



**Universidad
María Auxiliadora**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES

ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO

SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS ENFERMEROS

DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL

HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CAJAMARCA, 2024.

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

AUTORA:

LIC. LEZAMA CORONEL, ANDREA ALBINA

<https://orcid.org/0009-0005-5177-043X>

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, **Lezama Coronel Andrea Albina**, con DNI **45301677**, en mi condición de autor(a) de trabajo académico presentada para optar el título de especialista en enfermería en Centro Quirúrgico, de título **“Satisfacción laboral de los enfermeros del servicio de centro quirúrgico del hospital regional docente Cajamarca, 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 **8%** 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 16 días del mes de Setiembre del año ,2024.

Nombre y firma de la alumna

DNI: 45301677

nombre y firma del asesor

DNI: 42248126




8% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 7%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 5%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

ÍNDICE GENERAL

| | |
|------------------------------------|------------|
| RESUMEN..... | <u>VI</u> |
| ABSTRACT..... | <u>VII</u> |
| I. INTRODUCCIÓN..... | <u>01</u> |
| II.MATERIALES Y MÉTODOS..... | <u>11</u> |
| III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS..... | <u>15</u> |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | <u>17</u> |
| ANEXOS..... | <u>22</u> |

ÍNDICE DE ANEXOS

| | |
|--|-----------|
| ANEXO A. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN..... | 23 |
| ANEXO B. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS..... | 24 |
| ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO..... | 28 |

RESUMEN

Objetivo: Determinar el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que trabajan en el área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Cajamarca, durante el año 2024. **Material y método:** La presente investigación será cuantitativa, no experimental, transversal y descriptiva, teniéndose como población a 40 profesionales de enfermería, pertenecientes al Hospital Regional Docente de Cajamarca, durante el año 2024. **Técnica:** Para recolectar la información, se usará la técnica de la encuesta, y el Front Roja como instrumento, siendo este, un cuestionario que consta de 24 ítems y 9 dimensiones que permite evaluar la satisfacción laboral. **Resultados:** Estos se presentarán con tablas y/o gráficos, para luego realizarse el correspondiente análisis e interpretación, para ello se considerarán los antecedentes del presente estudio. **Conclusión:** Se concluye que el presente estudio responderá al problema investigado, el cual es la insatisfacción laboral en los profesionales de enfermería, del nosocomio mencionado, ello, luego permitirá planificar, para el desarrollo de estrategias que permitan la mejora en las condiciones, especialmente las laborales de los profesionales en estudio.

Palabra clave: Centro Quirúrgico, Profesional de Enfermería, Satisfacción laboral (DeCS).

ABSTRACT

Objective: Determine the level of job satisfaction of nursing professionals who work in the Surgical Center area of the Cajamarca Regional Teaching Hospital, during the year 2024. **Material and method:** The present research will be quantitative, non-experimental, transversal and descriptive, having as a population, 40 nursing professionals, belonging to the Regional Teaching Hospital of Cajamarca, during the year 2024. **Technique:** To collect the information, the survey technique will be used, and the Red Front as an instrument, this being a questionnaire that consists of 24 items and 9 dimensions that allow evaluating job satisfaction. **Results:** These will be presented with tables and/or graphs, to then carry out the corresponding analysis and interpretation, for this the background of the present study will be considered. **Conclusion:** It is concluded that the present study will respond to the problem investigated, which is job dissatisfaction in nursing professionals, of the aforementioned hospital, this will then allow planning for the development of strategies that allow improvement in conditions, especially labor of the professionals under study.

Keyword: Surgical Center, Nursing Professional, Job Satisfaction (DeCS).

I. INTRODUCCIÓN

En el año 2021, la Organización Mundial de la Salud (OMS), señaló que, el 67% de los Estados que son miembros, expresan una significativa preocupación por algunos aspectos que conducen a la insatisfacción en las labores en salud y por ende, el abandono del mismo, estos serían el agotamiento y estrés en sus centros laborales, posiblemente debido a las recargas en el trabajo, como a la insuficiencia de recursos. (1)

A nivel mundial en Israel, en el 2021, se realizó un estudio sobre satisfacción laboral durante la pandemia en donde se evidencia que los profesionales de enfermería que trabajan en comunidad, a comparación con los que trabajan en hospitales, presentaron una mayor satisfacción en lo laboral ($\beta = 0,24$, $p = .032$); así mismo, se reportó que en su mayoría, existe una falta de equipos de protección personal (EPP); este grupo tuvo una satisfacción laboral menor a comparación de las que sí tuvieron EPP (3,4 vs 3,8 $p=0.039$). (2)

China en un estudio publicado el 2021, con enfermeros de quirófano de dos hospitales, donde la percepción del entorno laboral del personal de enfermería, asociado al total número de turnos realizados por la noche y de manera mensual, fueron determinantes para generarse los posibles conflictos de trabajo y familia (todos con $p=0.05$); por tanto, el entorno laboral de enfermería es un subsistema importante en el entorno hospitalario. Un buen entorno laboral puede tener un impacto positivo sobre la satisfacción laboral de las enfermeras (3).

En el País Polaco, durante la pandemia de la Covid-19, específicamente en el año 2023, se realizó una investigación con el objetivo de estudiarse la intensidad de ansiedad en el personal de enfermería y los predictores de satisfacción laboral del mismo grupo, donde el estado de salud presente y estrés del personal fue $M=7,1$, los predictores más significativos de satisfacción laboral fue $M=19,9$; Se concluye que durante la pandemia, el personal de enfermería presentó una media respecto a la satisfacción laboral (4)

En el 2022, un estudio realizado en Australia, con el objetivo de estudiar en las enfermeras, la satisfacción laboral, condiciones del entorno de trabajo, agotamiento del personal e intención de abandono del trabajo, e identificó que un 38,1% tuvo una positiva satisfacción laboral general, un 27,9% estuvo muy satisfecha con su trabajo. (5)

España 2022, un estudio cuyo objetivo fue relacionar las cargas de trabajo de enfermería con la satisfacción laboral profesional, se encontró que la satisfacción global fue de 75,63 puntos, la satisfacción intrínseca de 35,28 puntos y la satisfacción extrínseca de 40,36 puntos, determinándose una asociación entre carga de trabajo y satisfacción laboral y expresándose más insatisfacción en los ámbitos de organización y reconocimiento profesional. (6)

En Latinoamérica, tomando como referente Venezuela, en el 2022, un estudio realizado con enfermeras que laboran en la dirección de programas de salud, se encontró, que de éstas, el 75% estuvieron motivadas y con un clima laboral adecuado, así mismo, consideran que la relación con sus jefes, es imprescindible para lograr una óptima satisfacción laboral. Un 75% del total de enfermeras, posee un nivel de satisfacción laboral, respecto a su desempeño, siendo la administrativa, alto; la docente, medio; en la investigación, solo con 25%. (7)

Otro país latinoamericano, es el Ecuador; un estudio realizado en las instituciones de salud pública y privadas de Santo Domingo en el periodo junio-agosto de 2021; se encontró que, 94% del total de trabajadores que sus edades oscilaban entre los 22 a 35 años, estuvieron en un clima laboral inadecuado; esto permitió concluir que, existe relación entre la satisfacción laboral y el clima laboral de dichos trabajadores; y por encontrarse, en plena pandemia de la Covid-19, la presencia de riesgo del contagio, fue el factor más frecuente, para la presencia de un clima laboral en condiciones inadecuadas. (8)

En el año 2022, un estudio realizado en un hospital II de México, se analizó la satisfacción laboral de profesionales de enfermería; en cuyo estudio, el 52,50% de estos trabajadores se encontraba satisfecho con su trabajo; el 63,50% de estos, afirmaba que su labor tiene alto valor; y el 40% de estos, creen que solamente de manera ocasional les falta el tiempo para que realicen sus actividades laborales. (9)

Así mismo, en México en el mismo año 2022, en un estudio realizado en un hospital general a personal suplente de enfermería, cuyo propósito fue correlacionar el nivel de satisfacción laboral y el compromiso organizacional, encontrándose que el 51,28 % del personal suplente de enfermería se encuentra muy satisfecho, concluyendo que mientras mayor sea la remuneración, aumenta el nivel de satisfacción laboral (10).

Brasil, en un estudio realizado en este país en el 2023, hubo un grupo con insatisfacción profesional, específicamente en la remuneración ($p=0.003$); los beneficios, la promoción y las condiciones operativas ($p=0.001$); otro grupo con satisfacción profesional, específicamente en las condiciones de dominio, las relaciones con compañeros de labor, con la supervisión. Por lo tanto, se concluye la presencia de ambivalencia de satisfacción laboral, en el grupo de estudio. (11)

La realidad peruana, no escapa a esta problemática, pues, al respecto se han realizado una serie de estudios; como el realizado en el año 2019, por el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, donde se buscaba conocer qué percepción tienen los profesionales de enfermería, a cerca del valor que tiene su función profesional y las condiciones laborales brindadas en dicho nosocomio, lográndose apreciar que “el aumento de la Satisfacción Laboral optimiza la relación con el paciente, y con ellos se incrementa la calidad de los cuidados prestados, además que la satisfacción laboral influye en la actitud del trabajador y en su desenvolvimiento” (12).

Uno de los departamentos de la República Peruana, es Tumbes, ahí se realizó un estudio durante la pandemia por COVID-19 en el Hospital EsSalud Carlos Cortez Jiménez, 2022, donde se muestra que el 60,2% de enfermeros se encontró satisfecho durante la pandemia por COVID-19; el 10,8% mostró insatisfacción, y determinándose asociación significativa de la satisfacción laboral, con algunas condiciones, como son, las condiciones laborales físicas, las psicológicas y también las sociales, todas ellas asociándose con un $p < 0,05$. La conclusión fue la asociación ($p < 0,05$) de manera global de la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo en el mencionado nosocomio. (13)

Otro estudio, fue realizado en la ciudad de Trujillo, en el año 2020, en el Hospital Víctor Lazarte Echegaray, dirigido a las enfermeras de centro quirúrgico del nosocomio, obteniéndose como resultado, que, el 80% de dichas enfermeras están muy satisfechas laboralmente (nivel alto); el 100% de estas (nivel alto), presentan satisfacción intrínseca; el 65% de estas (nivel alto), presentan satisfacción extrínseca; el 30% de nivel medio, y finalmente, el 5% de nivel bajo (14)

Asimismo, en Loreto 2023 en el Hospital Regional, se estudia la satisfacción laboral de los enfermeros, con una población de 127 participantes, en este estudio, el 86,61 % eran de sexo femenino; del total del grupo de estudio, el 67,72% presentaron una motivación intermedia, y el 82,68%, una satisfacción media. (15)

Cuzco 2023, en el hospital Antonio Lorena un estudio de investigación sobre la relación de satisfacción laboral y clima organizacional siendo el 90,6% del sexo femenino, 98.1%, consideran que el clima organizacional en el servicio de centro quirúrgico es saludable y el 86.8% de ellos se siente satisfecho con su trabajo, existiendo una correlación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el clima organizacional (16).

Cajamarca 2017, este estudio fue realizado en la provincia de Bambamarca en el Hospital Tito Villar Cabeza, se estudia el Liderazgo y Satisfacción Laboral de los profesionales de Enfermería; resultando que, estos profesionales tienen un liderazgo personal medio (59,1%), tienen un liderazgo interpersonal medio (68,2%), tienen un liderazgo y satisfacción laboral medio (31,8%). (17)

La satisfacción laboral enfermera se puede evaluar en distintos contextos. La realidad mundial histórica y actual ofrece distintos escenarios: guerra, catástrofes naturales, hambruna, pandemia, etc. Este estudio se encargará de realizar una medición de la satisfacción laboral en circunstancias que podrían ser consideradas normales o de “normalidad”. Sin embargo, se considerará estudios de toda laya, ya sea que tomen en cuenta o no las condiciones sociales, políticas, económicas en el desarrollo de la labor de enfermería.

Según los estudiosos encontrados, a nivel mundial, Latinoamérica y nacional la satisfacción laboral del personal de enfermería cada vez se va haciendo más relevante, instituciones internacionales de salud reconocen la labor, siendo esencial analizar qué tan satisfecho está el personal de enfermería, la inversión estatal, que involucra infraestructura, remuneración, incentivos, etc. es ínfima, colocándonos en últimos puestos del continente, realidad que no se suple con la inversión privada, puesto que el trabajo en enfermería en el sector privado se realiza en condiciones todavía más adversas y de explotación que en el sector público con la resultante vulneración de derechos laborales fundamentales.

Es de suma importancia la satisfacción laboral del profesional de enfermería, ya que esta, se da en su espacio de trabajo, y se entiende dicha satisfacción, como una sensación de un grado de bienestar personal, de complacencia, logros, expectativas, asociado al desarrollo de sus labores, específicamente, al confort o condiciones físicas de la institución, además, las condiciones administrativas, como son, el otorgamiento de beneficios (ya sean remunerativos, laborales), apertura para el desarrollo personal, el manejo de las relaciones interpersonales con sus compañeros y la propia autoridad, la posibilidad de desempeñarse eficientemente en sus tareas, aunado a las políticas administrativas. (18)

Los enfermeros de cuidados médico-quirúrgicos son aquellos que ayudan a los anestesiólogos y cirujanos en el proceso de intervención quirúrgica. Dentro del perfil de dicho profesional está la preparación previa y de momento con el paciente con el objetivo de prepararlo para el desarrollo adecuado de la intervención quirúrgica, monitorear (con los instrumentos de apoyo) durante la intervención quirúrgica y finalmente brindar el soporte que necesita el paciente post operado. (19)

Físicamente, el Servicio denominado Centro Quirúrgico, es un conjunto de ambientes, y cada uno con funciones específicas; sin embargo, todos estos, están con la finalidad de trabajar en conjunto, para contribuir a uno de los ambientes más importantes, que son las salas de cirugía, dicho ambiente, es considerado un área o zona muy especializada, por ende, estéril, pues es allí, es donde se brinda la atención compleja a los pacientes, es donde se realiza las intervenciones quirúrgicas por los galenos, garantizándose un procedimiento eficaz, eficiente y de calidad, con condiciones de seguridad máxima. Centro Quirúrgico, aparte del ambiente ya mencionado (sala de operaciones), cuenta con 2 ambientes más, que son la sala preoperatoria y el servicio de recuperación. Centro Quirúrgico, necesariamente cuenta con recurso humano, para el desarrollo de todas las actividades, es un equipo multidimensional, con personal de salud capacitado, desempeño eficiente, experiencia clínica para el manejo de este tipo de pacientes, por ende, un personal calificado para dicha actividad. (20)

La explicación de la Satisfacción Laboral en la Enfermería, se da mediante un modelo teórico, planteado por Hildegar Peplau, este plantea su modelo centrado en las relaciones interpersonales, caracterizándose por su aportación humanista en todo nivel, aplicada justamente en la profesión de enfermería; posiblemente existe sinergismo entre los factores deshumanizantes y se encuentren conectados unos a otros igualmente, los sentimientos de frustración y descontento que se genera en el personal de salud, y por otro lado, la búsqueda de productividad, de eficiencia, de desempeño, el aumento de paciente, el

cambio o rotación del personal, entre otros; en este sentido, estos dos grandes aspectos no favorables, contribuyen a minimizar el compromiso que tiene el personal de enfermería, con el cuidado del paciente, y por ende, a la deshumanización de la atención, cayendo en la rutina e indiferencia hacia el paciente y el propio procedimiento y finalmente, al objeto de estudio de esta investigación, que es la insatisfacción laboral del personal de enfermería. (21)

Existe la Teoría de la Motivación e Higiene, o también denominada Teoría de Herzberg, planteada por el mismo autor del nombre de la teoría y sus colaboradores. Esta teoría propone dos factores pilares, el de higiene y el de motivación. El primer factor higiene, denominado así, porque, se necesita las mínimas condiciones indispensables en el trabajo y que corresponde al entorno, dichas condiciones son el pago y la seguridad laboral (estos son extrínsecos al trabajo), la presencia de este factor no lleva a la motivación, pero cuando está ausente, provoca en el personal, la insatisfacción. El segundo factor motivación, denominado así, porque, se relaciona con la propia tarea en sí, e incluye el logro y el reconocimiento (estos son intrínsecos al trabajo mismo), la ausencia de este factor no lleva a la insatisfacción del personal, pero cuando está presente, conduce a la persona a un estado superior, haciéndola una persona realizada, una persona plena y, sobre todo, motivada para realizar las tareas encomendadas en la institución. El autor de la teoría y sus colaboradores, en su estudio, separan los aspectos que provocan insatisfacción y satisfacción y, miden cada aspecto de manera separada. (22)

Otra teoría, que brinda explicación respecto a la satisfacción laboral, es la Teoría de los Eventos Situacionales, aquí se asume que la satisfacción laboral, resulta de respuestas emocionales ante una situación que se enfrenta el personal de salud en la institución que la acoge. Esta teoría, se centra en las características situacionales y los eventos situacionales; la primera, se centra en las facetas laborales que el personal evalúa previo a la aceptación de un puesto de trabajo, de entre las características que evalúa son, el pago, las oportunidades para la promoción, las condiciones de trabajo, políticas empresariales, la supervisión, ello es informado a la postulante antes de la aceptación del puesto de trabajo;

respecto a los eventos situacionales, también son facetas laborales, pero a diferencia de la primera, estas no son evaluadas de manera previa por la persona a ocupar un cargo, sino, lo hace luego de ocuparlo, en este sentido, dichas facetas, muchas veces no son esperadas por la persona y puede hasta causarle mucha sorpresa. Al diferenciar ambos factores, las primeras, son de fácil categorización, y los segundos, son específicos de cada situación presente. (23)

Gonzales, (24) España, 2020, en su investigación que buscó analizar las variables, tanto intra como extra-personales del personal de enfermería, para determinar nivel de salud general, satisfacción laboral y work engagement, con un estudio multicéntrico, con un enfoque transversal, descriptivo, de correlación/comparativo del work engagement, salud general con satisfacción laboral; para ello, se estudiaron a 444 profesionales enfermeras de un total de 10 nosocomios (específicamente hospitales), del noreste del país de España. Al correlacionar salud y satisfacción laboral, esta fue negativa; al correlacionar satisfacción laboral con work engagement, esta fue positiva. Al compararlo con otros estudios, estos resultados fueron casi similares o por debajo, demostrándose que tanto el servicio, turno, contrato, como el cargo de la persona, el puesto, el pago y la especialidad, influyeron en la satisfacción de la persona. La satisfacción laboral se ve modificada cuando una enfermera con especialidad es desplazada a otro servicio alcanzando niveles bajos de satisfacción laboral.

Hernández y colaborador, (25) Monterrey, México, 2020, desarrollan una investigación que buscaba estudiar el nivel de satisfacción laboral, relacionado con el ausentismo del grupo de estudio, para ello, se designó a 235 enfermeras de un hospital de Monterrey; siendo el diseño cuantitativo, descriptivo, mixto, con enfoque transversal y correlacional. Como resultado hubo un índice global de satisfacción laboral de 3,09 puntos, ello, en la escala, es un rango medio satisfecho; también se obtuvo resultado de ausentismo, siendo este de 4,7%. La conclusión a la que se arribó, fue, la existencia de mayor ausentismo, al presentarse una peor percepción de condiciones laborales del personal de enfermería; siendo las remuneraciones bajas, el aumento de trabajo, el no

reconocimiento dependiendo del nivel académico del profesional, las causas que permiten la insatisfacción laboral.

Herrera y colaborador, (26) Colombia, 2019, desarrollaron una investigación con el objetivo de determinar la satisfacción laboral según ámbitos de atención primaria en salud y cuidados intensivos, estudio descriptivo con corte transversal, estudiándose a 140 enfermeras de hospital y 140 enfermeras de comunidad, cuyo instrumento utilizado fue el de FONT ROJA que mide la satisfacción laboral a través de una escala tipo Likert. Se determinó para el personal de hospital, las medias de satisfacción laboral (3,06), la competencia profesional (3,81), con un $p:0.00$. Para el personal comunitario la satisfacción laboral ($OR=2,57$), las competencias profesionales ($OR=1,89$). Se concluye que al comparar la en ambos ámbitos de salud (hospital vs comunidad), en el primero, se presenta insatisfacción en las relaciones entre compañeros; y en la segunda, la monotonía.

Morillo (27), Perú, 2019, estudio el nivel de clima organizacional con la satisfacción laboral, en un nosocomio de la ciudad de Trujillo; con corte transversal y correlacional; para ello, aplicó sus instrumentos a 25 enfermeras. Resultados: Baja satisfacción laboral (20%), medio y alto con 40% cada grupo. Conclusión: Relación altamente significativa ($X^2:25.5$) ($p=0.000$) entre clima organizacional y satisfacción laboral; esto haría que, el comportamiento del personal de enfermería, así como las actividades que realizan, son influenciadas por esta asociación.

Uriarte y colaboradores (28), Arequipa, 2023, en su estudio satisfacción laboral y calidad de atención, servicio de cirugía del Hospital Honorio Delgado; con diseño de correlación, cuantitativo, básico, aplicando su instrumento a 30 enfermeras de dicho nosocomio, y 62 pacientes; se determinó la existencia de asociación altamente significativa de las variables ($p=0.000$); concluyéndose que a mayor presencia de satisfacción laboral, mayor será la calidad de atención brindada por el personal de enfermería a los paciente.

Lezama (29), Cajamarca, 2019, en su estudio realizado en el hospital regional, con una muestra de 30 enfermeras, analizó la satisfacción laboral de estas; estudio bibliográfico – informativo; concluyéndose la existencia de una serie de aspectos y condiciones, relaciones, conflictos, entre otros, que general insatisfacción laboral en el servicio de centro quirúrgico del nosocomio.

La justificación teórica se da por la revisión bibliográfica realizada, en donde no se evidencia mucha información sobre la satisfacción laboral del enfermero, la propia experiencia de la investigadora, en calidad de extrabajadora de centro quirúrgico del nosocomio en estudio, lo que hace del trabajo una prioridad, siendo necesario poder incrementar estos conocimientos mediante el presente estudio, también implica el reconocimiento de las definiciones y conceptos de la variable en estudio, permitiendo aumentar la satisfacción laboral en actuar diario del personal de enfermería.

Justificación metodológica. La metodología que se aplica será fuente y base para futuras investigaciones y poder ampliar ámbitos de estudio.

Justificación práctica. Los resultados de la investigación serán útiles para recopilar datos precisos que permitirán su posterior uso en la planificación de estrategias por parte de las autoridades sanitarias y otros investigadores en el marco de la problemática planteada.

II MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El estudio será desarrollado desde el enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivos y de corte transversal. Será cuantitativo porque se buscará cuantificar el problema a analizarse en una realidad donde se produce el fenómeno, permitiendo obtener información relevante; de tipo no experimental, ya que no habrá manipulación de ninguna variable, solo observación del fenómeno en estudio; descriptiva, pues, permitirá solamente la descripción de las variables; de corte transversal, pues será estudiado haciendo un corte en el tiempo (30)

2.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

2.2.1. Población

La población será de 40 profesional enfermeras que estén laborando el centro quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca 2024. La población objeto de estudio incluye a todos los enfermeros que laboran en el área. Según el departamento de enfermería, quien dio acceso a la planilla de enfermeros. Para precisar las características de los participantes, se aplicarán los criterios tanto de inclusión como de exclusión, solicitándose su consentimiento informado voluntario.

Criterios de inclusión:

- Enfermeras que laboren y cumplan turnos regulares el servicio de centro quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca 2024
- Tengan especialidad.
- Disposición para participar del estudio.
- Permanencia mínima de 6 meses en el servicio.

Criterios de exclusión:

- Enfermeras que no otorguen el consentimiento firmado.
- Que hayan sido recientemente trasladadas al servicio.

2.2.2. Muestra

Se tomará en cuentas los criterios de inclusión para ser seleccionada cada participante. Será una muestra censal.

2.2.3 Muestreo

MUESTREO NO PROBABILÍSTICO POR CONVENIENCIA.

No probabilístico, para que cada participante tenga igual oportunidad de ser parte del estudio.

2.3 TÉCNICA DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

2.3.1 Técnica de recolección de datos:

Encuesta: Esta permite la recolección de información en corto plazo, además de ser fácil aplicabilidad (31)

2.3.2 Instrumento de recolección de datos:

Front Roja: Cuestionario que valora el nivel de satisfacción laboral en personal de salud. Consta de 24 ítems y 9 dimensiones, las cuales son los siguientes: Satisfacción por el trabajo / Tensión relacionada con el trabajo / Competencia profesional / Presión en el trabajo / Promoción profesional / Relación interpersonal con los superiores / Relación interpersonal con los compañeros / Características extrínsecas de estatus / Monotonía laboral.

Aplicación:

Aplicación de escala Likert

Puntuaciones:

Contiene 5 puntos y las alternativas van de muy de acuerdo (1 punto) hasta muy en desacuerdo (5 puntos).

Clasificación:

Satisfacción alta (89-120 puntos)

Satisfacción media (56-88 puntos)

Satisfacción baja (24-55 puntos). (32)

2.3.3 Validez y confiabilidad

El cuestionario de Front Roja ya ha sido demostrado su validez, por Gonzales, en Lima, en el periodo del 2021, donde hizo su estudio; dicho instrumento fue calificado por 3 criterio de jueces expertos en el tema de estudio (tres), dando un coeficiente V de Aiken con resultado de valor 1000; así mismo, a dicho instrumento se le midió su confiabilidad mediante Alpha de Cronbach (0,799) siendo el resultado confiable (33).

2.4 VARIABLE DE ESTUDIO

Solo se tiene una sola variable de estudio, denominada “satisfacción laboral”, que es de carácter cualitativa y ordinal.

Definición conceptual de variable principal:

Estado emocional positivo y placentero, producto de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto, donde esa “satisfacción” contiene un alto grado de subjetividad. Es por ello que, la enfermera puede sentir diferentes niveles de satisfacción (34).

Definición operacional de variable principal:

Nivel de satisfacción laboral de los enfermeros que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital regional Cajamarca, siendo este un conjunto de emociones y actitudes que experimenta las enfermeras que laboran en el servicio. Ello será evaluado con el cuestionario Front Roja.

2.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

En primer lugar, se solicitará el permiso a las autoridades correspondiente, a través de una carta de la universidad de estudio de la investigadora, ello permitirá el acceso y abordaje del personal de enfermería en el ámbito y tiempo necesario para obtener la información.

2.5.2 Aplicación de instrumento de recolección de datos

La aplicación del instrumento, se tiene planificado realizarlo en el mes de diciembre del año 2024, donde incluye la firma del consentimiento informado; para ello, se necesitará de 15 minutos para la aplicación por cada participante.

2.6 MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS

Se realizará un análisis descriptivo, mediante la última versión del SPSS, obteniéndose, tablas y gráficos, con medidas de tendencia central y frecuencias, de acuerdo, a las necesidades del estudio, para luego realizar la discusión.

2.7 ASPECTOS ÉTICOS

Se tendrá en cuenta la bioética en salud, usando la declaración de Helsinki (35), donde señala el uso del consentimiento informado que permite el respeto en la participación de la persona.

Principio de Autonomía

Las decisiones del participante son autónomas e individuales, ello permite el permiso o no de participar en el estudio, obviamente, con conocimiento previo del objetivo de investigación que se busca.

Principio de beneficencia

La beneficencia se centra en la persona que participa, en su beneficio, en su bienestar y en su integridad como participante.

Principio de no maleficencia

La maleficencia se centra también en la persona que participa, evitando daños de cualquier índole.

Principio de justicia

Igualdad para cada participante, evitando la discriminación y las preferencias.

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1. Cronograma de actividades

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

3.2 Recursos financieros

| MATERIALES | 2024 | | | | | TOTAL |
|---------------------------------|-------|-------|--------|-----------|---------|-------|
| | junio | julio | agosto | setiembre | octubre | S/. |
| Equipos | | | | | | |
| 1 laptop | 2800 | | | | | 2800 |
| Memoria tipo USB de 8Gb | 70 | | | | | 70 |
| Disco duro externo 1 Tb | | | | | | |
| Materiales de escritorio | | | | | | |
| Lapiceros | 20 | | | | | 20 |
| Hojas bond A4 | 50 | | | | | 50 |
| Sobres de manila | | | | | | |
| Material Bibliográfico | | | | | | |
| Libros | | | | | | |
| Fotocopias e impresiones | | 50 | | 50 | | 100 |
| Espiralado | | | | | | |
| Otros | | | | | | |
| Movilidad | 160 | 160 | | 160 | | 480 |
| Viáticos | | | | | | |
| Comunicación | | | | | | |
| Consumo de energía eléctrica | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 400 |
| Consumo de internet | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 | 345 |
| Recursos Humanos | | | | | | |
| Asesor estadístico | | | | | 600 | 600 |
| Imprevistos* | | | | | | 250 |
| TOTAL | | | | | | 5115 |
| | | | | | | |

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Zegarra M, Arias Y, Núñez C, Mannarelli M, Figueroa E, Rodríguez P. Diagnóstico de la enfermería en el Perú. Una perspectiva histórica y equidad de género. Colegio de Enfermeros del Perú. 2021; [citado el 16 de junio de 2024]. https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Diagnostico_enfermeria.pdf
2. Savitsky B, Radomislensky I, Hendel T. Satisfacción laboral de las enfermeras durante la pandemia de Covid-19 NLM [Internet]2021[citado 11 julio 2024];59:151416. doi: 10.1016/j.apnr.2021.151416 Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33947510/>
3. Fu CM, Ou J, Chen XM, Wang MY. Potential effects of the nursing work environment on the work-family conflict in operating room nurses. World J Clin Cases. revista [revista en Internet] 2021 [citado 15 de julio 2024]; 9(26): 7738–7749. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8462227/>
4. Andruszkiewicz A, Kruczek A, Betke K, Adamczyk K. Work anxiety factors, coronavirus anxiety and job satisfaction of Polish nurses facing COVID-19 pandemic outbreak. Applied Nursing Research. 1 de octubre de 2023; 73:151721. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2023.151721>
5. Smith S, Lapkin S, Halcomb E, Sim J. Job satisfaction among small rural hospital nurses: A cross-sectional study. J Nurs Scholarsh. 2023; 55(1):378-87 Documento de la investigación: 10.1111/jnu.12800. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36065145/>
6. Gil M, Hernandez J, Ibanez-Lopez F, Llor A, Valcarcel M, Mikla M, et al. Relationship between Job Satisfaction and Workload of Nurses in Adult Inpatient Units. International Journal of Environmental Research and Public Health; septiembre de 2022; 19(18). DOI 10.3390/ijerph191811701 Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36141970/>
7. Lira C. Más Vita. Revista de Ciencias de la Salud: Nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería [Internet] .2022 [Citado 10 Julio 2024]; doi:10.47606/ACVEN/MV0179. Disponible en: <https://acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/483/1253>

8. Carrión N, Influencia de la COVID 19, en el clima laboral de los trabajadores de la salud. Rev. Información Científica [Internet]. 2022[citado 18 julio2024]; Vol. 101 N° 1: p 12-22 Disponible en: <http://www.revinfocientifica.sld.cu/index.php/ric/article/view/3632>.
9. Balseiro Almario L, 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 de la Ciudad de México. Rev Enferm Neurol.2022;21(2): pp. 119-127 DOI: <https://doi.org/10.51422/ren.v21i2.399>
10. Muñoz-Palomar DM, Vázquez-de la Cruz PJ, Roque-Martínez KPP, Aguilar-Ramírez MG, Cajero-Dimas A, Delgado-Pardo JG, et al. Satisfacción laboral en relación a compromiso organizacional en suplentes de enfermería de un hospital general. 2022; 16(2). Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988348X2022000200004&lang=en
11. Pirino MVB, Nascimento Sobrinho CL, Dini AP. Satisfacción profesional en enfermería durante la pandemia de COVID-19. Revista Latino-Americana de Enfermagem [Internet]. diciembre de 2023; 31. <https://www.scielo.br/j/rlae/a/QMscn9RrC5BsJnRkkHCDLhr/?format=pdf&lang=es>
12. Campos Truyenque G, Nolberto Sifuentes VA, Coras Bendezú DM. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. Revista Enfermería Herediana. 19 de junio de 2019 [citado el 17 de julio de 2024]; <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/3520>
13. Carrasco O, Jedí K. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo en profesionales de enfermería durante la pandemia por COVID-19, Hospital EsSalud Carlos Cortez Jiménez- Tumbes. REPOSITORIO TUMBES

- [Internet. 2022 2022 [Citado 10 Julio 2024]; Volumen páginas. Disponible en:
URI: <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/65161>
14. Córdova M, Jara S. Satisfacción laboral del enfermero y desempeño en el cuidado al paciente de centro quirúrgico hospital Víctor Lazarte Echegaray Trujillo 2020 [tesis de pregrado]. 2020. Disponible en: <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/7909>
 15. Vasquez M, Soplin K. “Relación Entre Motivación Y Satisfacción Laboral En Enfermeras Del Hospital Regional De Loreto, 2022” [Tesis de Pregrado]. 2023. Disponible en: <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/2495>
 16. Yuca I. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en enfermeras (os) de los servicios de centro quirúrgico, medicina y cirugía del hospital Antonio Lorena Cusco [Tesis de Pregrado]. 2023. Disponible en: <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/6346>
 17. Vásquez J, Hernández R. Liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería. Hospital Tito Villar Cabeza, Bambamarca 2019 [Tesis de Pregrado]. 2019. Disponible en: <https://repositorio.unach.edu.pe/handle/20.500.14142/132>
 18. Delgado Vargas S. Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico en la Clínica Centenario Peruano Japonesa 2016. [Tesis]. [Lima – Perú]: Unidad de Posgrado Programa de Segunda Especialización en Enfermería de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2017. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/6456>
 19. EducaWeb. EducaWeb. [Online].; 2020 [citado 26 julio 2024] Available from: <https://www.educaweb.com/profesion/enfermero-cuidados-medico-quirurgicos-174/>
 20. Witiw C, Wilson J, Fehlings M, Traynelis V. Ambulatory Surgical Centers: Improving Quality of Operative Spine Care. *Global Spine J.* [revista en Internet] 2020 [acceso 29 de julio 2024]; 10(1): 29-35. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6947680/>
 21. Arredonde Gonzales p, Gonzales s. Tecnología y Humanización de los Cuidados. Una mirada desde la Teoría de las Relaciones Interpersonales. *scielo/index de enfermeria.* 2009 marzo; 18(1): p. 1132-1296.

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962009000100007

- 22.: Madero-Gómez, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria* 29, e2153. doi. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
23. Terán D, Lezama A. Factores demográficos y económicos asociados con la satisfacción laboral de los enfermeros del servicio de emergencia. *Hospital regional de Cajamarca* 2014. [Tesis de Segunda Especialidad]. 2014.
24. Gonzales J. Satisfacción laboral, bienestar en el trabajo y salud en enfermeras de la sanidad pública española [Tesis Doctoral]. 2020. Disponible en: [file:///C:/Users/caria/Downloads/2020000002096%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/caria/Downloads/2020000002096%20(1).pdf)
25. Hernández, E.I. y Medina, X.L. Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. *Revista de Enfermería del IMSS*. [Internet] (2020) [citado: 5 de agosto.2024];28(1):37-48. Disponible en: <https://cutt.ly/IDvqcWD>
26. Herrera G, Manrique F. Satisfacción laboral de enfermería en ámbitos de atención primaria en salud y cuidado intensivo. *Revista Duazary*. [Internet] 2019; 16(2):74-86. DOI: <https://doi.org/10.21676/2389783X.2943>
27. Moriillo E. Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras del centro quirúrgico, de un hospital de Essalud Trujillo. [Tesis Especialidad].2024. Disponible en: <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/40913757-d603-4eea-b3153fc6e39a301/content>
28. Salazar J. satisfacción laboral de la enfermera y calidad de atención en los pacientes del servicio de cirugía del hospital regional Honorio Delgado; Arequipa 2023 [Tesis Especialidad].2023. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/8067>
29. Lezama A. Satisfacción laboral de las enfermeras en centro quirúrgico hospital regional docente de Cajamarca 2019. 2023 [Tesis Especialidad].2019. Disponible en: <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/2281>

30. Hernández R., Fernández C., Baptista P. Metodología de la investigación. 6ta. México: Mc Graw Hill; 2018. Disponible en: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
31. Blanco C. Encuestas y estadística. Métodos de investigación cuantitativa en ciencias sociales y comunicación. Buenos Aires-Argentina: Editorial Brujas; 2015. 164 p. Disponible en: <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1319/1/Blanco-%20metodos%20de%20investigaci%C3%B3n.pdf>
32. Champie E. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en las enfermeras del área de emergencia, en un hospital de Lima nivel III-1, 2021 [tesis doctoral]. Lima-Perú: Universidad Nolbert Wiener; 2022. [Internet]. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/5949>
33. Gonzales J. Habilidades directivas y satisfacción laboral del personal de salud del centro quirúrgico del Hospital de Andahuaylas, 2020 [tesis maestría]. Lima-Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57372>
34. Mrayyan M. Jordanian Nurses' Job Satisfaction and Intent to Stay: Comparing Teaching and Non-Teaching Hospitals. J Prof Nurs [Internet]. 2007 [acceso 24 agosto de 2024];23(3):125–36. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/6296612_Jordanian_Nurses'_Job_Satisfaction_and_Intent_to_Stay_Comparing_Teaching_and_Non-Teaching_Hospitals
35. World Medical Association. WMA Declaration of Helsinki: ethical principles for medical research involving human subjects. World Medical Association [revista en Internet] 2021 [acceso 24 de agosto de 2024]; 20(59): 1-15 [Internet]. Disponible en: <https://www.wma.net/policies-post/wma-declaration-of-helsinki-ethical-principles-for-medical-research-involving-human-subjects/>

ANEXOS

Anexo A. Operacionalización de variable

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | VALOR FINAL | CRITERIOS PARA ASIGNAR VALOR |
|-----------------------------|---|---|---|---|--------------|------------------------------|
| SATISFACCIÓN LABORAL | Se entiende como un estado emocional positivo y placentero, resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto, donde esa "satisfacción" contiene un alto grado de subjetividad. Es por ello que la enfermera puede sentir diferentes niveles de satisfacción (34). | Nivel de satisfacción laboral de los enfermeros que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital regional Cajamarca, siendo este un conjunto de emociones y actitudes que experimenta las enfermeras que laboran en el servicio. Ello será evaluado con el cuestionario Front Roja. | Satisfacción por el trabajo en general | <ul style="list-style-type: none"> -Relaciones - Colaboración y ayuda - Participación - Reconocimiento - Autonomía - Apoyo administrativo | Alto | (110-150) puntos |
| | | | Satisfacción con el ambiente físico del trabajo | <ul style="list-style-type: none"> - Relativo al espacio físico, limpieza, higiene, salubridad | | |
| | | | Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo | <ul style="list-style-type: none"> - Oportunidades - Satisfacción que produce los objetivos, metas y/o tasas de producción | Medio | (70-109) puntos |
| | | | Satisfacción con la relación subordinado - supervisor | <ul style="list-style-type: none"> - Relaciones personales con los supervisores - Supervisión recibida | | |
| | | | Satisfacción con la remuneración | <ul style="list-style-type: none"> - Salario - Condiciones laborales | | |

Anexo B. Instrumentos de recopilación de información

CUESTIONARIO FONT ROJA

I. INTRODUCCION

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

II. DATOS GENERALES

Edad en años: _____

Sexo:

Femenino () Masculino ()

Estado Civil:

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

Años de servicio:

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

III. CUESTIONARIO

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

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

En desacuerdo: 4 Muy en desacuerdo: 5

| FACTOR/DIM I | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
|---|-----------------------|-------------------|---------------------------------------|----------------------|--------------------------|
| Satisfacción por el Trabajo | | | | | |
| 7. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho. | | | | | |
| 10. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo. | | | | | |
| 11. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena. | | | | | |
| 16. Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación. | | | | | |
| FACTOR/DIM II | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| Tensión relacionada con el trabajo | | | | | |
| 2. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital. | | | | | |
| 3. Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado. | | | | | |
| 4. En mis días libres pienso en mi trabajo. | | | | | |
| 5. Empleo toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo. | | | | | |
| 6. Mi trabajo afecta mi estado de ánimo y salud. | | | | | |
| FACTOR/DIM III | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| Competencia Profesional | | | | | |
| 22. Me capacito para realizar mi trabajo. | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 23. tengo recursos suficientes para hacer mi trabajo | | | | | |
| 24. Soy competente en mi trabajo o se me dificulta a causa estrés. | | | | | |

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

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

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

Anexo C. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE CIENCIAS DE LA SALUD

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto: “SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS ENFERMEROS DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CAJAMARCA, 2024”.

Nombre del investigador principal: LIC. LEZAMA CORONEL ANDREA ALBINA.

Propósito del estudio: “Determinar el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que trabajan en el área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Cajamarca, durante el año 2024”.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

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

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

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

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a LEZAMA CORONEL, ANDREA ALBINA teléfono móvil N° 914029838.

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 Universidad María Auxiliadora.

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

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

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

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

***Certifico que he recibido una copia del documento.**

.....
Firma del participante