



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

“SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE ÁREAS CRÍTICAS
DE LA CLÍNICA SAN GABRIEL, SAN MIGUEL - LIMA
2022”

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

AUTOR:

LIC. VILLACORTA DAVILA LUCELY VANESA
<https://orcid.org/0000-0001-8440-7948>

ASESOR:

Mg. FAJARDO CANAVAL, MARIA DEL PILAR
<https://orcid.org/0000-0001-9942-0491>

LIMA – PERÚ
2022

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, Lucely Vanesa Villacorta Dávila, con DNI 47117794, en mi condición de autor(a) de la tesis/ trabajo de investigación/ trabajo académico presentada para optar el TÍTULO DE ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES (grado o título profesional que corresponda) de título “SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE ÁREAS CRÍTICAS DE LA CLÍNICA SAN GABRIEL, SAN MIGUEL - LIMA 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**¹ que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de 17% 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. Lucely Vanesa Villacorta Davila
DNI 47117794

Mg. Fajardo Canaval, María Del Pilar
DNI 25697604

1. Apellidos y Nombres
2. DNI
3. Grado o título profesional
4. Título del trabajo de Investigación
5. Porcentaje de similitud

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.

INFORME DE ORIGINALIDAD - TURNITIN

ENTREGA 4

INFORME DE ORIGINALIDAD

| | | | |
|---------------------|---------------------|---------------|-------------------------|
| 17 % | 17 % | 2 % | 4 % |
| INDICE DE SIMILITUD | FUENTES DE INTERNET | PUBLICACIONES | TRABAJOS DEL ESTUDIANTE |

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|----------|--|------------|
| 1 | repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet | 9 % |
| 2 | repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet | 3 % |
| 3 | pdfslide.tips Fuente de Internet | 1 % |
| 4 | Submitted to Universidad Maria Auxiliadora SAC Trabajo del estudiante | 1 % |
| 5 | repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet | 1 % |
| 6 | search.bvsalud.org Fuente de Internet | 1 % |
| 7 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 1 % |
| 8 | repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet | 1 % |

ÍNDICE GENERAL

| | |
|------------------------------------|----|
| RESUMEN | 4 |
| ABSTRACT | 5 |
| I. INTRODUCCIÓN | 6 |
| II. MATERIAL Y MÉTODOS | 12 |
| III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS..... | 16 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 19 |
| ANEXOS | 25 |

ÍNDICE DE ANEXOS

| | |
|--|----|
| ANEXO A. Operacionalización de la variable o variables..... | 26 |
| ANEXO B. Instrumentos de la recolección de datos | 27 |
| ANEXO C. Consentimiento informado | 29 |
| ANEXO D. Resultados del turniting | 30 |

RESUMEN

Objetivo: determinar la satisfacción laboral del personal de Enfermería en el servicio áreas críticas de la Clínica San Gabriel, San Miguel - Lima 2022.

Materiales y métodos: Enfoque cuantitativo, la cual es el método principal de análisis es el causal, ordinal, con una muestra de 30 licenciadas de Enfermería. Para la recolección de datos se utilizará un cuestionario, el cual tendrá el consentimiento firmado de los participantes. **Resultados:** Los datos obtenidos serán ingresados al programa de excel, en el cual serán tabulados y procesados por la versión SPSS 25. **Conclusiones:** Con los resultados y la información que se brindará a la clínica se lograrán tomar ciertas acciones que beneficiarán al personal de Enfermería.

Palabras clave: Satisfacción, Enfermería, Auto realización (DeCS)

ABSTRACT

Objective: to determine the job satisfaction of Nursing staff in the critical areas service of the San Gabriel Clinic, San Miguel - Lima 2022 **Materials and methods:** Quantitative approach, which is the main method of analysis is the causal, ordinal, with a sample of 30 nursing graduates. For data collection will use the questionnaire which will have the signed consent of the participants. **Results:** It will express through descriptive figures and charts of excel and by the statical package of SPSS 25 version. **Conclusions:** With the results and the information that will be provided to the clinic, they will be able to take certain actions that will benefit the Nursing staff.

Keywords: Satisfaction, Nursing, Self-realization (MeSH)

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, tratar de la satisfacción laboral en el personal de salud se puede definir como aquella sensación de experimentar un equilibrio ante diferentes interacciones con los usuarios, para ello es necesario que los trabajadores se sientan cómodos y motivados al momento de realizar sus funciones, ya que depende de ello su desempeño (1)

La satisfacción laboral es una calma que siente el trabajador y le permite realizarse de la mejor manera en sus funciones, incluso llegar a superarse. Asimismo, este es un factor emocional y va de la mano en como la persona se desenvuelve en sus actividades diarias, dependiendo en cómo se sienta, variará su desarrollo. (2)

Estudios realizados en Europa revelan que los trabajadores que son del ámbito de salud presentan niveles altos de satisfacción, con un 80% que refiere ser satisfechos o muy satisfechos. Mientras que en los países de Sudamérica el personal de salud representó un 45% insatisfecho y un 25% de satisfacción laboral. (3)

Otro estudio a nivel internacional España – Murcia en el año 2018, demostraron que en los hospitales públicos la satisfacción (68,2%) frente al condición en que el hospital está gestionado, factor con mayor porcentaje de insatisfechos (28,8%). Estos resultados muestran que existen ciertas incidencias de violencia frente al personal y los demás trabajadores del hospital. (4)

Un estudio realizado en Italia se obtiene en la dimensión de clima laboral que la relación y la comunicación afectiva da como resultados en 64% de la encuesta obtenida que, si recibe buena información de sus superiores sobre los cambios laborales, mientras que un 36% no la recibe. Otro indicador de buena relación con sus superiores el resultado fue un 43% pero otra cifra se encontró un 57% que no presenta buena comunicación entre los jefes y enfermeros. (5)

En México en el año 2012, un estudio realizado demostró que la satisfacción fue media y que su tasa de ausentismo fue de 4.7%. Este estudio también expuso que a peores condiciones laborales mayor ausentismo existía ($p < 0.05$). Ciertas

causas fueron el salario bajo, las cargas de trabajo asociados a problemas de salud y falta de reconocimiento por parte de sus jefes. (6)

Además, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) en el 2020, refiere que la fuerza del trabajo en el Caribe y América Latina presenta que el 60% de la población realiza fuerza de trabajo y está latente en los sectores económicos, lo cual fomentan su máximo rendimiento en la productividad, sin embargo, las condiciones de trabajo en algunas partes de país son inseguras, peligrosas o insatisfactorias, pueden originar accidentes de trabajo y hasta la propia muerte, por lo que se considera una de las determinantes sociales clave de la salud (7)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), refiere mediante el plan de acción creado en el 2015 – 2025 para trabajadores, indica que cerca del 50% de la población trabaja y en América Latina y el Caribe aumenta en un 10%, lo que vendría a ser el 60% de la población; no obstante, cabe indicar que es importante brindar un buen ambiente laboral para que el personal pueda desarrollarse de la mejor manera (8).

A nivel de Sudamérica, Argentina un estudio realizado en el año 2021 de una encuesta realizada en el servicio de emergencia donde solo atendían pacientes de COVID-19, de 151 participantes en la escala de satisfacción laboral del 1 al 4 el resultado fue 3,46. Mientras que en carga laboral se evidencio 1,24. Los recursos corresponden de forma positiva con la satisfacción laboral (apoyo social (r:0,40); retroalimentación (r:0,39) y autonomía (r:0,320). (9)

En Colombia, en el año 2018 definen que la satisfacción laboral es presentar las necesidades como trabajador y sean cumplidas, por el cual desarrollaron un estudio de 65 Enfermeros el cual tuvo como resultado que la satisfacción intrínseca fue de 41.7% y la extrínseca fue de 36.7%, teniendo como ciertos factores las relaciones entre compañeros, la remuneración y las políticas de trabajo. (10)

En caso de Bolivia, se evidencio que plantean dos tipos de dimensiones extrínseca y la intrínseca, los cuales señalaron que la extrínseca fue un valor alto de 65% y según la motivación intrínseca fue media de 65%. Los cuales evalúan aspectos que general satisfacción como el pago justo 90% y la relación cordial

con sus superiores 60%, una buena comunicación en el servicio un 60%. El disfrutar la labor que realizan en su trabajo 85%. (11)

En Cajamarca, se pudo identificar que el personal de enfermería se encuentra ni satisfecho ni insatisfecho, pero los resultados lo muestran se encuentran satisfechos un 30.3% y un 4.5% insatisfechos ya que se tiene que mejorar el clima organizacional, por ende, es importante enfatizar en el liderazgo, motivación, cooperación, toma de decisiones y presentar mejores resultados en la calidad de atención en los usuarios. (12)

Un trabajo realizado en la ciudad de Chiclayo, se desarrolló un estudio donde se pudo evaluar la satisfacción laboral y se comparó dos hospitales MINSA y ESSALUD. Encontrando que en un hospital MINSA la satisfacción es valorada en un promedio de 53.7% reflejando parcial insatisfacción, pero en Essalud se pudo hallar un promedio de 57.9% con parcial satisfacción. (13)

Otro estudio realizado en Pacasmayo, en el hospital de Essalud se obtuvo información sobre la dimensión sobre carga laboral teniendo un nivel muy satisfecho 66% y en la dimensión satisfacción laboral con un nivel muy satisfecho 66%. Lo que refleja que mayor sobrecarga laboral habrá menor satisfacción laboral. (14)

A nivel local, se logró realizar un estudio en el año 2018, donde tuvo como resultado en la dimensión condiciones laborales es de 55% (41) es aceptable, y la satisfacción laboral es de un 50% (37) siendo promedio medio. Y se pudo evidenciar que existe una correlación positiva en condiciones de trabajo y la satisfacción laboral como valor significativo de $0.027 < 0.05$. (15)

En servicio de Emergencia del hospital Nacional Guillermo Almenara, se desarrolló un estudio con los profesionales de la salud, el cual se puede encontrar que el 79% de los profesionales de enfermería tuvieron satisfacción laboral media y un 21% una satisfacción laboral alta. (16)

Se define como satisfacción laboral al equilibrio y la sensación de logro de sus necesidades producto de las intersecciones con los beneficiarios, los personales que ofrecen un servicio y el medio en que lo realiza, es decir, es lo que la persona quiere del trabajo y lo que alcanza de él. Se cree que la satisfacción, es una

cualidad general hacia el trabajo incluido por la evaluación que el personal tiene sobre los contextos en los cuales se realiza la labor. (17)

El trabajo es fundamental e importante en la vida de las personas, no solo porque accede generar ingresos para vivir, sino porque tiene alcances mentales y psicológicos si no que van más allá de la recompensa económica. Los individuos que brindan mucho tiempo de su vida al trabajo, y muchas veces pasan más tiempo en el trabajo que en compartir con la familia.

Tener un empleo es la forma más segura para el sostén de la vida, asimismo el modo más manejado para redimir un rol en la sociedad. El trabajo admite una marca de identificación y de autoestima propia; esto involucra que, también la energía física, de igual forma interceden la lógica, las emociones y la voluntad humana para brindar bienes y servicios a otras personas. (18)

Es por tales motivos que el conocimiento de los niveles de satisfacción laboral dentro de los establecimientos se convierte en un instrumento fundamental en la gestión para la evaluación de la eficacia total de los servicios que se brinda. Es así que la satisfacción en el trabajo hoy en día es un tema de mucho interés y evaluación. Es por ello que podemos nombrar a la teoría de Locke en las cuales nos presenta 9 dimensiones sobre la satisfacción laboral, tal como el trabajo en sí, el compañerismo, salario, la supervisión, incentivos y oportunidad y condiciones de trabajo. (19)

Argumentos anteriores, podemos señalar que Jean Maslow y su teoría afirman que cada persona necesita auto realización y las necesidades del ser humano, siempre y cuando el ambiente sea el óptimo para el cumplimiento de nuestras metas para desarrollarse como talento potencial expresado en ideas. (20)

En el caso de Perú, es posible decir que el ambiente laboral en que trabaja el personal de enfermería no es el más apto, ya que hay una presencia mayor de insatisfacción por distintos factores. El primero es referido al trabajo, el cual se debe a las largas jornadas laborales, la escasez de capacitación, el agotamiento físico y mental. El segundo, a causa de los problemas personales que puede tener el trabajador . (21)

De igual manera, la satisfacción laboral en el profesional de enfermería en el Perú se encuentra en un nivel promedio, por las condiciones de trabajo en las que se encuentran, lo cual se debe implementar una mejora en las condiciones para tener como fin la calidad del cuidado que se brinda al paciente. (22)

Alemán (23) en Managua-Nicaragua, 2017 en su estudio titulado como “satisfacción laboral del personal de enfermería de la sala de neonatología, hospital militar escuela Dr. Alejandro Dávila bolaños. Managua, Nicaragua”. Fue un estudio descriptivo y con corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 27 personas que trabajan en el área de enfermería. Los resultados fueron que el personal tiene una edad promedio menor a 30 años y se siente satisfechos con su trabajo.

Pérez (24) en Minatitlán México, en el año 2017, realizó un estudio titulado como “Satisfacción laboral del personal de enfermería en una institución de segundo nivel”, el cual fue descriptivo, de corte transversal y tuvo una población de estudio de 109 enfermeros. Se concluye que el personal no se siente cómodo en su ambiente laboral y esto afecta en su desempeño y tipo de atención a los pacientes.

Fernández (25) en Argentina - Buenos aires, en el año 2019, en un estudio “Motivación y satisfacción laboral de profesionales de Enfermería de un hospital privado de alta complejidad” es un estudio cuantitativo, observacional de corte transversal. Con una población de 207 enfermeras. Concluyendo con los tres niveles de satisfacción alto 25.1%, Medio 56%, bajo 18,8%; donde refieren que podría ser problema extrínseco e intrínseco.

Vásquez (26) España en el año 2019, realizó un estudio titulado como “Calidad de vida y satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería de los Servicios de Urgencias”, el cual tuvo un enfoque cualitativo y fenomenológico, ya que se analizaron el desarrollo del personal de enfermería diario. Esto servirá como puente al momento de selección de nuevo personal y también como observación en los CV y SL de los investigados.

Palpa (27) en Lima-Perú, en el año 2020, en su estudio “satisfacción laboral y calidad del cuidado del personal de Enfermería en el servicio de emergencia del hospital nacional Hipólito Unanue en tiempos de COVID año 2020”, tiene

enfoques cuantitativos, tipo de investigación, Descriptivo, el diseño para esta investigación es, No experimental, según su temporalización transeccional o transversal correlacional.

Mamani (28), en Lima-Perú, 2017, en su estudio “La satisfacción laboral del personal de salud y su relación con la calidad de atención brindada al usuario externo en la división de diagnóstico por imágenes del hospital nacional policía nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz, año 2014”, se realizó un estudio explicativo y correlacional con enfoque cuantitativo. Concluyendo que no existe relación entre la satisfacción laboral y la calidad de atención.

Puglisevich (29), en Trujillo, 2018, en un estudio titulado “Sobrecarga y satisfacción laboral en el personal de Enfermería del Hospital Victor Lazarte Echegaray, 2018”, siendo un estudio descriptivo, correlacional y de corte transversal, con una población de 93 Enfermeras que trabajaban el hospital, se utilizó un cuestionario. Teniendo como resultado que el nivel bajo 56% dice no sentirse satisfecho la organización y en el nivel alto 45% dice sentirse satisfecho.

Últimamente, tratar de satisfacer la atención del paciente por el personal de enfermería, es difícil debido a la pandemia mundial por el Covid-19 ya que ha quedado al descubierto la gran falta de implementación en dichos nosocomios. Asimismo, el personal de enfermería es el que ha sido recargado con todos estos problemas de falta de instrumentales clínicos, ya que ellos están en contacto directo con los pacientes en un 100% y para poder atenderlos de la mejor manera, es el resultado de los conocimientos, habilidades y aprendizajes obtenido a lo largo de su carrera profesional. (30)

Para poder definir satisfacción laboral, es necesario saber que es el conjunto de emociones positivas que siente el trabajador hacia su trabajo, si esta se mantiene positiva, el desempeño será mejor, mas si este se siente agobiado o incómodo, no logrará desarrollarse y demostrar sus habilidades de la mejor manera. Entonces, habiendo definido, se pretende manifestar hipótesis referentes al desempeño y satisfacción laboral.

La satisfacción laboral es la motivación del individuo al momento de realizar cualquier actividad, además de estar influenciada por las emociones, actitudes y

comportamientos dentro de su horario laboral, y, sin esta, ellos no podrán realizarse de la mejor manera.

Para que el personal de enfermería ofrezca una buena satisfacción laboral al paciente debe ser capacitado permanentemente en todas estas actitudes para mejorar la satisfacción laboral y así poder aumentar su rendimiento y calidad de atención.

La justificación de este presente estudio es respaldada por la importancia de la satisfacción laboral en los servicios de salud, ya que si los trabajadores se sienten cómodos y motivados, su atención a los pacientes será la mejor, lo que será positivo para la institución; en caso contrario, el personal no se sienta cómodo, estos no le brindaran una buena calidad de atención, lo que repercutirá en la imagen del centro de salud. Por lo tanto, es importante tener cuidado con la satisfacción laboral y estar atento de cualquier problemática que pueda la pueda afectar. Asimismo, la importancia de medir la satisfacción laboral en cualquier contexto incluido el sanitario, ha sido señalada por numerosos autores. El objetivo general Determinar la satisfacción laboral del personal de Enfermería en el servicio área críticas de la Clínica san Gabriel, San Miguel - Lima 2022

II. MATERIAL Y MÉTODO

a. ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El estudio tendrá el enfoque cuantitativo, la cual es el método principal de análisis es el causal, ordinal, con una selección previa de la variable y el control detallado del investigador que ha seleccionado, además, es de forma específica y limitada que se trabaja con muestra de universo grande la cual ofrece a la confiabilidad de los errores; para el análisis de las variables de estudio se hace uso de la lógica y de los valores de cantidad. (31)

Asimismo, el estudio presenta un diseño no experimental porque la variables no son manipuladas, se dan de manera natural y es transversal porque se estudiarán en un tiempo determinado (32)

b. POBLACIÓN

En la presente investigación se trabajará con la población general, la cual está representada por 30 enfermeros del servicio de emergencia y trauma Shock de la Clínica San Gabriel, del distrito de San Miguel – 2022; esta información se logró obtener por medio del equipo de Recursos Humanos el cual facilitaron. Para esta selección, se logró aplicar los criterios de inclusión y exclusión, los cuales fueron de la siguiente manera. (33)

Los criterios de inclusión: Participantes que tengan un promedio de edad entre 25 y 45 años, tengan un tiempo mayor a los 3 meses trabajando en la institución y sean de ambos sexos.

Por otro lado, los criterios de exclusión fueron si el trabajador no desea ser parte de la investigación y si son nuevos en la institución.

c. VARIABLE DE ESTUDIO

La investigación tiene como principal variable a la satisfacción laboral en el personal de enfermería, según la naturaleza presenta una escala de tipo Likert ordinal.

Definición conceptual: se define como el factor determinante del nivel de satisfacción que siente el ser humano en su entorno laboral. (34)

Definición operacional: Abarca distintos aspectos como satisfacción en relación a la jefatura, condiciones físicas del trabajo, participación en las decisiones, con su trabajo y con el reconocimiento.

d. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

La técnica se delimita como la herramienta mediante la cual el investigador procederá a obtener la información proveniente de la población estudiada, asimismo, incluye los medios, ya sea virtual o presencial, de presentación. Asimismo, esta permite recoger y conocer información de manera precisa y concreta sobre un fenómeno en concreto, evitando cruce de información o confusión con otras variables. (35)

La recolección de datos para la variable: satisfacción laboral será el cuestionario, el cual fue creado por Meliá y Peiró en 1989, y adaptado por Sotomayor en el año 2013. Además, fue validada por medio de la validez correlación ítems-test donde se obtuvieron valores superiores a .20 a nivel general y por dimensiones. Asimismo, en la confiabilidad se tuvo un valor de 0.80 a nivel general y en sus dimensiones se presentó 0.87 en la satisfacción en la relación con los superiores, 0.87 en las condiciones físicas, 0.88 en la participación de decisiones, 0.82 en la satisfacción con el trabajo y 0.78 en el reconocimiento, indicando que el instrumento presenta un nivel alto de fiabilidad. (36)

e. PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

i. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Para el desarrollo del estudio, se solicitará el permiso al jefe de área del servicio de áreas críticas de la Clínica San Gabriel, mediante una carta de presentación, la cual se solicita la aplicación del instrumento al personal de enfermería y poder así obtener los resultados.

ii. Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos

La recolección de datos será durante el mes de mayo en el 2022 y tendrá como promedio 4 días hábiles para su aplicación. Además, se realizará una charla explicativa para no tener dificultades en la resolución, así también, los

participantes tendrán 20 minutos para realizar el llenado de la encuesta, luego se procederá a verificar si fue correctamente llenado para poder dar su valoración y obtener la sumatoria de las puntuaciones respectivas.

f. MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS

En cuanto al presente estudio, los resultados se hallarán por medio de la obtención de la aplicación del instrumento de satisfacción laboral, posterior a ello se realizará una base de datos en el programa Excel, para luego procesarla de manera estadística al programa Spss 23.0, donde se eligieron los estadísticos básicos como el porcentaje y nivel de la población de estudio.

g. ASPECTOS ÉTICOS

Los principales aspectos bioéticos son:

Principio de Beneficencia: En el caso del personal de enfermería, busca brindarle la mejor atención al paciente, sin afectar ni ser un riesgo para la vida de este. (37)

El Principio de No maleficencia: Respeto que se le otorga a la persona tanto física, psicológica y emocionalmente, no se busca causar ningún tipo de riesgo.

El Principio de Autonomía: Capacidad que tiene la persona al momento de tomar una decisión, este se verá reflejado un su firma en el consentimiento para ser parte del estudio (38)

El Principio de Justicia: Cada participante será tratado con igualdad sin ningún tipo de discriminación, ya que este principio tiene respaldo público y legislado.

Asimismo, se tendrán en cuenta las normas establecidas para las investigaciones en contra del plagio o falsedad en relación de la información recopilada (39)

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

a. Cronograma De Actividades

| ACTIVIDADES | 2021 | | | | | | | | | | | | | | | | 2022 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-----------|---|---|---|---------|---|---|---|-----------|---|---|---|-----------|---|---|---|-------|---|---|---|---------|---|---|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|--|--|--|--|
| | SETIEMBRE | | | | OCTUBRE | | | | NOVIEMBRE | | | | DICIEMBRE | | | | ENERO | | | | FEBRERO | | | | MARZO | | | | ABRIL | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | |
| Identificación del Problema | | | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Búsqueda bibliográfica | | | X | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de la Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes | | | X | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de la importancia y justificación de la investigación | | | X | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración del Objetivos de la de la investigación | | | X | X | X | X | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración enfoque y diseño de investigación | | | | | | | | | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de la población, muestra y muestreo | | | | | | | | | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de la Técnicas e instrumentos de recolección de datos | | | | | | | | | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos | | | | | | | | | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información | | | | | | | | | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de aspectos administrativos del estudio | | | | | | | | | | | | | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de los anexos | | | | | X | X | X | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Revisión del proyecto | | | | | | | | | | | | | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | |
| Aprobación del proyecto | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | |
| Trabajo de campo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | X | X | X | | | | | | | | |

b. Recursos Financieros

(Presupuesto y Recursos Humanos)

| MATERIALES | | | | | | | | | | | TOTAL |
|-------------------------------|---------|--------|-------|--------|-------|-------|-------|--------|---------|--------|----------------|
| | OCT | | NOV | | DIC | | ENE | FEB | MA R | ABR | S/. |
| Equipos | | | | | | | | | | | |
| 1 laptop | S/.1500 | | | | | | | | | | S/.1500 |
| USB | S/.30 | | | | | | | | | | S/.30 |
| Útiles de escritorio | | | | | | | | | | | |
| Lapiceros | S/.3 | | | | | | | | | | S/.3 |
| Lápiz | | | | | | | | S/.10 | | | S/.10 |
| Tableros | | | | | | | | S/.30 | | | S/.30 |
| Hojas bond A4 | | S/.10 | | | | | | S/.50 | | | S/.60 |
| Material Bibliográfico | | | | | | | | | | | |
| Libros | S/.60 | S/.60 | S/.20 | S/.20 | | | | | | | S/.160 |
| Fotocopias | S/.10 | S/.10 | S/.10 | S/.10 | S/.10 | S/.10 | | S/.20 | | S/.50 | S/.130 |
| Impresiones | S/.10 | S/.10 | S/.10 | S/.10 | S/.10 | S/.10 | | S/.20 | | S/.50 | S/.130 |
| Espiralado | | | | | | | | S/.20 | | S/.50 | S/.70 |
| Otros | | | | | | | | | | | |
| Movilidad | | | | | | | | S/.50 | | S/.50 | S/.100 |
| Alimentos | S/.15 | S/.15 | S/.15 | S/.15 | S/.15 | S/.15 | S/.15 | S/.15 | S/.15 | S/.15 | S/.150 |
| Llamadas | S/.20 | S/.20 | S/.10 | S/.10 | S/.10 | S/.10 | S/.10 | S/.10 | S/.10 | S/.10 | S/.120 |
| Recursos Humanos | | | | | | | | | | | |
| Digitadora | S/.50 | | | | | | | | | S/.50 | S/.100 |
| Imprevistos* | | S/.100 | | S/.100 | | | | | | S/.100 | S/.300 |
| TOTAL | S/.1698 | S/.225 | S/.65 | S/.165 | S/.45 | S/.45 | S/.25 | S/.225 | S/.25 | S/.375 | S/.2893 |

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Revista Cubana de Enfermería [Publicación periódica en línea] 2015. Noviembre. [citada: 2022 febrero 12]; 31 (1): [aproximadamente 10 pp.]. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/en/lil-797679>
2. Salazar Cueva P. e Izquierdo Lozano J. Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana [citado el 2 feb 2022]. Available from: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci%C3%B3n.pdf>
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 abril de 2022]; 219(10). Disponible en: <https://bit.ly/346AJuY>
4. Galián Muñoz I., Llor Zaragoza P., Ruiz Hernández J.A., Jiménez Barbero J.A.. Exposición a violencia de los usuarios y satisfacción laboral en el personal de enfermería de los hospitales públicos de la Región de Murcia. Anales Sis San Navarra [Internet]. 2018 Ago [citado 2022 Abr 15]; 41(2): 181-189. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1137-66272018000200181&lng=es. <https://dx.doi.org/10.23938/assn.0310>.
5. Espejo N, Medina VI, Plazas Cruz A, Soliz C, Zeballos GG. Satisfacción laboral en enfermería [tesis de licenciatura] [Internet]. [Buenos Aires]: Instituto Universitario Hospital Italiano; 2018 [citado 2022 abril 30]. 87 p. Disponible en: <http://trovare.hospitalitaliano.org.ar/descargas/tesisytr/20191025132242/tesis-espejo-medina-plazassoliz-zeballos.pdf>
6. Hernández Cantú E., Medina Campos X., [Publicación periódica en línea] Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un

hospital público de Monterrey. Rev Enferm Inst Mex Seguro 2020, 28(1):37 – 38 [citado el 10 Mar 2022] Disponible en:

<https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2020/eim201e.pdf>

7. Organización Panamericana de la Salud. [Internet]. Salud de los trabajadores. [[citado el 2 feb 2022]. Available from: <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>

8. Organización Internacional del Trabajo. [Internet]. Factores ambientales en el lugar de trabajo [citado el 2 feb 2022]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112584.pdf

9. Victoria M. Astoul C. Cingolani P. Galli M. Kitashima N. Rocca M., [Publicación periódica en línea] Condiciones laborales y sus consecuencias en la satisfacción laboral en un hospital de emergencia. 2021 Diciembre [citado el 12 abril 2022]; 33 (1) Disponible en: <http://pensamientoeducativo.uc.cl/index.php/RHE/article/view/44363/39743>

10. Alex Z. Factores que influyen en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Hospital Israel Quinteros Paredes del Cantón Pajan Provincia de Manabí. 29 [tesis Magister]. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2018. [citado el 12 abril 2022] Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/9830>

11. Huanca J. Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Policonsultorio Caja Petrolera de Salud El Alto, gestión 2019 [tesis de especialidad] La Paz – Bolivia Universitas Pacensis Divi Andre; 2019 [citado el 12 abril 2022] Disponible en: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/25443/TE-1745.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

12. Sánchez Villalobos J y Núñez Zambrano L. Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores -Red de Salud Chota. [Publicación periódica en línea] 2017. Agosto. [citada: 2022 febrero 12]; 9 (2): [aproximadamente 10 pp.]. <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/27/26>
13. Clavo Huanca J y Díaz Segura E. Satisfacción laboral por factores entre enfermeros de un Hospital del Minsa y Essalud en Chiclayo [Tesis de pregrado]. Perú: Universidad Señor de Sipán; 2018. [citado el 15 feb 2022 Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5764/Clavo%20Huancas%20%26%20Diaz%20Segura.pdf?sequence=1&isAllowed=>
14. Nieto M., Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I de Pacasmayo, 2018 [Tesis para optar el grado de Maestría] [internet] [Pacasmayo – Perú] Universidad Cesar Vallejo, 2018. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31075/nieto_p_s.pdf?sequence=1&isAllowed=y
15. Montes M., Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martines – 2018 [Tesis para optar el grado de Maestría] [internet] [Lima – Callao] Universidad Nacional del Callao, 2018 [citado 15 de Abril 2022] p 106 Disponible en: http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3815/MONTE%20Y%20ORTIZ_MAESTRIA_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
16. López Ch., Moreno E., Carga laboral y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia. hospital nacional Guillermo almenara Irigoyen – Essalud, 2019 (Tesis para optar el grado de licenciatura) [internet] [Lima – Callao] Universidad Norbet Wiener, 2019 [citado 15 de Abril 2022] p 106 Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3222/TESIS>

[%20Lopez%20Charly%20-%20Moreno%20Ericson.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

17. Charaja Incacutipa Y. y Mamani Gamarra J. Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo –Puno [Publicación periódica en línea] 2017. Agosto. [[citado el 12 feb 2022]; 9 (2): [aproximadamente 10 pp.].

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001

18. Bastardo N., Satisfacción laboral del personal administrativo de la universidad nacional experimental de Guayana, Venezuela [Publicación periódica en línea] 2014 Junio. [citado el 12 feb 2022]; Disponible:

<https://biblat.unam.mx/hevila/Strategos/2014/no12/1.pdf>

19. Zaldúa A., Factores que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Israel Quinteros Paredes del Cantón Paján Provincia de Manabí. [Tesis para optar el grado de Magister] [internet] Ecuador 2018. [citado el 12 feb 2022] p 133; Disponible:

<http://201.159.223.180/bitstream/3317/9830/1/T-UCSG-POS-MGSS-113.pdf>

20. Castro Molina F. Abraham Maslow, las necesidades humanas y su relación con los cuidadores profesionales. Cultura de los Cuidados. [Publicación periódica en línea] 2018. Marzo. [citado el 12 feb 2022]; 22 (52): [aproximadamente 7 pp.]. disponible:

https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/85314/1/CultCuid_52-102-108.pdf

21. Monteza Chanduvi N. Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico -EssSalud Chiclayo, 2010. [internet] [citado el 6 nov 2021] Disponible en:

http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/82/1/TM_Monteza_Chanduvi_Nancy.pdf

22. Campos Truyenque G, Nolberto Sifuentes V y Coras Bendezú D. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto

especializado de Perú [Publicación periódica en línea] 2018. Junio. [citada: 2022 febrero 12]; 9 (2): [aproximadamente 7 pp.].

https://www.researchgate.net/publication/333915485_Satisfaccion_laboral_en_profesionales_de_enfermeria_de_un_instituto_especializado_de_Peru

23. Alemán J. satisfacción laboral del personal de enfermería de la sala de neonatología, hospital militar escuela Dr. Alejandro Dávila bolaños. Managua, Nicaragua [Tesis de Maestría] Universidad Autónoma de Nicaragua; 2017[Publicación en línea] [citado el 17 feb 2022. Disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/7917/1/t960.pdf>

24. Pérez M, Gonzales P., Castañon I., Morales K., Satisfacción laboral del personal de enfermería en una institución de segundo nivel [Publicación en línea] Setiembre 2017 [citado 2021 Nov 06] 1 (23-29) Disponible en: 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

25. Fernandez M., Raybaud L., Racedo M., Roberts C., Sebastini C., Moraes D. Motivacion y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad [Publicación en línea] Enero 2019 [Citado 2022 Ene 15] 16 (103) Disponible en: [file:///C:/Users/Lucely/Downloads/1722-Texto%20del%20art%C3%ADculo-6807-2-10-20191125%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Lucely/Downloads/1722-Texto%20del%20art%C3%ADculo-6807-2-10-20191125%20(1).pdf)

26. Palpa J., satisfacción laboral y calidad del cuidado del personal de Enfermería en el servicio de emergencia del hospital nacional Hipólito Unanue en tiempos de COVID año 2020 [Tesis de especialidad] Universidad privada Nolbert Wiener; 2020. [citado el 2 Mar 2022 Disponible en <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4837>

27. Vázquez J, "Calidad de vida y satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería de los Servicios de Urgencias [Tesis de pregrado] Universidad de Coruña; 2018. [citado el 8 feb 2022 Disponible en: https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/24149/VazquezDopico_Jos_eJuan_TFG_2019.pdf?sequence=5&isAllowed=y

28. Mamani N., La satisfacción laboral del personal de salud y su relación con la calidad de atención brindada al usuario externo en la división de diagnóstico por imágenes del hospital nacional policía nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz, año 2014 [Tesis de posgrado] Universidad Nolbert Wiener; 2014. [citado el 2 feb 2022 Disponible en: http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/986/MA_ESTRO%20-%20Mamani%20Vitulas%2c%20Nely%20Venicia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
29. Puglisevich S., Sobrecarga y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, 2018 [Tesis de Maestría] Universidad Cesar Vallejo 2018 [citado el 2 feb 2022 Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31077/puglisevich_ss.pdf?sequence=4&isAllowed=y
30. Organización Panamericana de la Salud. [Internet]. La enfermería en tiempos de la COVID-19: un relato de dos enfermeros de práctica avanzada desde el frente de la pandemia [citado el 2 feb 2022]. Available from: <https://www.paho.org/es/historias/enfermeria-tiempos-covid-19-relato-dos-enfermeros-practica-avanzada-desde-frente-pandemia>
31. Echeverri, C. Aportes de los enfoques cualitativo y cuantitativo de la investigación científica. Revista Cintex, 1996, 7 (1), 1-4. [citado el 2 feb 2022. Disponible en: <https://revistas.pascualbravo.edu.co/index.php/cintex/article/view/188/192>
32. Campbell D y Stanley J. Diseños experimentales y cuasi experimentales en la investigación social; 1995. Buenos Aire, [citado el 2 feb 2022] Disponible en: https://www.academia.edu/33262198/CAMPBELL_STANLEY_Dise%C3%B1os_experimentales_y_Cuasiexperimentales_en_la_investigaci%C3%B3n_social
33. Caballero A. Metodología integral innovadora para planes y tesis. Cengage Learning, 2014.
34. Chiang M., Salazar C., Huerta P., Nuñez A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal

(Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum* (Talca), 23(2), 66-85. [citado el 2 feb 2022]. Disponible en <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000200004>

35. Bernal, C. Metodología de la investigación (3ra Ed). Pearson Educación; 2010. [citado el 2 feb 2022] Disponible en: <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

36. Sotomayor, F. Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional Moquegua, 2012. [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Tacna; 2013. [citado el 2 feb 2022] Disponible en: http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/2704/172_2013_sotomayor_quenta_fm_fcje_administracion.pdf?sequence=1&isAllowed=y

37. Mora L., Los principios éticos y bioéticos aplicados a la calidad de la atención en enfermería. *Rev Cubana Oftalmol* [Internet]. 2015 Jun [citado 2022 Mar 10] ; 28(2): 228-233. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21762015000200009&lng=es.

38. Aldana G., Tovar B., Vargas Y., Joya E. Formación bioética en enfermería desde la perspectiva de los docentes. *rev.latinoam.bioet.* [Internet]. 2020 Dec [citado 10 de Mar 2022]; 20(2): 121-142. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-47022020000200121&lng=en. Epub Apr 23, 2021. <https://doi.org/10.18359/r/bi.5063>.

39. Referencias Estilo Vancouver. Manual Vancouver; 2017. Disponible en https://www.ucv.edu.pe/datafiles/FONDO%20EDITORIAL/Manual_VANCOUVER.pdf

ANEXO

Anexo A. Operacionalización de la variable

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

| VARIABLE | Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | Nº DE ITEMS | VALOR FINAL | CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES |
|---|--|--|---|---------------------------------|---|-------------------|-------------|--------------------------------|
| Satisfacción laboral en el personal de enfermería | Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa Escala de medición: Ordinal | Se define como el factor determinante del nivel de bienestar que experimenta el ser humano en su entorno laboral (Chiang et al., 2008). (23) | Comprende las siguientes dimensiones, satisfacción en relación a la jefatura, condiciones físicas del trabajo, participación en las decisiones, con su trabajo y el reconocimiento. | Relación con sus Superiores | <ul style="list-style-type: none"> • Supervisión • Relación con superiores • Forma que juzgan los superiores Apoyo que recibe por los supervisores | 5 ítems (1 – 5) | Bajo | 0 – 13 |
| | | | | Condiciones Físicas del Trabajo | <ul style="list-style-type: none"> • La ventilación del lugar • Iluminación del trabajo • Entorno • temperatura | 4 ítems (6-9) | Medio | 14 – 20 |
| | | | | Participación en las Decisiones | <ul style="list-style-type: none"> • Disposición legal del trabajo • Participación en decisiones del área • Decisiones de grupo • Trato de igualdad | 6 ítems (11 - 16) | Alto | 21 – 23 |
| | | | | Satisfacción con su Trabajo | <ul style="list-style-type: none"> • Oportunidad laboral • Satisfacción del trabajo • Objetivos y metas | 4 ítems (17 - 20) | | |

| | | | | | | | | |
|--|--|--|--|----------------|---|-------------------------|--|--|
| | | | | Reconocimiento | <ul style="list-style-type: none">● Oportunidad de ascenso● Capacitaciones● Salario | 3 ítems (21 - 23) | | |
|--|--|--|--|----------------|---|-------------------------|--|--|

Anexo 01: Instrumento

Cuestionario de Satisfacción Laboral (Adaptado de Sotomayor, 2013 y Carruitero y Riccer, 2014)

PRESENTACIÓN

Buenos días, soy estudiante de la Especialidad de Enfermería en Emergencias y desastres de la Universidad María Auxiliadora, y estoy acá para pedir su colaboración en facilitarme ciertos datos que permitirán conocer la Satisfacción de del personal de enfermería en el servicio de emergencia y trauma shock de la clínica San Gabriel – 2021. Este cuestionario no contiene preguntas correctas ni incorrectas. Por favor responda con total sinceridad, además mencionarle que sus datos serán tratados de forma anónima y confidencial. Si Ud. tuviera alguna duda, pregúntele a la persona a cargo.

II. INSTRUCCIONES GENERALES

Por favor, lee cada pregunta con atención. Cuando pienses en tu respuesta, trata de recordar tu estancia en el área de emergencia y trauma shock ¿Qué respuesta viene a tu mente primero? Escoge la opción que mejor se adapte a tu respuesta y márcala con una equis (X).

Recuerda que esto no es un examen, así que no hay respuestas correctas o incorrectas. Pero es importante que respondas a todas las preguntas y que veamos tus marcas claramente.

No tienes que mostrarle a nadie tus respuestas. Tampoco nadie más, aparte de nosotros, mirará tu cuestionario una vez que hayas finalizado.

DATOS GENERALES:

Edad: _____.

Sexo del entrevistado:

a. Femenino () b. Masculino ()

Estimado(a) trabajador(a), por favor responda con sinceridad los siguientes ítems. Coloque una "X" en la celda que mejor describa su respuesta.

| ÍTEMS | Muy insatisfecho | Algo insatisfecho | Indiferente | Algo satisfecho | Muy satisfecho |
|---|------------------|-------------------|-------------|-----------------|----------------|
| Satisfacción en Relación con sus Superiores | | | | | |
| 1. La proximidad y frecuencia con que es supervisado. | | | | | |
| 2. La supervisión que ejercen sobre usted. | | | | | |
| 3. Las relaciones personales con sus superiores. | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 4. La forma en que sus superiores juzgan su tarea. | | | | | |
| 5. El apoyo que recibe de sus superiores. | | | | | |
| Satisfacción con las Condiciones Físicas del Trabajo | | | | | |
| 6. La ventilación de su lugar de trabajo. | | | | | |
| 7. La iluminación de su lugar de trabajo. | | | | | |
| 8. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo. | | | | | |
| 9. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo. | | | | | |
| 10. La temperatura de su local de trabajo. | | | | | |
| Satisfacción con la Participación en las Decisiones | | | | | |
| 11. El grado en que su institución cumple con el convenio, las disposiciones y leyes laborales. | | | | | |
| 12. La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos | | | | | |
| 13. Su participación en las decisiones de su Área. | | | | | |
| 14. Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la Institución. | | | | | |
| 15. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su institución. | | | | | |
| 16. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo | | | | | |
| Satisfacción con su Trabajo | | | | | |
| 17. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca. | | | | | |
| 18. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer cosas que le gustan. | | | | | |
| 19. La satisfacción que le produce su trabajo por sí mismo. | | | | | |
| 20. Los objetivos y metas que debe alcanzar. | | | | | |
| Satisfacción con el Reconocimiento | | | | | |
| 21. Las oportunidades de ascenso que tiene. | | | | | |
| 22. Las oportunidades de capacitación que le ofrece la institución. | | | | | |
| 23. El salario que usted recibe. | | | | | |

Anexo C. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

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

Título del proyecto: Satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de áreas críticas de la clínica san Gabriel, san miguel - lima 2021

Nombre del investigador principal: VILLACORTA DAVILA LUCELY

Propósito del estudio: general Determinar la satisfacción laboral del personal de Enfermería en el servicio de emergencia y trauma shock de la Clínica san Gabriel, San Miguel - Lima 2021

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

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

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

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

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

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a VILLACORTA DAVILA LUCELY autora del trabajo (teléfono móvil N° 981589226) o al correo electrónico: lucelyvanesavillacortada@gmail.com

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al, Presidente del Comité de Ética de la, ubicada en la, correo electrónico:

Participación voluntaria:

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

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO:

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

| | |
|---|------------------------|
| Nombres y apellidos del participante o apoderado | Firma o huella digital |
| Nº de DNI: | |
| Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp | |
| Correo electrónico | |
| Nombre y apellidos del investigador | Firma |
| VILLACORTA DAVILA LUCELY | |
| Nº de DNI | |
| 981589226 | |
| Nº teléfono móvil | |
| 981589226 | |
| Nombre y apellidos del responsable de encuestador | Firma |
| Nº de DNI | |
| Nº teléfono | |
| Datos del testigo para los casos de participantes iletrados | Firma o huella digital |
| Nombre y apellido: | |
| DNI: | |
| Teléfono: | |

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

.....
Firma del participante