



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD SEGUNDAS
ESPECIALIDADES DE ENFERMERIA**

**ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y
DESASTRES**

**“SASTIFACCION EN ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL
HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA, 2022”**

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

AUTOR:

LIC. NEYRA ARISACA, ARACELY JHERYCOP
<https://orcid.org/0000-0003-0561-862X>

ASESOR:

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

LIMA –PERÚ

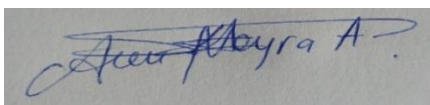
2023

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, **NEYRA ARISACA, ARACELY JHERYCOP**, con DNI **75016509** 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, de título "**SASTIFACCION EN ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA, 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.

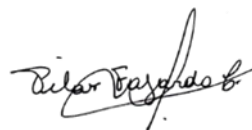
Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO** que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de 9 % y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 30 días del mes de mayo del año 2023.



Lic.NEYRA ARISACA, ARACELY JHERYCOP

DNI:75016509



Mg.FAJARDO CANAVAL, MARIA DEL PILAR

DNI: 256976604

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 3

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Maria Auxiliadora
SAC

Trabajo del estudiante

3%

2

repositorio.uma.edu.pe

Fuente de Internet

3%

3

smibamedicina.wordpress.com

Fuente de Internet

1%

4

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

5

Submitted to Universidad Wiener

Trabajo del estudiante

1%

6

1library.co

Fuente de Internet

1%

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 1%

INDICE GENERAL

Resumen.....	7
ABSTRACT	8
I. INTRODUCCION	9
II. MATERIAL Y MÉTODOS.....	15
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	19
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICA.....	21
ANEXOS	27

INDICE DE ANEXOS

Anexo A. Operacionalizacion de las variables.....	25
Anexo B. Instrumento de recolección de datos.....	26
Anexo C. Consentimiento informado.....	29

Resumen

Objetivo: Determinar la satisfacción en enfermeras del servicio de emergencia del hospital nacional Cayetano Heredia, 2022. **Materiales y métodos:** cuantitativo, enfoque descriptivo, diseño no experimental, diseño transversal. La muestra del estudio está provisto para 60 enfermeras de emergencia considerando los criterios de exclusión e inclusión. Para la técnica de recolección de datos se utiliza un cuestionario que consta de 50 preguntas con el permiso previo y consentimiento informado de los participantes. **Resultados:** Estos se expresan en tablas y figuras que describen las variables del estudio del estudio. **Conclusiones:** El estudio proporciona un trabajo de investigación valioso para la institución de salud posibilitando medidas de perfeccionamiento para el tratamiento de los pacientes, mejorando la calidad de atención durante su estancia en el servicio de emergencia

Palabras claves: Satisfacción, cuidado, enfermero.

ABSTRACT

Objective: To determine the satisfaction in nurses of the emergency service of the Cayetano Heredia National Hospital, 2022. **Materials and methods:** quantitative, descriptive approach, non-experimental design, cross-sectional design. The study sample is provided for 60 emergency nurses considering the exclusion and inclusion criteria. For the data collection technique, a questionnaire consisting of 50 questions is used with the prior permission and informed consent of the participants. **Results:** These are expressed in tables and figures that describe the study variables of the study. **Conclusions:** The study provides valuable research work for the health institution, enabling improvement measures for the treatment of patients, improving the quality of care during their stay in the emergency service.

Keywords: Satisfaction, care, nurse.

I. INTRODUCCION

En relación al personal de enfermería, a nivel mundial, varía entre un 20 % a 40%. En un estudio mexicano se demostró que la prevalencia se encuentra alrededor del 30 %. En nuestro medio el personal de enfermería presenta cuadros moderados y leves (1).

El informe, elaborado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en colaboración con el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE), revela que enfermería con 28 millones de profesionales en todo el mundo. El personal de enfermería incremento de 4,7 millones entre 2013 y 2018. La cifra actual sigue dejando un déficit mundial de 5,9 millones de profesionales, la mayoría en países de África, Asia Sudoriental y la Región del Mediterráneo Oriental de la OMS (2)

En la ciudad de Murcia – España, los niveles que registran los profesionales de enfermería, de acuerdo a los factores de estrés, Obteniéndose un nivel medio el apoyo social de $2,59 \pm 0,47$, así mismo en las dimensiones de control sobre el trabajo de $2,87 \pm 0,40$, en medio al igual que demandas psicológicas en el trabajo de $3,26 \pm 0,47$, al analizar los datos se puso en evidencia un nivel moderado de estresores, destacando con mayor déficit el apoyo por parte de los superiores. (3)

Por otro lado, un estudio realizado en Murcia – España, aplicado a 77 profesionales de enfermería, para analizar la satisfacción laboral en el área de emergencias, manifestando que el 72,12 (DT = 13,97) se ubica en un nivel medio de manera general, la satisfacción intrínseca es del 33,10 (DT = 6,85) y la satisfacción extrínseca se ubica en 39,01 (DT = 7,74) (4).

Al realizarse un estudio de la satisfacción laboral y los determinantes que este tiene en los profesionales sanitarios de un área de la ciudad de Madrid, donde los resultados arrojaron una puntuación media de la satisfacción la cual es de $3,07 \pm 0,37$, mostrando como dimensiones con menos satisfacción a la promoción profesional ($2,26 \pm 0,86$) y la tensión relacionada con el cargo laboral ($2,39 \pm 0,90$) (5).

En México se buco la relación que tiene la satisfacción laboral, en dos instituciones de salud, evaluando factores intrínsecos y extrínsecos por turno, la primera institución mostro diferencias significativas en factores intrínsecos, en el turno matutino ($F=3.718$, gl 2 $p= <.049$), de igual manera la segunda institución refirió diferencias significativas en turno nocturno para factores intrínsecos ($F=2.841$, gl 4 $p=<.012$) (6).

A nivel nacional en Chiclayo se estudió la el clima laboral y la satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias, se mostró que el 66,7% del personal presenta un grado moderado de satisfacción, con 4,8% en grado bajo y con un 28,6% presenta niveles altos de satisfacción, así mismo solo el 21,4% de profesionales percibe de manera favorable su clima laboral (7).

En Lima, se realizó un estudio de satisfacción del profesionales de enfermería, tomando en consideración el significado de su trabajo, las condiciones laborales, las remuneraciones y el reconocimiento tanto personal como social, en los resultados se obtuvieron que el 48% presento satisfacción en un nivel promedio mientras que el 49% se encuentran insatisfechas laboralmente, además se evidencio mayor insatisfacción en la dimensión "condiciones de trabajo (8).

En el Hospital de la Amistad, en la región de Piura, en el año 2017 se realizó una evaluación para obtener los niveles de satisfacción laboral en el servicio de emergencia, donde se encontró que la satisfacción laboral estaba en un nivel medio con el 55,9% del total y con un 44.1% refirieron tener un nivel alto de satisfacción, de igual manera al relacionar con la tensión relacionada al trabajo, en nivel de satisfacción es de 58,8% en nivel medio y 41,2% en nivel alto (9).

Así mismo en el departamento de Huancayo se encontró que la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil, reflejando con un 34% satisfacción regular, el 27% manifiestan nivel bueno, el 13% indican muy bueno, mientas que el 17% y 9%, mencionan satisfacción deficiente y muy deficiente respectivamente (10).

En el distrito del Agustino en Lima los profesionales de enfermería del Hospital Hipólito Unanue en el 2017, el 82,4% (cirugías y medicina) manifestó un nivel de

satisfacción medio, el 15,7% (cirugía y medicina) afirmaron un nivel de satisfacción alto y solo el 2% (cirugía y medicina) mostraron niveles de satisfacción bajos (11).

En el instituto Nacional de Ciencias Neurológicas de Lima las enfermeras refieren que gustan de la actividad que realizan en un nivel alto de satisfacción (94%), que al ejercer sus labores se sienten bien consigo mismas (93%), su trabajo las hace sentir realizadas como persona (84%) y se sienten útiles con la labor que realizan (91%), mientras que existe un desacuerdo muy evidente respecto a que el trabajo les permita cubrir sus expectativas económicas (88%) y que la comodidad del ambiente de trabajo es inigualable (83%) (12).

La satisfacción laboral del personal de servicios de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente en el 2019, en cuanto al tiempo de servicio por ende el 86,70% de los profesionales de enfermería que laboraban menos de 3 años mencionó satisfacción aceptable, mientras que los trabajadores que laboraban de 4 a 6 años mencionaron satisfacción media (13).

De igual manera estudios en el Hospital de Emergencias Villa el Salvador, Lima en el 2017, mostraron que la satisfacción del equipo de enfermeros se encontraba en nivel medio con un 80%, mientras que el 20% manifestaron satisfacción baja, en cuanto a satisfacción física y/o materiales el porcentaje de satisfacción alta fue de 5,7%, mientras que el 85,7% presento niveles de satisfacción media (14).

En el Hospital de Ventanilla se realizó un estudio de relación entre la satisfacción laboral con el trabajo en equipo por ello se contó con la participación de 71 profesionales de enfermería, en los resultados que la satisfacción laboral y el trabajo en equipo están en un nivel medio (90%), encontrando también asociación entre estas dos, en indicadores como compromiso, integración, coordinación y concentración, y se encontró una asociación de nivel significativo entre satisfacción laboral y trabajo en equipo (15).

Se ha identificado que las enfermeras que presentan estabilidad laboral y mayor experiencia muestran una mayor capacidad de adaptación al entorno laboral,

autonomía, confianza, auto-aceptación de sí y sentido de bienestar material evidenciando que los aspectos más importantes para la satisfacción laboral de las enfermeras es el salario, seguido del personal y los beneficios (16).

La satisfacción laboral a pesar de estar relacionada a múltiples variables intrínsecas como eficiencia, desempeño laboral y comportamiento organizacional, los profesionales de enfermería tienen como finalidad dar servicio de salud, la cual pueda satisfacer el bienestar de las personas, sin embargo, muchos de estos profesionales ejercen en ambientes complejos, enfrentándose a conflictos emocionales más que laborales (17).

La satisfacción intrínseca está asociada al reconocimiento del trabajador de su labor, responsabilidad, promoción y aspectos relativos al trabajo mismo; es decir, la satisfacción intrínseca es el resultado de las recompensas de índole interna al propio trabajador, por otro lado, los diseños deben dirigirse a construir y cultivar vínculos entre las diferentes disciplinas en salud serán necesarios para mejorar la satisfacción laboral y los niveles de compromiso de los trabajadores. (13)

Los estudios demuestran que la satisfacción laboral constituye un buen predictor de longevidad, de adhesión a la empresa, mejora la vida no sólo dentro del lugar de trabajo, sino que también influye en el entorno familiar y social. Estos aspectos son especialmente relevantes en el personal del área de salud ya que “son personas que atienden personas” (18).

Yslado et al. (19) en el Perú, en el año 2019, elaboraron un estudio en Lima con el objetivo de “Analizar el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud en el hospital Horizonte Medico” se utilizó el estudio cuantitativo, observacional, correlacional de corte transversal, con una muestra de 620 profesionales, obteniendo como resultados que existe un relación funcional de grado significativo y negativa entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout, el cual es predictor para lograr la satisfacción laboral (19).

Marín y Placencia (20) en el Perú, en el año 2017, en su investigación realizaron el objetivo de “Analizar la relación entre la motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado”, se utilizó un tipo de

estudio transversal de tipo relacional, descriptivo, la muestra utilizada fue de 136 trabajadores a los cuales les brindaron escuetas auto aplicadas, como resultado se evidencio que la relación entre satisfacción laboral y motivación es baja en correlación positiva (20).

Vásquez (21) en el Perú, en el año 2007, realizó su investigación con el objetivo de “Determinar el nivel de motivación y su relación con las satisfacciones laborales del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza”, con una población de 80 enfermeras. Se obtuvo que los profesionales tienen un nivel medio de motivación con un 48%, de igual manera el 54% presenta satisfacción laboral del nivel medio y se comprobó que si existe una relación directa entre los niveles de motivación e satisfacción laboral (21).

Franco (22) en México, en el año 2004, realizó una investigación con el objetivo de “Analizar el nivel de satisfacción laboral de profesiones de la salud en el IMSS, Jalisco 1999 – 2002”, encontrándose que dos tercios de los participantes refirieron satisfacción en el ambiente de trabajo, así como en el ámbito de seguridad y autorrealización se encontraron que el 50 % de profesionales está satisfecho (22).

Cifuentes (23) en Colombia, en el año 2014, en su estudio desarrolló el objetivo de “Analizar la satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención” con población de 105 profesionales de enfermería. Y se obtuvo que la satisfacción laboral es media, teniendo en cuenta que las enfermeras presentaron mayor insatisfacción que los varones, sin embargo, no se hallaron relaciones significativas a nivel estadístico entre satisfacción laboral y el género, la edad y los servicios al cual son asignados (23).

García et al (24), en México, en el año 2007 su estudio tuvo el objetivo de “Analizar la satisfacción laboral del personal de salud”, con población de 277 profesionales de la salud de diferentes servicios y categorías, aplicando un cuestionario que evaluó la satisfacción intrínseca y extrínseca. Los resultados se originaron principalmente por la dimensión intrínseca, en las cuales reforzar las circunstancias del trabajo. (24).

En cuanto a la justificación práctica, se conoce el papel importante que desempeña el profesional de enfermería dentro del equipo de salud y más aún en el área de emergencias donde se ocupan de situaciones de vida o muerte todos los días sin dejar de brindar una atención especializada y de calidad a la gran cantidad de pacientes. El profesional, de no encontrarse satisfecho responderá de manera inadecuada a las exigencias que el servicio de emergencia requiere, brindando un servicio deficiente. Aspectos que influyen en la imagen de las instituciones de salud y disminuye la calidad de atención hacia los pacientes generando así un descontento. Por ello la investigación permitirá el análisis y posterior implementación de acciones en el servicio de emergencia.

A nivel teórico, la presente investigación se justifica en que la satisfacción laboral hoy en día es una variable muy estudiada, pero no se evidencia un cambio o no se usan los resultados obtenidos para mejorar el área de trabajo del personal de enfermería. En la presente investigación se analizan diversos estudios relacionados a la satisfacción laboral que presenta el profesional de enfermería en el área de emergencias, los cuales contribuyen a dar una explicación a los resultados futuros de la investigación. El realizar esta investigación permitirá conocer el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo para así optimizar el rendimiento laboral, mejorando así la calidad de atención a las personas en el servicio de emergencia.

Determinar la satisfacción laboral de las profesionales de enfermería, considerando, dimensiones como el significado de su trabajo, las condiciones laborales, el reconocimiento personal y/o social y los beneficios económicos, además de características generales de la población.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION

La investigación será de enfoque cuantitativo, están dirigidas a analizar datos que son medibles y cuantificables (31). En otra definición, expresa que es la recolección y análisis de datos numéricos, pues emplea métodos y técnicas que intentan estar aproximados al conocimiento de la realidad en base al estudio de una muestra (32). Tipo descriptivo se encarga de describir la población, situación o fenómeno alrededor del cual se centra su estudio. Procura brindar información acerca del qué, cómo, cuándo y dónde, relativo al problema de investigación. Realizan su estudio sin alterar o manipular ninguna de las variables del fenómeno, limitándose únicamente a la medición y descripción de las mismas (33). De corte transversal. Cárdenas (31) indica que es transversal, ya que la recopilación de datos se realiza en un solo instante (31).

2.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población será de 50 profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencia en el Hospital Cayetano Heredia, según información suministrada por el departamento de Recursos Humanos del hospital en el periodo 2022. Para determinar la muestra de la investigación se utilizaron los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión: Profesionales de enfermería en el área de emergencia en el Hospital Cayetano Heredia que desarrollen trabajo asistencial en la profesión de enfermería que acepten participar en el estudio.

Criterios de Exclusión: Profesionales de enfermería que laboran en otras áreas del Hospital Cayetano Heredia, profesionales de enfermería que no acepten participar en el estudio.

Muestra. Estará conformada 50 profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencia en el Hospital Cayetano Heredia, ya que es una muestra censal, con muestreo no probabilístico intencional.

2.3 VARIABLE DE ESTUDIO

El presente estudio tiene como variable principal la satisfacción del personal de enfermería, es una variable cualitativa y su escala de medición es ordinal.

Definición conceptual:

La satisfacción laboral, según Sonia Palma, se define como la evaluación subjetiva y afectiva que los empleados hacen de su trabajo y las consecuencias relacionadas. Es la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional. Este concepto multidimensional abarca aspectos como las condiciones Físicas y/o Materiales, Beneficios Laborales y/o Remunerativos, Políticas Administrativas, Relaciones Sociales, Desarrollo personal, Desempeño de tareas, Relación con la Autoridad (25)

Definición operacional:

Esta variable se operacionaliza a través del estudio de sus dimensiones: condiciones Físicas y/o Materiales, Beneficios Laborales y/o Remunerativos, Políticas Administrativas, Relaciones Sociales, Desarrollo personal, Desempeño de tareas, Relación con la Autoridad. Las respuestas se puntúan en una escala para cuantificar el nivel de satisfacción laboral en cada área.

2.4 TECNICA DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Para llevar a cabo la recopilación de información, la técnica será la encuesta y como instrumento un cuestionario basado en la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC, desarrollada por Sonia Palma (2005). Este cuestionario se seleccionó debido a su pertinencia para la investigación (Ver Anexo B)

El cuestionario consta de un total de 36 ítems que se distribuyen en 7 dimensiones clave: Condiciones Físicas y/o Materiales; y consta de 5 ítems 1, 13, 21, 28, 32. Beneficios Laborales y/o Remunerativos; consta de 6 ítems 2, 7, 14, 22, 33, 15. Políticas Administrativas; consta de 4 ítems 4, 8, 17, 23. Relaciones Sociales; consta de 4 ítems 3, 9, 16, 24. Desarrollo Personal; consta de 7 ítems 10, 25, 29, 30, 34, 35. Desempeño de Tareas; consta de 5 ítems 5, 11, 18, 19, 26 y Relación con la Autoridad; consta de 6 ítems 6, 12, 20, 27, 31,

36. Cada dimensión aborda aspectos específicos relacionados con el entorno laboral y las experiencias del trabajador.

Para evaluar la satisfacción laboral en cada ítem, se emplea una escala de Likert de 5 categorías. Las alternativas de respuesta son las siguientes: "Totalmente de acuerdo" (5), "De acuerdo" (4), "Indeciso" (3), "En desacuerdo" (2) y "Totalmente en desacuerdo" (1). Esta escala permite capturar la percepción y la valoración subjetiva de los trabajadores respecto a cada aspecto evaluado.

Validez y confiabilidad del instrumento

Respecto a la confiabilidad y validez del instrumento seleccionado Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (2005) de Sonia Palma Carrillo, validó su uso en trabajadores de Lima Metropolitana mediante el método de consistencia interna. Los resultados mostraron el resultado del coeficiente Alfa de Cronbach superiores a 0.8, lo que indica una alta fiabilidad en la medición de la satisfacción laboral (25)

Tabla.1 Confiabilidad Escala SL-SPC

Confiabilidad	
Coeficiente Alfa de Cronbach	0.84*
* $\leq .05$	
Fuente: Palma, S., (2005)	
Nota: Tomado de "Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)"	

2.5 PROCESO DE RECOLECCION DE DATOS

2.5.1 Autorización y coordinación previa a la recolección de datos

Para efectuar la labor de campo se requiere una carta del departamento general de la Universidad Privada María auxiliadora, solicitando autorización al Director del Hospital Cayetano Heredia, en la que se explica que la recolección de datos se realizara de manera operativa, teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión utilizados en el cuestionario

2.5.2 Aplicación de instrumentos de la recolección de datos

La recolección de datos se hará de forma consecutiva e individual para cada paciente al cual se explicara cuáles son los objetivos del estudio, se les entregara un documento de consentimiento informado y quedara como constancia de participación, el desarrollo del cuestionario tomara aproximadamente 30 minutos, al final de los cuales se verificara y se agregara la puntuación final.

2.6 METODOS DE ANALISIS ESTADISTICOS

Para el desarrollo del análisis estadístico de las principales variables de investigación, se aplicaran estadísticas descriptivas, como frecuencia absoluta, frecuencia relativa, así como pruebas para verificar la hipótesis de investigación. La información recolectada será procesada en SPSS v.26, utilizando tablas de frecuencias absolutas y relativas, medidas de tendencia central y operaciones de suma de elementos para obtener valores generales y medidas de la variable subyacente. Finalmente se presenta tablas y figuras para expresar los resultados importantes de este estudio.

2.7 ASPECTOS ÉTICOS

Se tomará en cuenta los aspectos bioéticos de autonomía, no maleficencia, beneficencia y justicia. Para proteger a los participantes en esta investigación, así mismo se aplicara el consentimiento informado previa información clara dada a todos los participantes. En cuanto a los principios bioéticos tenemos: Principio autonomía: hace referencia a la capacidad autónoma del personal de enfermería de la toma de decisiones que no debe verse afectada por influencias externas. (26). Principio beneficencia: este determina que los actos del personal de salud deben tener una intención positiva a beneficio del ser humano a quien realiza el acto ya que este trabajo no ha sido a beneficio del investigador (27). Principio de no maleficencia: es considerado como uno de los más importantes, significa que cualquier acto médico debe pretender en primer lugar no hacer daño alguno ya sea de manera directa o indirecta (28). Principio de justicia: se refiere a respetar los derechos de las partes involucradas y tratarlas con el mismo respeto y consideración, ya que las personas sean tratadas de manera equitativa y no pueden verse ni tratarse de un menor valor (29)

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1 Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	JUNIO				JULIO				AGOSTO				SETIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del problema	■	■																						
Búsqueda bibliográfica vía internet de los repositorios		■	■	■	■																			
Elaboración de la introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y Antecedentes.			■	■	■	■	■	■																
Construcción de la sección introducción: referente a la importancia y justificación de la investigación			■	■	■	■	■	■																
Determinar y enunciar los objetivos de la investigación dentro de la introducción			■	■	■	■	■	■	■															
Definición de la sección material y métodos: Enfoque y diseño de investigación.						■	■	■	■	■														
Determinación de la Población, muestra y muestreo.									■	■	■	■												
Elección de las técnicas e instrumentos de recolección de datos									■	■	■	■												
Elaboración de la sección material y métodos: aspectos bioéticos.									■	■	■	■												
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información									■	■	■	■												
Elaboración de aspectos administrativos de estudio.									■	■	■	■												
Elaboración de anexos.													■	■										
Evaluación antiplagio - TURNITING													■	■	■	■	■	■	■	■				
Aprobación de proyecto.																					■	■	■	■
Sustentación de proyecto																							■	■

3.2 Recursos financieros

MATERIALES	ABRIL	MAY	JUN	JUL	AGOS	SET	OCT	NOV	TOTAL
EQUIPOS TECNOLOGICOS	3000								3000
USB	30								30
MATERIAL DE TRABAJO									
Lápiz	5								5
Tableros	10								10
lapiceros	10				10				20
Hojas bond	10	10	10	10	10	10	10	10	80
Materiales bibliográfico									
Libros	30			75					105
Fotocopias	3	10	10	10	10	10			63
Impresiones	5	10	16	15	10	10	10	10	86
Espiralado								30	30
Otros									
Movilidad	20	25	25	25	25	25	25	25	195
Alimentos	10	10	10	10	15	10	10	15	90
Llamadas	10	10	10	10	10	10	20	15	95
Recursos humanos									
Digitadores	20							20	40
Imprevistos	150			50			60	100	360
TOTAL	3313	75	96	205	90	75	135	225	4214

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICA

1. Sarmiento S. Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. Horizonte Medico [Internet]. 2019 [citado 2022 mayo 29]; 19(1): 67-72. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2019000100011&Ing=es.
2. Who.int. [citado el 29 de mayo de 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
3. Carrillo C, Ríos M, Escudero L, Martínez M. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. Enferm. glob. [Internet]. 2018 [citado 2022 mayo 29];17(50):304-324. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412018000200304&Ing=es. Epub 14-Dic-2020. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.17.2.277251>.
4. Carrillo C, Ríos M, Fernández M, Celdrán F, Vivo M, Martínez M. La satisfacción de la vida laboral de los enfermeros de las unidades móviles de emergencias de la Región de Murcia. Enfermería Global [revista en Internet] 2015 [acceso 20 de julio del 2022]; 14 (40): 266 – 275. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412015000400011&Ing=es
5. Fernández M. Estudio de la satisfacción laboral y sus determinantes en los trabajadores sanitarios de un área de Madrid. Revista Española Salud Publica [revista en la Internet] 1995 [acceso 19 de julio del 2022]; 64 (6): 487-497. Disponible en: https://www.sanidad.gob.es/va/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdrom/VOL69/69_6_487.pdf

6. Hernández M, Hernández A, Nava G, Pérez M, Matus R. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. *Enfermería Universitaria* [revista en la Internet] 2012 [acceso 20 de julio del 2022]; 9 (1): 7-15. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632012000100002&lng=es.
7. Oblitas S. Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo, Perú: Work climate and satisfaction of emergency nurses in a public hospital in Chiclayo, Peru. *Rev.exp.med* [Internet]. 2020;6(1). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.37065/rem.v6i1.381>
8. Campos G, Nolberto V, Coras D. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. *Revista Enfermería Herediana* [revista en la Internet] 2018[acceso 20 de julio del 2022];11 (1): 11 – 17. Disponible en: <https://doi.org/10.20453/renh.v11i1.3520>
9. Sánchez Y, Mauricio M. Satisfacción laboral de profesionales de Enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital de la Amistad Perú – Corea Santa Rosa II-2 – Piura -2017[tesis especialidad]. Piura – Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo;2017. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12893/3393>
10. Veliz M, García B, Poma B, Ancasí L. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital regional docente materno infantil El Carmen. Huancayo, 2018. *Visionarios en Ciencia y Tecnología* [revista en la Internet] 2020[acceso 20 de julio del 2022]; 5: 42-48. Disponible en: <file:///C:/Users/USER/Downloads/7-Texto%20del%20art%C3%ADculo-14-1-10-20200624.pdf>
11. Acero D. Satisfacción laboral del profesional de enfermería y su influencia en la percepción de los pacientes sobre la calidad de atención de enfermería en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Hipólito Unanue, El Agustino, Lima. 2017[tesis bachillerato]. Lima – Perú: Universidad Peruana Unión, 2017. Disponible en: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/681/Delia_Tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

12. Campos G, Nolberto V, Coras D. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. Rev Enferm Hered [Internet]. 2019;11(1):11–7. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.20453/renh.v11i1.3520>
13. Holguin Y, Contreras C. Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. Horiz. Med. [Internet]. 2020 Abr [citado 2022 Mayo 29]; 20(2):e1238. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2020000200009&lng=es. <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09>
14. Cieza M. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador – noviembre 2017 [tesis Titulación]. Lima – Perú: Universidad SAN Martín de Porres, 2017. Disponible en: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>
15. Romaní S, Ferrer M, Zuta N. Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla. Revista de Investigación Valdizana [revista en la Internet] 2018[acceso 20 de julio del 2022]; Disponible en: <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/152/163>
16. Duche A, Rivera G. Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. Enferm. glob. [Internet]. 2019 [citado 2022 mayo 29]; 18(54): 353-373. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000200013&lng=es. Epub 14-Oct-2019. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>.
17. Aguirre D. Satisfacción laboral de los recursos humanos de enfermería: factores que la afectan. Revista Habanera de Ciencias Médicas [revista en la Internet] 2009[acceso 21 de julio del 2022]; Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000400021&lng=es

18. Alarcón N, Ganga F, Pedraja L, Monteverde A. Job satisfaction and motivation in obstetric professionals of a Chilean hospital. *Medwave* [Internet]. 2020 [citado el 29 de mayo de 2022];20(4):20(4). Disponible en: <https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Enfoques/ComunicacionesBrevs/7900.act>
19. Yslado R, Norabuena P, Loli P, Zarzosa E, Padilla L, Pinto I, et al. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horizonte Medico (Lima)* [revista en la Internet] 2019[acceso 21 de julio del 2022]; Disponible en: <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06>
20. Marin H, Placencia D. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Medico (Lima)* [revista en la Internet] 2017[acceso 21 de julio del 2022]; 17(4): 42 – 52. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2017000400008&lng=es.
21. Vásquez S. Nivel de motivación y su relación con las satisfacciones laborales del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006[tesis Licenciatura]. Lima – Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2007. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/488/Vasquez_ss.pdf?sequence=1&isAllowed=y
22. Franco S. Satisfacción laboral de profesionales de la salud en el IMSS, Jalisco, 1999 – 2002. *Revista Médica* [revista en la Internet] 2004 [acceso 21 de julio del 2022]; 42 (3): 193 – 198. Disponible en: <https://www.academia.edu/download/60657535/2720190920-68858-x65a46.pdf>
23. Cifuentes J, Manrique F. Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención, Bogotá, Colombia. *Avances en enfermería* [revista en la Internet] 2014 [acceso 21 de julio del 2022]; 32 (2): 217 – 227. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v32n2/v32n2a05.pdf>
24. García M, Luján M, Martínez M. Satisfacción laboral del personal de salud. *Rev Enferm IMSS* [revista en la Internet] 2007 [acceso 21 de julio del

- 2022]; 15 (2): 63-72. Disponible en:
<https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2007/eim072b.pdf>
25. Palma, S. (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL. [citado el 15 de noviembre de 2022].
26. Equipo de Expertos en Ciencias de la Salud. Principio de autonomía, uno de los más importantes de la bioética [Internet]. VIU. 2021 [citado el 15 de noviembre de 2022]. Recuperado a partir de:
<https://www.universidadviu.com/es/actualidad/nuestros-expertos/principio-de-autonomia-uno-de-los-mas-importantes-de-la-bioetica>
27. Dirección de investigación. Aspectos éticos en la atención médica [Internet]. INCMNSZ. 2017 [citado el 15 de noviembre de 2022]. Recuperado a partir de:
<https://incmnsz.mx/opencms/contenido/investigacion/comiteEtica/eticaatencionmedica.html#:~:text=El%20principio%20de%20beneficencia%20e%20st%C3%A1,un%20medicamento%20o%20una%20cirug%C3%ADa>
28. No maleficencia [Internet]. EUPATI Toolbox. 2020 [citado el 15 de noviembre de 2022]. Recuperado a partir de:
<https://toolbox.eupati.eu/glossary/no-maleficencia/?lang=es>
29. Amaya, L., Berrío G, Herrera W. Psicológica É. Principio de Justicia [Internet]. Eticspsicologica.org. Ética Psicológica; 2018 [citado el 15 de noviembre de 2022]. Recuperado a partir de:
<http://eticspsicologica.org/index.php/documentos/articulos/item/20-principio-de-justicia>
30. Herrera M. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital de emergencias Villa el Salvador - noviembre 2017 [Internet]. [Lima-Perú]: USMP; 2019. Recuperado a partir de:
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5527/Cieza_%20HMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
31. Cárdenas .J. .Investigación .cuantitativa, .trAndeS .Material .Docente, .No .8, .Berlín: .trAndeS .- .Programa .de .Posgrado .en .Desarrollo

- .Sostenible .y .Desigualdades .Sociales .en .la .Región .Andina. .2018.
.DOI: .10.17169/refubium-216
32. Pinto .J. .Metodología .de .la .investigación .social: .Paradigmas:
.cuantitativo, .sociocrítico, .cualitativo, .complementario. .2018. .
.Ediciones .de .la .U.
.https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=FTSjDwAAQBAJ&oi=fnd&
pg=PA23&dq=investigaci%C3%B3n+cuantitativa&ots
33. Nicaragua .E. .Metodología .de .la .investigación .e .investigación
.aplicada .para .Ciencias .Económicas .y .Administrativas. .2018. .Revista
.de .La .Universidad .Autónoma, .1-89. .https://opomania.net/wp-
content/uploads/2021/05/Metadologia-de-la-investigacion-basica-e-
investigacion-aplicada.pdf

ANEXOS

Anexo A: Operacionalización de la Variable

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Definición Operacional	Indicadores	Items	Escala de Medición
Satisfacción Laboral	Evaluación subjetiva y afectiva que los empleados hacen de su trabajo y las consecuencias relacionadas. Es la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional. Este concepto multidimensional abarca aspectos como las condiciones	- Condiciones Físicas y/o Materiales	Elementos tangibles e infraestructuras que forman parte del entorno de trabajo y facilitan las tareas laborales diarias	Estado de las instalaciones Recursos y herramientas de trabajo. Confort y bienestar. Accesibilidad y movilidad	1, 13, 21, 28, 32	Escala de Likert de 5 categorías: - Totalmente de acuerdo 5 - De acuerdo 4 - Indeciso 3 - En desacuerdo 2 - Totalmente en desacuerdo
		- Beneficios Laborales y/o Remunerativos	Grado de complacencia derivada de la compensación recibida por el trabajo desempeñado	Remuneración y compensación económica. Prestaciones y beneficios adicionales. Políticas de incentivos y reconocimiento.	2, 7, 14, 22, 33, 15	

físicas, los beneficios laborales, las políticas administrativas, las relaciones sociales, el desarrollo personal, el desempeño de tareas y la relación con la autoridad. (25)			Oportunidades de desarrollo y crecimiento. Equidad y justicia salarial.		
	- Políticas Administrativas	Cumplimiento y aceptación de políticas administrativas. Evalúa acuerdo, consistencia y resolución de conflictos.	Cumplimiento de normas. Aceptación y adherencia. Coherencia en la aplicación. Resolución de conflictos. Evaluación del desempeño	4, 8, 17, 23	
	- Relaciones Sociales	Medida de satisfacción y colaboración entre los empleados en sus interacciones diarias con otros miembros de la organización.	Satisfacción interpersonal. Colaboración y apoyo mutuo. Comunicación efectiva.	3, 9, 16, 24	

				Resolución de conflictos.		
				Cohesión y sentido de pertenencia.		
		- Desarrollo personal	Oportunidades que promueven el desarrollo y la satisfacción personal del trabajador en el entorno laboral	Oportunidades de aprendizaje y capacitación. Planes de desarrollo y crecimiento personal. Participación en proyectos desafiantes. Autonomía y empoderamiento en el trabajo. Feedback y evaluación del desempeño.	10, 25, 29, 30, 34, 35	
		- Desempeño de tareas	Valoración que el trabajador asigna a sus tareas cotidianas	Cumplimiento de objetivos y metas.	5, 11, 18, 19, 26	

			<p>en la entidad laboral.</p> <p>Calidad y eficiencia en la ejecución de tareas.</p> <p>Nivel de satisfacción y motivación.</p> <p>Habilidades y competencias requeridas.</p> <p>Resolución de problemas y toma de decisiones.</p>			
		- Relación con la Autoridad	<p>Calidad de la comunicación y retroalimentación entre el trabajador y su jefe directo</p>	<p>Percepción de liderazgo.</p> <p>Comunicación y retroalimentación.</p> <p>Confianza y respeto mutuo.</p> <p>Apoyo y reconocimiento.</p> <p>Toma de decisiones participativa.</p>	6, 12, 20, 27, 31,36	

Anexo B: Instrumento de recolección de datos

ANEXO 2

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC

I. INTRODUCCIÓN

El presente cuestionario se realiza con el objetivo de determinar la satisfacción laboral de los enfermeros de la UCI del Hospital de Emergencias Villa el Salvador, agradeceré su colaboración ya que contribuirá a la investigación y los resultados obtenidos al desarrollo de la profesión de enfermería; el cuestionario es anónimo por lo que se le solicita la mayor sinceridad.

II. DATOS GENERALES

1. Edad:.....
2. Sexo:.....
3. Tiempo de experiencia profesional:.....
4. Tiempo que labora en la UCI -----
5. Cuenta con segunda especialidad en Cuidados Intensivos:
 - a. Si
 - b. No

III. INSTRUCCIONES

A continuación se presentan preguntas, las cuales debe marcar con un aspa, según considere su respuesta de acuerdo a la siguiente escala:

- Totalmente en desacuerdo (TD) -----
En desacuerdo (D) -----
Indeciso (I) -----
De acuerdo (A) -----
Totalmente de acuerdo (TA) -----

AFIRMACIONES	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1.- La Distribución física del ambiente facilita la realización de mis labores					
2.- Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3.- El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.					
4.- Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser.					
5.- La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6.- Mi jefe es comprensivo.					
7.- Me siento mal con lo que gano.					
8.- Siento que recibo de parte de la empresa maltrato.					
9.- Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10.- Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11.- Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12.- Es grata la disposición de mi(s) jefe(s) cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo					
13.- El ambiente donde trabajo es confortable.					
14.- Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15.- La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16.- Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.					
17.- Me disgusta mi horario.					
18.- Disfruto en cada labor que realizo en mi trabajo.					
19.- Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.					
20.- Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
21.- La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22.- Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23.- El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24.- La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					

AFIRMACIONES	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUER- DO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
25.- Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26.- Mi trabajo me aburre.					
27.- La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28.- En el ambiente físico donde me ubico trabajo incómodamente.					
29.- Mi trabajo me hace sentir realizada.					
30.- Me gusta el trabajo que realizo					
31.- No me siento a gusto con mi(s) jefe(s).					
32.- Existen las comodidades para un buen desempeño de mis labores diarias.					
33.- No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34.- Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
35.- Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36.- Mi(s) jefe(s) valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Anexo C. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

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 en enfermeras del servicio de emergencia del hospital nacional Cayetano Heredia, 2022”

Nombre del investigador principal: NEYRA ARISACA, ARACELY JHERYCOP

Propósito del estudio: Determinar la satisfacción en enfermeras del servicio de emergencia del hospital nacional Cayetano Heredia, 2022”

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 NEYRA ARISACA, ARACELY JHERYCOP, autora del proyecto (943989727) o correo electrónico Neyra_Arisaca@hotmail.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
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	

DNI:	
Teléfono:	

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

.....
Firma del participante