



UMA
Universidad
María Auxiliadora

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

**“NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE CENTRO
QUIRÚRGICO EN CLÍNICA SANTA ISABEL 2023”**

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

AUTOR:

LIC. RAMOS CUMPA GLORIA GIULIANNA

<https://orcid.org/0009-0004-4643-9323>

ASESOR:

**Mg. FAJARDO CANAVAL, MARIA DEL
PILAR**

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

LIMA – PERÚ

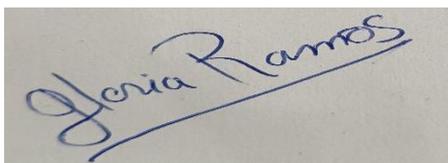
2024

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, Gloria Julianna Ramos Cumpa, con DNI 41198450, 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 profesional de enfermería de centro quirúrgico en clínica Santa Isabel 2023” **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 16% 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.

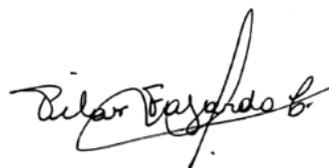
En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 09 días del mes de Setiembre del año 2024.



LIC. ENF GLORIA G. RAMOS CUMPA

Nombre y firma de la alumna

DNI: 41198450



MG. FAJARDO CANAVAL MARIA DEL PILAR

nombre y firma del asesor

DNI: 25697604

WENTREGA 2

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%	16%	1%	6%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	www.scielo.org.pe Fuente de Internet	2%
4	www.icn.ch Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	mall.trunojoyo.ac.id Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to UPAEP: Universidad Popular Autonoma del Estado de Puebla Trabajo del estudiante	1%
9	Submitted to Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC Trabajo del estudiante	1%
10	repositorio.ucm.edu.co Fuente de Internet	1%

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 1%

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	6
ABSTRACT	7
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MATERIALES Y MÉTODOS	18
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	23
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	25
ANEXOS	33

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A. Matriz de operacionalización de la variable	34
ANEXO B. Instrumento de recolección de datos.	36
ANEXO C. Consentimiento informado.....	38
ANEXO D. Informe de originalidad.....	40

RESUMEN

Objetivo: Determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro quirúrgico en la Clínica Santa Isabel-2023. **Materiales y métodos:** El enfoque de investigación que se ha considerado para la presente investigación es el cuantitativo, el diseño seleccionado es el no experimental, correlacional y de corte transversal, teniendo como población de estudio para el análisis a un total de 20 enfermeras, las mismas que forman parte del área de Centro quirúrgico de la Clínica Santa Isabel. De otro lado, se ha considerado como instrumento para la recolección de datos al cuestionario, este instrumento consta de 36 ítems: 5 ítems para la dimensión condiciones física y/o confort, 4 ítems para la dimensión beneficios laborales y/o remunerativo, 5 ítems para la dimensión políticas administrativas, 4 ítems para la dimensión relaciones interpersonales y 6 ítems para la dimensión desarrollo personal, 6 ítems para la dimensión desempeño de tareas, 6 ítems para la dimensión relación con la autoridad, la escala considerada para valorar los datos será la escala nominal. **Resultados:** Los resultados obtenidos serán procesados y representados en tablas y gráficos estadísticos; este mismo procedimiento será aplicado para interpretar las correlaciones que resulten entre los elementos de las variables. **Conclusiones:** la investigación brindará datos que contribuirán a mejorar la Satisfacción Laboral que tiene el personal de enfermería en el Centro Quirúrgico de la Clínica Santa Isabel.

Palabras clave: Satisfacción laboral, Enfermeras, Clínica, Centro Quirúrgico. (DeCS/MeSH).

ABSTRACT

Objective: To determine the level of job satisfaction of the nursing professional at the Surgical Center at the Santa Isabel Clinic-2023. **Materials and methods:** The research approach that has been considered for this research is quantitative, the selected design is non-experimental. correlational and cross-sectional, with a total of 20 nurses as the study population for analysis, the same ones who are part of the Surgical Center area of the Santa Isabel Clinic. On the other hand, the questionnaire has been considered as an instrument for data collection. This instrument consists of 36 items: 5 items for the physical conditions and/or comfort dimension, 4 items for the job benefits and/or remuneration dimension, 5 items for the administrative policies dimension, 4 items for the interpersonal relations dimension and 6 items for the personal development dimension, 6 items for the task performance dimension, 6 items for the relationship with authority dimension, the scale considered to assess the data will be nominal scale. **Results:** The results obtained will be processed and represented in statistical tables and graphs; This same procedure will be applied to interpret the correlations that result between the elements of the variables. **Conclusions:** the research will provide data that will contribute to improving the Job Satisfaction of the nursing staff at the Santa Isabel Clinic Surgical Center.

Keywords: Job satisfaction, Nurses, Clinic, Surgical Center. (DeCS/MeSH).

I. INTRODUCCIÓN

Vivimos en un mundo cada vez más competitivo, donde las organizaciones buscan producir servicios y productos cada vez mejores en calidad guiados por estándares a cumplir. El servicio de enfermería no es la excepción, el personal sanitario tiene objetivos y retos a cumplir; frente a esto necesita un fuerte ingrediente de motivación, un deseo de hacer el trabajo, una respuesta emocional propia de cada trabajador de la empresa; todo ello depende de ciertas condiciones que existan en el entorno de trabajo.

En el 2021, Howard Catton, Director General del CIE-Consejo Internacional de Enfermeras (1) “declaró conceder prioridad a las enfermeras y otros trabajadores sanitarios para vacunarse en todo el mundo, esto les protegerá y permitirá que sigan cuidando de los enfermos: no hacerlo daría ventaja al virus”. Nuestro reciente informe, continúa Howard Catton (1) “ha puesto de relieve el trauma colectivo de las enfermeras en todo el mundo. Sabemos que el 89% de la escasez de enfermeras afecta a los países de renta baja y media, es decir, los que menos se pueden permitir perder más miembros de su valioso personal”, También, precisa H. Catton, que los profesionales de salud del mundo en un 90% son mujeres, en tal sentido, para el acceso a las vacunas se debería tener muy en cuenta la igualdad de género (1).

En el 2021, Tor Leif Rosander (2) trabaja como gestor en segunda línea de la unidad de cuidados intensivos del hospital de Emergencias Sodertjukhuset en el centro de la ciudad de Estocolmo. El hospital cuenta con 4500 empleados, incluye 119 enfermeras de cuidados intensivos, 57 enfermeras auxiliares/prácticas y 600 camas. La UCI dispone de 10 camas pero durante la pandemia su número aumento hasta en 35. Durante la pandemia, precisa el autor: las enfermeras experimentadas han asumido una gran responsabilidad para sostener a los colegas más nuevos y principiantes en el inicio de la carrera profesional (2).

En el 2023, en el marco de la celebración por el día internacional de las Enfermeras y los Enfermeros, la Organización Panamericana de la Salud-OPS “propone a los Estados Miembros el debate sobre la disponibilidad, capacidad,

mercado laboral y regulación de Enfermeras y Enfermeros calificados para la ampliación del acceso en los servicios de atención primaria de salud y la cobertura de salud a las poblaciones de la Región de las Américas, especialmente de los grupos en situación de vulnerabilidad” (3).

Sin embargo, en el 2023, según las recientes estimaciones de la Organización Panamericana para la Salud-ODS, referidas a la disponibilidad de recursos humanos para la salud y la tasa de densidad que son necesarias para lograr la Agenda de salud sostenible 2018-2030 (Meta 3.8) y propuesta por la ODS, de tal manera que se alcance la cobertura universal de salud, “indican que la densidad de personal de enfermería en los países de América Latina y el Caribe es de 44,3 profesionales por cada 10.000 habitantes. Para alcanzar el ambicioso objetivo de 80% en el índice de cobertura efectiva, se calcula que aún se necesitan al menos 70,6 profesionales de enfermería y partería por cada 10.000 habitantes” (4).

En el 2020, EUROINNOVA indica que las “profesiones de enfermería existen en diferentes ámbitos y campos, y uno de los lugares donde más se necesita su ayuda es el quirófano, esto porque ayudan precisamente a otros profesionales del área, como anestesiólogos o cirujanos” (5). Al respecto EUROINNOVA precisa que la “Organización Mundial de la Salud reconoce a la enfermería mención quirúrgica como la persona responsable de la seguridad del paciente quirúrgico y la persona que integra a todo el equipo (5).

En 2019, Araya Salgado, M. y Medina-Giacomozzi A. - Chile- en un estudio realizado sobre clima laboral precisan que “la tasa general de respuesta fue de un 81% correspondiente a 68,18% de los participantes fueron mujeres y 31,81% hombres, quienes perciben un bajo nivel de clima laboral en un 12.38%, nivel medio 82,29% y nivel alto 105.33%” (6).

En el año 2021, en Brasil se hizo un estudio sobre la satisfacción laboral con una “muestra de 226 profesionales de enfermería, siendo 88.5% (200) de sexo femenino y 11.5 % (26) de sexo masculino; se obtuvo que la mayor satisfacción laboral era el trabajo con pacientes externos con una media de 4.6 puntos, con pacientes hospitalizados una media de 3.55 puntos, pacientes pediátricos una media de 2.88 puntos” (7).

En 2020, Blanco V.E. –Argentina- en su tesis titulada Satisfacción laboral Situación contractual, formación y capacitación en enfermería, concluye que los procesos de atención que brindan las enfermeras se ven seriamente interrumpidas por la sobrecarga de trabajo; esto debido a los procesos de atención son más tenidos en cuenta durante la formación profesional que en el ejercicio mismo del trabajo; al respecto el estudio dice: “El mayor porcentaje de los encuestados se encuentran en la sala de neonatología 40%, le sigue en un 26% el servicio de clínica, en un 13% el instituto de cardiología, en proporciones similares las áreas críticas y la cantidad de estudiantes en práctica pre profesional” (8).

García Narváez MG. En 2020, Ecuador desarrolló la investigación Nivel de Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería en el Área de Emergencia en el hospital General San Vicente de Paúl-Ecuador, luego de aplicar el instrumento de recolección de datos: “el 60% indica que se encuentra de acuerdo en que está muy satisfecho en su trabajo, el 66% está en desacuerdo en que tiene poco interés en las cosas que realiza en su trabajo, el 66% manifiesta que está en desacuerdo en tener la sensación que lo que hace no vale la pena, mientras que el 54% indica que está de acuerdo en que el puesto de trabajo que ocupa es el que le corresponde por capacidad y preparación” (9).

Comina Jiménez GE. en 2023, Ecuador; desarrolló una tesis titulada Clima organizacional y satisfacción laboral en una corporación medica de la ciudad de Quito-Ecuador, en la cual, haciendo referencia a las variables de estudio, concluyó que el “75% indican que el clima organizacional es favorable, 22% indican que es medianamente favorable y tan solo el 3% indican que es desfavorable. Con respecto a la satisfacción laboral, el 59% del personal indican estar satisfechos, mientras que, el 41% indican estar insatisfechos” (10), lo cual indica y permite aseverar que más del 50% de la población de estudio se encuentran satisfechos debido a factores tanto intrínsecos, como extrínsecos.

Hoyos Quiroz W. en su tesis: Estrategia motivacional para la satisfacción laboral en enfermeros de áreas críticas de un hospital público de Bagua, Amazonas-Perú, 2023; llegó a concluir que en la dimensión de relaciones interpersonales “el 52,4% de enfermeros presentan nivel medio y el 45,2% nivel alto de satisfacción laboral. Se puede deducir que las relaciones entre compañeros de

trabajo de las áreas críticas se desarrollan en niveles altos y bajos, pero no existen malas o inadecuadas relaciones interpersonales” (11).

En el 2020, Córdova Farías M., Jara Sagardia S. realizan un trabajo de investigación titulado: Satisfacción laboral del enfermero y desempeño en el cuidado del paciente de centro quirúrgico hospital Víctor Lazarte Echegaray Trujillo-Perú, donde concluyen que “las enfermeras del centro quirúrgico presentan niveles altos de satisfacción laboral en un 80%, donde la satisfacción intrínseca se encuentra en nivel alto con 100%; y la satisfacción extrínseca en nivel alto con 65% seguido del nivel medio con 30% y bajo con 5%” (12).

En 2020, Gálvez Delgado de Carre LT. En su tesis de post grado: Satisfacción laboral y percepción de la supervisión en el personal de enfermería en dos servicios, Hospital Essalud Nivel III-E Trujillo-Perú, concluye que “el 40% de las enfermeras del Hospital de Virgen de la Puerta tiene un nivel alto de satisfacción laboral, el 52.5% un nivel medio y el 7.5% tiene un nivel bajo de satisfacción laboral” (13).

Bazalar García E, Cosiatao Urbano RG, Marcos Beltran DL. En la tesis: Nivel de Estrés y Satisfacción Laboral en Profesionales de Enfermería del Centro Quirúrgico del hospital nacional Cayetano Heredia-2022, Callao-Perú, (14) observaron que el 88%, que corresponde a 22 profesionales de enfermería, perciben su satisfacción laboral como parcial y el 12% que corresponde a 3 profesionales de enfermería perciben un nivel alto de satisfacción laboral.

Chávez Batilongo M, Plasencia Medina MD, Muñoz Zambrano ME, Quintana Salinas M, Olortegui Moncada A. en la investigación: Clima y Satisfacción Laboral Pre pandemia del Personal de Enfermería en un Servicio de Emergencia. Lima, 2023 (15) muestran una relación significativa entre el clima y satisfacción laboral, por cuanto los valores p ($p=0,023$) son inferiores a 0,05, de modo que se rechaza la hipótesis nula, esto es una evidencia para establecer que existe una asociación entre clima y la satisfacción laboral. Aquellos que indicaron sentir insatisfacción laboral serían quienes también señalaron tener un clima laboral desfavorable (55,6%). Asimismo, la mayoría de quienes indicaron estar satisfechos laboralmente tendrían clima laboral medio (46,1%) o favorable (30,8%).

Lo anteriormente referenciado permite resumir que tanto a nivel local, nacional o mundial la satisfacción laboral de las enfermeras en centro quirúrgico depende de muchas condiciones o factores, como el compañerismo, el entusiasmo y el amor a la carrera y sobre todo la manera de establecer relaciones de empatía con el paciente, pues a ellos nos debemos. En consecuencia, nuestras autoridades deben valorar e identificar estrategias que favorezcan el buen desarrollo de las actividades cotidianas, en pro de la eliminación o disminución de riesgos laborales.

La Satisfacción Laboral se refiere a “la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos” (16).

La Satisfacción es principalmente “el resultado de los factores de motivación; estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo, pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción” (17).

De otro lado, la Insatisfacción Laboral, se entiende como “el sentimiento que experimentan muchas personas cuando se ven inmersas en un escenario profesional que no les agrada. Esta circunstancia arranca del trabajador una respuesta negativa” (18).

En este sentido, la OMS (19) reconoce a la enfermera quirúrgica como la responsable de la seguridad del paciente quirúrgico, así mismo, es el profesional que es capaz de unir a todo el equipo. Por tanto, son múltiples y variadas las funciones que incluyen esta área, aunque la mayoría se centran en el cuidado del paciente; sin embargo, la atención, la ayuda al resto de profesionales, la limpieza e higiene de instrumentos y equipos, también son parte del día a día de las enfermeras de centro quirúrgico.

Para la variable Satisfacción Laboral, he considerado las siguientes dimensiones:

Condiciones Físicas y/o Confort: “Es una distribución y ambiente físico, donde un colaborador debe sentir comodidad con la infraestructura o elementos materiales, dentro de su organización” (20).

Beneficios Laborales y/o Remunerativos: “son aquellos beneficios que se otorgan a los empleados, además de su salario, para mejorar su calidad de vida y su satisfacción laboral” (21).

Políticas Administrativas: “es el grado frente a los lineamientos o reglas institucionales dirigidas, las cuales tienen que ver directamente con la explotación en cuanto al trabajo, ya sea en horarios o comodidad el cual va relacionado directamente con el colaborador” (22).

Relaciones Interpersonales: “Es el estado de agrado frente a la relación con otros colaboradores de la entidad, en cuanto a apoyo moral y las funciones claras, con quienes se comparten diversas actividades laborales habituales” (22).

Desarrollo Personal: “Es la ocasión que existe para que el colaborador pueda realizar actividades que lo favorezcan personalmente, sobre todo que sean significativas a su realización personal” (22).

Desempeño de tareas: “Es la valoración con respecto a las aptitudes y productividad, ya que el colaborador lo relaciona a sus labores cotidianas en la organización que trabaja” (22).

Relación con la autoridad: “Viene a ser la apreciación valorativa que ejecuta el colaborador en cuanto a relación con su jefe directo, el cual tienen que ver con la comprensión y apreciación valorativa, respecto a sus actividades diarias” (22).

La teoría de Frederick Herzberg, también conocida como la teoría de la motivación-higiene, (23) afirma que la forma de trabajar de una persona se encuentra muy correlacionado con el nivel de satisfacción en el centro de trabajo, por ello considera que la motivación es el factor que impulsa y compromete a las personas para un mejor rendimiento en el trabajo.; por eso es muy importante que los objetivos de una empresa coincidan con los intereses de sus trabajadores. “Esta teoría permite comprender que los trabajadores encuentran mayor satisfacción cuando su entorno laboral es favorable. Esto significa que les permite ascender a puestos más altos, lograr autorrealización y recibir reconocimiento por sus esfuerzos. Todo esto genera una experiencia positiva en el trabajo” (23).

Por otra parte, Idalberto Chiavenato, nos dice que “la satisfacción laboral está íntimamente ligada con el clima organizacional de la empresa y al desempeño laboral. Es decir, con los niveles de satisfacción del empleado, igualmente, tiene que ver la influencia del clima en el desempeño de los sujetos en relación a los resultados” (24).

Dra. Nava-Gómez y colaboradores (25), Baja California, México, en el 2019, realizaron un estudio el cual tuvo como objetivo analizar el Entusiasmo y la satisfacción laboral en el personal de salud. El método fue observacional, transversal, descriptivo, correlacional y analítico, la muestra estuvo compuesta por 71 profesionales. Las conclusiones a las que llegaron los investigadores son: “Se obtuvo una tasa de respuesta del 100%. El engagement se relacionó de forma positiva y significativa con la satisfacción laboral. El modelo de ecuaciones estructurales mostró que el engagement es un predictor significativo de la satisfacción laboral de los participantes” (25).

Troya y Colaboradores, realizaron un estudio el cual tuvo como objetivo valorar el “Nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que trabajan en I y II nivel de atención y los factores asociados en 4 ciudades del Ecuador en enero del año 2020”. Fue un estudio cuantitativo, analítico, transversal mediante un cuestionario, los resultados fueron que “La población estudiada está satisfecha laboralmente al 100% en términos generales. Al mismo tiempo se señalan 3 factores extrínsecos, y 1 factor intrínseco relacionados con la insatisfacción laboral que están presentes de forma muy temprana en la población estudiada” (26).

Muñoz-Palomar y Colaboradores (27), España, en el 2021, realizaron un estudio el cual tuvo como objetivo determinar La satisfacción laboral en relación a compromiso organizacional en suplentes de enfermería de un hospital general. Según la metodología fue un estudio cuantitativo, correlacional, observacional y transversal. Realizado en Aguas calientes-España la muestra fue de 39 participantes. “Respecto a la satisfacción laboral el 51.28% se encuentra en muy satisfecho, el 35.89% se encuentra indiferente y el 12.82% se encuentra insatisfecho” (27).

León (28), Huacho-Perú, realizó un estudio de investigación cuyo objetivo es determinar la “Relación entre el nivel de estrés ocupacional y la satisfacción laboral en el profesional de Enfermería del Hospital Regional de Huacho, 2019-2020”. El Material y método fue de tipo transversal, descriptivo-correlacional, diseño no experimental y enfoque cuantitativo. “Los resultados fueron que el estrés ocupacional es bajo 13,6%, moderado 60,6%, y alto 25,8%; el nivel de satisfacción laboral es bajo 19,7%, regular 60,6% y alto 19,7%” (28). Concluyendo que el estrés ocupacional se relaciona de manera positiva y moderada con la satisfacción laboral.

Monteza (29), Lima- Perú, realizó una investigación cuyo objetivo es determinar si existe relación entre el “Estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería del área de centro quirúrgico de la Clínica Peruano Japonés 2018”. El material y método es de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo-correlacional de corte transversal. “Los resultados de estrés laboral es bajo en 52,5%, 42,5% es medio y 5% es alto; asimismo el 40% es de regular satisfacción, el 35% es de parcial satisfacción y el 7.5% es de insatisfacción laboral. Concluyendo así que el estrés laboral es de nivel bajo, la satisfacción laboral es regular” (29).

Cruzado (30), realizo una investigación cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el “Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en una clínica privada de Lima, Perú 2020”. Es un estudio de enfoque cuantitativo, transversal, diseño correlacional. “Los resultados reportan un 88% nivel alto de clima laboral y 92% nivel alto de satisfacción, 82% nivel alto en clima organizacional y a la vez satisfacción laboral. Se concluyó que no existe correlación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral, a nivel de dimensiones solo existe relación del clima organizacional con la satisfacción” (30).

Morales (31), Lambayeque-Perú, 2019-2020, Realizó la investigación que tuvo como objetivo determinar el Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Docente Belén Lambayeque, 2019. “Los resultados revelan que el 31.58% del personal de enfermería siente mediana satisfacción con su labor en el Centro Quirúrgico. Los factores más afectados, fueron: el Factor Motivador en la promoción y ascenso 36.84% y por el Factor Higiénico en las remuneraciones 42.10%. Concluyendo que solo el

68.42% del personal siente satisfacción con su labor en el Centro Quirúrgico” (31).

La enfermera dentro de las funciones que realiza se desenvuelve en el área administrativa, docencia, asistencial e investigación; demostrando habilidades y destrezas en cada área y asumiendo responsabilidades y retos cada vez mayores. El área con mayor destreza, desenvolvimiento y desarrollo actualmente es el área asistencial, donde nuestras colegas de Centro Quirúrgico han abarcado grandes conocimientos para las múltiples cirugías; siendo así este un trabajo de mucha presión, estrés y responsabilidad ya que trabajamos con vidas humanas en todas las etapas de vida.

Es por ello que este estudio nos permite identificar cual es el nivel de satisfacción del personal de enfermería en centro quirúrgico con la finalidad de sugerir estrategias para abordar esta problemática. Siendo así, los hallazgos servirán de evidencias científicas para que permita mejorar el nivel de satisfacción laboral de la enfermera (o) en centro quirúrgico.

La realización del presente estudio de investigación se justifica por la importancia de conocer las cuestiones esenciales referidas al nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de Centro Quirúrgico en Clínica Santa Isabel-2023. La satisfacción laboral es un factor fundamental que incide directamente en el bienestar y desempeño de los profesionales sanitarios, especialmente en un entorno tan crítico como un centro quirúrgico. Este análisis pretende abordar diversas dimensiones, como las condiciones de trabajo, los factores motivacionales y los aspectos organizativos que inciden directamente en la percepción de satisfacción laboral. Al comprender estos elementos, será posible identificar áreas de mejora y proponer recomendaciones concretas para fortalecer y optimizar el clima laboral.

La información recopilada a través de este estudio no solo contribuirá al conocimiento de las condiciones laborales específicas en el Centro Quirúrgico de la Clínica Santa Isabel, sino que también permitirá diseñar intervenciones estratégicas encaminadas a incrementar la satisfacción laboral del personal de enfermería. Se entiende que un ambiente de trabajo satisfactorio no sólo

beneficia al personal, sino que también incide positivamente en la eficiencia y calidad de los servicios de salud ofrecidos.

En definitiva, este estudio se presenta como una herramienta valiosa para la toma de decisiones responsables e informadas, que proporcionará datos relevantes que apoyarán la implementación de medidas específicas orientadas a mejorar la calidad de vida laboral y promover así un mejor desempeño profesional eficiente y comprometido, como respuesta a una demanda cada vez más creciente en el centro quirúrgico materia de estudio; al mismo tiempo, los resultados permitirán extrapolar a situaciones y ámbitos semejantes de trabajo a nivel nacional.

El objetivo general de este trabajo analizar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería de Centro quirúrgico en Clínica Santa Isabel-2023, para proponer recomendaciones orientadas a fortalecer y optimizar el ambiente de trabajo, promoviendo una mayor satisfacción y eficiencia en el desempeño profesional.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El trabajo de investigación que reporto, según el tipo de datos empleados es un estudio mixto de tipo cuantitativo-cualitativo, pero también en función de la variable de estudio que es una actitud o respuesta emocional; se torna en un estudio cuantitativo que involucra la recolección de datos utilizando técnicas que no pretenden asociar las mediciones con números.

Teniendo en cuenta el criterio del nivel de profundización, la presente investigación es de tipo descriptivo; según Hernández Sampieri estos estudios: “Tienen como finalidad especificar propiedades y características de conceptos, fenómenos, variables o hechos en un contexto determinado” (32). Por el grado de manipulación de la variable, el estudio que presento es no experimental. Finalmente, y considerando “el criterio del tiempo en el que se realizará, la investigación es transversal, por cuanto, se observará la variable en los individuos de la muestra durante un momento concreto” (33).

El diseño planteado para la presente investigación que permitirá lograr el objetivo propuesto, es el descriptivo simple de corte transversal, porque “El investigador observa, describe y fundamenta varios aspectos del fenómeno. No existe la manipulación de variables o la intención de búsqueda de la causa-efecto con relación al fenómeno” (34).

2.2. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

Para el presente estudio se ha considerado una población de 20 profesionales de enfermería que laboran en el Centro quirúrgico de la Clínica Santa Isabel. Información obtenida por la jefatura de enfermería de la clínica santa Isabel. La muestra de este estudio estará conformada por el 100 % de la población, por cuanto la población es finita y pequeña. “La técnica de muestreo a utilizar es el muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple, por cuanto todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser seleccionados” (35).

Criterios de inclusión

- Personal que voluntariamente deseen participar del estudio
- Personal contratado que trabajan en la Clínica del Centro quirúrgico Santa Isabel.

Criterios de exclusión

- Personal que se encuentran de vacaciones y/o licencias.
- Personal que no han firmado el consentimiento informado.
- Personal que solo este reemplazando, cubriendo licencias o vacaciones en el servicio de clínica.

2.3. VARIABLE DE ESTUDIO

La variable considerada en el estudio es:

- **Satisfacción Laboral**

DEFINICION CONCEPTUAL

La satisfacción, es principalmente “el resultado de los factores de motivación; estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo, pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción” (17).

La Insatisfacción laboral es “el sentimiento que experimentan muchas personas cuando se ven inmersas en un escenario profesional que no les agrada. Esta circunstancia arranca del trabajador una respuesta negativa” (18).

DEFINICION OPERACIONAL

El nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico en clínica Santa Isabel, en sus dimensiones Condiciones física y/o confort, Beneficios laborales y/o remunerativo, Políticas administrativas, Relaciones interpersonales, Desarrollo personal, Desempeño de tareas, Relación con la autoridad.

2.4. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

La técnica que se utilizará para la investigación será la encuesta, y el instrumento es la escala tipo Lickert. El instrumento consta de 36 enunciados, agrupados en 07 dimensiones: condiciones físicas y/o confort, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad. Cada dimensión tiene de 4 a 6.

Las respuestas a las preguntas corresponden a las alternativas de la escala Likert, conforme a Ibáñez Gracia T. (36):

- Totalmente de acuerdo (**TDA** = 5 puntos)
- De acuerdo (**DA**= 4 puntos)
- Indeciso (**I** = 3 puntos)
- En desacuerdo (**ED** = 2 puntos)
- Totalmente en desacuerdo (**TED** = 1 punto)

Los resultados serán tabulados y organizados en 03 rangos para la variable satisfacción laboral: Alta (141-175), Media (115-140) y Baja (35-114).

Ha sido validada por Sonia Palma Carrillo (37) en la investigación “Satisfacción laboral SL – SPC para trabajadores de Lima Metropolitana en el 2009, posteriormente ha sido instrumento de muchas investigaciones como de Sandra Delgado Vargas 2017.

Validez y confiabilidad del instrumento

Se realizó el procesamiento de la información a través de la Tabla de Concordancia y Prueba Binomial. Para evaluar la consistencia interna del instrumento se utilizará la prueba alfa de Crombach obteniendo como resultado 0.72. Así mismo para los resultados de la confiabilidad de los ítems del instrumento se aplicó la fórmula “r de Pearson”. “Se interpreta mediante un valor que oscila entre “0 y 1. Si es 0 significará que las puntuaciones de los ítems individuales no están correlacionadas con las de todos los demás. Por el

contrario, el mayor valor del alfa significará una mayor correlación entre los distintos ítems, aumentando así la fiabilidad de la escala” (38)

2.5. PROCEDIMIENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1. Autorización y coordinación previas para la recolección de datos.

Para realizar este trabajo de campo, se solicitará a la Universidad María Auxiliadora, una carta de presentación la cual será remitida a los directivos del Centro quirúrgico Santa Isabel; dicha carta indicará los protocolos y procedimientos, al mismo tiempo, solicitará la autorización para realizar la investigación considerando que los sujetos de la muestra son los profesionales de enfermería de la clínica.

2.5.2. Aplicación del instrumento de recolección de datos.

La recolección de datos de la muestra de estudio se realizará en el mes de enero-marzo del presente año, a tal efecto a cada profesional de enfermería que laboran en el Centro quirúrgico de la Clínica Santa Isabel; se les explicará los objetivos del estudio, a fin de que se encuentren informados y puedan participar de manera libre y voluntaria en este proyecto. De igual modo, se hará entrega del consentimiento informado el cual oportunamente deberá ser aceptado y firmado por cada participante. La aplicación de la encuesta, tendrá una duración de 15 a 20 minutos y tanto al inicio como al finalizar la aplicación del instrumento se realizará verificación de que todo esté completo.

2.6. MÉTODO DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Previa codificación de los datos, este se ingresará en una hoja de cálculo de Excel y luego serán procesados con el software estadístico SPSSIBM versión 25.

Para la ejecución del análisis estadístico de la variable de estudio se aplicará la metodología de la estadística de análisis descriptivo, con la finalidad de obtener un consolidado o resumen de la información obtenida de los datos de la muestra. A este fin, se utilizarán estadísticos descriptivos como la media aritmética y la desviación estándar para realizar la síntesis de la información con mayor precisión y ordenar los datos de la variable Satisfacción laboral en tres valores o

rangos: alta, media, baja. Los resultados obtenidos se presentarán en tablas y gráficos para su interpretación.

2.7. ASPECTOS ÉTICOS

En consonancia con el Código Deontológico que rige los lineamientos de la enfermería, resalta el deber de asegurar el consentimiento informado de los participantes en un proceso de investigación; además y de modo paralelo; de acuerdo con el Informe Belmont (39) que nace del consenso de la Comisión Nacional para la Protección de Sujetos Humanos de Investigación Biomédica y de Comportamientos, el cual, señala principios básicos a observar en investigaciones biológicas, sanitarias y del comportamiento, tales principios de acuerdo con Megías-Lizangos F. y Aguilera Serrano C; son:

- **Principio de No Maleficencia**, garantizando su autonomía y su protección en caso de que esta aparezca mermada.
- **Principio de Beneficencia**, es decir, la búsqueda de su mejora y bienestar, además de la protección de daños.
- **Principio de Justicia**, equidad en el reparto tanto de los beneficios derivados de una investigación como de las cargas que deriven de su aplicación.
- **Principio de autonomía**, conforme a Megías-Lizangos F. y Aguilera Serrano C., este principio parte de la idea de que “todos los individuos son seres autónomos y deben ser respetados como personas capaces de tomar sus propias decisiones. El reconocimiento de la autonomía del paciente ha cambiado la relación clínica respecto a la toma de decisiones, pasando de una relación vertical a una relación horizontal, en las que las decisiones se toman de mutuo acuerdo” (39).

Tales consideraciones éticas se tendrán en cuenta a fin de vigilar la vida, la salud e intimidad de los sujetos de la muestra del presente estudio, de esta manera se evitará estén expuestos a posibles riesgos físicos o morales desproporcionales durante el tiempo que dure la investigación.

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	2023																2024																
	SETIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO								
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					
Identificación del problema																																	
Búsqueda de bibliografía																																	
Desarrollo de la Situación problemática-marco teórico-antecedentes																																	
Desarrollo de la importancia- justificación																																	
Desarrollo del Objetivo de estudio																																	
Desarrollo de Enfoque-diseño																																	
Determinación de la Población																																	
Elección de la Técnica e instrumento																																	
Desarrollo de Aspectos bioéticos.																																	
Desarrollo del análisis de datos																																	
Desarrollo de aspectos administrativos																																	
Desarrollo de anexos.																																	
Revisión del Trabajo																																	
Aprobación del estudio																																	

3.2. RECURSOS FINANCIEROS

MATERIALES	2023				2024			TOTAL S/.
	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	
EQUIPOS								
1 laptop	4000.00							4000.00
Memoria USB	50.00							50.00
Internet	20.00	20.00	20.00	20.00	40.00	20.00	20.00	160.00
ÚTILES DE ESCRITORIO								
Lapiceros	10.00							10.00
Hojas Bond A4	20.00							20.00
MATERIAL BIBLIOGRÁFICO								
Libros		100.00	100.00					200.00
Fotocopias	20.00	20.00	20.00	20.00	20.00	20.00	20.00	140.00
Impresiones	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	20.00	50.00	120.00
Espiralado				10.00			10.00	20.00
OTROS								
Movilidad	10.00	10.00	10.00	10.00	30.00	30.00	30.00	130.00
Alimentos	20.00	20.00	20.00	50.00	20.00	20.00	20.00	170.00
Llamadas telf.	20.00	20.00	20.00	50.00	20.00	20.00	20.00	170.00
RECURSOS HUMANOS								
Digitadora	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	50.00	10.00	110.00
Imprevistos	20.00	20.00	20.00	20.00	20.00	20.00	20.00	140.00
TOTAL	4 210 .00	230.00	230.00	300.00	270.00	200.00	200.00	5 440.00

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Consejo Internacional de Enfermeras. La protección de las enfermeras y otros trabajadores sanitarios encabeza la agenda del CIE tras las reuniones del Consejo Ejecutivo de la OMS. [Internet]. OMS.27 de Enero de 2021 [Consultado 3 de Octubre del 2023]; Disponible en: <https://www.icn.ch/es/noticias/la-proteccion-de-las-enfermeras-y-otros-trabajadores-sanitarios-encabeza-la-agenda-del-cie>
2. Consejo Internacional de Enfermeras. Enfermería de cuidados intensivos durante la pandemia, Suecia. [Internet]. DIE.13 de Julio del 2021 [Consultado 3 de Octubre del 2023]; disponible en: <https://www.icn.ch/es/noticias/enfermeria-de-cuidados-intensivos-durante-la-pandemia-suecia>
3. Organización panamericana de la Salud. Día internacional de las enfermeras y los enfermeros 2023. [Internet]. OPS. 10 de Mayo del 2023 [Consultado 3 de Octubre del 2023]; Disponible en: <https://www.paho.org/es/eventos/dia-internacional-enfermeras-enfermeros-2023>
4. Organización panamericana de la Salud. Día internacional de las enfermeras y los enfermeros 2023. [Internet]. OPS. 10 de Mayo del 2023 [Consultado 3 de Octubre del 2023]; Disponible en: <https://www.paho.org/es/eventos/dia-internacional-enfermeras-enfermeros-2023>
5. EUROINNOVA. ¿qué es una enfermería quirúrgica? [Internet]. [México]. 2023 [Consultado 04 de Octubre del 2023]; Disponible en: <https://www.euroinnova.mx/blog/que-es-enfermeria-quirurgica>
6. Araya Salgado, M, Medina-Giacomozzi A. Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una

- comuna en Chile. Revista médica de Risaralda. [Internet]. 2019 [Chile]. [Consultado 04 de Octubre del 2023]; Vol. 25 Num.2. Disponible en: <https://moodle2.utp.edu.co/index.php/revistamedica/article/view/19311>
7. Toshio Yamassae R, Campos Pavan P, Anselmo Alburquerque V, Dobbins Rached CH. Satisfacción Laboral Vs. Clima Organizacional: estudio transversal en profesionales de enfermería brasileños. Revista Enfermagem uerj. [Internet]. 2021 [Brasil]. [Consultado 03 de Octubre del 2023]; Vol 29. Disponible en: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/enfermagemuerj/article/view/62718>
 8. Blanco V.E. Satisfacción laboral Situación contractual, formación y capacitación en enfermería. [Internet]. [Tesis], [Argentina]: Universidad Nacional de Rosario. Facultad de Ciencias Médicas. Escuela de Enfermería.2020. [Consultado 04 de Octubre del 2023]; Disponible en: <http://rephip.unr.edu.ar/bitstream/handle/2133/23529/PTE2228-BlancoVE-2020.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
 9. Gracia Narvaez MG. Nivel de Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería en el Área de Emergencia en el hospital General San Vicente de Paúl 2020. [Internet]. [Tesis]. [Ecuador]: Universidad Técnica del Norte. Facultad Ciencias de la Salud, Carrera de Enfermería. 2020. [Consultado 03 de Octubre del 2023]; Disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/11260/2/06%20ENF%201180%20TRABAJO%20GRADO.pdf>
 10. Comina Jiménez GE. Clima organizacional y satisfacción laboral en una corporación medica de la ciudad de quito- 2023. [Internet]. [Tesis], [Ecuador]: Universidad IndoAmérica. Facultad de Ciencias de la Salud y Bienestar Humano. Carrera de Psicología. 2023. [Consultado 04 de Octubre del 2023]; Disponible en: <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/5662/1/COMINA%20JIMENEZ%20GABRIELA%20ESTEFANIA.pdf>

11. Hoyos Quiroz W. Estrategia motivacional para la satisfacción laboral en enfermeros de áreas críticas de un hospital público de Bagua, Amazonas-2023. [Internet]. [Tesis], [Perú]: Universidad Señor de Sipan. Escuela de Post grado.2023. [Consultado 05 de Octubre del 2023]; Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10892/Hoyos%20Quiroz%20Wilmer%20Jes%c3%bas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
12. Córdova Farías M., Jara Sagardia S. Satisfacción labora del enfermero y desempeño en el cuidado del paciente de centro quirúrgico hospital Víctor lazarte Echegaray Trujillo 2020. [Internet], [Tesis]. [Perú]: Universidad Privada Antenor Orrego. Facultad de Ciencias de la Salud. Escuela Profesional de Enfermería. 2020. [Consultado 05 de octubre del 2023]; Disponible en: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/7909/1/REP_MILA_GROS.C%c3%93RDOVA_SOLANGHE.JARA_SATISFACCI%c3%93N.LABORAL.DEL.ENFERMERO.pdf
13. Gálvez Delgado de Carre LT. Satisfacción laboral y percepción de la supervisión en el personal de enfermería en dos servicios, Hospital Essalud Nivel III-E Trujillo 2020. [Internet]. [Tesis], [Perú]: Universidad Cesar Vallejo. Escuela de Post Grado. Programa académico de maestría en gestión de los servicios de salud. 2020 .[Consultado 05 de Octubre del 2023]; Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45879/G%ca1lvez_DLT-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
14. Bazalar García E, Cosiatado Urbano RG, Marcos Beltran DL. Nivel de Estrés y Satisfacción Laboral en Profesionales de Enfermería del Centro Quirúrgico del hospital nacional Cayetano Heredia 2022 [Internet]. [Tesis], [Perú]: Universidad Nacional del Callao. Facultad de Ciencias de la Salud. Escuela Profesional de Enfermería. 2022. [Consultado 05 de octubre del 2023]; Disponible en:

<http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7908/TESES-BAZALAR-COSIATADO-MARCOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

15. Chávez Batilongo M, Plasencia Medina MD, Muñoz Zambrano ME, Quintana Salinas M, Olortegui Moncada A. Clima y Satisfacción Laboral Pre pandemia del Personal de Enfermería en un Servicio de Emergencia. Revista de la Facultad de Medicina Humana. SCielo. Lima. Abril/Junio 2023. [Internet]. [Perú]. Vol. 23. N°2. [Consultado 05 de octubre del 2023]; Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312023000200101&script=sci_arttext
16. Integratec. [Internet]. [España] Noviembre 2022. [Consultado 18 de Noviembre del 2023]; Disponible en: <https://www.integratec.com/blog/satisfaccion-laboral.html>
17. Wikipedia [Internet]. Noviembre 2021. [Consultado 18 de Noviembre del 2023]; Disponible en: https://es.wikipedia.org/wiki/Teor%C3%ADa_de_los_dos_factores#:~:text=La%20satisfacci%C3%B3n%20es%20principalmente%20el,de%20los%20factores%20de%20higiene.
18. Cobee [Internet]. Febrero 2022. [Consultado 19 de Noviembre del 2023]; Disponible en: <https://cobee.io/blog/insatisfaccion-laboral/>
19. European School Health Education. [Internet]. [España]. julio 2020. [Consultado 17 de Noviembre del 2023]; Disponible en: <https://www.esheformacion.com/blog/16/en-que-consiste-la-enfermeria-medico-quirurgica>
20. Eugenio Cruzado K. Satisfacción laboral en los trabajadores del Personal de salud de un hospital de nivel II – I del Distrito de Bambamarca, provincia Hualgayoc, Departamento Cajamarca. [Internet]. [Tesis], [Perú]: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Facultad de Psicología. 2019. [Consultado 27 de Noviembre del 2023]; Disponible en:

<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1181/Satisfacci%C3%B3n%20Laboral%20%20%28Tesis%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

21. Buk. ¿Qué son los beneficios laborales y por qué aplicarlos en tu empresa? Cultura y Bienestar laboral [Internet] [Perú]. Noviembre 2022. [Consultado 17 de Noviembre del 2023]; Disponible en <https://www.buk.pe/blog/que-son-los-beneficios-laborales-y-por-que-aplicarlos-en-tu-empresa>

22. Eugenio Cruzado K. Satisfacción laboral en los trabajadores del Personal de salud de un hospital de nivel II – I del Distrito de Bambamarca, provincia Hualgayoc, Departamento Cajamarca. [Internet]. [Tesis], [Perú]: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Faculta de Psicología. 2019. [Consultado 27 de Noviembre del 2023]; Disponible en: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1181/Satisfacci%C3%B3n%20Laboral%20%20%28Tesis%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

23. Quiroa M. Teoria de Herzberg. [Internet]. Economipedia. [Consultado 17 de Noviembre del 2023]; Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html>

24. Salazar Marmolejo L. Satisfacción Laboral y Desempeño. colección académica de ciencias estratégicas. Seccional Palmira. Enero-Junio 2019. [Internet]. [Bolivia] Vol. 6. N°1. [Consultado 19 de Noviembre del 2023]; Disponible en: <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3nlaboral%20desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

25. Nava Gómez ME., Brito Ortiz JF, Contreras Preciado MA, Patlan Pérez. Entusiasmo y Satisfacción Laboral en Personal de Salud de Baja

- California, México. Revista Academia. Mayo 2019. [Internet] [Morella, Michoacán, México] [Consultado 10 de Octubre del 2023]; Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/333609709_ENTUSIASMO_Y_SATISFACCION_LABORAL_EN_PERSONAL_DE_SALUD_DE_BAJA_CALIFORNIA_MEXICO
26. Troya C, Padilla M, Camacho L. Benavides L. Evaluación de la Satisfacción Laboral en un grupo de enfermeras de cuatro ciudades del Ecuador en el mes de Enero de 2020. *Práctica Familiar Rural*; [Internet]. [Ecuador] Vol 5 N°1. [Consultado 27 de Noviembre del 2023]; Disponible en: <https://practicafamiliarrural.org/index.php/pfr/article/view/145/180>
27. Muñoz-Palomar D, Vásquez de la Cruz PJ, roque Martínez KP, Aguilar Ramírez G, Cajero Dimas A, Delgado Pardo JG, Compean Padilla V. Satisfacción Laboral en relación a compromiso organizacional en suplentes de enfermería de un hospital general-aguas calientes-España-2021. Santa Cruz de la Palma. 2022 [Internet]. [España] Scielo; Vol 16.Num 2. [Consultado 28 de Noviembre del 2023]; Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1988-348X2022000200004&script=sci_arttext
28. León Prudencio, FM. Estrés Ocupacional y Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería en el Hospital Regional de Huacho 2019-2020. Facultad de Medicina Humana. Escuela Profesional de Enfermería. [Internet]. [Tesis], [Perú]: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. 2019-2020 [Consultado 10 de Octubre del 2023]; Disponible en: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/3935>
29. Monteza Herrera N. Nivel de Estrés y Satisfacción Laboral en el Personal de Enfermería del Área de Centro Quirúrgico en el Clínica Centenario Peruano Japonés 2018. [Internet]. [Tesis], [Perú]: Universidad Nacional del Callao. Facultad de Ciencias de la Salud. Segunda Especialidad Profesional. 2018 [Consultado 11 de Octubre del 2023]; Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/4098>

30. Cruzado Cubas A. Clima Organizacional y Nivel de Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería de una Clínica Privada de Lima, Perú, 2020. [Internet]. [Tesis]. [Perú]: Universidad Ricardo Palma. Escuela de posgrado Maestría en Enfermería con Mención en Gestión Administrativa. 2020. [Consultado 12 de Octubre del 2023]; Disponible en: <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/5596>
31. Morales Castillo GZ. Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería-Centro Quirúrgico-Hospital Docente Belén Lambayeque-2019. [Internet]. [Tesis], [Perú]: Universidad Pedro Ruiz Gallo. Facultad de Enfermería. Unidad de Postgrado .2019. [Consultado 12 de Octubre del 2023]; Disponible en: <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9127>
32. Hernández Sampieri, R. Metodología de la investigación. 1ª ed. México: McGraw-Hill; 2014. [Consultado 12 de Octubre del 2023]
33. Instituto nacional del cáncer. Estudios transversales. [Fecha de acceso: 10 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionarios/diccionario-cancer/def/estudio-transversal>
34. Sousa V, Driessnack M, Costa Mendes I. A. Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. Parte 1: Diseños de investigación cuantitativa. Revista Latinoamericana de Enfermería. 2007; [Fecha de acceso: 11 de noviembre de 2023]15 (03) Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/7zMf8XypC67vGPrXVrVFGdx/?format=pdf&lang=es>
35. Icart Isern T, Fuentelsaz Gallego C, Pulpón Segura A. M. Elaboración y presentación de un proyecto de investigación y una tesina. Barcelona: Ediciones de la Universidad de Barcelona; 2006. [Consultado 13 de octubre del 2023]

36. Ibáñez Gracia T.(Coord.). Introducción a la Psicología social. Barcelona: Eureka Media; 2004.
37. Delgado Vargas, Sandra. Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico en la clínica Centenario Peruano Japonesa 2016. Lima. Perú. 2017. Trabajo de investigación. [Consultado 04 de Octubre del 2023]; Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/6456>
38. Martínez Fernández M. T. La estructura y naturaleza del capital social en las aglomeraciones territoriales de empresas. Bilbao: Fundación BBVA; 2008. [Consultado 13 de octubre del 2023]
39. Megías Lizancos, F., Aguilera Serrano C. La ética del cuidado en salud mental. Manual. Barcelona: Elsevier; 2023. [Consultado 12 de noviembre del 2023]

ANEXOS

ANEXO A. Matriz de operacionalización de la variable

VARIABLE	Tipo de Variable	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE PREGUNTAS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Satisfacción Laboral	Según la naturaleza de los datos: Cualitativo	Es la sensación de conformidad, bienestar, beneplácito o complacencia que experimentan los profesionales de enfermería respecto a las condiciones de trabajo que proporcionan satisfacción referido a la significancia de la tarea, reconocimiento personal y/o social, condiciones de trabajo y beneficios económicos en el área de emergencia de adultos.	Es la respuesta expresada del profesional de Enfermería que laboran en el área de quirúrgico en torno a la sensación de bienestar, grado de complacencia, logro de expectativas acerca de las condiciones de trabajo en la dimensión significado de la tarea, reconocimiento personal y/o social, condiciones de trabajo y beneficios económicos. El cual será obtenido a través de una escala validada de satisfacción SL-SPC y valorada en alta, media y baja	Condiciones físicas y/o confort	1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores. 13. El ambiente donde trabajo es confortable. (Ventilación, iluminación etc.) 21. La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable. 28. En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente. 32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles)	1,13, 21, 28, 32	Alta Media Baja	Cuestionario validado: Alta = 141-175 Media= 115-140 Baja= 35-114
	Beneficios laborales y/o remunerativos			2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo. 7. Me siento mal con lo que gano. 14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable. 22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	2, 7,14, 22			
	Políticas administrativas			8. Siento que doy más de lo recibo de la institución. 15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando. 17. Me disgusta mi horario. 23. El horario de trabajo me resulta incómodo. 33. El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido.	8, 15, 17, 23, 33			
	Relaciones interpersonales			3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones. 9. Me agrada trabajar con mis compañeros. 16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo. 24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	3, 9, 16, 24			

				<p>4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.</p> <p>10. Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.</p> <p>18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.</p> <p>25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.</p> <p>29. Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente</p> <p>34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.</p>	4, 10, 18, 25, 29, 34
				<p>5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.</p> <p>19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.</p> <p>11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.</p> <p>26. Mi trabajo me aburre.</p> <p>30. Me gusta el trabajo que realizo.</p> <p>35. Me siento complacido con la actividad que realizo.</p>	5, 19, 11, 26, 30, 35
				<p>12. Es grato la disposición de mi jefe cuando les pide alguna consulta sobre mi trabajo.</p> <p>20. Llevarme bien con la enfermera jefe beneficia la calidad del trabajo.</p> <p>6. La enfermera jefa es comprensivo (a).</p> <p>27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.</p> <p>31. No me siento a gusto con la enfermera jefe.</p> <p>36. La enfermera jefa valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.</p>	12, 20, 6, 27, 31, 36

ANEXO B. Instrumento de recolección de datos.

INSTRUMENTO

PRESENTACION

Buenos días (tardes) Sra. (Srta.), soy la Lic. Gloria Ramos Cumpa, estoy realizando un estudio en coordinación con la institución, a fin de obtener información sobre satisfacción laboral del personal de enfermería en Centro Quirúrgico. Para lo cual solicito su colaboración a través de sus respuestas con veracidad y seriedad; expresándole que es de carácter anónimo y confidencial. Agradezco por anticipado la participación en el estudio.

DATOS GENERALES

1. **Edad:** a. 21 a 30 años b. 31 – 40 años c. 41 – 50 años d. Mayor de 51 años

2. **Tiempo de servicio:** (Años)..... (Meses)

3. **Situación Laboral:** a. Contrato Indefinido b. Renovación de contrato c/ 6 meses
c. Renovación de contrato c/ 3 meses.

INSTRUCCIONES

A continuación, se le presenta un conjunto de preguntas. Marque con un X la respuesta que considere correcta o la más conveniente, teniendo en cuenta lo siguiente:

TDA = TOTALMENTE DE ACUERDO

DA = DE ACUERDO

I = INDECISO

ED = EN DESACUERDO

TED = TOTALMENTE EN DESACUERDO

ITEMS	TDA	DA	I	ED	TED
1.- La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2.- Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3.- El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4.- Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5.- La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6.- La enfermera jefa es comprensivo (a).					
7.- Me siento mal con lo que gano.					
8.- Siento que doy más de lo recibo de la institución.					
9.- Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10.- Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11.- Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12.- Es grato la disposición de mi jefe cuando les pide alguna consulta sobre mi trabajo.					

13.- El ambiente donde trabajo es confortable. (Ventilación, iluminación etc.)					
14.- Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15.- La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16.- Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17.- Me disgusta mi horario.					
18.- Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19.-Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20.- Llevarme bien con la enfermera jefe beneficia la calidad del trabajo.					
21.- La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22.- Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23.- El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24.- La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25.- Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26.- Mi trabajo me aburre					
27.- La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28.-En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.					
29.- Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.					
30.- Me gusta el trabajo que realizo.					
31.- No me siento a gusto con la enfermera jefe.					
32.- Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles)					
33.- El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido.					
34.- Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
35.- Me siento complacido con la actividad que realizo					
36.- La enfermera jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

ANEXO C. Consentimiento informado.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

A usted de le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud.

Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto: NIVEL DE SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DE CENTRO QUIRURGICO EN CLINICA SANTA ISABEL 2023

Nombre del investigador: Licenciada Gloria Giulianna Ramos Cumpa.

Propósito del estudio: Determinar nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico en clínica santa Isabel 2023.

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 pedirá responder el cuestionario.

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

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

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

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

Contacto con el comité de ética: si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al....., presidente del comité de Ética de la.....

Ubicada en la 4, correo electrónico:

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

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

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

Nombres y apellidos del participante	Firma o huella digital
N° de DNI	
N° de teléfono: fijo o móvil	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
N° de DNI	
N° de teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	
N° de DNI	
N° de teléfono móvil	

ANEXO D. Informe De Originalidad.

WENTREGA 2

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%	16%	1%	6%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	www.scielo.org.pe Fuente de Internet	2%
4	www.icn.ch Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	mall.trunojoyo.ac.id Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to UPAEP: Universidad Popular Autonoma del Estado de Puebla Trabajo del estudiante	1%
9	Submitted to Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC Trabajo del estudiante	1%
10	repositorio.ucm.edu.co Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo