



FACULTAD DE OBSTETRICIA Y ENFERMERÍA

HILDA ZORAIDA BACA NEGLIA

UNIDAD DE POSGRADO

**SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA DEL ÁREA DEL CENTRO QUIRÚRGICO
DEL HOSPITAL MANUEL ÁNGEL HIGA ARAKAKI
SATIPO – JUNÍN 2023**

**PRESENTADO POR
JOEL CASTELLANOS AYUQUE**

**ASESOR
MARIA DEL ROSARIO ORE RODRIGUEZ**

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

**LIMA – PERÚ
2024**



**Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada
CC BY-NC-ND**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE OBSTETRICIA Y ENFERMERÍA
HILDA ZORAIDA BACA NEGLIA
UNIDAD DE POSGRADO**

**TRABAJO ACADÉMICO
SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
DEL ÁREA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL MANUEL
ÁNGEL HIGA ARAKAKI SATIPO – JUNÍN 2023**

**PARA OPTAR
EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN CENTRO
QUIRÚRGICO**

**PRESENTADO POR:
JOEL CASTELLANOS AYUQUE**

**ASESOR:
DRA. MARIA DEL ROSARIO ORE RODRIGUEZ**

LIMA, PERÚ

2024

**SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
DEL ÁREA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL MANUEL
ÁNGEL HIGA ARAKAKI SATIPO – JUNÍN 2023**

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

Asesor:

Dra. Maria Del Rosario Ore Rodriguez

Miembros del jurado:

Presidente: Dra. Ysabel Cristina Carhuapoma Acosta

Vocal: Dra. Nilda Elizabeth Salvador Esquivel

Secretario: Dra. Monica Ricardina Espinoza Narcisa

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi hijo Manuel que es motor de mi vida, ya que en todo momento me brinda el apoyo incondicional, su amor, y así el logro de mi trabajo académico.

AGRADECIMIENTO

A mi asesora Dra. Maria del Rosario Ore Rodriguez que me apoyó constante y permanentemente en la realización y termino de mi trabajo de investigación.

A la plana docente de la universidad que día a día nos condujeron a la adquisición de conocimientos.

NOMBRE DEL TRABAJO
Trabajo Académico

AUTOR
Joel Castellanos Ayuque

RECuento DE PALABRAS
5952 Words

RECuento DE CARACTERES
34886 Characters

RECuento DE PÁGINAS
45 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO
1.6MB

FECHA DE ENTREGA
Oct 11, 2024 4:03 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME
Oct 11, 2024 4:03 PM GMT-5

● **20% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 18% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



Mg. Rosana Gomez Raymundo
Coordinación – Unidad de Posgrado

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Página
TÍTULO.....	ii
ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MATERIAL Y MÉTODOS.....	5
2.1. Diseño metodológico.....	5
2.2. Población y muestra.....	5
2.3. Criterios de selección.....	6
2.4. Técnicas de recolección de datos.....	6
2.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.....	7
2.6. Aspectos éticos.....	7
III. RESULTADOS.....	9
IV. DISCUSIÓN.....	17
V. CONCLUSIONES.....	24
VI. RECOMENDACIONES.....	25
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	26
VII. ANEXOS.....	30

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del área de centro quirúrgico del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki Satipo – Junín 2023	9
Tabla 2. Nivel de satisfacción laboral en su dimensión de condiciones físicas del área de centro quirúrgico del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki Satipo – Junín 2023	10
Tabla 3. Nivel de satisfacción laboral en su dimensión beneficios laborales y remuneraciones del área de centro quirúrgico del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki Satipo – Junín 2023	11
Tabla 4. Nivel de satisfacción laboral en su dimensión relaciones sociales del área de centro quirúrgico del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki Satipo – Junín 2023	12
Tabla 5. Nivel de satisfacción laboral en su dimensión desarrollo personal del área de centro quirúrgico del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki Satipo – Junín 2023	13
Tabla 6. Nivel de satisfacción laboral en su dimensión desempeño de las tareas del área de centro quirúrgico del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki Satipo – Junín 2023	14
Tabla 7. Nivel de satisfacción laboral en su dimensión relación con la autoridad del área de centro quirúrgico del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki Satipo – Junín 2023.....	15

Tabla 8. Nivel de satisfacción laboral en su dimensión políticas administrativas del área de centro quirúrgico del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki Satipo – Junín 2023	16
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

RESUMEN

Objetivo: Evaluar el grado de satisfacción laboral en el equipo profesional de enfermería que labora en el área de centro quirúrgico del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki en Satipo, Junín. **Método:** El estudio es de enfoque cuantitativo, descriptivo, transversal y prospectivo, donde la población censal fue de 9 enfermeros. La técnica: la encuesta; el instrumento: la Escala de satisfacción laboral de Sonia Palma con una confiabilidad de 0.79. **Resultados:** El personal de enfermería presentó un nivel de satisfacción laboral intermedio, 5 enfermeros 55.6% nivel medio y 4 (44.4%) un nivel alto de satisfacción. Aspectos como condiciones físicas, beneficios laborales y remunerativos registraron niveles medios de satisfacción con 6 (66.7%) y 7 (77.8%), respectivamente. En el ámbito de relaciones sociales, desempeño de tareas y desarrollo personal, se observaron niveles elevados de satisfacción, con porcentajes con 7 (77.8%), 8 (88.9%) y 7(77.8%), respectivamente. Destaca con 7(77.8%) de los enfermeros indicó un alto nivel de satisfacción en la relación con la autoridad. En la dimensión de políticas administrativas, 4 (44.4%) presentó un nivel bajo de satisfacción. **Conclusiones:** Los profesionales de centro quirúrgico presentan un nivel medio de satisfacción laboral. Las relaciones sociales, desempeño de las tareas, las relaciones con la autoridad alcanzaron alto nivel de satisfacción.

Palabras claves: Satisfacción laboral, profesionales, enfermería, cirugía

ABSTRACT

Objective: To evaluate the degree of job satisfaction in the professional nursing team that works in the surgical center area of the Manuel Ángel Higa Arakaki Hospital in Satipo, Junín. **Method:** The study has a quantitative, descriptive, cross-sectional and prospective approach, where the census population was 9 nurses. **The technique:** the survey; **the instrument:** the Sonia Palma Job Satisfaction Scale with a reliability of 0.79. **Results:** The nursing staff presented an intermediate level of job satisfaction, 5 nurses 55.6% medium level and 4 (44.4%) a high level of satisfaction. Aspects such as physical conditions, work and remuneration benefits recorded average levels of satisfaction with 6 (66.7%) and 7 (77.8%), respectively. In the area of social relationships, task performance and personal development, high levels of satisfaction were observed, with percentages of 7 (77.8%), 8 (88.9%) and 7 (77.8%), respectively. It stands out with 7 (77.8%) of the nurses indicating a high level of satisfaction in the relationship with authority. In the administrative policies dimension, 4 (44.4%) presented a low level of satisfaction. **Conclusions:** Surgical center professionals present a medium level of job satisfaction. Social relationships, task performance, and relationships with authority reached a high level of satisfaction.

Keywords: Job satisfaction, professionals, nursing, surgical center

I. INTRODUCCIÓN

La (OIT), en alineación con la (OMS), reconoce la labor esencial desempeñada por las enfermeras en el cuidado de la salud de la población. Además, se observa que en numerosos países a nivel mundial existe una escasez de personal calificado, y aquellos que están disponibles se utilizan de manera inadecuada. Esta situación genera obstáculos para el desarrollo eficaz de servicios de atención de la salud¹.

El MINSA, resalta que el grado de bienestar tanto personal como profesional de los profesionales de la salud alcanza su punto máximo al brindar atención de alta calidad, reconocer la relevancia de su labor y tener la capacidad de abordar problemas y mejorar los servicios de salud. Asimismo, subraya que mantener una moral elevada es viable cuando se les concede la autoridad para enfrentar desafíos y mejorar el servicio de salud². La evaluación de la satisfacción en el trabajo se considera crucial para medir la excelencia de las organizaciones y los servicios de salud, resaltando la necesidad de alinearlos con el bienestar laboral y la eficacia para asegurar una atención de calidad³.

Caballero⁴ describe la satisfacción laboral como el “ sentimiento positivo derivada de la ejecución de un empleo de interés para el individuo, en un entorno agradable dentro de una organización, y que implica la percepción de compensaciones psicosocioeconómicas alineadas con las expectativas personales. De manera similar, la insatisfacción se describe como una percepción negativa generada por

la realización de un trabajo que no resulta interesante, en un entorno desfavorable, y que carece de compensaciones adecuadas”.

Herzberg⁵ manifiesta que la insatisfacción como la satisfacción, son fenómenos diferentes, se basa en la premisa de que la persona tiene dos conjuntos de necesidades, uno relacionado con el entorno y aspectos psicológicos del trabajo, denominado "necesidades higiénicas", y otro vinculado al adjunto del trabajo, conocido como "necesidades de motivación". Mientras que la satisfacción de las "necesidades higiénicas" evita la insatisfacción del empleado, llevándolo a un estado de neutralidad, las "necesidades de motivación" están directamente conectadas con el contenido de su trabajo. En contraste, si las "necesidades de motivación" no se satisfacen, surge la insatisfacción, que se equipara a un estado neutro.

Vargas⁶ hace referencia a Vera Waldow cuando trata de las actividades administrativas de la enfermera, en las cuales explica el uso de habilidades por parte de la gestora de enfermería, jefe de servicio y coordinadoras de servicio, quienes influyen de manera positiva en los aspectos psicosociales del equipo de enfermería, entre ellos la satisfacción laboral de las enfermeras responsables del cuidado directo del paciente. Lo que significa cuando la enfermera asistencial conoce la destreza y la habilidad de gestión del cuidado a través de una adecuada gestión de los recursos humanos, la enfermera asistencial percibe seguridad e involucramiento, por ende satisfacción en el trabajo.

Hernández et al.⁷ menciona que la satisfacción laboral contó con un papel crucial en el proceso asistencial al tener influencia directa en la calidad para que se haga la prestación de servicios.

Delgado⁸ planteó que evaluar la satisfacción en el ámbito laboral implica considerar diversos elementos, tales como el entorno físico, las compensaciones y sueldos, las directrices administrativas, la comunicación con las autoridades, las conexiones interpersonales, el desarrollo individual y el cumplimiento de las responsabilidades asignadas.

El consejo internacional de enfermeras en Ginebra - 2020 según un sondeo dirigido a las entidades nacionales de enfermería, se encontró que el 90% manifestaba insatisfacción en el entorno laboral y estaba inclinado a abandonar sus puestos debido a la creciente falta de recursos humanos y materiales, las elevadas cargas laborales, así como el estrés y la fatiga experimentados por los profesionales de enfermería⁹.

Ayala¹⁰ en el 2022 durante el estudio, se identificaron datos relacionados con la satisfacción que tienen las enfermeras dentro del hospital seleccionado en Acombaba. Se notó que el 56% 14 enfermeros, está en el nivel medio, el 40% 10 enfermeros en el nivel elevado, y un 4% 3 enfermeros, en el nivel bajo.

El profesional de salud de enfermería es la responsable de los cuidados para restablecer la salud, un buen cuidado y seguro acarreará el restablecimiento de la salud y afrontará de la mejor manera su condición actual. Pero una práctica mala, no solo puede acarrear a la no recuperación de la salud, sino también a lesionar aún más, por esta razón se necesita medir el nivel de satisfacción laboral del especialista de enfermería para conocer aspectos de esta variable y encontrar criterios que faciliten a la toma de decisiones y acciones que estarán orientados a la satisfacción laboral y por ende en el desempeño.

El estudio proporciona conocimiento actualizado del nivel de satisfacción laboral del especialista en enfermería que labora en cirugía del hospital Satipo al equipo gestor del área, y a su vez este servirá como un referente significativo para la evaluación de servicios de salud y gestión de la calidad.

Con los resultados obtenidos se podrá elaborar planes para mejorar el nivel de satisfacción laboral de las licenciadas y de esta manera el desempeño repercutirá al logro de metas y objetivos de la institución.

El área quirúrgica del Hospital de Apoyo Manuel Ángel Higa Arakaki de Satipo nivel II-1 departamento de Junín es un servicio complejo que en la “actualidad realiza intervenciones quirúrgicas de emergencia de 3 a 4 por día; trabajan 9 enfermeras especialistas que brindan atención en el cuidado del paciente, *al interrelacionar con ellas manifiestan “que no hay buena comunicación entre las licenciadas, existe falta de capacitaciones, sus remuneraciones que perciben no alcanzan para satisfacer sus necesidades”* también refieren *“la relación con la autoridad no es buena, sienten que su trabajo no es valorado”*.

Después de plantear todas las preocupaciones, se llegó a la siguiente cuestión ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del área de centro quirúrgico del Hospital en el 2023?, el propósito fundamental es evaluar qué nivel de satisfacción laboral presentan el personal de enfermería dentro del área quirúrgica del hospital, durante el año 2023. También se han definido objetivos específicos que tratan diferentes dimensiones de la variable: la descripción de la satisfacción en el trabajo considerando aspectos como las condiciones físicas, las compensaciones y salarios, las políticas de gestión, las interacciones sociales, el crecimiento personal, la ejecución de responsabilidades y la interacción con los superiores.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Diseño metodológico

El enfoque de estudio fue el cuantitativo, fue descriptivo en el tipo de corte transversal y prospectivo.

En esquema:

M—O

Donde:

M= profesionales de enfermería

O= observación del constructo

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

La población total contó con 9 enfermeros adscritos al área de centro quirúrgico del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki Satipo – Junin 2023.

2.2.2. Muestra

Al presentar una población de estudio pequeña no requirió calcular una muestra, participo en el estudio la población total, que son 9 enfermeros profesionales que trabajan en el área de centro quirúrgico del hospital.

2.3. Criterios de selección

- **Inclusión:** Las licenciadas en el centro quirúrgico que aceptaron cooperar de forma voluntaria con la investigación.
- **Exclusión:** Personal con licencia o descanso médico.

2.4. Técnicas de recolección de datos

La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento aplicado fue la Escala de satisfacción laboral de Sonia Palma, validado por la psicóloga en 1999 presentó una confiabilidad de 0.79 y una validez de 0.05, presentado por Alva¹¹. El instrumento presenta 36 ítems las cuales se agrupan en 7 dimensiones: condiciones físicas, ventajas dentro del trabajo y remuneraciones, políticas de gestión, relaciones sociales, desempeño de cada labor, desempeño de los trabajadores, relación entre el líder y subordinado.

La escala que presenta es de tipo Likert establecido de la siguiente manera: 1: totalmente en desacuerdo, 2: en desacuerdo, 3: indeciso, 4: de acuerdo 5: totalmente de acuerdo

Puntaje-para la evaluación de la satisfacción laboral

CATEGORÍAS	RANGO
ALTO	121-180 PUNTOS
MEDIO	61-120 PUNTOS
BAJO	36-60 PUNTOS

DIMENSIONES	CATEGORÍAS		
	ALTO	MEDIO	BAJO
Condiciones físicas	17-25	9-16	1-8
Beneficios laborales y remuneraciones	14-20	7-13	1-6
Políticas administrativas	17-25	9-16	1-8
Relaciones sociales.	14-20	7-13	1-6
Desarrollo personal	21-30	11-20	1-10
Desempeño de las tareas	21-30	11-20	1-10
Relación con la autoridad	21-30	11-20	1-10

El recojo de la información se realizó previa autorización a la institución, el instrumento se aplicó los días sábados desde las 9:00am hasta las 13 horas.

2.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Se describieron los resultados, por medio del SPSS como Microsoft Office Excel para el registro y recodificación de la información. Se aplicó estadísticos descriptivos, frecuencia absoluta, frecuencia relativa en la presentación de las tablas de resultados. Además, se siguieron las pautas de estilo Vancouver al elaborar las tablas.

2.6. Aspectos éticos

Durante el informe, se aplicó una serie de bases bioéticas, abarcando a la beneficencia, autonomía, justicia y no maleficencia, los cuales formaron parte integral del proceso de la investigación.

Autonomía. La encuesta fue administrada al enfermero participante de forma voluntaria, quien otorgó su consentimiento y tuvo la opción de retirarse en cualquier momento durante el estudio.

Beneficencia. Durante todo el desarrollo, se priorizó el cuidado del bienestar de los participantes, adaptándonos a sus horarios para la obtención de datos.

Justicia. Se garantizó un trato equitativo y justo hacia los participantes durante el proceso de recopilación de información.

No maleficencia. Para el estudio no existen riesgos secundarios ya que es un estudio descriptivo- no experimental.

III. RESULTADOS

Tabla 1. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del área de centro quirúrgico del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki Satipo – Junín 2023

Categoría	N	Porcentaje
Medio	5	55.6 %
Alto	4	44.4 %
Total	9	100.0 %

La **Tabla 1** muestra que la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que prestan servicio en el centro quirúrgico del Hospital, alcanzó preponderantemente un nivel medio de satisfacción 55.6% (5). Además, el 44.4% (4), reportaron un nivel alto de satisfacción.

Tabla 2. Nivel de satisfacción laboral en su dimensión de condiciones físicas del área de centro quirúrgico del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki Satipo – Junín 2023

Categoría	N	Porcentaje
Medio	6	66.7
Alto	3	33.3
Total	9	100.0

La **Tabla 2** muestra la satisfacción laboral, en la dimensión de condiciones físicas en los profesionales de enfermería que trabajan en el área de centro quirúrgico del hospital, alcanzando 66.7% (6) un nivel medio de satisfacción. Por otro lado, 33.3% (3), reportaron un nivel alto de satisfacción.

Tabla 3. Nivel de satisfacción laboral en su dimensión beneficios laborales y remuneraciones del área de centro quirúrgico del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki Satipo – Junín 2023

Categoría	N	Porcentaje
Bajo	1	11.1
Medio	7	77.8
Alto	1	11.1
Total	9	100.0

La **Tabla 3** muestra la satisfacción laboral, en la dimensión de beneficios laborales y remuneraciones, entre los profesionales de enfermería que desempeñan sus funciones en el servicio de centro quirúrgico del Hospital, donde el 77.8% (7) presentó nivel medio, reportó niveles bajos de satisfacción un 11.1% (1), mientras que 11.1% (1) indicó niveles altos de satisfacción.

Tabla 4. Nivel de satisfacción laboral en su dimensión relaciones sociales del área de centro quirúrgico del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki Satipo – Junín 2023

Categoría	N	Porcentaje
Medio	2	22.2
Alto	7	77.8
Total	9	100.0

La **Tabla 4** muestra la satisfacción laboral, en la dimensión de relaciones sociales, los profesionales de enfermería que trabajan en el servicio de centro quirúrgico del hospital señalan niveles altos en un 77.8% (7) enfermeros, mientras que el 22.2% (2), indica niveles medios de satisfacción.

Tabla 5. Nivel de satisfacción laboral en su dimensión desarrollo personal del área de centro quirúrgico del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki Satipo – Junín 2023

Categoría	N	Porcentaje
Medio	1	11.1
Alto	8	88.9
Total	9	100.0

La **Tabla 5** muestra la satisfacción laboral, en la dimensión del desempeño de las tareas, los profesionales de enfermería que forman parte del servicio de centro quirúrgico del hospital, indicaron niveles altos en un 88.9% (8), mientras que 11.1% (1), manifestó un nivel medio de satisfacción.

Tabla 6. Nivel de satisfacción laboral en su dimensión desempeño de las tareas del área de centro quirúrgico del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki Satipo – Junín 2023

Categoría	N	Porcentaje
Medio	2	22.2
Alto	7	77.8
Total	9	100.0

La **Tabla 6** muestra la satisfacción laboral, sobre la dimensión del desempeño de las tareas, los profesionales de enfermería que forman parte del servicio de centro quirúrgico del hospital; niveles altos de satisfacción 77.8% (7), mientras el 22.2%(2), expresaron niveles medios.

Tabla 7. Nivel de satisfacción laboral en su dimensión relación con la autoridad del área de centro quirúrgico del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki Satipo – Junín 2023.

Categoría	N	Porcentaje
Medio	2	22.2
Alto	7	77.8
Total	9	100.0

La **Tabla 7** muestra la satisfacción en el ámbito laboral respecto a la dimensión relación con autoridades de parte de los especialistas de enfermería del área quirúrgica del hospital; donde, el 77.8% (7) manifestó niveles altos de satisfacción; así el 22.2% (2) indicaron niveles medios de satisfacción.

Tabla 8. Nivel de satisfacción laboral en su dimensión políticas administrativas del área de centro quirúrgico del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki Satipo – Junín 2023

Categoría	N	Porcentaje
Bajo	4	44.4
Medio	4	44.4
Alto	1	11.1
Total	9	100.0

La **Tabla 8** expone la satisfacción laboral, al considerar la dimensión de las políticas administrativas, los profesionales de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital, donde los niveles de satisfacción fueron niveles bajos en 44.4% (4) y también niveles de medio en un 44.4% (4); por último solo un 11.1% (1) reportó niveles altos de satisfacción.

IV. DISCUSIÓN

En relación con el objetivo general, se ha determinado que 55.6% (5) de los enfermeros especialistas en quirófano presentaron un nivel medio de satisfacción laboral, mientras que 44.4% (4) un nivel alto.

Los resultados concuerdan con los obtenidos por Ayala¹⁰, donde (56%) del personal dentro del área quirúrgica en Acombaba presentó un nivel intermedio de satisfacción laboral. Del mismo modo, Carhuapoma et al.¹² demostró que 76% de los enfermeros tenían satisfacción laboral nivel media.

Núñez¹³ encontró resultados similares de los enfermeros especialistas en quirófano; donde el 71.4% presentó satisfacción laboral nivel intermedio, 14.3% experimentó niveles bajos.

Contrariamente Saha et al.¹⁴ identificaron en sus hallazgos que el 57.03% de personal de enfermería especializado presentó un nivel bajo en su satisfacción.

El término "satisfacción laboral" se refiere al sentimiento de agrado que experimenta un empleado al desempeñar tareas que le interesan, en entornos cómodos y apropiados, con compensaciones psico-socioeconómicas que se alinean con sus expectativas. Por otro lado, la "insatisfacción laboral" se describe como el sentimiento de desagrado que surge al realizar un trabajo que no suscita interés, en un entorno que no es de su agrado y, además, no ofrece retribuciones acordes con sus expectativas¹⁵.

Los resultados señalan que las enfermeras de quirófano del hospital, presentaron una satisfacción en el trabajo de nivel medio con tendencia a alto. Esto sugiere que experimentaron una sensación de logro personal, trabajan en un entorno de respaldo que fomenta las interacciones sociales, también sienten que su labor es útil, valioso, y que puede llevarse bien con el jefe, tener una relación cordial benéfica en el ámbito laboral.

A la valoración del objetivo específico de la dimensión condiciones físicas, se determinó que el 66.7%, tuvieron una satisfacción media, mientras que 3 (33.3%), reflejaron una satisfacción alta.

Los resultados obtenidos son diferentes a la investigación de Barrezueta¹⁶, donde reporta que (64.71%), presentaron un nivel alto respecto a su satisfacción. Al igual Ayala¹⁰ muestra que el (48.8%), experimentaron un nivel alto de satisfacción.

De otro lado, se obtuvo resultados diferentes por parte de Campos et al.¹⁷ donde, el 58%, reportó un nivel bajo de satisfacción en el trabajo.

Con respecto a la dimensión condiciones físicas y materiales, Palma¹¹ indica que son “los elementos materiales o de infraestructura donde se desarrolla la labor cotidiana de trabajo y se constituye un facilitador de la misma”.

Aliaga¹⁸ manifiesta que los materiales y la estructura es un medio laboral que facilita el desenvolvimiento de las labores diarias dentro de una organización, también es considerada un punto de referencia para la valoración de la eficiencia y desempeño. Es considerado como aspecto físico: la comodidad, la limpieza, claridad de la luz, aire ventilado entre otros.

Por lo expuesto de los antecedentes internacionales hay divergencias en la satisfacción respecto a las condiciones físicas del recinto laboral; que los enfermeros especialistas de quirófano se sienten medianamente satisfechos dado

a que presentan una condición física del área adecuado y que cuenta condiciones para el desarrollo de su labor.

Acerca del objetivo específico: dimensión de beneficios laborales y remunerativos se obtuvo que el 77.8% presentó un nivel medio de satisfacción en el trabajo, 11.2%(1) nivel bajo y de igual forma el nivel alto.

Campos et al¹⁷ identificaron que el 56%, de los enfermeros profesionales en el Instituto de Ciencias Neurológicas de Lima, Perú, experimentaban una satisfacción de nivel intermedio. De manera semejante, Ayala¹⁰ reveló que (56%), de los enfermeros especialistas del hospital Provincial Acobamba en Huancavelica demostraban un grado de satisfacción moderado con un 24%. Saha et al.¹⁴ demostraron resultados diferentes donde el 57.2% de enfermeros, presentaron satisfacción elevada.

Escalante¹⁹ concibe al aspecto de los beneficios laborales y remunerativos como el grado de gozo económico obtenido de forma periódica o adicional por la labor desempeñada. La compensación, entendida como emolumento, salario, entre otros, constituye la recompensa que los trabajadores reciben por sus servicios. Los beneficios y gratificaciones adquieren una importancia significativa, ya que impactan en la percepción de satisfacción laboral de los empleados, al satisfacer diversas necesidades fisiológicas del individuo.

Alarcon²⁰ sostiene que los ingresos son esenciales para el trabajador, ya que están asociados al bienestar, al estatus socioeconómico y al reconocimiento. La insatisfacción con la remuneración puede afectar el rendimiento y la eficiencia laboral del trabajador y conlleva movimientos laborales y sindicales.

Deducimos en relación con los beneficios laborales y la compensación, las enfermeras quirúrgicas investigadas, declaran un grado de satisfacción moderada en el trabajo . Se refiere a expectativas económicas no cubiertas, señalando que sus ingresos no son adecuados para cubrir necesidades más allá de lo básico y que su labor no recibe el reconocimiento adecuado.

Acerca del objetivo específico relacionado con la dimensión de interacciones sociales, reportan su satisfacción alta en un 77.8% y el 22.2% un nivel intermedio. Estos resultados difieren con los obtenidos por Núñez¹³, donde 48.6%, tuvieron una satisfacción media. En una investigación paralela, Ayala¹⁰ identificó que 64% presentó una satisfacción media.

Palma¹¹ Establece esto como el grado de satisfacción en cuanto a la colaboración con colegas en la organización con quienes lleva a cabo sus actividades laborales diarias.

Escalante¹⁹ subraya la relevancia de las conexiones sociales en el ámbito laboral, donde los integrantes de una entidad colaboran en labores cotidianas. La promoción del éxito personal y profesional propicia un entorno positivo y avances organizativos. Esto posibilita a los individuos expresar y perfeccionar de manera constante sus destrezas y aptitudes en la entidad, preservando su autoestima, estableciendo una identificación con su equipo, y evolucionando diariamente en su rol como individuo, compañero, amigo, subordinado y profesional.

Las enfermeras especializadas en el área quirúrgica investigadas experimentaron un elevado grado de satisfacción en su trabajo. Esto sugiere que los empleados se encuentran contentos en un entorno caracterizado por la solidaridad adecuada e interacción en el equipo de trabajo.

Respecto al objetivo específico relacionada con la dimensión de desarrollo personal, se encontraron: 88.9%, presentaron una satisfacción alta, al tiempo que 1 (11.9%), reveló un nivel intermedio.

Los resultados coincidieron con los reportados por Ayala¹⁰, revelando que 56%, experimentó un nivel elevado de satisfacción. Estos resultados difieren de los de Núñez¹³, donde se evidenció que 74.3%, experimentó un nivel medio de satisfacción.

Escalante¹⁹, conceptualiza a la dimensión de desarrollo personal como la oportunidad para que un empleado participe en actividades que tienen un significado fundamental para su autorrealización. Busca la mejora por medio de iniciativas destinadas a elevar y perfeccionar la calidad de saberes, actitudes y competencias del recurso humano. Este avance se logra mediante un proceso continuo de capacitación con el propósito de potenciar el desempeño profesional en la atención de la salud. La formación se percibe como un elemento crucial en la competitividad actual del mercado, ya que fortalece a los empleados, con las destrezas necesarias para llevar a cabo sus responsabilidades laborales.

Se infiere que las enfermeras especializadas en el ámbito quirúrgico del lugar de estudio, expresan un nivel alto de satisfacción, ello se relaciona con las condiciones que posibilitan lograr su autorrealización, fomentando el desarrollo de diversas competencias en el campo laboral.

En cuanto al objetivo específico relacionado a la dimensión desempeño de las tareas, se halló un nivel de satisfacción alto en un 77.8%, mientras que el 22.2%, indica un nivel medio de satisfacción.

Ayala¹⁰ reportó que el 52% de enfermeros, manifestaron un nivel de satisfacción medio. De manera similar, Núñez¹³ identificó que el 65.7% de los encuestados expresaron un nivel de satisfacción medio.

Escalante¹⁹ explica, el desempeño de las tareas se refiere a la evaluación que realiza el empleado vinculado a las actividades habituales dentro de la organización en la que trabaja. La ejecución en el trabajo se refiere al empleo de aptitudes y capacidades requeridas por el puesto para gestionar eficazmente sus deberes.

La investigación reveló que las enfermeras especializadas en el área de cirugía en el hospital Manuel Ángel Higa Arakaki presentan una satisfacción alta en la realización de sus labores, indicando así que los enfermeros perciben que su contribución es altamente valiosa para la institución.

En cuanto al objetivo específico de la dimensión relación con la autoridad, se observó que 77.8%, manifestaron un nivel alto, mientras que 2 (22.2%), demostró un nivel medio. Estos resultados guardan similitud con los brindados por Ayala¹⁰, donde 52%, expresó un nivel alto de satisfacción. De manera análoga, según las investigaciones de Núñez¹³, donde 62.9% evidenciaron un nivel medio.

Palma¹¹ conceptualiza este fenómeno como la evaluación que hace el personal en cuanto a su vínculo con su líder y con los deberes de la cotidianidad.

Las enfermeras especializadas en el ámbito quirúrgico presentaron un elevado nivel de satisfacción en lo referente a la faceta de su interacción con la autoridad, con una proporción reducida manifestando un nivel moderado de satisfacción. Este indica que las enfermeras sienten una apreciación positiva con respecto a su vínculo con la autoridad

Referente al objetivo referido a la dimensión de políticas administrativas se halló que el 44.4% de enfermeros, expresó una satisfacción en nivel medio y bajo en igual proporción.

Ayala¹⁰ ha encontrado resultados similares entre un grupo de enfermeros, donde el 40% de enfermeros muestran un nivel medio de satisfacción. De manera similar, Núñez¹³ también obtuvo resultados en los que 51.4% tenía un nivel medio de satisfacción.

Respecto a la dimensión, Palma¹¹ señala que las políticas administrativas se refieren al conjunto de directrices o normas institucionales diseñadas para regular la relación laboral, especialmente en lo que concierne directamente al trabajador.

Escalante¹⁹ afirma que se define como el grado de acuerdo con las normativas que le dan rigidez a la relación laboral y la cual se conecta con el empleado de manera directa. Este concepto guarda estrecha relación con el comportamiento organizacional, el cual analiza cómo las personas, tanto individualmente como en grupo, operan e influyen en las organizaciones, su propósito es aplicar una serie de saberes para mejorar la eficiencia y efectividad.

Campos²¹ manifiesta que las políticas de una corporación son los límites hasta donde uno puede actuar, desarrollarse en una institución por la cual el trabajador debe aplicarla, conocerla, respetarla en el desempeño de su trabajo. Es imposible evitarlas.

Se puede inferir que, en lo que respecta a las normativas de la gestión, el personal de enfermería especialistas en quirófano del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki presentó una satisfacción en el nivel medio a bajo, situación atribuida a la frecuente escasez de recursos humanos.

V. CONCLUSIONES

- Los especialistas en enfermería del área quirúrgica del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki muestran un nivel medio de satisfacción laboral global.
- En la dimensión de condiciones físicas los profesionales de enfermería presentan un nivel de satisfacción medio.
- En la dimensión de beneficios laborales y remuneraciones los profesionales de enfermería demuestran predominantemente un nivel medio de satisfacción laboral.
- En la dimensión de relaciones sociales del personal de enfermería se evidencia un nivel alto de satisfacción laboral.
- En la dimensión desarrollo personal, se observa un elevado nivel de satisfacción entre los profesionales de enfermería.
- Respecto al desempeño de tareas, se evidencia una alta satisfacción laboral.
- En cuanto a la relación con la autoridad, estos profesionales también reportan un alto nivel de satisfacción.
- Respecto a la dimensión políticas administrativas, los profesionales de enfermería de quirófano indican un nivel de satisfacción laboral medio, inclinándose hacia lo bajo.

VI. RECOMENDACIONES

- El jefe de recursos humanos del hospital debe considerar los resultados del estudio realizado, e implementar un plan de mejora de la satisfacción de los profesionales especialistas de quirófano, en aspectos de los beneficios laborales remunerativos.
- El jefe de enfermeras del centro hospitalario deberá revisar con el equipo de gestión las políticas administrativas relacionadas con la gestión de recursos humanos que vienen aplicándose y que causan insatisfacción de los trabajadores de enfermería.
- El jefe de enfermería y la jefatura médica del servicio de centro quirúrgico deben gestionar ante el nivel administrativo la mejora de las condiciones físicas estructurales del servicio de Centro Quirúrgico tomando en cuenta los resultados del estudio realizado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Internacional del Trabajo. Convenio 149 sobre el personal de enfermería [Internet]. Ginebra: OIT; 1977[citado el 21 de enero 2024]. Disponible de:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C149
2. Ministerio de Salud. Encuesta de satisfacción del personal de salud [internet]. Minsa; 2002 [citado 26 de junio 2023]. Disponible de: <http://bit.ly/2aXHIsO>
3. Neira Centeno GR. Salinas Valverde FN. Satisfacción laboral de la enfermera en el servicio de emergencia de un hospital nacional [Trabajo académico de segunda especialidad en internet]. Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2017[citado 26 de junio 2023]. 22 p. Disponible de: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/1330>
4. Caballero Rodríguez K. El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza del profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado [internet].2002 [Citado el 26 de junio 2023]; 6(1-2):1-10. Disponible de: <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>
5. Manso JF. El legado de Frederick Irvig Herzberg. Universidad EAFIT. [Internet] 2002 [citado el 27 de junio 2023]; 128(1): 79-86. Disponible de: <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>

6. Vargas F. Habilidades administrativas del gerente medio de Enfermería y clima de cuidado en las unidades clínicas en un hospital tipo III. Portales médicos. com [internet].2013 [citado 10 de junio 2024]; 1-5. Disponible de: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/habilidades-administrativas-gerente-enfermeria-hospital/>
7. Hernández M, Hernández A, Nava G, Pérez MT, Hernández MG, Matus R, et al. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. Enferm. univ. [Internet]. 2012 [citado 19 de julio 2023]; 9(1):7-15. Disponible de: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632012000100002
8. Delgado Vargas S. Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico en la Clínica Centenario Peruano Japonesa 2016 [Trabajo académico de segunda especialidad en internet]. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2017 [citado 21 de julio 2023]. 90p. Disponible de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/6456>
9. Consejo Internacional de Enfermería. Escasez mundial de enfermería y retención de enfermeras [Internet]. Ginebra; 2020 [citado 19 de julio 2023]. Disponible de: https://www.icn.ch/sites/default/files/2023-04/ICN%20Policy%20Brief_Nurse%20Shortage%20and%20Retention_SP.pdf
10. Ayala Calderón L. Satisfacción laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico del hospital provincial Acombaba, Huancavelica 2021 [trabajo académico de segunda especialidad en internet]. Lima: Universidad de San Martín de Porres; 2022 [citado 19 de julio 2023]. 57p. Disponible de: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/10979>

11. Palma S. Escala de satisfacción laboral SL-SPC [internet]. Lima: Manual Perú; 2005 [Citado el 17 de junio 2023]. Disponible de: <https://es.slideshare.net/renetunqui/386911381-escaladesatisfaccionlaboral>
12. Carhuapoma Enríquez Gr, Espinoza Arroyo NC, Huamani Taquiri V. Factores asociados a la satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión. Huancayo 2020 [tesis de segunda especialidad en internet]. Perú: Universidad Nacional del Callo; 2020 [citado el 14 de julio 2023]. 65p. Disponible de: <http://hdl.handle.net/20.500.12952/6922>
13. Núñez Páez D. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia- Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé de Huancayo, 2018 [tesis de maestría en internet]. Perú; Universidad Cesar Vallejo; 2018 [citado 11 de julio 2023]. 71p. Disponible de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32956>
14. Saha A, Akhter J, Mitra C, Reza H, Khatun M. Carga de trabajo y satisfacción laboral entre enfermeros de un hospital de tercer nivel. Asian J. Med. Biol. Res [Internet]. 2020 [citado el 12 de julio 2023]; 6(2): 356-365 disponible de: <https://doi.org/10.3329/ajmbr.v6i2.48084>
15. Salazar L, Ospinas Y. Satisfacción laboral y desempeño. Colección académica de ciencias estratégicas [internet]. 2019 [citado 17 de julio 2023]; 6(1): 47-67. Disponible de: <http://hdl.handle.net/20.500.11912/9384>
16. Barrezueta Álvarez N. Calidad de la atención en relación con la satisfacción del personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital General del Norte de Guayaquil – los Ceibos [tesis de maestría en internet]. Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2019 [citado el 11 de julio 2023]. 100 p. Disponible de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13227>

17. Campos G, Nolberto VA, Coras DM. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. Rev Enferm Herediana [internet]. 2019 [citado el 14 de julio 2023]; 11(1): 11-17. Disponible de: <https://doi.org/10.20453/renh.v11i1.3520>
18. Aliaga Tiza R Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital de apoyo de Junín 2015 [tesis de maestría en internet]. Perú: Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2018 [citado 26 de junio 2023]. 117p. Disponible de: <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/4202/PAGSO0105A42.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
19. Escalante Tito C. Factores que influyen en la satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de centro quirúrgico del hospital nacional Cayetano Heredia [trabajo académico de segunda especialidad en internet]. Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2017 [citado 28 de junio 2023]. 27p. Disponible de: <https://hdl.handle.net/20.500.12866/983>
20. Alarcón Schwan J. Satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de medicina interna de un hospital de Lima Sur, 2022 [trabajo académico de segunda especialidad en internet]. Perú: Universidad Peruana Unión; 2022 [citado el 25 de agosto 2023]. 53p. Disponible de: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/6244/Jaqueline_Tesis_Especialidad_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
21. Campos Egui de C. El clima y la satisfacción laboral de los enfermeros en un nosocomio estatal de Lima, 2020 [tesis de maestría en internet]. Perú: Universidad Ricardo Palma; 2020 [citado el 24 de agosto 2024] 62p. Disponible de: <https://hdl.handle.net/20.500.14138/4438>

VII. ANEXOS

ANEXO 1: INSTRUMENTO

Escala de satisfacción laboral de Sonia Palma

Estimado(a) participante, reciba un cordial saludo, y a su vez, se le agradece de antemano su participación en el estudio. Se viene aplicando este cuestionario con el fin de determinar el nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki Satipo – Junín 2023. La información que brinde será totalmente confidencial y de carácter anónimo de acuerdo a los criterios éticos de la investigación.

Instrucciones: A continuación, se le presenta una serie de ítems, lea detenidamente cada uno de ellos y llene según considere necesario o marque con un aspa (x) la respuesta que considere correcta.

Datos generales:

Edad: 20 a 29 años () 30 a 39 años () 40 a 49 años () 50 años a más ()

Sexo: Masculino () Femenino ()

Condición laboral: Contratado () Nombrado ()

Tiempo de servicio Menor de 2 años () De 2 a 4 años () De 5 años a más ()

Antes de marcar la respuesta que considere conveniente en el siguiente cuadro, deberá tener en cuenta lo siguiente: Totalmente de Acuerdo = TA De Acuerdo = A Indeciso = I En Desacuerdo = D Totalmente en Desacuerdo = TD


N	ITEMS	TA	A	I	D	TD
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 realizó es tan valiosa como cualquier otra.					
6	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)					
7	Me siento mal con lo que hago.					
8	Siento que recibo de parte de la entidad mal trato.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
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	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de 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.					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					

31	No me siento a gusto con mi (s) jefe (s)					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

ANEXO 2: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Satisfacción laboral del profesional de enfermería.	Es la apreciación que hace el profesional de enfermería del área de centro quirúrgico del lugar donde labora y lo expresa en la forma de actuar, en sentimientos, emociones y que le hacen sentir satisfacción que será medido a través de un cuestionario tipo Likert cuyo valor será, alto, medio, bajo.	condiciones físicas	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente • Comodidad 	Ordinal Bajo :1-8 Medio:9-16 Alto:17-25
		beneficios laborales y remuneraciones	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración económica • reconocimiento 	Ordinal Bajo :1-6 Medio:7-13 Alto:14-20
		políticas administrativas.	<ul style="list-style-type: none"> • Maltrato • Explotación • No reconocimiento de horas extras 	Ordinal Bajo :1-8 Medio:9-16 Alto:17-25
		relaciones sociales.	<ul style="list-style-type: none"> • Relación con los compañeros • Solidaridad • Ambiente laboral 	Ordinal Bajo :1-6 Medio:7-13 Alto:14-20
		desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> • Labor reconocida • Logros • Realización personal 	Ordinal Bajo :1-10 Medio:11-20 Alto:21-30
		desempeño de las tareas	<ul style="list-style-type: none"> • Horario de trabajo • Cumplimiento de tareas • Calidad trabajo • Resultados del trabajo 	Ordinal Bajo :1-10 Medio:11-20 Alto:21-30
		relación con la autoridad	<ul style="list-style-type: none"> • Relación con el jefe • Maltrato • Comunicación vertical 	Ordinal Bajo :1-10 Medio:11-20 Alto:21-30

ANEXO 3: CARTA DE ACEPTACIÓN DE LA INSTITUCIÓN DONDE SE APLICÓ EL INSTRUMENTO

 **PERÚ** Ministerio de Salud

Hospital de apoyo "Manuel Higa Arakaki" Satipo

JUNIN

Satipo, 31 de Mayo del 2023

Carta No. 12-2023-D-H-"MAHA"-SATIPO

Señor:
Dra. Rosa Villar Villegas
Decana –Facultad de Obstetricia y Enfermería
Universidad de San Martín de Porres

En Referencia a la Carta de presentación N°386-2023-D-FOE-USMP.

Asunto: **ACEPTACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN TITULADO:SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL ÁREA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL MANUEL ÁNGEL HIGA ARAKAKI SATIPO – JUNÍN 2023.**



De mi mayor consideración

Por medio del presente reciba un cordial saludo a nombre del HOSPITAL DE APOYO "MANUEL HIGA ARAKAKI" Satipo. Representada por la Directora M.C. Rubina I. Rodríguez Rojas, identificado con DNI N° 46832361, Dependiente de la Red Salud Satipo. Con RUC N° 20185646611, con domicilio legal en Jr. DANIEL ALCIDES CARRION N°. 398, SATIPO – SATIPO - JUNIN, ante usted manifiesto lo siguiente:

En atención al documento de la referencia, se da por aceptado el trabajo de investigación Titulado: **SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL ÁREA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL MANUEL ÁNGEL HIGA ARAKAKI SATIPO – JUNÍN 2023, al Licenciado en enfermería JOEL CASTELLANOS AYUQUE;** estudiante de la segunda especialidad de la facultad de Obstetricia y Enfermería de la Universidad de San Martín de Porres. El periodo de la investigación tendrá una duración de 1 mes con fecha de inicio del día 31 de mayo del 2023 al día 15 de junio 2023, en las instalaciones del Hospital de Apoyo "Manuel Ángel Higa Arakaki" Satipo.

Sin otro en particular hago propicia la oportunidad para expresarle a usted las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente;



GOBIERNO REGIONAL JUNIN
DIRECCION REGIONAL DE SALUD JUNIN
HOSPITAL "MANUEL HIGA ARAKAKI" Satipo
M.C. RAJALDO ANTONIO DE LA CRUZ GONZALEZ
SUB DIRECTOR
CEP: 045458

ANEXO 4. CONSENTIMIENTO INFORMADO

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES

El propósito de este protocolo es brindar a los y a las participantes en esta investigación, una explicación clara de la naturaleza de la misma, así como del rol que tienen en ella.

La meta de este estudio es realizar

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder a una entrevista a profundidad lo que le tomará 45 minutos de su tiempo. La conversación será grabada, así el investigador o investigadora podrá transcribir las ideas que usted haya expresado.

Su participación será voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación.

En principio, las entrevistas serán totalmente confidencial, no se le pedirá identificación alguna.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo de la investigación, usted es libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Además, puede finalizar su participación en cualquier momento del estudio sin que esto represente algún perjuicio para usted. Si se sintiera incómoda o incómodo, frente a alguna de las preguntas, puede ponerlo en conocimiento de la persona a cargo de la investigación y abstenerse de responder.

Muchas gracias por su participación.

Yo,.....doy mi consentimiento para participar en el estudio y soy consciente de que mi participación es enteramente voluntaria.

He recibido información en forma verbal sobre el estudio mencionado. He tenido la oportunidad de discutir sobre el estudio y hacer preguntas.

Al firmar este protocolo estoy de acuerdo con que mis datos personales, incluyendo datos relacionados a mi salud física y mental o condición, y raza u origen étnico, puedan ser usados según lo descrito en la hoja de información que detalla la investigación en la que estoy participando.

Entiendo que puedo finalizar mi participación en el estudio en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para mí.

Entiendo que recibiré una copia de este formulario de consentimiento e información del estudio y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo comunicarme con

Dentro de los beneficios está la contribución al desarrollo de la investigación, la cual servirá de aporte científico a la mejora continua con resultados que podrán extenderse a ámbitos nacionales.