2016. Disponible en:

[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5483/Morales\\_cm.pdf?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5483/Morales_cm.pdf?sequence=1)

20. Teullet Alvarez I. Síndrome de Bournot y Satisfacción laboral en enfermeras(os) de Centro Quirúrgico del Hospital Emergencias Grau- Essalud 2015 [Internet]. Universidad Mayor de San Marcos; 2015. Disponible en: [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/13580/Teullet\\_Alvarez\\_Ingrid\\_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/13580/Teullet_Alvarez_Ingrid_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
21. Inga C. Satisfacción Laboral De Las Enfermeras De Centro Quirúrgico En El Instituto Nacional De Enfermedades Neoplásicas [Internet]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2015. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/6739>
22. Carrión B. Satisfacción laboral del Enfermero en Centro Quirúrgico Hospital Dos de Mayo 2015 [Internet]. Repositorio de Tesis - UNMSM. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2015. Disponible en: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/5341>
23. Smithson R. Estudio cuantitativo [Internet]. Estudio de Mercado. Disponible en: <https://estudiomercado.cl/2008/10/21/estudiocuantitativo/>
24. Shuttleworth M. Explorable: Diseño de investigación descriptiva [Internet]. 2021. Disponible en: <https://explorable.com/es/disenio-de-investigacion-descriptiva>
25. SIURANA J. Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. 2010;22(Marzo):121-57. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/veritas/n22/art06.pdf>
26. Amaya L, Berrio G, Wilson. H. Ética Psicológica [Internet]. Disponible en:

<http://eticapsicologica.org/index.php/documentos/articulos/item/20principio-de-justicia>

# **ANEXOS**

## Anexo A. Operacionalización de la variable o variables

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES								
VARIABLE	TIPO DE VARIABLE SEGÚN SU NATURALEZA Y ESCALA DE MEDICIÓN	DEFINICION CONCEPTUAL DE LA VARIABLE	DEFINICION OPERACIONAL DE LA VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	N. DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Satisfacción Laboral del Enfermero	Tipo de variable según su naturaleza es cuantitativa.	La satisfacción laboral como un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto hace referencia a la satisfacción como un estado emocional donde las personas, al realizar una evaluación acerca de su	Factores motivadores o intrínsecos, los cuales se centran en el contenido del trabajo y su satisfacción ellos son: desarrollo logro y realización, reconocimiento, desarrollo en el trabajo, responsabilidad, promoción y ascenso. Factores higiénicos o extrínsecos, los	-Factores motivadores o intrínsecos (Ítems 1 al 12)  - Factores higiénicos o extrínsecos (Ítems 13 al 27)	- Desarrollo, logro y realización.  - Reconocimientos.  - Desarrollo del trabajo.  - Responsabilidad.  - Promoción y ascenso.  - Supervisión  - Políticas generales de la organización.	2 ítems  2 ítems  3 ítems  3 ítems  2 ítems  3 ítems  3 ítems	Satisfecho  Medianamente satisfecho  Insatisfecho  Insatisfecho  Satisfecho	Los valores asignados para la escala de medición será: Insatisfecho 1, Medianamente satisfecho 2, Satisfecho 3.

		entorno laboral, reflejan de manera subjetiva sus vivencias respecto a las variables que experimentan en su trabajo, siendo esta el principio para asimilar positivamente el entorno y lo que desencadenará el nivel de satisfacción laboral que este tenga del mismo (8).	cuales no son muy fuertes como motivadores, pero producen insatisfacción en el empleado, y se relacionan con el contexto de éste, ya que se ocupan del ambiente externo del mismo, ellos son: supervisión, política general de la organización, Remuneración y condición en el trabajo.		- Remuneración.  - Condiciones de trabajo.	6 ítems  3 ítems	Medianamente satisfecho  Insatisfecho	
--	--	--	---	--	--	------------------------	---	--

## ANEXO B

### INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

#### PRESENTACION

Estimado colega, mi nombre es Palmira Yvonne Vásquez Ríos, soy Licenciada en Enfermería, estudiante la Segunda especialidad en Centro Quirúrgico en la UMA, y estoy realizando un estudio de investigación en coordinación con la institución. Por lo que solicito su colaboración a través de sus respuestas sinceras y veraces, expresándoles que es de carácter anónimo y confidencial. Agradezco anticipadamente su participación.

#### DATOS GENERALES:

1. Edad:

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

2. Estado Civil: Soltero

Conviviente  Casado  Viudo (a)

3. Condición Laboral:

Contratado  Nombrado   Cas

4. Cargo:

Enfermera con especialidad

Enfermera sin especialidad

5. Años de Servicio en Centro Quirúrgico: 2 a 4 años  5 a 10 años  11 a 20 años  21 años a +

## INSTRUCCIONES

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

### TEST DE SATISFACCION LABORAL DE HERZBERG

N	FACTORES MOTIVADORES O INTRINSECOS	SATISFECHO	MEDIANAMENTE SATISFECHO	INSATISFECHO
	<b>Desarrollo, logro y Realización</b>			
1	Tener la posibilidad de que, en el trabajo, te dejen hacer las cosas en las que más te destacan y te gustan			
2	Que las tareas de tu puesto de trabajo sean acordes a tus capacidades y personalidad			
	<b>Reconocimientos</b>			
3	Que tu jefe reconozca los trabajos bien hechos			
4	Que tu jefe preste atención a la calidad de tu trabajo			
	<b>Desarrollo en el trabajo</b>			
5	El tipo de actividades de tu puesto de trabajo			
6	Que te den la libertad de para realizar y organizar el trabajo a tu manera			
7	Que tu puesto cuente con tareas variadas, creativas y desafiantes			
	<b>Responsabilidad</b>			
8	Que tu trabajo tenga cierta responsabilidad			

9	Que tengas participación en las decisiones de tu departamento.			
10	Que el trabajo que realizo sea importante			
<b>Promoción y Ascenso</b>				
11	Que en el trabajo me den formación, capacitación			

12	Que existan oportunidades de promoción y ascenso			
<b>FACTORES HIGIENICOS O EXTRINSECOS</b>				
<b>SUPERVISION</b>				
13	Recibir apoyo de tu jefe			
14	Que tu jefe tenga una formación profesional de acorde a tu puesto			
15	La forma en la que tu jefe supervisa, organiza y dirige el trabajo			
<b>Políticas Generales de la Organización</b>				
16	El cumplimiento del convenio y leyes laborales			
17	La organización de turnos y horarios en el trabajo			
18	Las normas y políticas generales de la empresa			
<b>Remuneración</b>				
19	Que el sueldo sea acorde al trabajo que realizas			
20	Que el sueldo básico sea el del convenio			

21	El dinero que recibo como premio e incentivos			
22	Trato que recibes de tu jefe			
23	Las relaciones con los compañeros de tu trabajo			
24	Que en tu centro de trabajo te traten con igualdad y justicia condiciones de trabajo			
	<b>Condiciones de trabajo</b>			
25	La limpieza, higiene y salubridad del lugar de trabajo			
26	Los recursos e instrumentos que tengo para hacer mi trabajo			
27	Con la comodidad del ambiente de trabajo			

## ANEXO "C"

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

#### **NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL ENFERMERO DE CENTRO QUIRURGICO. EN ALGUN HOSPITAL DE - ESSALUD - LIMA 2021.**

Yo, Lic. Palmira Yvonne Vásquez Ríos, quien está realizando un estudio al que usted está permitiendo participar sobre determinar el nivel de Satisfacción Laboral del Enfermero de Centro Quirúrgico en algún Hospital de – EsSalud, Lima 2021.

Si acepta participar en el presente estudio se le dirá que firme la hoja dando su consentimiento informado a fin que responda con veracidad las preguntas de la encuesta. Dicha encuesta consta de 27 ítems, para ser llenado con un tiempo estimado de aproximadamente de 20 a 30 minutos.

Con su participación colaborará a que se desarrolle el presente estudio y los resultados obtenidos servirán para lograr mejorar las deficiencias encontradas en el área de Estudio. Asimismo, la información vertida por usted es absolutamente confidencial y anónima, solo será de uso exclusivo de la investigadora; recordándole que nadie le obliga a ser parte de ella; y no habrá inconveniente alguno si decide no participar.

-----

Firma del participante      D.N.I

.....