



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES
ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y
DESASTRES

“SATISFACCION LABORAL EN TIEMPOS DE
COVID 19 EN ENFERMERAS QUE LABORAN EN
EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL DE ICA
– 2022”

TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y
DESASTRES

AUTOR:

LIC. RAMIREZ RODAS, FREDY

<https://orcid.org/0000-0002-8897-2749>

ASESOR:

MG. FAJARDO CANAVAL, MARIA DEL PILAR

<https://orcid.org/0000-0001-9942-04091>

LIMA-PERÚ

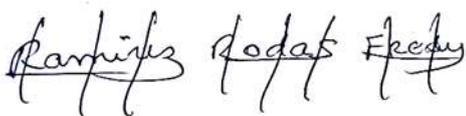
2022

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

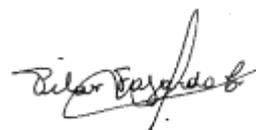
Yo, **Ramirez Rodas, Fredy** con DNI **21578330**, en mi condición de autor del trabajo académico presentada para optar el **título profesional de especialista en enfermería en emergencias y desastres**, de título **“SATISFACCION LABORAL EN TIEMPOS DE COVID 19 EN ENFERMERAS QUE LABORAN EN EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL DE ICA – 2022”**, **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 **14%** 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 30 días del mes de noviembre del año 2022.



Lic. Ramirez Rodas, Fredy
DNI 21578330



Mg. Fajardo Canaval, María Del Pilar
DNI 25697604

¹ Se emite la presente declaración en virtud de lo dispuesto en el artículo 8°, numeral 8.2, tercer párrafo, del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI, aprobado mediante Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD, modificado por Resolución de Consejo Directivo N° 174-2019-SUNEDU/CD y Resolución de Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD.

1° ENTREGA

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%	15%	2%	14%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	pt.scribd.com Fuente de Internet	4%
2	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1%
4	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	1%
5	docplayer.es Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	1library.co Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Trabajo del estudiante	1%
9	repositorio.upeu.edu.pe:8080 Fuente de Internet	1%
		1%
10	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
11	digibug.ugr.es Fuente de Internet	1%
12	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
13	ruc.udc.es Fuente de Internet	1%

Índice general

RESUMEN.....	6
ABSTRACT.....	7
I. Introduccion.....	8
II. Materiales y Métodos	15
III. Aspectos Administrativos	17
Referencias Bibliograficas	19
Anexos	26

Índice de Anexos

Anexo A. Operacionalización de la variable o variables	27
Anexo B. Instrumentos de recolección de datos	28
Anexo C. Consentimiento informado	30

RESUMEN

Objetivo: Determinar el nivel de satisfacción de las enfermeras en tiempos de COVID-19 en el servicio de emergencia del Hospital Regional de Ica 2022.

Materiales y Métodos: Se utilizó un foque cuantitativo, descriptivo, y un diseño no experimental y de corte transversal. La población y muestra de la investigación conformada por 35 enfermeras que laboran en el servicio de emergencia. Se usará el Cuestionario Escala de satisfacción laboral SL-SPC. Este instrumento fue elaborado por la investigadora peruana Sonia Palma Carrillo en 1999, tiene un nivel de confiabilidad de 0,88 de Alfa de Cronbach, se usa la escala de Likert que genera 5 alternativas. El instrumento de Satisfacción Laboral consta de 27 ítems (17 positivos y 10 negativos). Las respuestas se dividen en cuatro dimensiones distintas, se presenta una tabla donde se observa los ítems de cada factor.

Resultados: Los resultados del estudio se expresarán en tablas y figuras descriptivas de la variable de la investigación. Así mismo se hará uso de medidas de tendencia central para el análisis de datos cuantitativos de edad y sexo.

Conclusiones: La presente investigación impartirá información relevante para la institución, que ayudará a tomar acciones en beneficio de la satisfacción laboral de las enfermeras.

PALABRAS CLAVES: Satisfacción laboral, COVID 19, enfermeras (DeCS)

ABSTRACT

Objective: Determine the level of satisfaction of nurses in times of COVID-19 in the emergency service of the Regional Hospital of Ica 2022.

Materials and Methods: A quantitative, descriptive approach and a non-experimental and cross-sectional design were used. The population and research sample made up of 35 nurses who work in the emergency service. The SL-SPC Job Satisfaction Scale Questionnaire will be used. This instrument was developed by the Peruvian researcher Sonia Palma Carrillo in 1999, it has a reliability level of 0.88 of Cronbach's Alpha, the Likert scale that generates 5 alternatives is used. The Job Satisfaction instrument consists of 27 items (17 positive and 10 negative). The answers are divided into four different dimensions, a table is presented where the items of each factor are observed. **Results:** The results of this academic research will expose through charts and descriptive figures according to the variable of study. As well, it will use central measures for the analysis of qualitative data, such as sex and age.

Conclusión: The present academic research will bring relevant and valuable information for the institution that will help to take action on the benefits of the nurses related to their satisfaction.

Key words: Satisfaction at work, COVID -19, NURSES (DeSC)

I. INTRODUCCION

La pandemia del COVID-19 es una emergencia sanitaria en todo el mundo, la satisfacción laboral se ve afectada, por el cambio en los estilos de vida que se tuvieron que adoptar, el confinamiento en las casas, el trabajo remoto, el personal de salud también se vio afectado, convirtiéndose el profesional de enfermería en un tema prioritario por todas las políticas y estrategias de gestión del sistema de salud de todos los países como Rusia, Japón, Canadá Reino Unido, Australia y Cuba por la importancia del rol que cumplen dentro del equipo de salud (1)

La Organización Mundial de la Salud en el año 2020, en un artículo hace mención que cerca de 28 millones de enfermeras existen en todo el mundo, esto representa más de la mitad de todo el personal de salud, sin embargo, esta cantidad es insuficiente, porque hay un déficit de 5,9 millones de enfermeras, y es notorio en países como África, Asia Sudoriental y también en países de América Latina (2)

Estudios europeos demostraron que el personal de salud en un 80% está satisfechos o muy satisfechos, mientras que en países sudamericanos presentan un 45% de insatisfacción y un 25% de satisfacción laboral (3)

La organización Internacional del Trabajo (OIT) encontró que el 45% de trabajadores se encuentran satisfechos con su trabajo, en personas menores de 25 años, su insatisfacción en su trabajo fue del 65% (4)

Según el International Council of Nurses (ICN), en el 2020, el 6% de todos los casos confirmados de COVID-19 son trabajadores de la salud, de los cuales 600 enfermeras murieron a causa de esta enfermedad afectando el bienestar laboral en el resto de sus compañeros (5)

Durante la pandemia el personal de enfermería fue reivindicado, no solo porque se volvió escaso, sino porque se convirtió en el personal de contención primera línea, que tenía que hacer frente a esta emergencia sanitaria en todas las instituciones de salud, trayendo consigo presión, carga laboral, distorsión de horarios, falta de recursos materiales, de equipos, y también déficit de recursos financieros para hacer frente a la gran demanda de los pacientes,

considerándose más del 50% de las enfermeras que declararon estar satisfechas laboralmente antes del Covid-19 pasaron a estar insatisfechas o medianamente insatisfechas laboralmente (6).

En el 2017, Pablos (7), encontró que en un Hospital Privado de España el 50% de enfermeros están satisfechos en su campo laboral, y un 30% se encuentran insatisfechos.

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) en el 2021, señala que el profesional de Enfermería se encuentra en primera línea, en sus prestaciones de salud que realiza muchas veces destaca su liderazgo, en muchos países son elemento clave en los equipos multidisciplinarios, ellos proporcionan una gran gama de actividades en los servicios de salud (8)

Según la OPS en un estudio realizado, la calidad de vida profesional en América del Sur está en 55% y en América del Norte fue de 88.4%, por la emergencia sanitaria de Covid-19, la demanda laboral es de dos a tres veces más alta que en tiempos normales, ocasionando una sobrecarga de labores asistencial (9).

En las Américas, durante el año 2013 y 2018 se contaba con 8,4 millones de profesionales, que corresponden a un 30% del total mundial, de los cuales un 87% están en Brasil, Canadá y estados Unidos, incrementándose en los últimos años en un 4,7 millones de profesionales mundial de enfermería, pero no es suficiente, todavía existe un déficit de 5,9 millones de este profesional a fines del 2018, en la actualidad debido a la pandemia del COVID, esto se ha triplicado, la carga laboral ha aumentado ocasionando insatisfacción laboral en el personal (10).

En un estudio realizado en Brasil en el 2020, hace mención que, a nivel mundial, el 38% de las enfermeras tienen menos de 35 años en comparación con un 17% que tiene 55 a más años y a nivel de las Américas este porcentaje aumenta en las enfermeras de mayor edad que es en un 24%, lo que significa que están próximas a jubilarse muchas de ellas se han visto obligadas a una jubilación adelantada por ser personal de riesgo afectando su satisfacción laboral desde un punto de vista emocional (11)

En México, en un estudio en el Instituto del seguro social, se observó en una población de 277 trabajadores. El 100 % obtuvo como promedio 5.1, lo que significa algo satisfecho (12)

En la encuesta Nacional de Satisfacción de usuarios del aseguramiento universal en salud en el año 2016, se tubo que el 65.8% de las enfermeras están satisfechas, y un 12.8% dijeron estar insatisfechas (13)

Rojas (14) en un estudio sobre satisfacción laboral en enfermeras en el área de emergencia en el año 2019, realizado en Perú, obtuvo como resultado que el 64.3% esta medianamente satisfecho con su trabajo, el 28.6% nivel alto y el 7.1% un nivel bajo.

Huallpa y colaboradores (15) en un estudio realizado sobre satisfacción de enfermería en el servicio de emergencia en el año 2018 en Perú, se tuvo que el 38.7% de las enfermeras tenían una satisfacción regular, 32.3% un nivel alto, el 19.3 % regular insatisfacción y el 9.7% alta insatisfacción laboral.

De lo anterior se evidencia que la satisfacción laboral en tiempos de COVID es un problema de Salud Pública a nivel mundial América Latina y Nacional. En ese sentido es necesario mejorar el abordaje de la satisfacción en los trabajadores de salud en especial de las enfermeras que trabajan en el área de emergencia.

Según Velandia (16) nos dice que la satisfacción de los individuos en su trabajo, es una sensación de bienestar y puede depender de muchos factores, está relacionado con el comportamiento organizacional de la institución

La Satisfacción Laboral es la actitud que la persona tiene hacia su puesto laboral en todas las tareas que desarrolla, sumando un sentimiento de importancia y valor (17).

Para Andresen, (18) en el año 2007, satisfacción laboral es “una etapa sensitiva y emocional, agradable que deriva de la práctica constante del trabajo; esta condición es lograda satisfaciendo necesidades individuales mediante de su labor”.

También se define a la satisfacción laboral como “un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo; dicho estado

es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo” (19).

Existen muchas definiciones de satisfacción entre estas se le señala como la sensación que tiene la persona cuando existe un equilibrio entre una necesidad y un grupo de necesidades, mediante la satisfacción se busca la motivación para llegar a lograr los objetivos (20).

Así mismo, Herzberg (21) en 1959, desarrolla una teoría de la satisfacción del trabajo que sirve de base para los nuevos conceptos que se van dando a lo largo de los tiempos, basado en la motivación y la satisfacción, teoría dual, que interviene en los ambientes sanitarios que tiene mucho que ver con las condiciones que ofrecen para lograr la satisfacción de las personas en su entorno laboral.

Todos deben de identificar el significado y la importancia de la tarea que realizan, por más mínima que esta sea, contribuye a realizar un todo, es una labor útil, siente gusto de la actividad, se siente bien consigo mismo y con los demás en el ambiente laboral (23).

Las condiciones del trabajo, influye en la satisfacción laboral, las relaciones favorables con el jefe, quien reconoce y valora el esfuerzo que se hace para lograr los objetivos, el desarrollar la tarea en un ambiente físico cómodo, confortable, que reúna las condiciones básicas para el trabajo (24).

El reconocimiento personal, es una motivación que necesita todo ser humano cuando desarrolla una actividad, el trabajo compartido en equipo con la finalidad de brindar una atención, genera satisfacción en la persona (25).

Por otro lado, el beneficio económico juega un rol importante en la satisfacción laboral de las personas genera expectativas económicas porque contribuye a satisfacer las necesidades básicas de su persona y familia, los sueldos bajos generan insatisfacción laboral, sensación de explotación (26).

Existen muchas teorías relacionadas con la satisfacción de los trabajadores, entre estas tenemos la teoría de satisfacción en facetas, la cual está referida que la satisfacción está ligada a la recompensa que recibe por los compañeros y la equidad en compensación por sus resultados (27).

Entre los estudios se ha considerado el de Alemán (28) realizado en Nicaragua en el año 2017 titulado “Satisfacción laboral del personal de enfermería de la sala de neonatología, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Junio 2017, fue una investigación de tipo descriptivo, corte transversal, su muestra estuvo conformada por 28 enfermeras, a las que se les aplicó una encuesta, encontrándose que el 60.9% tenían relaciones interpersonales aceptables, el 56.6% eran personas pesimistas, el 52.2% estaba de acuerdo con su desarrollo laboral, el 43.5% se identificaba con la tarea que realizaba, el 56.5% estaba de acuerdo con la autonomía de su desempeño. En relación al ambiente del trabajo el 56.5% tenían aceptación, el 43.5% aceptaban su remuneración. Concluyendo que el 53.1% de las enfermeras se encontraban satisfechas laboralmente.

García y colaboradores (29) en el 2017, en México, realizó un estudio titulado “Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud públicas: Caso Hidalgo”, estudio de enfoque cuantitativo descriptivo y correlacional, se trabajó con una muestra de 208 enfermeras, según los resultados obtenidos fueron, que en ambas instituciones indican que están algo satisfechos, referente a la satisfacción intrínseca y extrínsecas, la satisfacción en el salario indicó un nivel de indiferencia.

Pérez (30) en México en su investigación titulada “Satisfacción laboral del personal de enfermería en una institución de segundo nivel” , estudio descriptivo de corte transversal, con una población de 109 enfermeros, se usó una muestra de 71 profesionales de enfermería probabilística de aleatoria simple, Se tuvo como resultado que el 83.1% reportó insatisfacción laboral, concluyendo que el personal de enfermería se encuentra insatisfecho en el ámbito laboral, lo que puede afectar su productividad laboral y en la calidad del cuidado del paciente.

Tenemos el trabajo de Retamozo (31) Perú, en el año 2018, en su trabajo titulado “Satisfacción laboral en trabajadores de dos centros de Salud del distrito del Rímac, Lima-2018, fue una investigación comparativa, cuya muestra fue de 100 trabajadores, se utilizó el cuestionario multidimensional de satisfacción laboral (SL-SPC) de Palma (1999), los resultados demostraron que la satisfacción laboral es regular en ambos centros con un 75.0% y 80.8% respectivamente.

Así mismo Cieza (32) Perú en el año 2017, en su investigación titulada "Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador – Noviembre 2017, la metodología usada fue, un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y corte transversal, la población estuvo conformada por 35 enfermeras, como instrumento se usó la Escala de Satisfacción Laboral SLSPC, Sonia Palma Carrillo (2003), el cual fue validado por jueces de expertos, teniendo un valor en el Alfa de Cronbach de 0.829. Los resultados demostraron que la satisfacción del profesional de enfermería fue de nivel medio con un 85.7% en condiciones físicas. 71.4% en beneficios laborales y remunerativo, 68.6% en relaciones sociales, 62.9% en políticas administrativas, 54.3% en desarrollo personal, 57.1% en desempeño de tareas y 82.9% en relaciones con la autoridad.

En otra investigación, Campos (33) Perú en el año 2018 en su investigación titulada "Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú, investigación de tipo descriptiva, diseño no experimental, su población estuvo conformada por 112 enfermeras que trabajan en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas de Lima-Perú, se les aplicó la encuesta de satisfacción laboral desarrollada y validada por Sonia Palma, sometida a jueces de expertos con un Alfa de Cronbach de 0.90 siendo el instrumento confiable, el cual consta de 27 ítems, los resultados demostraron que las enfermeras tenían una satisfacción promedio en 48%, insatisfacción laboral en un 49%, de los cuales su insatisfacción laboral era 58% en las condiciones de trabajo, 51% en reconocimiento personal, concluyéndose que el nivel de satisfacción de las enfermeras se encontraba en un nivel promedio a insatisfacción.

En cuanto la importancia de la presente investigación, en la actualidad el trabajo de enfermería es relevante como miembro del equipo de salud, en las instituciones sanitarias, debido a la gran demanda de pacientes por la pandemia de COVID-19 que el mundo está enfrentando, en tal sentido la satisfacción laboral de este personal se va a ver reflejado en su quehacer diario, para lo cual tiene que ver con las condiciones donde desarrolle sus actividades, el ambiente físico, condiciones de trabajo, equipos y materiales suficientes para la atención, el reconocimiento personal, los beneficios económicos, todo esto va a influenciar

positivamente en que las enfermeras tengan una satisfacción laboral media a alta y vaya en beneficio de una atención de calidad a los usuarios.

A nivel práctico, el resultado de la siguiente investigación generara evidencia a la institución para tomar medidas de mejora y sugerencias que van en beneficio del trabajador y de la población que se brinda una atención.

A nivel teórico servirá de modelo y consultas para otras investigaciones relacionadas con la satisfacción de personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en el servicio de emergencia, pues a nivel metodológico sigue los pasos del método científico para responder a la pregunta de la investigación planteada utilizando un instrumento para la recolección de la información validado y confiable.

Finalmente, el objetivo general de la investigación es Determinar el nivel de satisfacción laboral en tiempo de COVID-19 en las enfermeras que laboran en emergencia del Hospital Regional de Ica- 2022.

II. MATERIALES Y METODOS

2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION

El enfoque que se utilizará en la presente investigación será cuantitativo, porque se hará uso de la estadística para responder a la pregunta que se ha planteado en la investigación (34)

El diseño a utilizar será no experimental porque la variable no sufrirá ninguna manipulación por parte del investigador, será de corte transversal porque se tomará en un tiempo determinado, será descriptivo porque se observará a la variable en su estado natural (34).

2.2 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

La población de la presente investigación estará conformada por 35 enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del Hospital Regional de Ica, según información de la oficina de personal de la institución.

Criterios de Inclusión son:

Enfermeras que firmen el consentimiento informado
Enfermeras que trabajan en el área de emergencia

Criterios de Exclusion son:

Enfermeras que se encuentren de licencia o descansos medico prolongado

Muestra: La muestra estará conformada por el total de la población por ser una población pequeña

Muestreo: Se trabajará con el 100% de la población Sera probabilístico aleatoria.

2.3 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

La variable de la investigación es: Satisfacción laboral de la enfermera en tiempos de COVID- 19 en el servicio de emergencia

Definición Conceptual:

La satisfacción laboral es “un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo; dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo” (19).

Definición Operacional:

La satisfacción laboral que presenta la enfermera en el momento de realizar su valor, la cual será medida a través de la escala de satisfacción laboral SI-DPC en sus cuatro dimensiones.

2.4 TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica que se usará en la investigación será la encuesta y el instrumento será el cuestionario.

Se usará el Cuestionario de Escala de satisfacción laboral SL-SPC. Este instrumento fue elaborado por la investigadora peruana Sonia Palma Carrillo en 1999, usada por Campos en su investigación realizada sobre Satisfacción Laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú,

Se usa la escala de Likert que genera 5 alternativas; Total desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indeciso (3), De acuerdo (4) y Total de acuerdo (5). El instrumento de Satisfacción Laboral consta de 27 ítems (17 positivos y 10 negativos). Las respuestas de cada ítem se relacionan en diferentes aspectos laborales, el cuestionario se divide en cuatro dimensiones distintas, se presenta una tabla donde se observa los ítems que atañen a cada factor

DIMENSION	ITEMS
Significación de la tarea	3,4,7,18,21,22,25 y 26
Condiciones de trabajo	1,8,12,14,15,17,20,23 y 27
Reconocimiento personal y/o social	6,11,13,19,24
Beneficios económicos	2,5,9,10 y 16

Validez y confiabilidad: Este instrumento fue validado por jueces de expertos tiene un nivel de validez y confiabilidad de 0,88 de Alfa de Cronbach (35)

2.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1 Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Previo a la aplicación del siguiente instrumento del estudio de investigación se coordinará con la oficina de Docencia del hospital regional de Ica para obtener la autorización, en donde se presentará el documento emitido por la Universidad María Auxiliadora, luego se coordinará con la jefa del departamento de enfermería y la jefa de emergencia.

2.5.2 Aplicación de instrumento de recolección de datos

Una vez que se ha realizada las coordinaciones pertinentes, la recolección de datos se efectuara según el cronograma programado, se explicara a las enfermeras sobre el objetivo de la investigación, para que participen en el estudio es voluntario y es necesario que firmen el consentimiento informado, se utilizara los momentos en que las enfermeras salen de turno del servicio para abordarlas y aplicar el instrumento.

2.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS

Por ser un estudio de tipo cuantitativo sus datos van hacer analizados mediante el procedimiento estadístico, se realizará un previo control de calidad de datos, se creará una matriz de base de datos, la cual constará de datos absolutos y porcentajes, luego se procederá al análisis descriptivo de la variable, así mismo se realizará tablas y figuras para asegurar un mejor entendimiento de la variable. Se hará uso del programa estadístico: SPSS/info/software versión 26.0.

2.7 Aspectos éticos

En la presente investigación se considerará los siguientes aspectos éticos:

Principio de Beneficencia:

Este principio se relaciona con el beneficio a las personas, el estudio de investigación no provocará ningún tipo de daño, beneficiará al personal de

enfermería porque se tendrá datos sobre su satisfacción laboral dentro de su centro de trabajo (36).

Principio de No Maleficencia:

Este principio se refiere, de no realizar acciones que pueda ocasionar daño intencionadamente a las personas sea físico y/o moral, en la recolección de la información del estudio, no ocasionara ningún tipo de daño (36)

Principio de Autonomía:

Este principio se basa a que toda persona tiene derecho a tomar sus propias decisiones, en la presente investigación, su consentimiento de participar es en forma voluntaria y firmando su consentimiento informado (36)

Principio de Justicia:

Este principio está relacionado con en el derecho de la igualdad para todas las personas, en el estudio todas las enfermeras tendrán mismo trato y equidad para la recolección de la información (36).

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1 Cronograma De Actividades

ACTIVIDADES	2021-2022																			
	setiembre				octubre				noviembre				diciembre				enero			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del Problema			X	X																
Búsqueda bibliográfica			X	X	X	X	X	X												
Elaboración de la sección Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes			X	X	X	X	X	X												
Elaboración de la sección Importancia y justificación de la investigación			X	X	X	X	X	X												
Elaboración de la sección Objetivos de la de la investigación			X	X	X	X	X	X	X											
Elaboración de la sección Enfoque y diseño de investigación			X	X	X	X	X	X	X	X										
Elaboración de la sección Población, muestra y muestreo				X	X	X	X	X	X	X										
Elaboración de la sección Técnicas e instrumentos de recolección de datos					X	X	X	X	X	X										
Elaboración de la sección: Aspectos bioéticos						X	X	X	X	X										
Elaboración de la sección Métodos de análisis de información							X	X	X	X										
Elaboración de aspectos administrativos del estudio							X	X	X											
Elaboración de los anexos							X	X	X											
Aprobación del proyecto									X	X										
Trabajo de campo										X	X	X	X	X	X					
Redacción del informe final: Versión 1															X	X	X	X		
Sustentación de informe final																			X	X

3.2. Recursos financieros

MATERIALES	2021				TOTAL
	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	S/.
Equipos					
1 pc	1000				2000
USB	30				30
Útiles de escritorio					
Lápices	3				3
Hojas		10			10
Material Bibliográfico					
Libros	60	60			120
Fotocopias	30	30		10	70
Impresiones	50	10		30	90
Espiralado	7	10		10	27
Otros					
Movilidad	50	20	20	20	110
Alimentos	50	10			60
Llamadas	20	20	10		30
Recursos Humanos					
Digitadora	100		100		200
Imprevistos*		100	100	100	300
TOTAL	1430	270	30	170	3070

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. OIT (2020). El COVID-19 y el mundo del trabajo. Respuestas políticas nacionales. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742732.pdf
2. OMS. Enfermería. Organización Mundial de la Salud. 2020. <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>
3. Sánchez CS., Fuentes GF. y Artacho RC. Rankings internacionales de satisfacción laboral. Capital Humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos, ISSN 1130-8117, 2008, [acceso 27 de enero de 2022]; 219(10). Disponible en: <https://bit.ly/346AJuY>
4. OIT. (2020b). COVID-19: Protect workers in the workplace. Healthcare workers: I work tirelessly in hospitals and at home. https://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS_741060/lang--en/index.htm
5. International Council of Nurses (ICN) [Internet]. ICN - International Council of Nurses. [citado 22 de febrero de 2022]. Disponible en: <https://www.icn.ch/homepage>
6. Pablos Gonzáles M. Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres [Tesis para optar doctorado]. Portugal: Universidad de Extremadura; 2016. Disponible en: <http://bit.ly/2ApwPS9>
7. Organización internacional del Trabajo. Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo [Internet]. Ilo.org. 2019 [acceso 23 de febrero de 2022]. Disponible en <http://bit.ly/3eT5Jlx>
8. OPS (Organización Panamericana de la Salud) (2018). Ampliación del rol de las enfermeras y enfermeros en la atención primaria de salud. Washington, DC: OPS; 2018. <https://www.paho.org/es/sistemas-servicios-salud>

9. Velandia F., Ardón N. y Jara M. Satisfacción y calidad: análisis de la equivalencia o no de los términos [Internet] Rev. Scielo. Vol.6 no.13 [Bogotá] 2007; [Citado el 15 de febrero de 2022] Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-70272007000200008
10. WHO. State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership. Geneva, Switzerland: World Health Organization; 2019. 144 p. Available from: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240003279>
11. OPAS. Fotografia da enfermagem no Brasil [Internet]. Brasília, Brasil; 2020. Available from: <https://apsredes.org/fotografia-da-enfermagem-no-brasil/>
12. Garcia M. Lujan M. y Martinez M, Satisfacción laboral del personal de Salud. [Internet] Medigraphic. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc. 2007 [Citado el 5 de marzo de 2022] 15(2); 63-72. Recuperado de: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumenl.cgi?IDARTICULO=18895>
13. Instituto Nacional de Estadística e Informática. ENCUESTA NACIONAL de Satisfacción de Usuarios del Aseguramiento Universal en Salud [Internet]. inei.gob.pe. 2016 [acceso 22 de febrero de 2022]. Disponible en <http://bit.ly/2ZUxKVP>
14. Rojas L, Carolina Y. Factores estresantes y satisfacción laboral de la enfermera del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray Essalud. Univ. Nac Trujillo [Internet]. 25 de febrero de 2019 [citado 8 de marzo de 2022]; Disponible en: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11678>
15. Huallpa Huanca C, Jiménez Jiménez HE. Nivel de estrés y satisfacción laboral en el Profesional de Enfermería, Servicio de Emergencia, Hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa – 2018 [Internet] [Tesis post grado]. [Arequipa, Perú]: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2019 [citado 22 de febrero de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9161>
16. Calzón M (2016). Satisfacción con la vida laboral en equipos de salud multidisciplinares con alta hospitalaria en Asturias. España: Universidad de Oviedo.

17. Pérez Maza B. La satisfacción de la población y la atención en salud. Rev Cubana Salud Pública [internet]. 2016 [citado 6 mayo 2020];42(4):[aprox. 6 p.]. Disponible en: <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/856> [Links]
18. Sánchez S, Fuentes F. y Artacho C. La Satisfacción Laboral desde la Perspectiva de Género: Un Análisis empírico mediante modelos Logit y Probit. {Internet] Conocimiento, innovación y emprendedores: Camino al Futuro. [Córdoba] 2007; [Citado el 14 de febrero del 2022]
19. Pérez P. Satisfacción Laboral, una revisión actual de la aplicación del concepto de Satisfacción Laboral y su evaluación – Hacia un Modelo Integrador. [Internet] Universidad Abierta Interamericana. 2011 [Citado el 16 de enero del 2022] Extraído de: <https://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC110592.pdf>
20. RDOUIN, J. (2000) “Motivación y Satisfacción laboral” Estados Unidos. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/28143616_La_satisfaccion_laboral_desde_la_perspectiva_de_genero_un_analisis_empirico_mediante_modelos_logit_y_probit
21. BMJ Publishing Group. (2020). Overview of the new coronavirus 2019 (2019-nCoV) [Internet]. London, UK: BMJ Publishing Group; 2020 [cited dec 28 2021]. Available at: <https://bestpractice.bmj.com/topics/eses/3000165/pdf/3000165.pdf>
22. Sánchez CS., Fuentes GF. y Artacho RC. Rankings internacionales de satisfacción laboral. Capital Humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos, ISSN 1130-8117, 2008, [acceso 27 de febrero de 2022]; 219(10). Disponible en: <https://bit.ly/346AJuY>
23. Stephen X, Zhang L, Basghar A, Jahanshahi C, Li S. Cuando la tormenta se vuelve más fuerte: la salud y la satisfacción laboral durante el pico epidémico de COVID-19. ELSEVIER [revista en internet]. 2020 [acceso 1 de marzo de 2022]; 87(3): 144-146. Disponible en <http://bit.ly/3eZ11mm>
24. Daza Alvarado A. Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería de neonatología del Hospital Arzobispo Loayza

- 2015 [Tesis de Maestría]. Lima - Perú: Universidad de César Vallejo;
2015. Disponible en <https://bit.ly/2WVb3Pm>
25. Del Toro, J., Salazar, C., y Gómez, J., (2011). Clima organizacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una PYME de servicios de ingeniería. *Clío América*, 5(10), 204-227
<https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/clioamerica/article/view/419>
26. Chiang, M., Méndez, G., y Sánchez, G., (2010). Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: caso empresa de retail. *Theoria*, 19(2), 21-36 <https://www.redalyc.org/pdf/299/29918523003.pdf>
27. Ovejero, A., (2006). *Psicología del trabajo en un mundo globalizado*, Madrid, España: Editorial Biblioteca Nueva.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=279984>
28. Alemán J (2017) Satisfacción con el trabajo del personal médico en la sala de neonatología, Hospital Alejandro Dávila Bolaños en el hospital militar. Managua, Nicaragua, junio de 2017. Nicaragua: Northern University of Nicaragua, Managua <https://repositorio.unan.edu.ni/7917>
29. García, Y., Martínez, M. D., Rivera, M. I. y Gutiérrez, G. (2016). Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud públicas: caso Hidalgo, México. *Rev. UAEH*, 60(3), 26-42.
<https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04CA201601.pdf>
30. Pérez M. Satisfacción laboral del personal de enfermería en una institución de segundo nivel. *Revista de Técnicas de la Enfermería y Salud* [Internet] 2017 [acceso 9 de marzo 2022]; Vol.1 No.1 23-29 Disponible https://www.ecorfan.org/republicofperu/research_journals/Revista_de_Tecnicas_de_la_Enfermeria/vol1num1/Revista_de_T%C3%A9cnicas_de_la_Enfermeria_y_Salud_V1_N1_4.pdf

31. Retamozo A. Satisfacción laboral en trabajadores de dos centros de Salud del distrito del Rímac, Lima-2018 enfermería [tesis doctoral]. Perú: Universidad cesar vallejo; 2018 [Internet]. Disponible https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17446/Retamozo_RAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
32. Cieza M. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador. [Tesis de grado]. Lima – Perú. Universidad San Martín de Porres; 2017 [Internet]. Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5527/Cieza_%20HMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
33. Campos Truyenque G, Nolberto Sifuentes VA, Coras Bendezú DM. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. Revista Enfermería Herediana [Internet]. 19jun.2019 [citado 31oct.2022];11:11-7. Available from: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/3520>
34. Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). Definición del alcance de la investigación que se realizará: exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo. En Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. Metodología de la Investigación (6 ed., págs. 88-101). México: McGraw-Hill.
35. Palma, S. (1999). Elaboración y validación de escala CL-SPC en trabajadores de Lima Metropolitana. Revista Teoría e Investigación en Psicología, 3(1). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
36. Almiñana M. Los 4 principios básicos de Bioética. Soc catalana Med Fam y Comunitaria [Internet]. 2002;1–24. Available from: http://gestorweb.camfic.cat/uploads/ITEM_540_EBLOG_1848.pdf

ANEXOS

Anexo A: Matriz de Operacionalización

Variables	Tipo	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Criterios para asignar valores	Valor final
Satisfacción laboral	Según su naturaleza: Cuantitativa Escala Ordinal	La satisfacción laboral es “un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo; dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo” (19).	La satisfacción laboral que presenta la enfermera en el momento de realizar su valor, la cual será medida a través de la escala de satisfacción laboral SI-DPC en sus cuatro dimensiones	Significación de lastareas	Trabajo justo Tarea valiosa Labor útil Complacencia Realización Gusto por el trabajo Bien con uno mismo Gusto por la actividad	Muy satisfecho: 37 a mas Satisfecho: 33 a 36 Promedio. 28 A 32 Insatisfecho: 24 A 27 Muy insatisfecho: 23 a menos	Muy satisfecho Satisfecho Promedio Insatisfecho Muy insatisfecho
				Condiciones de trabajo	Distribución física Ambiente confortable Disgusto en el horario Relación con eljefe Comodidad del ambiente Ambiente físico cómodo Comodidad Valoración del jefe al	Muy satisfecho: 41 a mas Satisfecho: 35 a 40 Promedio. 27 a 34 Insatisfecho: 20 A 26 Muy insatisfecho: 19 a menos	Muy satisfecho Satisfecho Promedio Insatisfecho Muy insatisfecho
				Reconocimiento personal y/o social	Trato Tomar distancia Tareas mal percibidas Aburrimiento por el trabajo	Muy satisfecho: 24 a mas Satisfecho: 20 a 23 Promedio. 18 a 19 Insatisfecho: 12 a 17 Muy insatisfecho: 11 a menos	Muy satisfecho Satisfecho Promedio Insatisfecho Muy insatisfecho
				Beneficios económicos	Sueldos bajos Insatisfacción del salario Sueldo aceptable Sensación de explotación Cubrir expectativas económicas	Muy satisfecho: 20 a mas Satisfecho: 16 a 19 Promedio. 11 a15 Insatisfecho: 8 a 10 Muy insatisfecho: 7 a menos	Muy satisfecho Satisfecho Promedio Insatisfecho Muy insatisfecho

Presentación

Buenos días, soy estudiante de la segunda especialidad en Emergencias y Desastres de la Universidad María Auxiliadora, actualmente estoy desarrollado un trabajo de investigación titulado “Satisfacción Laboral en tiempos de Covid 19 en enfermeras que laboran en emergencia del Hospital Regional de Ica – 2022”, motivo por el cual requerimos su apoyo para responder el siguiente cuestionario.

Datos generales: Edad:

Sexo:

Cuestionario:

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC						
	A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista.	Total, acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Total, desacuerdo
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento mal con lo que gano					
6	Siento que recibo “mal trato” de parte de la empresa					
7	Me siento útil con la labor que realizo					
8	El ambiente donde trabajo es confortable					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					

11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12	Me disgusta mi horario					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18	Me complace los resultados de mi trabajo.					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

Para Participar en un Trabajo Académico

Buenos días se le está invitando a Ud. a participar en este estudio de investigación. Antes de decidir si participará o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Nombre del investigador principal: Título: “Satisfacción Laboral en tiempos de COVID- 19 en enfermeras que laboran en emergencia del Hospital Regional de Ica – 2022”

Objetivo: Determinar el nivel de satisfacción laboral en enfermeras en tiempos de COVID-19 en el servicio de emergencia del Hospital Regional de Ica - 2022

Inconvenientes y riesgos: En ningún momento se le extraerá sangre ni otra muestra ni se someterá a maniobras riesgosas, ni hará gasto alguno durante el estudio.

Beneficios para los participantes: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados que le puede ser de mucha utilidad en el cuidado de la salud.

Confidencialidad: Solo los investigadores tendrán acceso a la información que Ud. Proporcione. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Consultas posteriores: Si usted tuviera pregunta adicional durante el desarrollo de este estudio, acerca de la investigación o sus derechos como participante en la investigación, puede dirigirse a las autoras de la investigación

Participación voluntaria: la participación de Ud. es completamente voluntaria. HE LEIDO Y COMPRENDIDO. YO, VOLUNTARIAMENTE FIRMO ESTA CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Lima,...de.....del 2022.

Nombres y apellidos del participante	Firma o huella digital
N.º de DNI:	
N.º de teléfono: fijo o móvil o Whats App	

Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
N.º de DNI	
N.º teléfono móvil	

***Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

.....
Firma del participante

