



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

**“SATISFACCION LABORAL DE LOS ENFERMEROS DEL
SERVICIO DE CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL
NACIONAL SERGIO ENRIQUE BERNALES, COLLIQUE
2023”**

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

AUTOR:

LIC. MARIA CRISTINA CORDOVA GUIZADO

<https://orcid.org/0000-0002-0620-5213>

ASESOR:

MG. FAJARDO CANAVAL, MARIA DEL PILAR

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

LIMA – PERÚ

2023

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, CORDOVA GUIZADO, MARIA CRISTINA, con DNI N°09984005, en mi condición de autor(a) del trabajo académico presentada para optar el **TÍTULO DE ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO** de título **“SATISFACCION LABORAL DE LOS ENFERMEROS DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL NACIONAL SERGIO ENRIQUE BERNALES, COLLIQUE 2023”**, autorizo a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para reproducir y publicar de manera indefinida en el repositorio institucional, 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 **22%** y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. además, recalcar que se está entregando la versión final del documento aprobado por el jurado evaluador.

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

Lima, 20 de octubre de 2023.



LIC.CORDOVA GUIZADO, MARÍA CRISTINA
DNI:09984005



MG. FAJARDO CANAVAL, MARIA DEL PILAR
DNI:25697604

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

CORDOVA GUIZADO 30

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

14%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	www.researchgate.net Fuente de Internet	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uch.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.udec.cl Fuente de Internet	1%
8	Submitted to usmp Trabajo del estudiante	1%
9	Submitted to Universidad Autónoma de Madrid	1%

Trabajo del estudiante

10	www.scielo.br Fuente de Internet	1 %
11	Submitted to Universidad Maria Auxiliadora SAC Trabajo del estudiante	1 %
12	www.mdpi.com Fuente de Internet	1 %
13	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1 %
14	zaguan.unizar.es Fuente de Internet	1 %
15	digitum.um.es Fuente de Internet	1 %
16	www.repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1 %

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 1%

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
ANEXOC. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	38

RESUMEN

Objetivo: “identificar la satisfacción laboral de los enfermeros del servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales, Collique 2023”. **Materiales**

y métodos: El presente estudio será desarrollado desde la mirada del enfoque cuantitativo, su diseño o ruta metodológica a seguir será el descriptivo/transversal.

El estudio contara con la participación 70 enfermeros que laboran en el servicio del centro quirúrgico del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales. La información obtenida fue facilitada por el departamento de enfermería, quien dio acceso a la planilla de enfermeros que laboran en dicha área.

La técnica usada en el trabajo será la encuesta, La investigación aplicará el cuestionario Front Roja como instrumento , que tiene la finalidad de valorar el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores consta de 24 ítems y 9 dimensiones

Resultados: Para analizar los datos correspondientes, se empleará la estadística descriptiva y hará uso del programa SPSS versión español, para la aplicación de herramientas como tablas de frecuencias, medidas de tendencia central y la operación suma para el cálculo de la variable y sus dimensiones. Los resultados serán tabulados.

Conclusiones: El desarrollo de este estudio busca ser un aporte a través de la evidencia científica que se desprenda de los hallazgos a los que se llegue, con ello se establecerán acciones de mejora que favorezcan el desarrollo laboral del profesional enfermero.

Palabras claves: satisfacción laboral, centro quirúrgico, enfermeros.

ABSTRACT

Objective: “to identify the job satisfaction of nurses in the surgical center service of the Sergio Enrique Bernales National Hospital, Collique 2023.” **Materials and methods:** This study will be developed from the perspective of the quantitative approach, its design or methodological route to follow will be descriptive/cross-sectional.

The study will involve 70 nurses who work in the surgical center service of the Sergio Enrique Bernales National Hospital. The information obtained was provided by the nursing department, who gave access to the list of nurses who work in said area.

The technique used in the work will be the survey. The research will apply the Front Roja questionnaire as an instrument, which has the purpose of assessing the level of job satisfaction in workers, consisting of 24 items and 9 dimensions. **Results:** To analyze the corresponding data, it will use descriptive statistics and make use of the Spanish version of the SPSS program to apply tools such as frequency tables, measures of central tendency and the sum operation to calculate the variable and its dimensions. The results will be tabulated. **Conclusions:** The development of this study seeks to be a contribution through the scientific evidence that emerges from the findings obtained, thereby establishing improvement actions that favor the professional development of the nursing professional.

Keywords: job satisfaction, surgical center, nurses.

I. INTRODUCCIÓN

La atención quirúrgica es un componente clave de cualquier sistema de salud, pero durante la crisis sanitaria la fuerza laboral quirúrgica debió adaptarse. Las operaciones en muchos casos debieron reprogramarse y tuvo que implementarse medidas para reducir el riesgo de transmisión del trabajador de la salud. Las medidas ahora son más estrictas. Los casos de cirugía electiva se limitaron a operaciones para preservar la vida (1).

En este mundo cada vez más competitivo lleno de desafíos, se espera que los sistemas de salud logren metas a menudo muy exigentes que les permita optimizar su oferta de servicios de salud en beneficio de los usuarios. Las instituciones de salud son sistemas sociales en las que los trabajadores de salud son un elemento importante. Los equipos de gestión de los servicios de salud y líderes de enfermería son llamados a fomentar entornos de trabajo positivos en donde los recursos humanos estén empoderados y motivados (2).

Dado que las enfermeras desempeñan un papel fundamental en la calidad de la atención al paciente, existe una creciente preocupación por la satisfacción laboral de las enfermeras. Es vital aumentar la satisfacción laboral de estos profesionales del cuidado porque ello tendrá un efecto en mejorar la percepción del paciente sobre la calidad de atención. Se debe garantizar una fuerza laboral adecuada y satisfecha que pueda realizar su labor de cuidado en las mejores condiciones para así obtener resultados óptimos de cuidado (3).

Un estudio de 130 enfermeras realizado en Israel en el 2021 mostró que las que trabajaban en la comunidad estaban más satisfechas con su trabajo que las que trabajaban en hospitales ($p=0,032$). Los enfermeros que atienden a un paciente positivo para COVID19 informaron una satisfacción laboral significativamente más baja que otras ($p = 0,009$) Las enfermeras que tienen menos probabilidades de hacerlo indican niveles relativamente más altos de satisfacción laboral (4).

Un estudio realizado en Portugal en el 2021, en el cual participaron 218 personas, el 84,6% era de sexo femenino, con una edad media de 33 años, señala que el área de atención influye en la satisfacción laboral total ($p < 0,05$) y en algunas de las

dimensiones estudiadas ($p < 0,05$). Los enfermeros con mayor satisfacción son los que laboran en atención primaria a diferencia de los que tienen menos satisfacción que son los que laboran en Cuidados Críticos (5).

Un estudio realizado en Croacia en el 2021, donde participaron 620 enfermeras, se encontró asociaciones negativas significativas entre el agotamiento y la satisfacción laboral y asociación positiva entre el agotamiento y el afrontamiento pasivo. La capacidad de afrontamiento del enfermero es un factor protector ante la excesiva carga laboral que origina el agotamiento (6).

Un estudio realizado en China en el 2020 encontró que la baja satisfacción laboral, el agotamiento severo y la alta intención de rotación son frecuentes entre los proveedores de salud, además hubo un efecto directo significativo de la satisfacción laboral sobre el agotamiento y la intención de rotación, un efecto directo significativo del agotamiento sobre la intención de rotación y un efecto indirecto significativo de satisfacción laboral sobre intención de rotación (7).

Un estudio realizado en un hospital de Irán en el 2018 reveló que la satisfacción laboral entre las mujeres fue mayor que entre los hombres, también mostró una relación significativa entre el nivel de satisfacción laboral con la situación laboral y el trabajo de horas extras. También las enfermeras mayores tenían valores más elevados de satisfacción laboral (8).

Un estudio realizado en Brasil en el 2019 señala que el nivel de satisfacción de los enfermeros con la calidad de servicios prestados fue inferior al de otros profesionales. El factor que más influyó negativamente en la sobrecarga de trabajo entre los enfermeros fue el cansancio físico, mientras que el factor que más influyó positivamente en la satisfacción laboral fue las buenas relaciones laborales (9).

Mantener la satisfacción laboral de todo el equipo en el quirófano es esencial para reducir la rotación de personal, el estrés, el agotamiento, los errores médicos y aumentar la satisfacción del paciente. Sobre este tema un estudio revela que los factores contribuyentes dominantes para las tres disciplinas incluyeron: condiciones de trabajo, apoyo y reconocimiento de la gerencia y cumplimiento del rol clínico (10).

Las enfermeras de quirófano tienen un desequilibrio en las demandas laborales y el control del trabajo que realizan. Como vemos, el entorno característico de los servicios

de quirófano, junto con la sobrecarga, puede poner a las enfermeras de quirófano en un estado de alta tensión laboral, lo que puede tener influencias negativas en el agotamiento y el compromiso organizacional, afectando además su satisfacción con la labor que desempeña. Debe proporcionarse apoyo social a este grupo de profesionales para aliviar el impacto negativo de la tensión laboral (11).

Los enfermeros son el grupo más grande de profesionales de la salud y sus competencias tienen un papel crucial en la calidad de los servicios de salud, en especial en áreas como los quirófanos. El cuidado de enfermería en los departamentos quirúrgicos necesita competencias clínicas importantes. La cirugía es un procedimiento traumático y los pacientes necesitan cuidados y atención especiales. Una enfermera que participa en un programa de capacitación bien implementado, le permite incrementar sus competencias y satisfacción de la labor que realiza. El reconocimiento que reciba de su centro de labores también incrementa su satisfacción (12).

Un estudio realizado en Lambayeque-Perú en el 2020, en 19 enfermeras de centro quirúrgico, señala la importancia de conocer la satisfacción del personal que ahí labora, reveló que el 31,58% de los participantes se sienten medianamente satisfechos con labor que realizan. Las dimensiones más afectadas fueron la promoción y ascenso, y las remuneraciones (13).

Un estudio realizado en Lima-Perú en el 2018, en enfermeras de centro quirúrgico, señala que la satisfacción, en su dimensión condiciones intrínsecas, el 65% tuvo un nivel medio, el 20% bajo y 15% alto, en la dimensión condiciones extrínsecas, el 67% indicó una satisfacción medio y el 33% indicó una satisfacción baja, ninguna de sus enfermeras demostró un alto nivel de satisfacción (14).

Otro estudio realizado a nivel nacional, en el cual participaron 58 enfermeros de centro quirúrgico, señala que el nivel de satisfacción laboral que predominó fue el medio con 77,6%, siendo este resultado preocupante el cual invita a reflexionar sobre las condiciones laborales en que el enfermero desempeña sus actividades de cuidado en el área de quirófano (15).

De acuerdo al Informe del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), indican que, en Lima Metropolitana en el año 2020, calcularon alrededor de 35 215

profesionales de enfermería colegiados y en el año 2021, registraron una cifra total de 36 447 licenciados en enfermería (16).

La satisfacción laboral es el sentimiento de agrado, comodidad y motivación con sus funciones del trabajador dentro de una organización. La satisfacción laboral es una respuesta multifacética al trabajo y al entorno laboral. Depende de muchos factores y afecta el comportamiento de los empleados de forma negativa o positiva que, a su vez, influye en el funcionamiento de la organización (17)(18).

El centro quirúrgico se comprende como un área especializada que se caracteriza por ser un espacio estéril donde se brinda una atención de complejidad para aquellos pacientes que requieran alguna intervención quirúrgica. Esta unidad suele dividirse en tres espacios que son salas de operaciones, servicio de recuperación y sala preoperatoria. El equipo multidimensional que laboran en el centro quirúrgico son profesionales capacitados, con habilidades, competencias en salud y con una amplia experiencia en práctica clínica y manejo a este tipo de pacientes, lo cual les permitirán brindar una atención y cuidados de alta complejidad y calidad (19).

En el presente estudio se ejecutará para cuantificar la variable principal el cuestionario de Font Roja, el cual es un instrumento de 24 ítems y 9 dimensiones, en las próximas líneas se detallarán cada una de las dimensiones.

La satisfacción por el trabajo se refiere a la actitud positiva del empleado y una percepción buena de confort con su trabajo, el cual se refleja en el desempeño laboral y el compromiso con sus funciones y el éxito de su organización. La satisfacción laboral se asocia con la realización profesional, la libertad de expresión y la apreciación, así como la edad, el género, la ocupación, las áreas de trabajo, el entorno urbano versus rural, el conocimiento profesional y la cantidad suficiente de personal afectan significativamente la satisfacción laboral (20).

La tensión relacionada con el trabajo se refiere al estrés relacionado con el trabajo, el cual se puede definir como las reacciones de un individuo a las características del trabajo e indica una mala relación entre las habilidades de afrontamiento y el entorno laboral. Por lo tanto, si no se controla, el estrés puede afectar la salud física y mental del personal causando depresión y enfermedades cardiovasculares (21).

La competencia profesional se entiende como las habilidades adquiridas a través de la experiencia y el aprendizaje. El concepto de competencia tiene dos componentes. Habilidades potenciales que funcionan bien en una situación determinada y motivación para demostrar que el uso de esas habilidades puede ayudar. La competencia de enfermería se considera generalmente como una síntesis compleja de conocimientos que incluye juicios profesionales, habilidades, valores y actitudes, y representa un enfoque holístico de la enfermería (22).

La presión del trabajo se refiere al estrés y tensión que siente el trabajador frente a una gran demanda laboral y ello genera un fuerte impacto en el bienestar psicofisiológico y social del trabajador. La presión del trabajo es el estrés relacionado con el trabajo, las reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las demandas laborales compiten con las habilidades, los recursos o las necesidades de los trabajadores (23)(24)

La promoción profesional se refiere a la capacidad del trabajador para hacer frente los diferentes problemas laborales, el cual le convierte en un candidato muy valorado para recibir o ascender a un puesto de mayor categoría, responsabilidad y/o nivel jerárquico. La promoción profesional es un indicador que busca evaluar la competencia profesional, sus habilidades y liderazgo para un nuevo puesto/rango laboral (25).

La relación interpersonal con sus jefes se refiere a la interacción social recíproca entre dos personas o un grupo y el factor clave de este indicador es la comunicación, el cual es una habilidad clínica fundamental que se realiza de manera competente y eficiente, facilitando el establecimiento de una relación de confianza entre el jefe y el personal (26)(27).

La relación interpersonal con los compañeros se refiere a la relación laboral entre los empleados de una organización, así mismo la relación interpersonal se ve influenciada por múltiples factores y uno de ellos es el clima laboral, siendo el aspecto más importante de la satisfacción laboral (28).

Las características extrínsecas de estatus se refieren a la satisfacción que presenta el empleado con respecto a su puesto de trabajo y el desempeño de sus funciones. Las características son aquellos aspectos impulsados por la motivación y el confort que siente el trabajador con sus tareas y responsabilidades, estos factores son la

recompensa, los incentivos, las promociones y las mejoras de las condiciones laborales (29).

La Monotonía laboral se define como la capacidad que tiene una persona para adaptarse rápidamente a los diversos escenarios, responsabilidades y cargo dentro de su trabajo. La monotonía laboral es un indicador que valora la rápida adaptación del empleado a los diferentes estatus y roles en el trabajo (30).

En el actual trabajo se consideró trabajar con la teoría de relación enfermera-paciente de Hildegard Elizabeth Peplau, el cual refiere que para una atención de calidad es importante que el enfermero establezca una buena relación terapéutica y de confianza enfermera-paciente y ello genera como respuesta satisfacción laboral en el personal y también en el usuario. Es importante recalcar que uno de los factores más importantes en la satisfacción laboral es la relación con el paciente y el equipo de trabajo (31).

Juarez (32), en el 2018, en México, desarrolló una investigación cuyo objetivo fue “Relacionar los factores laborales y el nivel de satisfacción del profesional enfermero en un Hospital”, utilizaron el cuestionario Font Roja, donde participaron 272 enfermeros, los resultados según la satisfacción laboral indicaron que el 19,92% de enfermeras se encontraba en el servicio de cirugía general, la satisfacción laboral del 57,69% (15 participantes) indicó no estar satisfecho, el 30,77%(8 participantes) se encuentran muy satisfechos y finalmente el 11,54% (3 participantes) indicaron estar satisfechos. Concluye que el 52% del sexo masculino indicaron estar insatisfechos.

Salazar y colaboradores (33), en el 2020, en Querataro-México, desarrollaron un estudio cuyo objetivo fue “Valorar la percepción de la satisfacción laboral en el personal enfermero de un hospital”, utilizaron el cuestionario Font Roja, donde participaron 231 enfermeras dentro de los cuales están incluidos el personal quirúrgico, el 70%(162 individuos) son féminas y el 30%(69 individuos) son varones, los resultados de satisfacción laboral indicaron que el 51% se encuentra satisfecho en el campo laboral, el 8%(19 individuos) indicó tener pocas oportunidades, el 14% (33 individuos) señaló que es reconfortarle obtener un reconocimiento laboral. Concluyen que la satisfacción laboral es un fenómeno que existe en todas las instituciones y lugares de trabajo.

Martínez y colaborador (34), en el 2020, en Buenos Aires-Argentina, realizaron un trabajo cuyo objetivo fue “Analizar la relación entre sobrecarga laboral y satisfacción del personal enfermero de un hospital”, utilizaron el cuestionario Font Roja, participaron 97 enfermeros, incluido el personal quirúrgico, el 73,2% fue de sexo femenino , el 8,2% son auxiliares de enfermería, el 42,3% son enfermeros profesionales y el 49,5% eran licenciados, de acuerdo a la satisfacción laboral, el 56,7% (55) se encuentra satisfecho, el 35,1% (34) se encuentra no satisfecho y el 8,2% (8) neutro. Concluyen que prevaleció el valor satisfecho en la satisfacción.

Gonzales (35), en Lima-Perú, durante el 2021, realizó un estudio y su objetivo fue “Identificar la relación existente entre habilidades directivas y satisfacción laboral del personal de centro quirúrgico”, utilizaron el cuestionario Font Roja, los resultados indicaron que el 87,5% de enfermeras tienen un valor de mediana satisfacción laboral, seguido del 10% señalaron un valor máximo y finalmente el 2,5% con el mínimo, la dimensión que más contribuye en el total del puntaje es la satisfacción por el trabajo con el 70%, el 60% con la tensión relacionado con el trabajo y finalmente el 82,5% tuvo una mínima satisfacción laboral, concluye que prevaleció el nivel de satisfacción laboral con el 87,5%.

Toscano (36), en Ancash-Perú, en el 2018, realizó un estudio cuyo objetivo fue “Determinar la influencia de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral del personal enfermero”, utilizaron el cuestionario Font Roja, participaron 93 enfermeros, incluido el personal quirúrgico, los resultados indicaron que según la satisfacción laboral el 41,9% (39 participantes) se encuentran insatisfechos y el 58,1% (54 participantes) se encuentran satisfechos, el 39,8% indican que existe una relación interpersonal medianamente favorable y están satisfechos, el 29,0% en las dimensiones necesidades indicaron que la relación interpersonal es medianamente favorable y están insatisfechos, el 63,4% en motivaciones señaló que es favorable y están satisfechos, el 34,4% en actitudes indicaron que la relación interpersonal es medianamente favorable y están insatisfechos, el 40,9% estaba insatisfecho con las relaciones interpersonales relativamente buenas y el 35,5% estaba satisfecho con la

comunicación relativamente buena. Concluye que existe una relación significativa entre las dos variables.

Bruno y colaboradores (37), en Lima-Perú, en el 2019, realizaron un trabajo cuyo objetivo fue “Determinar el grado de satisfacción en el trabajo de enfermeros”, utilizaron el cuestionario Font Roja, en los resultados señalan que el 80,8%(173 participantes) es de sexo femenino y el 19,2%(41 participantes) es de sexo masculino, por lo tanto en el grado de satisfacción laboral el 80% (171 participantes) cuenta con un valor medio de satisfacción, seguido del 13% (28 participantes) con un valor alto de satisfacción y finalmente el 7% (15 participantes) con un valor bajo de satisfacción . Concluyen que prevaleció el valor medio en satisfacción.

Como parte de la gestión de los servicios de la salud y la calidad de atención en salud, debe considerarse el indicador satisfacción laboral, que nos indica que tanto el personal enfermero está conforme con el desarrollo de la actividad de cuidado. Por ello es de suma importancia el presente estudio ya que va a generar evidencia en torno a este tema fundamental para el buen funcionamiento de los servicios de enfermería.

En cuanto a la justificación teórica se puede señalar que la revisión bibliográfica hecha inicialmente, revela que los estudios sobre el tema en las diferentes bases de datos científicas aún son limitados y ante ello es necesario poder incrementar estos. Así mismo en los repositorios nacionales e internacionales, la información es también escasa. El desarrollo de este estudio busca ser un aporte a través de la evidencia científica que se desprenda de los hallazgos a los que se llegue, con ello se establecerán acciones de mejora que favorezcan el desarrollo laboral del profesional enfermero. Ya en el marco teórico se señala la propuesta teórica que le da marco a la propuesta, en la cual se señala que cuando una persona ingresa a una institución, establecerá una serie de relaciones con su entorno que le generará después de un tiempo una percepción de satisfacción o no de su actividad laboral.

En relación a la justificación práctica, señalar que todo estudio trae consigo mejoras y situaciones positivas que beneficiara a la dinámica del servicio de centro quirúrgico, en este caso los beneficiados directos serán los enfermeros que ahí se desempeñan.

En cuanto al valor metodológico señalar que el instrumento de medición a ser empleado es válido y confiable para nuestra realidad, sus propiedades psicométricas fueron ya confirmadas en varios estudios realizados a nivel local. Además, señalar que el estudio tiene como marco orientador, al método científico, que le da el rigor metodológico necesario para su culminación exitosa.

El objetivo del estudio será identificar la satisfacción laboral de los enfermeros del servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales, Collique 2022.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio será desarrollado desde la mirada del enfoque cuantitativo, su diseño o ruta metodológica a seguir será el descriptivo/transversal (38). Será cuantitativo porque se buscará cuantificar el problema a analizarse, realizándose aquello a través de un instrumento de recolección de datos cuantitativo y herramientas de la estadística descriptiva. Será descriptivo, porque el fenómeno a ser estudiado se mostrará en su medio natural, sin aspiraciones de ser modificado (39) y será transversal porque el fenómeno será evaluado una vez en el tiempo que se tome en concluir la investigación (40).

2.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

2.2.1. Población

El estudio contará con la participación de 70 enfermeros que laboran en el servicio del centro quirúrgico del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales. La información obtenida fue facilitada por el departamento de enfermería, quien dio acceso a la planilla de enfermeros que laboran en dicha área. Para precisar las características de los participantes, los criterios de inclusión-exclusión serán aplicados para identificar las características de los participantes, se precisarán en las siguientes líneas:

Criterios de inclusión:

- Enfermeras que laboren y cumplan turnos regulares en el Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales
- Enfermeras especialistas en centro quirúrgico
- Enfermeras que accedan a participar en la investigación de forma voluntaria.
- Enfermeras que muestren interés en firmar el consentimiento informado.
- Enfermeras que tengan laborando mínimo de 6 meses en el servicio de centro quirúrgico.
- Enfermeras que no estén infectados con el virus COVID-19 al momento de la encuesta.

Criterios de exclusión:

- Enfermeras que no realizan turnos regulares por algún tipo de permiso.
- Enfermeras que no muestren disposición en no participar del estudio.
- Enfermeras que no brinden su consentimiento informado.
- Enfermeras con tengan laborando menos de 6 meses.

2.2.2. Muestra

Aplicando los criterios de selección se quedó con 70 participantes. En este estudio se contará con la población total, ya que el número de participantes no es tan alto, No habrá muestra (la muestra podría denominarse censal).

2.3 VARIABLE DE ESTUDIO

El presente estudio tiene como variable al constructo “satisfacción laboral”, según su naturaleza es cualitativa y su escala de medición es ordinal.

Definición conceptual de variable principal: La satisfacción laboral es un sentimiento de bienestar, felicidad y confort que percibe un trabajador sobre su trabajo y las condiciones labores (41).

Definición operacional de variable principal: La satisfacción laboral es un sentimiento de bienestar, felicidad y confort que perciben las enfermeras que laboran en el servicio del centro quirúrgico del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales sobre su trabajo y las condiciones labores. Ello se ve reflejado en las dimensiones y ello será evaluado con el cuestionario Front Roja.

2.4 TÉCNICA DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

2.4.1 Técnica de recolección de datos:

La técnica usada en el trabajo será la encuesta, esta es una herramienta de recolección de datos muy empleada en los estudios cuantitativos y conocido por la comunidad científica (42). La encuesta, se caracteriza por recoger una cantidad considerable de información en un tiempo corto, además resalta por su simplicidad en su aplicación en el trabajo de campo. Como dato adicional, la encuesta es una herramienta que se adapta sencillamente a las diferentes escenarios, poblaciones y muestras de estudio (43)

2.4.2 Instrumento de recolección de datos:

La investigación aplicara el cuestionario Front Roja que fue creado por Aranaz y Mira (1988) en España y tiene la finalidad de valorar el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores. Dicho cuestionario fue aplicado en Perú por Gonzales (2021). Por otro lado, el cuestionario Front roja, se destaca por ser un instrumento sencillo de entender y aplicar en el trabajo de campo. El Front roja, es un cuestionario que consta de 24 ítems y 9 dimensiones, las cuales son los siguientes:

- Satisfacción por el trabajo
- Tensión relacionada con el trabajo
- Competencia profesional
- Presión en el trabajo
- Promoción profesional
- Relación interpersonal con los superiores
- Relación interpersonal con los compañeros
- Características extrínsecas de estatus
- Monotonía laboral

Para la calificación de este cuestionario es necesario aplicar la escala Likert que consta de 5 puntos y las alternativas van desde (1= muy de acuerdo hasta 5=muy en desacuerdo). Según los valores obtenidos, estos se clasificarán en niveles: satisfacción alta (89-120 puntos), media (56-88 puntos) y baja (24-55 puntos) (44).

2.4.3 Validez y confiabilidad

El cuestionario de Front Roja fue validado por Gonzales, en Lima-Perú, durante el año 2021, donde realizó un estudio cuyo objetivo fue "Identificar la relación existente entre habilidades directivas y satisfacción laboral del personal de centro quirúrgico" dicho cuestionario fue calificado por un jurado conformado por 3 jueces expertos en donde se evidencia el coeficiente de V de Aiken dio como resultado el valor de 1000

Lo cual se pone en manifiesto que las opiniones de los 3 expertos quedan en total acuerdo.

La confiabilidad en el cuestionario de Front Roja fue medida por el Alpha de Cronbach mostrando un valor de 0,799 el cual se explica como confiable.

Este instrumento es muy popular dentro del campo de investigación en salud, además se caracteriza por presentar propiedades psicométricas sobresalientes, cuyos coeficientes en validez y confiabilidad son calificados como buenos (45).

2.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Para desarrollar el trabajo de campo, previamente se solicitará una carta de presentación de la Universidad María Auxiliadora, donde se gestionará el permiso formal al director del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales, para tener acceso a las instalaciones y poder abordar a los enfermeros que laboran en dicha institución.

2.5.2 Aplicación de instrumento de recolección de datos

La recolección de datos será ejecutada durante enero de 2023. Previo a esto, se informó a los participantes sobre el estudio y se les pidió que firmaran el consentimiento informado. Se les hará entrega del cuestionario y cada participante tendrá aproximadamente 15 minutos para completar el formulario correspondiente. Si en caso el participante presentara alguna dificultad durante el llenado del cuestionario, este recibirá una asistencia inmediata del encuestador.

2.6 MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS

Para analizar los datos correspondientes, se empleará la estadística descriptiva y hará uso del programa SPSS versión español, para la aplicación de herramientas como tablas de frecuencias, medidas de tendencia central y la operación suma para el cálculo de la variable y sus dimensiones. Los resultados serán tabulados y se continuará la redacción de la sección discusión y conclusiones.

2.7 ASPECTOS ÉTICOS

El trabajo de investigación tomara en consideración la bioética en salud, porque los participantes en este estudio son seres humanos, por lo tanto, sus derechos deben de ser respetados y los documentos a tener en cuenta son la declaración de Helsinki (46),

donde señala el uso del consentimiento informado para respetar la decisión del participante. El Reporte Belmont (47), indica los principios éticos, los cuales en las siguientes líneas serán detallados:

Principio de Autonomía

Insta a respetar las decisiones autónomas del participante sobre su estancia en la investigación (48).

Se le brindara una explicación sobre las generalidades del estudio a las enfermeras del centro quirúrgico y luego serán invitadas a firmar el consentimiento informado para su participación formal en el trabajo.

Principio de beneficencia

Los investigadores tienen el deber de buscar el máximo beneficio de los participantes y proteger su bienestar e integridad (49).

A Cada enfermera se les informará los beneficios del estudio y que este tendrá un impacto positivo en su carrera profesional.

Principio de no maleficencia

Indica que se debe deben evitar cualquier daño a la integridad de los participantes (50).

Cada enfermera participante, será informada que el estudio no implica riesgo o daño alguno para su bienestar general.

Principio de justicia

Señala que el investigador responsable del estudio brindara un trato igual para todos los participantes sin desencadenar discriminación alguna (51).

Cada enfermera, será tratada cordial y respetuosamente, sin preferencia alguna.

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1 Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	2023																			
	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del Problema				X																
Búsqueda bibliográfica				X	X	X	X	X	X											
Elaboración de Situación problemática, marco teórico y antecedentes					X	X	X	X	X											
Elaboración de Importancia y justificación de la investigación					X	X	X	X	X											
Elaboración de Objetivos del estudio					X	X	X	X	X											
Elaboración de Enfoque y diseño						X	X	X	X											
Elaboración de Población, muestra y muestreo						X	X	X	X											
Elaboración de Técnicas e instrumentos de recolección de datos						X	X	X	X	X	X									
Elaboración de Aspectos bioéticos						X	X	X	X	X	X									
Elaboración de Métodos de análisis de información							X	X	X	X	X									
Elaboración de aspectos administrativos del estudio							X	X	X	X	X									
Elaboración de los anexos							X	X	X	X	X									
Aprobación del proyecto									X	X	X									
Trabajo de campo										X	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	

3.2 Recursos Financieros

(Presupuesto y Recursos Humanos)

MATERIALES	2023				TOTAL
	DICIEMBRE	ENERO	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	s/.
Equipos					
1 Tablet	1300				1400
Memoria portátil	70				55
Útiles de oficina					
Bolígrafos	5			2	4
Papel bond	20	20			15
Material Bibliográfico					
Textos	80	80			120
Copias	30	30	20	20	80
Impresiones	40				80
Anillado	10	10			40
Otros					
Traslados	60	30	18	18	72
Alimentación	40	20	25	25	75
Paquete de datos	50		25	25	100
Recursos Humanos					
Digitador	80				100
Imprevistos*		120		125	250
TOTAL	1785	310	88	215	2391

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Yeo D, Yeo C, Kaushal S, Tan G. COVID-19 and the General Surgical Department - Measures to Reduce Spread of SARS-COV-2 Among Surgeons. *Ann Surg* [revista en Internet] 2020 [acceso 14 de octubre de 2022]; 272(1): 1-6. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7188025/pdf/ansu-publish-ahead-of-print-10.1097.sla.0000000000003957.pdf>
2. Specchia ML, Cozzolino MR, Carini E, Di Pilla A, Galletti C, Ricciardi W, et al. Leadership styles and nurses' job satisfaction. Results of a systematic review. *Int J Environ Res Public Health*. [revista en Internet] 2021 [acceso 14 de octubre de 2022]; 18(4): 1-15. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7915070/>
3. Lu H, Zhao Y, While A. Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *Int J Nurs Stud*. [revista en Internet] 2019 [acceso 21 de junio de 2022]; 94: 21-31. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30928718/>
4. Savitsky B, Radomislensky I, Hendel T. Nurses' occupational satisfaction during Covid-19 pandemic. *Appl Nurs Res*. [revista en Internet] 2021 [acceso 28 de octubre de 2022]; 59(1): 1-6. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7946538/>
5. Da Silva C, Potra T. Nurses' job satisfaction assessment by areas of care. *Rev Esc Enferm USP* [revista en Internet] 2021 [acceso 28 de octubre de 2022]; 55(1): 1-9. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/reeusp/a/YCCVWMZwgnz6jzQxKsXnf5P/?format=pdf&lang=en>
6. Friganović A, Selič P. Where to look for a remedy? Burnout syndrome and its associations with coping and job satisfaction in critical care nurses—a cross-sectional study. *Int J Environ Res Public Health* [revista en Internet] 2021 [acceso 28 de octubre de 2022]; 18(8): 1. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8074906/pdf/ijerph-18-04390.pdf>
7. Wang H, Jin Y, Wang D, Zhao S, Sang X, Yuan B. Job satisfaction, burnout, and turnover intention among primary care providers in rural China: results from structural equation modeling. *BMC Fam Pract* [revista en Internet] 2020 [acceso 28 de octubre de 2022]; 21(1): 1-10. *BMC Fam Pract* [Internet]. 2020;21(1):1-10. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6961377/>
8. Mousazadeh S, Yektatalab S, Momennasab M, Parvizy S. Job

- satisfaction and related factors among Iranian intensive care unit nurses. BMC Res Notes revista [revista en Internet] 2018 [acceso 28 de octubre de 2022]; 11(1): 1-5. Disponible en: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6245883/pdf/13104_2018_Article_3913.pdf
9. Oliveira J, Santos A, Primo L, Silva M, Domingues E, Moreira F, et al. Job satisfaction and work overload among mental health nurses in the south of Brazil. Cien Saude Colet revista [revista en Internet] 2019 [acceso 28 de octubre de 2022]; 24(7): 2593-2599. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/csc/a/NWbhQ5yQmz677KBfp7P7Lbm/?lang=en>
 10. James M, Walker C, Jacobs S. An interprofessional perspective on job satisfaction in the operating room: a review of the literature. J Interprof Care [revista en Internet] 2018 [acceso 28 de octubre de 2022]; 33(6):782-794. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30939956/>
 11. Li N, Zhang L, Li X, Lu Q. Moderated Role of Social Support in the Relationship between Job Strain, Burnout, and Organizational Commitment among Operating Room Nurses: A Cross-Sectional Study. Int J Environ Res Public Health. [revista en Internet] 2022 [acceso 25 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9518378/pdf/ijerph-19-10813.pdf>
 12. Afshar M, Sadeghi-Gandomani H, Masoudi Alavi N. A study on improving nursing clinical competencies in a surgical department: A participatory action research. Nurs Open. [revista en Internet] 2020 [acceso 26 de octubre de 2022]; 7(4): 1052–1059. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7308675/pdf/NOP2-7-1052.pdf>
 13. Morales G. Satisfacción laboral del personal de enfermería. Centro Quirúrgico- Hospital Docente Belén Lambayeque. 2019. [Tesis de Grado] Lambayeque-Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2020 [Internet]. 2020. Disponible en: https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9127/Morales_Castillo_Glendy_Zoilita.PDF?sequence=1&isAllowed=y
 14. Sanchez M. Satisfacción laboral en enfermeras de Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - 2017 [tesis especialidad]. Lima-Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2018. [Internet]. Disponible en: [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7830/Sanchez_cm.pdf?sequence=3&isAllowed=y#:~:text=En condiciones intrínsecas destaca como,reconocimiento de méritos \(41%25\).](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7830/Sanchez_cm.pdf?sequence=3&isAllowed=y#:~:text=En condiciones intrínsecas destaca como,reconocimiento de méritos (41%25).)
 15. Carbajal K. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico [tesis segunda especialidad]. Lima-Perú: Universidad San Martín de Porres; 2019. [Internet]. Disponible en: [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/5483#:~:text=Encuesta que del 100%25 \(67,quirúrgico es medio \(77.6%25\).](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/5483#:~:text=Encuesta que del 100%25 (67,quirúrgico es medio (77.6%25).)
 16. Informe del Instituto Nacional de Estadística e Informática. Recursos

Humanos de Salud [sede Web]. Lima-Perú: INEI; 2022 [actualizado 2022; acceso 16 febrero de 2023]. [Internet]. Disponible en: <https://m.inei.gov.pe/estadisticas/indice-tematico/health-human-resources/>

17. Singh T, Kaur M, Verma M, Kumar R. Job satisfaction among health care providers: A cross-sectional study in public health facilities of Punjab, India. *J Family Med Prim Care*. [revista en Internet] 2018 [acceso 29 de octubre de 2022]; 8(10): 68-75. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6857391/>
18. Bhatnagar K, Srivastava K. Job satisfaction in health-care organizations. *Ind Psychiatry J* [revista en Internet] 2012 [acceso 29 de octubre de 2022]; 21(1):75-8. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23766585/>
19. Witiw C, Wilson J, Fehlings M, Traynelis V. Ambulatory Surgical Centers: Improving Quality of Operative Spine Care?. *Global Spine J*. [revista en Internet] 2020 [acceso 29 de octubre de 2022]; 10(1): 29-35. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6947680/>
20. Al Jazairy Y, Halawany H, Hussainan N, Maflehi N, Abraham N, Jacob V. Factors affecting job satisfaction and their correlation with educational standards among dental assistants. *Ind Health*. [revista en Internet] 2014 [acceso 29 de octubre de 2022]; 52(4):24-33. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24747371/>
21. Restrepo J, Lemos M. Addressing psychosocial work-related stress interventions: A systematic review. *Work*. [revista en Internet] 2021 [acceso 29 de octubre de 2022]; 70(1):53-62. Disponible en: [https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34511476/#:~:text=Abstract,causing depression and cardiovascular disease\).](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34511476/#:~:text=Abstract,causing depression and cardiovascular disease).)
22. Fukada M. Nursing competency: Definition, structure and development. *Yonago Acta Med*. [revista en Internet] 2018 [acceso 29 de octubre de 2022]; 61(1): 1-7. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5871720/>
23. Ippoliti F, Corbosiero P, Canitano N, Massoni F, Ricciardi M, Ricci L, et al. Work-related Stress, over-nutrition and cognitive disability. *Clin Ter*. [revista en Internet] 2017 [acceso 29 de octubre de 2022]; 168(1): e42-e47. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28240762/>
24. Nadinloyi K, Sadeghi H, Hajloo N. Relationship Between Job Satisfaction and Employees Mental Health. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* [revista en Internet] 2013 [acceso 29 de octubre de 2022]; 84(9): 293-297. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042813016212>
25. Adeniran R, Smith M, Bhattacharya A, Xu Y. Career advancement and professional development in nursing. *Nurs Outlook* [revista en Internet] 2013 [acceso 29 de octubre de 2022]; 61(6):437-46. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23910927/>

26. Chichirez C, Purcărea V. Interpersonal communication in healthcare. *J Med Life*. [revista en Internet] 2018 [acceso 29 de octubre de 2022]; 11(2): 119–122. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6101690/>
27. Mundia L, Mahalle S, Matzin R, Nasir G, Midawati N, Abdul S. Prediction of employer–employee relationships from sociodemographic variables and social values in Brunei public and private sector workers. *Psychol Res Behav Manag*. [revista en Internet] 2017 [acceso 29 de octubre de 2022]; 10: 257–269. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5533471/>
28. Nappo N. Job stress and interpersonal relationships cross country evidence from the EU15: a correlation analysis. *BMC Public Health* [revista en Internet] 2020 [acceso 29 de octubre de 2022]; 20(1):1-4. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32689996/>
29. Tung Y, Chou Y, Chang Y, Chung K. Association of intrinsic and extrinsic motivating factors with physician burnout and job satisfaction. *BMJ Open*. [revista en Internet] 2020 [acceso 29 de octubre de 2022]; 10(3): 1-4. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7066621/>
30. Epishkin I, Shapiro S, Veshkurova A, Nikitin V, Blagodatsky P. Influence of monotony of work on psychophysiological health of drivers of electric rolling stock of railway transport. *Probl Sotsialnoi Gig Zdravookhranennii Istor Med*. [revista en Internet] 2020 [acceso 29 de octubre de 2022]; 28(1):741-747. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32856818/>
31. D'Antonio P, Beeber L, Sills G, Naegle M. The future in the past: Hildegard Peplau and interpersonal relations in nursing. *Nurs Inq*. [revista en Internet] 2014 [acceso 29 de octubre de 2022]; 21(4):1-4. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24467803/>
32. Juarez M. Factores relacionados a la satisfacción laboral del profesional de Enfermería en un hospital de Morelos [tesis doctoral]. Mexico: Universidad Autonoma del Estado de Morelos; 2018. Disponible en: <http://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/1775/JUBMRDO0T.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
33. Garcia E, Hernandez G, Garcia M, Gallegos R. Perception of Job Satisfaction of Nursing Staff at Ticomán General Hospital. *European Scientific Journal* [revista en Internet] 2020 [acceso 4 de noviembre de 2022]; 16(21): 347. Disponible en: <https://eujournal.org/index.php/esj/article/view/13192>
34. Martinez S, Gonzales J. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina [sede Web]. Buenos Aires-Argentina: Infodir; 2022 [acceso 4 de Noviembre de 2022]. Disponible en: <http://www.revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/1226>
35. Gonzales J. Habilidades directivas y satisfacción laboral del personal de salud del centro quirúrgico del Hospital de Andahuaylas, 2020 [tesis maestría]. Lima-Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57372/Gonzales_AJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

36. Toscano N. Relaciones interpersonales que influyen en la satisfacción laboral de enfermeros, Hospital Victor Ramos Guardia - Huaraz -2016 [tesis doctoral]. Ancash-Perú: Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo; año. Disponible en:
<http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/2420>
37. Bruno K V., Palacios E, Zabalaga D. Satisfacción en el trabajo de enfermeros en el Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales, Collique, Comas - 2018 [tesis licenciatura]. Perú : Universidad de Ciencias y Humanidades; 2018. [Internet]. Disponible en:
<https://repositorio.uch.edu.pe/handle/20.500.12872/321#:~:text=En cuanto al grado de,representan el 7%25 con un>
38. Manterola C, Quiroz G, Salazar P, García N. Methodology of the most used study types and designs in clinical research Methodology of the most used study designs in clinical research. Médica Clínica Las Condes [revista en Internet] 2019 [acceso 16 de febrero de 2023]; 30(1): 36-49. Disponible en:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864019300057>
39. Ñaupas H, Valdivia M, Panacios J, Romero H. Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis. 5ª ed. Bogotá-Colombia: Ediciones de la U; 2018. 560 p.
40. Hernández-Sampieri R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Mc Graw-Hill; 2018. 753 p.
41. Lu H, Zhao Y, While A. Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. Int J Nurs Stud [revista en Internet] 2019 [acceso 16 de febrero de 2023]; 94(1):21-31. Disponible en:
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30928718/>
42. Nardi P. Doing Survey Research. A Guide to quantitative methods. 4ª ed. Londres-Inglaterra: Editorial Routledge; 2018. 272 p.
43. Blanco C. Encuestas y estadística. Metodos de investigación cuantitativa en ciencias sociales y comunicación. Buenos Aires-Argentina: Editorial Brujas; 2015. 164 p.
44. Champie E. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en las enfermeras del área de emergencia, en un hospital de Lima nivel III-1, 2021 [tesis doctoral]. Lima-Perú: Universidad Nolbert Wiener; 2022. [Internet]. Disponible en: chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.13053/5949/T061_71031417_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y

45. Gonzales J. Habilidades directivas y satisfacción laboral del personal de salud del centro quirúrgico del Hospital de Andahuaylas, 2020 [tesis maestría]. Lima-Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57372/Gonzales_AJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
46. World Medical Association. WMA Declaration of Helsinki: ethical principles for medical research involving human subjects. World Medical Association [revista en Internet] 2021 [acceso 24 de febrero de 2023]; 20(59): 1-15 [Internet]. Disponible en: <https://www.wma.net/policies-post/wma-declaration-of-helsinki-ethical-principles-for-medical-research-involving-human-subjects/>
47. Brothers K, Rivera S, Cadigan R, Sharp R, Goldenberg A. A Belmont reboot: Building a normative foundation for human research in the 21st Century. J Law Med Ethics [revista en Internet] 2019 [acceso 24 de febrero de 2023]; 47(1): 1-8. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6587582/pdf/nihms-1036525.pdf>
48. Vaughn L. Bioethics. Principles, Issues and Cases. 3ª ed. New York-United States of America: Oxford University Press; 2016.
49. Sanchez Gonzales M. Bioética en Ciencias de la Salud. 2ª ed. Barcelona-España: Elsevier; 2021.
50. Barrow J, Brannan G, Khandhar P. Research Ethics. StatPearls [revista en Internet] 2020 [acceso 16 febrero de 2023]; 2020: 1-4. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK459281/>
51. Mandal J, Ponnambath D, Parija S. Bioethics: A brief review. Trop Parasitol. [revista en Internet] 2017 [acceso 16 de febrero de 2023]; 7(1): 5-7. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28459009/>

ANEXOS

Anexo A. Operacionalización de la variable

OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE								
Satisfacción laboral de los enfermeros del servicio de centro quirúrgico del hospital Nacional Sergio Enrique Bernales, Collique 2022								
Variable	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Número de ítems e ítems	Valor final	Criterios para asignar valores	
Satisfacción laboral	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa Escala de medición: Ordinal	La satisfacción laboral es un sentimiento de bienestar, felicidad y confort que percibe un trabajador sobre su trabajo y las condiciones labores (41).	La satisfacción laboral es un sentimiento de bienestar, felicidad y confort que perciben las enfermeras que laboran en el servicio del centro quirúrgico del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales sobre su trabajo y las condiciones labores. Ello se ve reflejado en las dimensiones y ello será evaluado con el cuestionario Front Roja.	*Satisfacción por el trabajo	4 ítems (1,2,3,4)	Satisfacción alta	Puntaje de 89 a 120	
				*Tensión relacionada con el trabajo	5 ítems (5,6,7,8,9)			
				*Competencia profesional	3 ítems (10,11,12)			
				*Presión en el trabajo	2 ítems (13,14)			Satisfacción media
				*Promoción profesional	3 ítems (15,16,17)			Satisfacción baja
				*Relación interpersonal con los superiores	2 ítems (18,19)			
				*Relación interpersonal con los compañeros	1 ítem (20)			
				*Características extrínsecas de status	2 ítems (21,22)			Satisfacción baja
				*Monotonía laboral	2 ítems (23,24)			

Anexo B. Instrumentos de recopilación de información

CUESTIONARIO FONT ROJA

I. INTRODUCCION

Saludos, estamos realizando una investigación sobre calidad de cuidado de enfermería, por lo que solicito su participación.

II. DATOS GENERALES

Edad en años: _____

Sexo:

Femenino () Masculino ()

Estado Civil:

Soltero(a) () Casado(a) () Conviviente () Divorciado(a) () Viudo(a) ()

Años de servicio:

Condición laboral: Tercero () CAS () Nombrado ()

III. CUESTIONARIO

Lea las siguientes preguntas y marque su percepción de calidad de cuidado de enfermería

Muy de acuerdo: 1 De acuerdo: 2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo: 3

En desacuerdo: 4 Muy en desacuerdo: 5

FACTOR/DIM I	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
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/DIM II	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Tensión relacionada con el trabajo					
2. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital.					
3. Al final de la jornada de un 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/DIM III	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
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 estrés.					

FACTOR/DIM IV	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Presión del Trabajo					
18. Sensación de falta tiempo para realizar mi trabajo.					
20. Tengo sobrecarga laboral					

FACTOR/DIM V	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Promoción Profesional					
9. Tengo pocas oportunidades para aprender nuevas cosas.					
12. obtengo reconocimientos por mi trabajo					
17. tengo posibilidades de promoción profesional.					
FACTOR/DIM VI	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Relación interpersonal con sus jefes/as					
13. la relación con mi jefe/a es cordial					
19. Reconozco lo que se espera de mí en el trabajo					
FACTOR/DIM VII	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Relación interpersonal con los compañeros					

14. La relación con mis compañeros es cordiales.					
FACTOR/DIM VIII	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Características extrínsecas de estatus					
8. Organizo el trabajo según mi puesto o categoría profesional					
15. El sueldo que percibo es muy adecuado.					
FACTOR/DIM IX	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Monotonía Laboral					
1. Realizo el mismo trabajo diario					
21. Tengo problemas con mis compañeros/as					

Muchas gracias

Anexo C. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

Se le invita a participar en este estudio. Antes de decidir, debe comprender los siguientes apartados.

Título del proyecto: Satisfacción laboral de los enfermeros del servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales, Collique 2022.

Nombre del investigador principal:

- Cordova Guizado María Cristina

Propósito del estudio: Identificar la satisfacción laboral de los enfermeros del servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales, Collique 2022.

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 les solicitara responder el cuestionario.

Costo por participar: No hará gasto alguno durante el estudio.

Confidencialidad: La información que brinde será confidencial.

Renuncia: Tiene derecho de retirarse del estudio en cualquier momento.

Consultas posteriores: Si tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio dirijase a Cordova Guizado María Cristina coordinador de la investigación, con teléfono móvil N° 927390272 o al correo electrónico: cristinacordova@gmail.com

Participación voluntaria:

Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse cuando guste.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro haber comprendido, el documento, no he percibido coacción en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
N° de DNI:	
N° de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Cordova Guizado María Cristina	
N° de DNI	
N° teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestador	Firma
N° de DNI	
N° 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 documento.**

.....
Firma del participante