



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

**“NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL  
DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL  
HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE, LIMA 2024”**

**TRABAJO ACADEMICO PARA OPTAR AL TITULO DE  
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**

**AUTORA:**

**LIC. VILLANUEVA MOLERO, PAOLA MERCEDES**

<https://orcid.org/0000-0001-6341-1534>

**ASESOR:**

**DR. MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY**

<https://orcid.org/0000-0001-9422-7932>

**LIMA – PERÚ**

**2024**

## AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, PAOLA MERCEDES VILLANUEVA MOLERO, con DNI 70063896, en mi condición de autor(a) de trabajo académico presentada para optar el título de especialista en enfermería en centro quirúrgico, de título “NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE, LIMA 2024”, **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para reproducir y publicar de manera permanente e indefinida en su repositorio institucional, bajo la modalidad de acceso abierto, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO** que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de 24 % y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 08 días del mes de mayo del año 2024.



Lic. Paola Mercedes Villanueva Molero  
DNI:70063896



Mg. Matta Solis, Eduardo Percy  
DNI: 42248126

# NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE, LIMA 2024 3

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uma.edu.pe	11%
Fuente de Internet		
2	hdl.handle.net	3%
Fuente de Internet		
3	repositorio.uwiener.edu.pe	2%
Fuente de Internet		
4	repositorio.ucv.edu.pe	1%
Fuente de Internet		
5	repositorio.umsa.bo	1%
Fuente de Internet		
6	repositorio.unac.edu.pe	1%
Fuente de Internet		
7	repositorio.ucsm.edu.pe	1%
Fuente de Internet		
8	repositorio.unc.edu.pe	1%
Fuente de Internet		

## ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL .....	2
INDICE DE ANEXOS .....	5
RESUMEN .....	6
ABSTRACT .....	7
I. INTRODUCCIÓN .....	8
II. MATERIALES Y METODOS .....	14
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....	18
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	20
ANEXOS .....	26

## INDICE DE ANEXOS

<b>Anexo A:</b> Operacionalización de las variables .....	26
<b>Anexo B:</b> Instrumento de recolección de datos .....	27
<b>Anexo A:</b> Consentimiento informado .....	28

## RESUMEN

**Objetivo:** “Determinar el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue Lima, 2024”. **Materiales y métodos:** En términos de enfoque es cuantitativo, con diseño del estudio No experimental, de corte transversal. La población estará integrada por todas las enfermeras (os) que trabajan en el área de Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue Lima 2024, (N=35) En términos de técnica se realizará mediante la entrevista aplicando un cuestionario, la muestra queda conformada por 35 enfermeras(os). **Resultados:** Los datos obtenidos se analizarán e interpretarán y serán procesados a través del uso de un programa software, mediante una tabla matriz a través del programa IBM SPSS Statistics versión 24, a través de una lista realizada del programa de Excel 2013, para el registro de los datos obtenidos. **Conclusiones:** tablas que ayudarán a una mejor interpretación de los resultados obtenidos, los cuales serán ordenados a través de los objetivos planteados para dicho estudio.

**Palabras claves:** Satisfacción, Desempeño laboral, enfermería, evaluación, programas de salud.

## ABSTRACT

**Objective:** “Determine the level of job satisfaction of the nurses at the Surgical Center of the Hipolito Unanue Lima Hospital, 2024.” **Materials and methods:** In terms of approach, it is quantitative, with a non-experimental, cross-sectional study design. The population is made up of all the care nurses who work in the Surgical Center area of the Hospital Hipolito Unanue Lima 2024, (N=35) In terms of technique, it will be carried out through an interview applying a questionnaire. Sampling was not applied for this study, because the study population is very specific, 100% of the population was considered, consequently, there was no need to take a sample, therefore, it was not necessary to use sampling techniques., finally the sample is made up of 35 nurses. **Results:** The data obtained will be analyzed and interpreted and will be processed through the use of a software program, through a matrix table through the IBM SPSS Statistical program version 24, through from a list made from the Excel 2013 program, for recording the data obtained. **Conclusions:** tables that will help a better interpretation of the results obtained, which will be ordered according to the objectives set for said study.

**Keywords:** Satisfaction, Job performance, nursing, evaluation, health programs.

## I. INTRODUCCIÓN

En el contexto mundial, una investigación en un nosocomio de España, halló que hubieron tasas de participación del 89,65%. En cuanto a la satisfacción total, la media de la muestra fue 58,76 (DT=16,64), en cuanto a la satisfacción extrínseca e intrínseca la media fue 31,42 (DT=9,04) y 27,34 (DT=8,22) respectivamente (1). Otro estudio realizado en Croacia, en el 2023, en particular, los participantes mostraron la menor satisfacción con las asignaciones de riesgos ( $1,8 \pm 1,1$ ) y la duración de los descansos ( $1,9 \pm 1,3$ ). Sin embargo, se observó una alta satisfacción con respecto a la disponibilidad de recursos ( $3,9 \pm 1,0$ ) y la calidad de los equipos de protección ( $3,7 \pm 1,0$ ). Los datos también revelaron que aquellos con 6 a 10 años de experiencia eran los más satisfechos (3,5), mientras que aquellos con 16 a 20 años estaban menos contentos (2,7) (2). Un estudio en USA, en el 2023, mostró que en general, el 18,9% de las enfermeras refirieron tener síntomas depresivos de moderados a extremos y la mayoría (87,1%) tenía baja niveles moderados de satisfacción laboral (3). Otro estudio realizado en Arabia Saudita, donde participaron 122 enfermeras, los hallazgos del estudio revelaron que el equilibrio entre la vida laboral y personal de las enfermeras de quirófano era el principal factor que afectaba su satisfacción laboral. Hubo una correlación entre los factores demográficos y los factores de satisfacción laboral entre las enfermeras de quirófano (4). Otro estudio realizado en Irán, en el 2021, se encontró que el grupo de enfermería tenía la mayor satisfacción laboral y el personal de anestesia y quirófano tenía la menor satisfacción laboral. Además, los niveles más altos y más bajos de estrés laboral se relacionaron con anesthesiólogos y enfermeras, respectivamente, y las diferencias en ambas variables fueron significativas entre los tres grupos (5).

En el contexto latinoamericano, un estudio realizado en México, en el 2020, se halló que 51% se encontraba muy satisfecho en su centro de trabajo, 35% están de acuerdo en que el reconocimiento laboral es muy reconfortable, 42% están de acuerdo que con frecuencia sienten no tener recursos suficientes (6). Otro estudio ejecutado en un nosocomio de México, en el 2022, reveló que el 52,50% de enfermeros se mostró satisfecho con su trabajo, el 63,50% expresó que el trabajo

que realiza tiene gran valor y el 40% expresó que ocasionalmente les falta el tiempo necesario para ejecutar sus actividades (7). En Ecuador, en el 2020, el personal de enfermería demostró un nivel de motivación del 61% y de satisfacción laboral del 56%, ambos calificados como medios. Estos niveles están influenciados por circunstancias como la falta de comunicación con el líder y el equipo de trabajo, así como la falta de reconocimiento por su desempeño (8).

En el contexto nacional, un estudio realizado en Lima, reveló que el 80% de enfermeras del área quirúrgica tuvieron satisfacción laboral media y un 20% baja. En las dimensiones intrínsecas, el 65% fue medio y en las extrínsecas el 67% fue medio (9). Otro estudio realizado en un hospital de Lima, en el 2021, mostró que el 96,7% tuvo elevado desempeño laboral, además, el 93,3% tuvo niveles de satisfacción laboral medio. Al realizar el análisis inferencial, hubo asociación significativa entre las variables  $p < 0,05$  (10). Otro estudio realizado en Lima, en el 2022, mostró que el 27% de las enfermeras percibieron un buen clima organizacional y el 30% percibió la satisfacción en el trabajo como mala. Hubo una relación positiva entre las variables (11). Un estudio en Trujillo, en el 2020, el 40% de enfermeros mencionaron que las condiciones de trabajo eran regulares, 20% buenas. Respecto a la satisfacción laboral, el 55% expresaron estar medianamente satisfechos (12). Finalmente, un estudio realizado en Lima, halló que el 20.0% tuvieron niveles de estrés alto, el 66.7% medio y el 13.3 bajo, el 76.7% estuvieron satisfechos laboralmente y el 23.3% insatisfechos (13).

En resumen, según lo expuesto, la satisfacción laboral representa un aspecto crucial en la labor de los enfermeros, teniendo un impacto directo en su satisfacción laboral en todas las áreas, siendo más pronunciada en aquellos que trabajan en quirófano. Esta problemática se caracteriza por elevadas cargas laborales, y falta de autonomía en la toma de decisiones, lo que resulta en un aumento de la insatisfacción laboral, agravado por salarios bajos y limitadas oportunidades de desarrollo profesional.

La satisfacción laboral ha sido definida como un “estado emocional placentero o positivo, resultante de la valoración de las experiencias laborales”. La satisfacción

laboral se refleja en la calidad de vida general que involucra las relaciones sociales, la conexión familiar y el estado de salud percibido, lo que afecta el desempeño laboral, el ausentismo laboral y la rotación laboral, lo que lleva, en algunos casos, a condiciones psicológicas graves como el agotamiento (14).

La teoría de Herzberg sobre la satisfacción laboral, reconocida como la teoría de los dos factores, postula que existen dos conjuntos de factores: los factores higiénicos, relacionados con el entorno laboral y las condiciones externas, y los factores motivadores, centrados en el contenido del trabajo y las oportunidades de crecimiento y reconocimiento. Herzberg argumentó que mientras los factores higiénicos pueden prevenir la insatisfacción cuando están presentes, son los factores motivadores los que realmente impulsan la satisfacción y el compromiso laboral (15).

Los factores intrínsecos, según la teoría de Herzberg, son elementos que están inherentemente relacionados con el contenido del trabajo y las tareas que los empleados realizan. Estos factores incluyen aspectos como el reconocimiento, el sentido de logro, el crecimiento personal, la responsabilidad y las oportunidades de desarrollo profesional. Son aspectos que, cuando están presentes en el entorno laboral, tienen el potencial de generar satisfacción y motivación en los empleados, ya que satisfacen necesidades psicológicas más profundas y fomentan un sentido de conexión emocional y compromiso con el trabajo (16).

Los factores extrínsecos, según la teoría de Herzberg, se refieren a elementos externos al contenido del trabajo en sí mismo, que influyen en el entorno laboral y en las condiciones externas en las que los empleados realizan sus tareas. Estos factores incluyen aspectos como el salario y los beneficios económicos, las políticas y procedimientos de la empresa, las relaciones con los supervisores y colegas, las condiciones físicas del lugar de trabajo y otros aspectos relacionados con el entorno laboral (17).

Córdova (18), en Trujillo, en el 2021, en su estudio cuyo propósito fue “describir la satisfacción laboral del enfermero y desempeño en el cuidado al paciente de centro quirúrgico Hospital Victor Lazarte Echegaray”. El método fue cuantitativo, diseño

correlacional. Participaron 20 enfermeras, se utilizó un cuestionario y una guía de observación. En cuanto a los hallazgos, el 80% tuvo satisfacción laboral alta, en la dimensión intrínseca el 100% fue alta y en la extrínseca el 65%. Hubo una asociación significativa entre las variables ( $p < 0,05$ ).

Morales (19), en Lambayeque, en 2020, en su estudio cuyo objetivo fue “describir la satisfacción laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico Hospital Docente Belén”. El enfoque fue cuantitativo, diseño descriptivo. Participaron 19 enfermeras, se utilizó un instrumento validado. Los hallazgos evidenciaron que el 31,5% de enfermeros tuvieron satisfacción laboral mediana.

Salvador(20), en Huancavelica, en el 2022, en su estudio cuyo propósito fue “describir la satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico del hospital provincial Acobamba”. El enfoque fue cuantitativo, diseño descriptivo. Fueron 25 los enfermeros participantes. Los hallazgos mostraron que, el 56% tuvo satisfacción laboral media, 40% alta y 4% bajo.

Fereidouni y col. (21), en Irán, en el 2023, cuyo propósito fue “analizar las relaciones entre la satisfacción laboral de las enfermeras de quirófano y el cumplimiento de las pautas de protección por parte del hospital durante la pandemia de Covid-19”. El método fue cuantitativo, diseño no experimental. Se incluyeron 926 enfermeros. La edad media y la satisfacción laboral de los participantes fueron  $28,81 \pm 5,64$  años y  $51,15 \pm 11,45$ , respectivamente. Los participantes ( $n = 259$ ; 27,97%) reportaron muy buena satisfacción laboral. Además, el cumplimiento medio del hospital con las directrices de protección durante la pandemia de Covid-19 desde la perspectiva de las enfermeras de quirófano fue de  $42,29 \pm 7,11$ .

James y colaboradores (22), en Australia, en el 2020, en su estudio cuyo objetivo fue “explorar el valor, la validez y la viabilidad de implementar una herramienta diaria de satisfacción laboral en el quirófano (OR)”. El enfoque fue cuantitativo. La prueba resultó en 569 presentaciones de herramientas. Un promedio diario del 71 por ciento de los participantes (69 por ciento enfermeras) informaron sentirse "bastante bien" o "genial" con su trabajo, siendo las "relaciones y comunicación con colegas" las más influyentes para un día de trabajo tanto positivo como negativo. Los hallazgos

también respaldaron la validez de la herramienta y resaltaron fortalezas y áreas de mejora.

Demir (23), en Turquía, en el 2020, cuyo objetivo fue “analizar los niveles de satisfacción laboral de las enfermeras del quirófano”. La metodología fue cuantitativa, diseño no experimental. Se incluyeron 60 enfermeros. La puntuación media obtenida del Cuestionario de Satisfacción de Minnesota general fue de  $61,16 \pm 6,44$  puntos, y la puntuación media obtenida de las subescalas de Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal del Inventario de Burnout de Maslach fue de  $22,35 \pm 2,74$ ,  $12,51 \pm 3,08$  y  $15,28 \pm 4,46$  puntos. En conclusión, según este estudio, la puntuación media de satisfacción laboral estaba en un nivel moderado y la media de sus puntuaciones de agotamiento estaba en un nivel alto.

Un estudio sobre la satisfacción laboral de enfermeras en el centro quirúrgico es crucial para mejorar el ambiente laboral, aumentar la retención de personal, promover la calidad de la atención al paciente y fomentar el bienestar general de los empleados. Al entender los factores que tienen influencia en la satisfacción laboral, las instituciones pueden implementar medidas específicas para abordar las preocupaciones de los empleados, mejorar la eficiencia operativa y, en última instancia, fortalecer el sistema de atención médica en su conjunto.

Este estudio se justifica teóricamente debido a su relevancia para comprender y abordar los factores que influyen en la satisfacción laboral de las enfermeras en el entorno específico del centro quirúrgico. Basándose en teorías organizacionales y de comportamiento, como la teoría del ajuste persona-organización y el modelo de satisfacción-trabajo, se busca investigar cómo las condiciones laborales, el liderazgo, el apoyo organizacional y otros factores impactan en el bienestar y desempeño de las enfermeras.

En el aspecto práctico, este estudio beneficia a las enfermeras al proporcionar una comprensión profunda de los factores que influyen en su satisfacción laboral en el contexto del centro quirúrgico. Al identificar estos factores, las enfermeras pueden recibir un mejor apoyo y recursos por parte de la administración hospitalaria, lo que puede contribuir a un ambiente laboral más favorable y satisfactorio.

A nivel metodológico, un diseño descriptivo es apropiado para este tipo de investigación, ya que permite obtener una comprensión detallada y sistemática de la satisfacción laboral en el centro quirúrgico, sin manipular variables ni establecer relaciones causales. Además, al seguir los pasos del método científico, como la formulación de una hipótesis, la recopilación y análisis de datos, y la interpretación de resultados, se garantiza la rigurosidad y objetividad del estudio

El objetivo del estudio es, determinar el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue Lima, 2024.

## II. MATERIALES Y METODOS

### 2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación adopta un enfoque cuantitativo, ya que emplea magnitudes, así como la observación y medición de las unidades de análisis, el muestreo y el análisis estadístico. Se clasifica como descriptiva, puesto que su objetivo es identificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, procesos, objetos u otros fenómenos sujetos a análisis. Además, se clasifica como de diseño no experimental, dado que no involucra la manipulación de variables, sino que se observan los fenómenos en su entorno natural para su análisis (24).

### 2.2 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

#### 2.2.1 Población

La población de estudio se refiere al conjunto completo de elementos o individuos que poseen las características específicas que son objeto de investigación (25). En este caso la población serán las 35 enfermeras(os) del área Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue en los meses de mayo y junio del 2024.

#### *Criterios de Inclusión*

- Enfermeros que laboren en área asistencial de Centro Quirúrgico en los meses indicados.
- Enfermeros que voluntariamente deseen participar en el presente estudio y que firme el consentimiento informado.
- Enfermeros de todos los regímenes laborales (Nombrados, 728, Cas, Rh)
- Enfermeros que laboren más de un año en el servicio de Centro Quirúrgico.

#### *Criterios de Exclusión*

- Enfermeros que se encuentra de vacaciones o con licencia.
- enfermeros que se nieguen a participar y firmar el consentimiento informado.
- Enfermeros que tengan menos de un año de trabajo en el Servicio de Centro Quirúrgico.

### **2.2.2 Muestra**

Para el proceso cuantitativo, la muestra es un subgrupo de la población de interés del cual se recolectarán los datos necesarios, el cual debe definirse y delimitarse con precisión y debe ser estadísticamente representativa (27). En este caso la muestra será el total de la población, considerando una muestra censal a los 35 Enfermeros del área de Centro Quirúrgico

### **2.2.3 Muestreo**

Una muestra censal es un tipo de técnica de muestreo en la que se recopila información de todos los elementos de la población de estudio, es decir, no se excluye ningún miembro de la población. Busca obtener información exhaustiva sobre todos los elementos de interés dentro de la población, lo que permite generalizar los resultados obtenidos de la muestra a toda la población de estudio con alta precisión y confianza (26). Por tanto, el muestreo será no probabilístico.

## **2.TECNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **2.3.1 Técnica**

La técnica será la encuesta (27).

### **2.3.2 Instrumento**

El instrumento a emplear es "Escala de Satisfacción Laboral", desarrollada por F. Herzberg, con la colaboración de Manseur y colaboradores, como parte de una investigación realizada con trabajadores en Estados Unidos. En el estudio, se les solicitó la muestra que recordaran un momento de gran felicidad y otro de insatisfacción en su lugar de trabajo. Esta escala se basa en "Teoría de los Dos Factores", la cual menciona que los agentes motivadores proporcionada por los superiores podría tener un control sobre los factores que influyen los procesos de satisfacción del personal (28).

La herramienta consiste en 2 dimensiones "intrínsecas y extrínsecas", con 10 preguntas formuladas en una escala de Likert de 5 puntos. En esta escala, los participantes eligen entre 1 (muy insatisfecho), 2 (insatisfecho), 3 (neutral), 4

(satisfecho) y 5 (muy satisfecho). Es ampliamente utilizado a nivel mundial y ha sido adaptado para su uso en el ámbito clínico.

En la investigación liderada por Córdova y su equipo, "Satisfacción Laboral del Enfermero y Desempeño en el Cuidado del Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Lazarte, Trujillo 2022", se llevó a cabo la validación del instrumento mediante el juicio de expertos, obteniendo un resultado satisfactorio. El coeficiente alfa de Cronbach fue de 0.893, lo que indica una alta confiabilidad del instrumento (18).

## **2.4 VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN**

### **Variable 1: satisfacción laboral**

**Definición Conceptual:** La satisfacción laboral ha sido definida como un “estado emocional placentero o positivo, resultante de la valoración de las experiencias laborales” (14).

**Definición Operacional:** La satisfacción laboral ha sido definida como un “estado emocional placentero o positivo, resultante de la valoración de las experiencias laborales” en enfermeras del centro quirúrgico del hospital Hipólito Unanue, el cual será evaluado a través de un cuestionario.

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

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

Se solicitará a la Universidad María Auxiliadora que emita una carta en la que se me identifique como estudiante de la Segunda Especialidad en Centro Quirúrgico, además de mencionar que estoy llevando a cabo una investigación. Adjuntaré esta carta a una solicitud dirigida al director del Hospital Adolfo Guevara Velasco Essalud Cusco, solicitando autorización y asignación a las áreas correspondientes para llevar a cabo una encuesta y aplicar una guía de observación a los enfermeros del área quirúrgica del hospital bajo su dirección.

### **2.5.2. Aplicación de los instrumentos de recolección de datos**

Una vez que se haya obtenido las autorizaciones, se procederá a seleccionar a los enfermeros que cumplan con los criterios de inclusión y se les proporcionará un

resumen claro de la presente investigación y de sus objetivos. Una vez que hayan dado su consentimiento, se llevará a cabo la aplicación de los instrumentos durante un período de 15 días hábiles, en turnos de mañana y tarde, asegurándonos de no interferir con sus responsabilidades laborales. Cada persona completará los instrumentos individualmente, estimando un tiempo de aproximadamente 15 minutos por persona. Una vez finalizada la aplicación, se verificará que los instrumentos estén debidamente cumplimentados y se procederá a calcular los puntajes correspondientes

## **2.6. METODO DE ANALISIS ESTADISTICO**

Una vez recopilados y organizados los datos, se llevará a cabo un análisis estadístico de cada variable. Esto implicará la aplicación de pruebas estadísticas descriptivas, tales como frecuencias absolutas, frecuencias relativas y medidas de tendencia central. Posteriormente, los resultados se presentarán en forma de tablas y gráficos estadísticos.

## **2.7 ASPECTOS ETICOS**

La autonomía, reconoce la capacidad y el derecho de las personas para tomar decisiones informadas y voluntarias (31). La beneficencia, se refiere a la obligación ética de los investigadores de garantizar que los participantes en el estudio sean tratados de manera ética y que se maximicen los beneficios (32). La no Maleficencia, en la investigación ayuda a identificar y mitigar los posibles riesgos para los participantes en la investigación. Esto puede implicar la adopción de medidas para garantizar la confidencialidad de los datos del participante (33). La justicia, ayuda a que los recursos de salud se distribuyan de manera equitativa y justa siguiendo el principio básico de que todos los seres humanos son iguales en dignidad y derechos (34).

### III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

#### 3.1. Cronograma de Actividades

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

### 3.2 Recursos Financieros

MATERIALES	Año 2024				TOTAL
	Marzo	Abril	Mayo	Junio	S/.
<b>Equipos</b>					<b>150,00</b>
Equipo CPU					0,00
Disco duro externo 1 Tb		150,00			150,00
<b>Materiales de escritorio</b>					<b>80,00</b>
Lapiceros		20,00		12,00	32,00
Hojas bond A4		23,00		25,00	48,00
<b>Material Bibliográfico</b>					<b>207,00</b>
Libros		41,00	41,00		82,00
Fotocopias e impresiones		35,00	25,00	35,00	95,00
Espiralado			15,00	15,00	30,00
<b>Otros</b>					<b>560,00</b>
Movilidad	20,00	50,00	80,00	80,00	230,00
Viáticos		100,00	100,00	100,00	300,00
Comunicación		10,00	10,00	10,00	30,00
<b>Recursos Humanos</b>					<b>250,00</b>
Asesor estadístico				250,00	250,00
<b>Imprevistos*</b>		90,00	50,00	90,00	<b>230,00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>20,00</b>	<b>519,00</b>	<b>321,00</b>	<b>617,00</b>	<b>1477,00</b>

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Carrillo-García C, Martínez-Roche ME, García-Maiquez C, Vivo-Molina MC, Melendreras-Montesinos E. Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Quirófano del Hospital Universitario José María Morales Meseguer. Murcia, España. RFS Rev Fac Salud [Internet]. 2016;8(2):9-15. Disponible en: <https://doi.org/10.25054/rfs.v8i2.1542>
2. Kurtović B, Bilješko Štrus I. Job Satisfaction and Associated Factors among Scrub Nurses: Beyond the Surface. Int J Environ Res Public Health [Internet]. 2023;20(24). Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10743129/pdf/ijerph-20-07159.pdf>
3. Turgut DN, Tuncel E, Palta A, Tektas M, Balci M, Guzel O, et al. Job satisfaction, depression severity and quality of life ratings of perioperative nurses in robotic-assisted and laparoscopic surgery. J Robot Surg [Internet]. 2024;18(1). Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s11701-023-01764-y>
4. Khai Lee O, Woan Ching C, Bit-Lian Y. PERCEPTION OF JOB SATISFACTION AMONG OPERATION ROOM NURSES IN A TERTIARY HOSPITAL, SAUDI ARABIA. Int Med Univ [Internet]. 2023;2019:1-5. Disponible en: <https://ejournal.lucp.net/index.php/mjn/article/view/1085/1155>
5. Rahmani R, et al. Comparison of Job Satisfaction and Job Stress Among Nurses, Operating Room and Anesthesia Staff. J Ergon. 2021;8(4):103-14.
6. Salazar EG, Hernández-Segura GA, García-Gutiérrez MC, Gallegos-Torres RM. Percepción de la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Hospital General de Ticomán. Eur Sci J ESJ [Internet]. 2020;16(21):347-63. Disponible en: [doi:10.19044/esj.2020.v16n21p347](https://doi.org/10.19044/esj.2020.v16n21p347)
7. Balseiro-Almario CL, Suasto-Gómez WM, Chaparro-Sánchez MA, Tapia-Juárez YE, Aguilera-Padilla N, Hernández-Zavala M. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en un hospital de segundo nivel, en la Ciudad de México. Rev Enfermería Neurológica [Internet]. 2023;21(2):119-27.

Disponible en: DOI 10.51422/ren.v21i2.399

8. Venegas Mera B, Rodríguez Gamboa MS, Abril Beltrán RE, Calero Lozada GT. Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. *Sapienza Int J Interdiscip Stud* [Internet]. 2022;3(3):2-15. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/361700021\\_Motivacion\\_y\\_satisfaccion\\_del\\_personal\\_de\\_enfermeria\\_en\\_la\\_atencion\\_de\\_tercer\\_nivel](https://www.researchgate.net/publication/361700021_Motivacion_y_satisfaccion_del_personal_de_enfermeria_en_la_atencion_de_tercer_nivel)
9. Sanchez M. Satisfacción laboral en enfermeras de Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – 2017 [Internet]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2018. Disponible en: [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7830/Sanchez\\_cm.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7830/Sanchez_cm.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
10. Flores M. Desempeño profesional y la satisfacción laboral de las enfermeras del área de centro quirúrgico del hospital Santa Rosa [Internet]. Universidad Ricardo Palma; 2021. Disponible en: [https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4502/M-ENF-T030\\_46198096\\_M\\_FLORES\\_TEJADA\\_MARIEL\\_EDITH.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4502/M-ENF-T030_46198096_M_FLORES_TEJADA_MARIEL_EDITH.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
11. Gonzales K. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2021 [Internet]. Universidad Cesar Vallejo; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78809>
12. Jaime Y. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de enfermeras del centro quirúrgico de un hospital de Trujillo [Internet]. Universidad Nacional de Trujillo; 2020. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2d332c6c-4fc5-4b2a-a4d7-51dd2183a820/content>
13. Varela L, Valle A. Estrés ocupacional y satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico de la clínica ONCOSALU en el 2019 [Internet]. Universidad Nacional del Callao; 2023. Disponible en:

<https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7914/TESIS-RODAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

14. Montuori P, Sorrentino M, Sarnacchiaro P, Di Duca F, Nardo A, Ferrante B, et al. Job Satisfaction: Knowledge, Attitudes, and Practices Analysis in a Well-Educated Population. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2022;19(21). Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9656398/pdf/ijerph-19-14214.pdf>
15. Manso J. El Legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT* [revista en Internet] 2002 [acceso 10 de noviembre de 2019]; (128): 79-86.
16. Tan SK, Fauziah W, Yusoff W, Kian TS, Talha M, Idris M. Herzberg ' s Two-Factor Theory on Work Motivation : Does it Works for Todays Environment ? herzberg two factor theory on work motivation: does its. *Glob J Manag Perspect* [Internet]. 2013;2(5):18-22. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/262639924\\_Herzberg's\\_Two-Factor\\_Theory\\_on\\_Work\\_Motivation\\_Does\\_it\\_Works\\_for\\_Todays\\_Environment/link/0deec538562147ade9000000/download](https://www.researchgate.net/publication/262639924_Herzberg's_Two-Factor_Theory_on_Work_Motivation_Does_it_Works_for_Todays_Environment/link/0deec538562147ade9000000/download)
17. Oblitas-Guerrero SM. Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo, Perú. *Rev Exp Med* [revista en Internet] 2020 [acceso 29 de agosto de 2020]; 6(1): 23-27. Disponible en: <http://rem.hrlamb.gob.pe/index.php/REM/article/view/381/256>
18. Córdova M, Jara S. Satisfacción laboral del enfermero y desempeño en el cuidado al paciente de centro quirúrgico hospital Víctor Lazarte Echegaray Trujillo 2020 [Internet]. Universidad Privada Antenor Orrego; 2021. Disponible en: [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/7909/1/REP\\_MILAGROS.CÓRDOVA\\_SOLANGHE.JARA\\_SATISFACCIÓN.LABORAL.DEL.ENFERMERO.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/7909/1/REP_MILAGROS.CÓRDOVA_SOLANGHE.JARA_SATISFACCIÓN.LABORAL.DEL.ENFERMERO.pdf)
19. Morales G. Satisfacción laboral del personal de enfermería. Centro

- Quirúrgico- Hospital Docente Belén Lambayeque. 2019. [Internet]. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2020. Disponible en: [https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9127/Morales\\_Castillo\\_Glendy\\_Zoilita.PDF?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9127/Morales_Castillo_Glendy_Zoilita.PDF?sequence=1&isAllowed=y)
20. Salvador N. Satisfacción Laboral Del Profesional De Enfermería De Centro Quirúrgico Del Hospital Provincial Acobamba, Huancavelica 2021 P [Internet]. Universidad San Martín de Porres; 2021. Disponible en: [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/10979/Ayala\\_CLL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/10979/Ayala_CLL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  21. Fereidouni A, Teymoori E, Maleki Z, Ghanavati M, Vizeshfar F. Relationships Between Job Satisfaction of Operating Room Nurses and Hospital's Compliance With Protective Guidelines During the Covid-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study, Iran. *J Perianesthesia Nurs* [Internet]. 2023;38(1):51-7. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.jopan.2022.03.007>
  22. James-Scotter MS, Jiang L, Walker C. A daily measure of job satisfaction in the operating room: Investigating its value and viability. *J Perioper Nurs* [Internet]. 2020;33(3). Disponible en: <https://www.journal.acorn.org.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1082&context=jpn>
  23. Demir B. Analysis of the job satisfaction and burnout levels of operating room nurses. *Med Sci | Int Med J* [Internet]. 2020;9(3):662. Disponible en: <https://www.bibliomed.org/mnsfulltext/53/53-1586777624.pdf?1715043682>
  24. Hernández Sampieri R., Fernández Collado C., Baptista Lucio M. Metodología de la Investigación. 6ª ed. México: McGraw-Hill; 2014. 632 p.
  25. Arias-Gómez J, Villasís-Keever MÁ, Miranda-Novales MG. The research protocol III. Study population. *Rev Alerg Mex* [Internet]. 2016;63(2):201-6. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
  26. Argibay J. Muestra de la investigación cuantitativa. *Subj y Procesos Cogn* [Internet]. 2009;13(1):13-29. Disponible en:

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30811997003>

27. Anguita JC, Labrador JRR, Campos JD. La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. Atención primaria [Revista en internet] 2003 [20 de octubre de 2019]; 31(8): 527-538. Disponible en: <http://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>
28. Neira G, Salinas F. Satisfacción laboral de la enfermera profesional en el servicio de emergencia de un hospital nacional [Internet]. Universidad Cayetano Heredia; 2017. Disponible en: [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/1330/Satisfaccion\\_NeiraCenteno\\_Giovana.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/1330/Satisfaccion_NeiraCenteno_Giovana.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
29. Sangging A. Conocimiento y aplicación de la lista de verificación de cirugía segura en las enfermeras de centro quirúrgico en un Hospital Nacional. Vol. 21, Block Caving – A Viable Alternative? Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2017.
30. Fuentes L. Conocimiento de la lista de verificación de cirugía segura y su relación con la aplicación del equipo quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2018 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2018. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23992>
31. Ferro M, Molina L, Rodriguez W. La bioética y sus principios. Acata odontológica venezolana [Internet]. 2009;47(2):2-6. Disponible en: [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0001-63652009000200029#:~:text=Principio de Autonomía%3A Consiste en,%2C1999\) \(5\).](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-63652009000200029#:~:text=Principio de Autonomía%3A Consiste en,%2C1999) (5).)
32. Gelling L. Ethical principles in healthcare research. Nurs Stand [Internet]. 1999;13(36):39-42. Disponible en: <https://journals.rcni.com/nursing-standard/ethical-principles-in-healthcare-research-ns1999.05.13.36.39.c2607>
33. Osorio R. Principios de la ética de la investigación y su aplicación. Rev Med Hondur [Internet]. 2012 [citado 6 de marzo de 2024];80(2):75-6. Disponible en:

<https://revistamedicahondurena.hn/assets/Uploads/Vol79-3-2011-9.pdf>

34. Penchaszadeh VB. Revista Cubana de Salud Pública Ética de las investigaciones biomédicas en poblaciones humanas. Rev Cuba salud pública [Internet]. 2002;28(2):1-4. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662002000200005](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662002000200005)

## ANEXOS

### Anexo A: Operacionalización de las variables

VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ÍTEMS	VALOR FINAL
Satisfacción laboral en personal de enfermería	Tipo de variable según su naturaleza:	La satisfacción laboral "es la interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben".	Percepción que aprecia el personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de un hospital público, acerca del estado de complacencia y agrado del rol asistencial que desempeña frente a sus pacientes, la cual será medida con la "Escala de satisfacción laboral" de Herzberg.	Factores Intrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funciones</li> <li>• Desempeño</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Aprendizaje</li> </ul>	10 ítems	<p><b>Muy insatisfecho:</b> puntaje 0-8</p> <p><b>Insatisfecho:</b> puntaje 9-16</p>
	Cuantitativa			Factores extrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sueldo mensual</li> <li>• Espacio físico</li> <li>• Horario</li> <li>• Relación con el Jefe</li> </ul>	10 ítems	<p><b>Ni satisfecho/Ni insatisfecho:</b> puntaje 17-24</p> <p><b>Satisfecho:</b> puntaje 25-32</p> <p><b>Muy satisfecho:</b> puntaje 33-40</p>
	Escala de medición:						
	Ordinal.						

**Anexo B:** Instrumento de recolección de datos

**III. CUESTIONARIO:**

<b>MI</b>	<b>I</b>	<b>NS/NI</b>	<b>S</b>	<b>MS</b>
Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Ni Satisfecho Ni Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho

<b>CON RESPECTO A:</b>		<b>ME SIENTO:</b>				
		<b>MI</b>	<b>I</b>	<b>NS/NI</b>	<b>S</b>	<b>MS</b>
<b>FACTORES INTRÍNSECOS</b>	1. Las tareas de mi puesto.					
	2. El trabajo que hago.					
	3. El desempeño en mi trabajo.					
	4. La libertad que tengo para realizar mi trabajo.					
	5. La posibilidad de hacer mi trabajo a mi manera.					
	6. Ser el único responsable de mi trabajo.					
	7. La oportunidad de seguir superándome.					
	8. La posibilidad de aprender.					
	9. La oportunidad de poner en práctica lo que sé.					
	10. Al reconocimiento profesional.					
<b>FACTORES EXTRÍNSECOS</b>	11. Lo que me pagan por el trabajo que hago.					
	12. Mi sueldo básico.					
	13. El salario cubre mis necesidades básicas.					
	14. En el área donde trabajo.					
	15. La limpieza y el arreglo del lugar donde trabajo.					
	16. El horario de trabajo que tengo.					
	17. La relación con mi jefe.					
	18. La forma como mi jefe organiza el trabajo.					
	19. El trato que recibo de mi jefe.					
	20. Compañerismo en el trabajo.					

# CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN EN SALUD

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

### PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Señorita Licenciada en Enfermería, se le invita a participar en la presente investigación en el campo de la salud. Antes de aceptar su participación, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

**Título del proyecto:** Satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público en Lima, 2023.

**Nombre de las investigadoras:** Lic. Enf. Magda Francisca Panta More.

**Propósito del estudio:** Determinar la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima, durante el año 2023.

**Beneficios por participar:** Beneficio del conocimiento obtenido para aplicar estrategias y mejoras dentro del trabajo y actividades diversas dentro del servicio de emergencia de la institución.

**Inconvenientes y riesgos:** La encuesta no genera peligros ni riesgos para las Licenciadas(os) participantes. Existe solo la tarea de resolver o completar el cuestionario.

**Costo por participar:** la participación es voluntaria y no genera pago económico a las participantes.

**Confidencialidad:** La información de las encuestas solo el investigador puede conocer y se encuentran en absoluta reserva. En todo momento, los datos se mantendrán de forma anónima.

**Renuncia:** Puede dejar de participar en cualquier momento y la decisión es unilateral.

**Participación voluntaria:**

En todo momento la conducta participativa será voluntaria, sin que genere obligaciones ni sanciones.

## DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO.

Yo antes de proceder a estampar mi firma, declaro que he leído cada punto del presente documento por lo cual reconozco que no he sido presionada, tampoco obligada a participar en la investigación en curso y doy mi total aceptación, luego de conocer toda la información brindada.

Nombres y apellidos de la Enfermera	Firma e impresión digital*
N° de DNI	
Celular personal	

\*Acepto haber recibido una copia del consentimiento informado que obra en mi poder.

Lima, \_\_\_ de agosto del 2023