



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES
ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**

**“NIVEL DE SATISFACCION LABORAL EN ENFERMERAS
DE CENTRO QUIRURGICO EN CLINICA SAN MARCOS LIMA
- 2022”**

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

AUTOR:

LIC. PALOMINO GIRON MIRELIA ISABEL

<https://orcid.org/0000-0002-3745-1433>

ASESOR:

DR. MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY

<https://orcid.org/0000-0001-9422-7932>

LIMA – PERÚ

2023

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, Palomino Girón Mirelia Isabel , con DNI 74391493 , en mi condición de autora del trabajo académico presentado para optar el título de especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico de título “nivel de satisfacción laboral en enfermeras de centro quirúrgico en clínica san marcos 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 13% 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



Palomino Girón Mirelia Isabel
74391493



Matta Solis Eduardo Percy
42248126

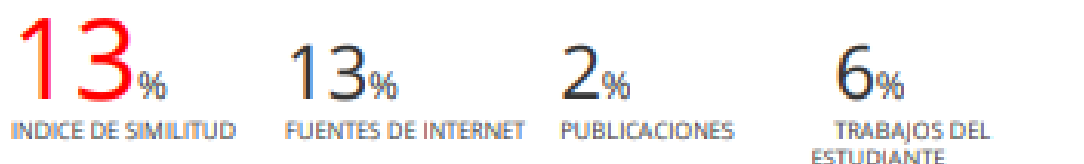
1. Apellidos y Nombres
2. DNI
3. Grado o título profesional
4. Título del trabajo de Investigación
5. Porcentaje de similitud

MIRELIA ISABEL PALOMINO

GIRON_196314_assignsubmission_file_PALOMINO GIRON

MIRELIA .docx

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	repositorio.upch.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.unisinucartagena.edu.co:8080 Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Autónoma de Nuevo León Trabajo del estudiante	1%
5	www.researchgate.net Fuente de Internet	1%
6	prezi.com Fuente de Internet	1%
7	www.uaeh.edu.mx Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Privada Boliviana Trabajo del estudiante	1%

Índice General

RESUMEN.....	4
ABSTRACT.....	5
I. INTRODUCCIÓN.....	6
II.MATERIALES Y MÉTODOS.....	15
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	20
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	22
ANEXOS.....	28

Índice de Anexos

ANEXO A. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN.....	27
ANEXO B. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	29
ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	36

RESUMEN

Objetivo: Determinar la satisfacción laboral en el enfermeras de centro quirúrgico de la Clínica San Marcos - 2022.

Materiales y método: Se utilizó metodología de enfoque cuantitativo, descriptivo, de diseño no experimental y corte transversal. La muestra del estudio tiene 25 Licenciadas en enfermería del área de centro quirúrgico de la Clínica San Marcos. Técnica e instrumento de recolección de datos serán procesados e ingresados a una base de Excel y serán tabulados bajo un sistema, utilizando la estadística SPSS versión 25.

Resultados: los resultados serán mostrados en tablas y gráficos estadísticos.

Conclusiones: Esta investigación contribuirá con la mejora en el ámbito laboral de las Licenciadas en enfermería, tanto en lo económico como en la relación interpersonal de compañeros de trabajo.

Palabras claves: Satisfacción laboral, centro quirúrgico, enfermería.

ABSTRACT

Objective: To determine job satisfaction in the surgical center nurses of the San Marcos Clinic - 2022.

Materials and method: A quantitative, descriptive, non-experimental design and cross-sectional methodology was used. The study sample has 25 Nursing graduates from the surgical center area of the San Marcos Clinic. Data collection technique and instrument will be processed and entered into an Excel database and will be tabulated under a system, using SPSS version 25 statistics.

Results: the results will be displayed in statistical tables and graphs.

Conclusions: This research will contribute to the improvement in the work environment of nursing graduates, both economically and in the interpersonal relationship of co-workers.

Keywords: Job satisfaction, surgical center, nursing

I.INTRODUCCION

Según la OMS explica que en el mundo en enfermería hay 27,9 millones de personal, en la que 19,3 millones son profesionales enfermeros y enfermeras. Esto nos demuestra una subida de 4,7 millones a lo largo del año del 2013-2018, y sostiene que el personal de enfermería es el equipo ocupacional más grande en el área de salud, por lo que representa el 59% de las profesiones sanitarias (1).

Senek y colaboradores (2). Dicen que la prevalencia de la insatisfacción laboral entre los ER (Enfermeras registradas) se destacó aún más a través de los hallazgos de una encuesta transversal de 488 hospitales en Europa y los Estados Unidos, que exploró el nivel de insatisfacción entre los ER y los resultados asociados. Encontró que la insatisfacción laboral era más alta en Grecia (56 %), seguida de Irlanda (42 %) e Inglaterra (39 %). En particular, en estos países se informó una mayor proporción de pacientes por enfermera (más de 10: 1 en Grecia y más de 8: 1 para los dos últimos), así como un ambiente de trabajo deficiente.

Labonté y colaboradores (3). Afirmó que, en relación con otros profesionales de la salud, las enfermeras sudafricanas son las que más reportan planes de emigrar a corto plazo, son las que menos apoyan el servicio comunitario y las menos satisfechas con sus salarios. Los factores adicionales que disminuyen la satisfacción laboral entre las enfermeras en Sudáfrica son el aumento de la carga de pacientes, la epidemia del virus de la inmunodeficiencia humana (VIH) y el síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA), las largas horas de trabajo, el trabajo por turnos, la infraestructura física y la escasez de personal.

Los principales factores que influyen en las enfermeras médico-quirúrgicas son los extrínsecos, intrínsecos, personales y comunitarios. Supervisor/gerencia, agotamiento, compromiso laboral y mobbing/bullying. Se encontró que los principales factores intrínsecos incluyen el profesionalismo y la identidad profesional. Los factores personales incluyeron el estado civil, la edad y el nivel de educación, mientras que el nivel económico resultó ser el único factor comunitario

que influyó en la satisfacción de las enfermeras médico-quirúrgicas (4).

Durante un extenso tiempo en México, ha dado que es un país con mayor insatisfacción laboral en el mundo. El artículo de la empresa Gallup indicó que, en México, solo el 12% del personal que trabaja están satisfechos con su labor (5).

La Satisfacción profesional como etapa afectiva placentero de la perspectiva del sujeto de las prácticas del individuo se refiere a complacencia en una etapa en la que los individuos, al efectuar la valoración sobre su ambiente laboral, indican de forma subjetiva sus experiencias sobre los aspectos que perciben en el centro profesional (6).

La relación entre las situaciones de trabajo insatisfactorias y la carencia de los colaboradores en el área de la enfermería es dificultosa. Entre las derivaciones de lo anterior cabe indicar un aumento de morbi-mortalidad de los usuarios; mayor violencia en el área de trabajo; irrumpiendo la seguridad y la salud de los colaboradores en servicio activo; elevado nivel de insatisfacción y designio de dejar el sector, y emigración de los colaboradores de la salud (7).

Saha A. y colabores (8). Dicen que en Bangladesh, proporcionar un sistema de prestación de servicios de salud de alta calidad es un desafío fundamental. Para alcanzar ese nivel de calidad, se debe alcanzar un nivel razonable de satisfacción laboral de las enfermeras.

Así mismo, es también se sabe que existe una estrecha relación entre la satisfacción laboral del personal sanitario y la calidad total de los servicios de salud.

Según Fereidouni y colaboradores (9). Anualmente se realizan alrededor de 234 millones de cirugías en el mundo. Por lo tanto, 1 de cada 25 personas se somete a cirugía y anualmente, 791 000 pacientes en los Estados Unidos necesitan cirugía de emergencia. Dado que la atención quirúrgica es un componente clave de cualquier sistema de salud. Las enfermeras son una parte importante de los recursos humanos en el sistema de salud y la satisfacción laboral de las enfermeras durante la reciente pandemia ha sido muy considerada. Esta satisfacción laboral se ve afectada por factores como el estrés físico y mental, el

bienestar, las condiciones del lugar de trabajo y la carga de trabajo.

Duche A. y colaboradores (10). En China, a mayor sean el grado de satisfacción laboral, más sólido será la comodidad. Todo ello se da por la presión laboral en el área de cuidados intensivos la cual siempre para llena; por ende, el personal de enfermería sube su autoestima y satisfacción laboral mediante planeamientos orientadas a reducir el estrés, y el compañerismo fortalece la elaboración psicológica de forma enérgica.

“La satisfacción del trabajo tiene una variable notable en este proyecto. Posiblemente es una de las variables más leídas en lo que con respecta al ámbito laboral subjetivo” se refiere (Bakker y Oerlemans, 2011). Principalmente tiene un rol influyente en la definición de los factores psicosociales, la OIT los define como: trabajo las condiciones de organización, las capacidades del trabajador, e Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en sus necesidades, su cultura y su situación personal externa en el trabajo, a través de percepciones y experiencias, puede influenciar en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción laboral (11).

Fontecha N. y colaboradores (12). Este estudio refiere que la satisfacción en el trabajo del personal de salud, se manifiesta destacado y decisivo en el momento de que la atención de los pacientes sea la mejor, por lo cual los receptores de trabajo y los estudios se enfocan en la apreciación de cliente-paciente, plantear este tema es beneficio para las empresas del área de salud donde pueden mejorar sus atenciones a través del personal que labora.

La satisfacción en el trabajo es un sentido anímico del tiempo laboral de una persona. Hay diversas teorías que inciden en la investigación de la satisfacción en el trabajo, tenemos la teoría de 2 factores de la satisfacción por Herzberg. Aquella teoría explica 2 grupos de aspectos en el trabajo: el primer grupo aspectos extrínseco y el segundo intrínseco. Para Herzberg su teoría solo se podrá originarse en factores motivadores y intrínseco en el ámbito de la satisfacción laboral en tanto que la insatisfacción en el trabajo estará dada por factores factores higiénicos y extrínsecos (13).

Salazar E, y colaboradores, Realizaron una investigación que se realizó en el año 2017 en el país Santiago de Chile, donde los profesionales del área de enfermería presentan mucha frustración profesional, con altos puntajes de estados deprimente. Se concluyo que el profesional de enfermería que proporciona sus cuidados en área de hospitalización presenta índices altos de estrés, frustración y depresión profesional.

En la investigación de Soto realizada en Chile, en un nosocomio público, laborando con 35 profesionales de enfermería, demostró que presentaban un nivel medio en la satisfacción en su trabajo. Los puntajes altos son relación laboral, satisfacción laboral y adecuación laboral. Las notas más bajas son “distinción en el trabajo, presión y control en el trabajo” (14).

La satisfacción en el trabajo, es una variable enlazada con la mejoría, tanto como en la calidad de vida de las personas, en su área laboral y por ende estremecen en su productividad. Así el “Instituto Nacional de Estadística e Informática”, concluyo que el 24,4% del área de enfermería en Lima y el Callao esta insatisfecho en lo laboral, además, las profesionales de enfermería se encuentran muy insatisfecha en un 44,6 % por sus pagos, un 35,3% por falta de capacitaciones, 43,9% por la estructura de la entidad e instalaciones y 42% por material instrumental y equipos para atender a los clientes (15).

Se percibe cierta insatisfacción de las profesionales de enfermería en el INCN, según expresiones de reclamos continuos referente a temas en el trabajo enlazados con el sueldo, el ambiente laboral, los jefes inmediatos, los colegas, la abundancia laboral que presenta y la insignificante valoración que la da la entidad al tema (16).

Acha A (17). nos detalla que lo laboral constituye un medio de supervivencia económica y de desarrollo en diversos aspectos para el ser humano. Más allá del salario que conlleva el estar empleado, el trabajo es una fuente de identidad, autoestima, de crecimiento y de integración de la persona en la sociedad, lo cual

le genera bienestar.

“La Encuesta Nacional de Satisfacción de Usuarios del Aseguramiento Universal en Salud”. En el Perú, conforme a lo laboral, el 65,8% del profesional de enfermería expresaron tener satisfacción en tanto el 12,8% presentan insatisfacción.

Investigaciones pasadas realizadas en etapas antes de la pandemia exhiben que en nosocomios del Ministerio de Salud el porcentaje mayor del profesional de enfermería estaban insatisfechos, de los cuales la gran parte son nombrados que laboran en zona críticos. Tanto que 2 investigaciones fueron hechas en el Seguro Social de Salud del Perú evidencian que la Satisfacción en su trabajo en el profesional de enfermería en zona críticas están satisfechos y muy satisfechos (18).

La satisfacción laboral; Viene hacer el resultado emotivo del operario en presencia de los documentos de trabajo que este usurpe, el final del resultado de la interrelación dinámica de 2 grupos de coordenadas denominadas incitaciones del operario y obligaciones del individuo.

Para Lee y Chang, la satisfacción laboral es “una actitud general que el individuo tiene hacia su trabajo”. Morillo. Define la satisfacción laboral como “la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial” (19).

Frederick Herzberg desarrollo la teoría, que estableció mediante sus investigaciones que los factores que promueven a los operarios son higiene y de motivación. Factores de Higiene y Motivación: Los factores de higiene y motivación son utilizados en esta teoría para determinar el nivel de satisfacción o insatisfacción que provoca en las personas. Factores de Higiene: Estos factores se enlazan especialmente con el ámbito donde se despliega en lo laboral. Puesto que si no están presentes en el ámbito del trabajo causarían insatisfacción en los operarios y afectarían subsiguientemente en su productividad. Entre los factores de higiene

tenemos: Factores Económicos: Esta relacionado con los sueldos y beneficencia que percibe el operario. Esto involucra que el sueldo debe ser en proporción a las actividades realizadas por los individuos. Condiciones Laborales: Involucra al ámbito laboral, como conexiones limpias y seguras, también el personal que labora debe estar en óptimas condiciones. Seguridad Laboral: La entidad presenta políticas administrativas. Lo cual debe estar detalladas claramente siendo adecuadas y justas para el personal. Por ende, se debe insertar normas, reglas y procesos bien conceptualizados. Factores Sociales: Hace referencia a la forma de interactuar y convivencia con colegas en lo laboral. Son las conexiones que hay entre los compañeros de trabajo, ya sea supervisores o operarios. Beneficios Adicionales: Las empresas pueden beneficiar a sus empleados con planes de servicios médicos, seguros familiares y programas de ayuda para sus trabajadores.

Los factores de motivación tienen que ver con aspectos directamente relacionados con los cargos en cada puesto de trabajo. Trabajo estimulante: La persona que realiza un trabajo debe ser cosas importantes y atractivas para que el personal se siente estimulado, ejerza mejor su trabajo y presente motivación. Logro y Autorrealización: Los individuos alcanzan la satisfacción en lo laboral cuando estiman que lo que realizan es valorado e importante. Reconocimiento: Los trabajadores que presenten satisfacción, va depender de la gratitud que se le reconozca por logros conseguidos en su trabajo. Responsabilidad: Cuando el monitoreo se reduce por parte de los jefes inmediatos, los trabajadores se sentirán mejor, ya que ellos pueden ser responsables de sus actividades laborales (20).

El cuestionario que usamos será nuestro instrumento, fundamentado en un Formulario tipo escala de Likert, que abarca de 27 ítems, autenticado por Herzberg con los factores higiénicos y motivacionales, que proporcionan satisfacción intrínseca e extrínseca. La parte inicial está formada por componentes intrínsecos o motivadores, que se junta en el tema de lo laboral y su satisfacción como: ejecución, avance y logro, reconocimiento, mejora en lo laboral, ascenso y compromiso (ítems 1-12).

En México el estudio realizado en el 2019, por Nava y colaboradores (21). Su

investigación tiene como objetivo “Someter a prueba un modelo estructural que exprese las relaciones hipotéticas entre el engagement en el trabajo y la Satisfacción laboral en personal de salud de baja California, México”. El enfoque de la investigación fue descriptivo, cuantitativo y transversal. La muestra está agrupada por 71 pasantes de la carrera de enfermería de cinco hospitales públicos de México. Los resultados fueron según los indicadores de engagement en la satisfacción laboral dio un nivel aceptable.

En Perú el estudio realizado en el 2020, por Garcia y colaboradores (22). Su estudio cuyo objetivo fue “Establecer la percepción de la Satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital General de Ticoman”. El enfoque del estudio fue transversal, descriptivo. La muestra se conformó por 133 enfermeras del hospital General de Ticoman. Los resultados fueron 51% de satisfacción laboral. Las conclusiones fueron que los profesionales de enfermería están en un grado de medio a alto en lo que con respecta a la satisfacción laboral.

En México el estudio realizado en el 2018, por Juárez M (23). Su tesis tiene como objetivo “Relacionar los Factores laborales y el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en un Hospital de Morelos”. Se utilizó un enfoque cuantitativo de diseño transversal, descriptivo y observacional. La muestra fue por 274 profesionales de enfermería. El instrumento utilizado fue el cuestionario de Font Roja. Los resultados fueron 57.69% de Insatisfacción laboral. Se concluyó que presentaron un nivel de insatisfacción laboral con el personal de enfermería de quirófano.

En Perú el estudio realizado en el 2021, por Flores (24). Su investigación tuvo objetivo “Determinar la relación entre el desempeño profesional y la Satisfacción Laboral de las Enfermeras del área de Centro Quirúrgico del Hospital Santa Rosa - Lima 2020”, el enfoque del estudio fue cuantitativo, transversal y un diseño correlacional. Su población estudiada, fue 30 Licenciadas de enfermería. Los resultado dieron un 93.3% de Satisfacción laboral. Se concluye que la mayoría de las enfermeras presento un alto nivel satisfactorio laboral medio.

En Perú el estudio realizado en el 2018, por Martinez (25). Su artículo tiene como objetivo “Identificar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del

Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen -Huancayo, 2018”, La perspectiva de la investigación fue método descriptivo, cuantitativo y tipo de investigación teórico. Su investigación está conformada, por 103 profesionales de enfermería. Uso muestra censal, el instrumento utilizado de Sonia Palma Carrillo. Los resultados son 34% de Satisfacción laboral. Se concluyó que el nivel de satisfacción laboral es regular de los profesionales de enfermería.

En Perú el estudio realizado en el 2019, por Carbajal (26). Su trabajo académico tiene como objetivo “Analizar el nivel de Satisfacción Laboral del personal de Enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico - 2019”, La perspectiva de la investigación fue descriptivo, cuantitativo y de corte transversal. Su muestra fue 8 publicaciones científicas. Los resultados son 75% de satisfacción laboral. La conclusión fue que los artículos científicos revisados demostraron que el nivel de satisfacción laboral es medio del personal de enfermería en centro quirúrgico.

En Perú el estudio realizado en el 2020, por Vilca (27). Su investigación tiene como propósito “Determinar la relación del Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal de Enfermería en Centro Quirúrgico Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa – 2018”, La perspectiva de la investigación fue tipo descriptivo, cuantitativo y de diseño correlacional de corte transversal. Su muestra total es de 50 enfermeras y 25 técnicos de enfermería. Los resultados fueron 66.7% de satisfacción laboral. Concluyendo que el nivel de satisfacción laboral es medio del personal de enfermería en centro quirúrgico.

En la actualidad el personal de enfermería en el Perú, realiza diferentes diligencias tanto en la parte administrativa y asistencial mostrando cualidades y capacidades en su trabajo y entorno, en área de Centro Quirúrgico que es un área del hospital que es crítico, donde se trabaja bajo presión, estrés falta de personal. Ya que hay mucha demanda de enfermos que requieren ser operados en cirugías de baja y alta complejidad, cirugías de emergencia y ambulatorias. Todas estas situaciones pueden conllevar a una insatisfacción en el trabajo y consiguiente dañar su bienestar físico y mental.

En la actual investigación ejecutado es de suma importancia, puesto que nos da conocimiento actuales con diversos enunciados científicos óptimos dando un realce muy valioso, iniciando de poder identificar la incógnita y proporcionara reparo a los

jefes inmediatos del área de Centro Quirúrgico y también a la parte administrativa de la empresa, así lograr una óptima unión en el ámbito laboral, relaciones con los compañeros y con el cuidado en el paciente en espera de cirugía.

Con respecto a la justificación del estudio, se inició con una búsqueda ordenada en diferente base de datos científicos. En dicho estudio se pudo evidenciar que existe carencia de investigación que planteen el título de Satisfacción en el trabajo en enfermeras de área quirúrgica a nivel internacional.

Referente a la importancia del estudio, los resultados serán prueba científica en lo cual contribuirá a mejorar la satisfacción en el trabajo en los profesionales de enfermería en los diferentes centros hospitalarios, enviando este informe a los jefes del área de Quirúrgico para fortalecer y mejorar el rendimiento.

Con relación al interés social, los hallazgos del estudio beneficiaran en la atención a los enfermos y mejorara las relaciones verbales en el ámbito de trabajo.

Esta investigación es realizada con criterios en la forma científica y las teorías necesitan para concluir el estudio. También se pretende utilizar una herramienta de recoger información elaborada por expertos y que esta autenticada para la realidad. Con eso obtendremos soluciones que beneficien el trazo de estudio en salud. Este proyecto de investigación tiene como finalidad, Determinar la Satisfacción Laboral de las Enfermeras de Centro Quirúrgico en la Clínica San Marcos – 2022.

En atención a este problema nos proponemos como objetivo “Determinar la Satisfacción Laboral de las Enfermeras de Centro Quirúrgico en la Clínica San Marcos – 2022.”

II.MATERIALES Y METODOS

2.1. ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACION

En el presente estudio tiene visión cuantitativa, lo cual como objetivo es cuantificar la indagación recogida. La técnica que se utilizara, se basa en datos recopilados mediante encuestas, cuya información se delimita a diseños descriptivos (28).

El diseño de investigación es descriptiva, es un procedimiento preciso que implica de mirar y explicar la conducta de una persona sin influenciar sobre el de ninguna modo (29).

2.2. POBLACION

En el presente estudio no se usará un muestreo, si no la población total la cual está compuesta por 25 Licenciadas de SOP de la Clínica San Marco, SJL.

Criterios de selección:

Inclusión

Estarán todas las Licenciadas de Enfermería que estén trabajando, que voluntariamente deseen participar, a lo cual se les brindara toda la información necesaria sobre el estudio y los objetivos, luego de ello firmarán un consentimiento informado.

Exclusión

No participaran las licenciadas que estén de licencia, vacaciones o caso no quieran participar de la investigación.

2.3. VARIABLE DEL ESTUDIO

El presente estudio presenta como variable la Satisfacción del trabajo en las Enfermeras como está ligada a salud, con arreglo a su índole, tiene una variable cuantitativo y también una serie de medida, es una encuesta a través de un cuestionario tipo escala de Likert que tiene 27 ítem. Presentando dos medidas que son los submultiplo motivadores o intrínsecos y los divisores de higiene o extrínsecos en lo cual se tiene como referente la teoría de Herzberg (1959).

Definición conceptual

El agrado laboral, es una variable vinculada con el bienestar, así como con la calidad de vida de los individuos dentro de su lugar de trabajo y por lo tanto impactan en su rendimiento (12).

Definición operacional

Son los que originan insatisfacción laboral en el empleador y se relaciona con el ambiente del trabajo, los cuales son: Remuneración, seguridad, socialización, beneficios y condiciones de trabajo.

2.4. TECNICA E INSTRUMENTO DE MEDICION

El método que será usada es la encuesta y el instrumento de medición utilizado en la Satisfacción Laboral de Enfermeras, es el formulario en escala de Likert, que consiste de 27 ítem, comprobado por Herzberg (1959), brindado reparación extrínseca e intrínseca. El cual se clasifica en dos factores, que son estos:

Los factores Motivadores o intrínsecos, son: Logro y autorrealización, reconocimiento, responsabilidad y trabajo estimulante. (ítem 1-12).

Los factores Higiénicos o extrínsecos, son: Remuneración, seguridad, socialización, beneficios y condiciones de trabajo. (ítem 13- 27) (30).

El formulario se plasmó de la subsecuente manera:

En primer lugar: Información general.

En segundo lugar: Se brindó capacitación para llenar el formulario

El grado de medición será: Satisfecho: 4, Medianamente satisfecho: 3, Insatisfecho: 2

Tanto a la fiabilidad de la herramienta paso por la prueba de alfa de Cronbach, teniendo una fiabilidad de $>0,9$. Lo cual se evidencia que el instrumento tiene un excelente nivel de fiabilidad.

2.5. PLAN DE RECOLECCION DE DATOS

2.5.1. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos.

Se empezará hacer los trámites ante la Escuela de Enfermería de la Universidad María Auxiliadora, solicitando una carta de presentación como alumnos, con ello se tramitará la autorización de ingreso al director médico de la Clínica San Marcos,

para poder realizar el cuestionario a las Licenciadas de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico.

2.5.2. Aplicación del instrumento(s) de recolección de datos

Se va realizar con la totalidad de los participantes que cumplan con el criterio de inclusión, se programara para el mes de Setiembre del presente año. Cada profesional de Enfermería se le informara sobre los objetivos del trabajo, también se le brindara el consentimiento in

formado para su participación. El tiempo que tomará llenar el cuestionario será entre 10 a 20 minutos aproximadamente y será anónimo. Al finalizar el cuestionario se pasará a verificar y codificar cada cuestionario llenado.

2.6. METODOS DE ANALISIS ESTADISTICOS

Para el estudio de datos se tomara en consideracion la codificación de cada cuestionario llenado, luego se traspasará los datos al Excel, posterior a ello se pasara la información a un sistema estadístico SPSS versión 25, a fin de poder finalizar con el análisis. También a realizar el diseño de las tablas y gráficos para cada dimensión.

2.7. Aspectos Éticos

Se usaron los principios éticos en este estudio desde tener la autorización necesaria antes de poner en práctica los instrumentos, mantener la confidencialidad sobre los resultados conseguidos y solo usarlo con fines de investigación.

Principio de Autonomía

Se basa en el fundamento de que el ser humano posee la capacidad de darse a sí mismo su actuar como persona, es decir, determinar su propia norma; autónomamente tiene la libertad de elegir, aplicando su propio razonamiento y

determinará qué conducta seguir.

Principio de Beneficencia

Consiste en aumentar los beneficios, disminuir los daños y prevenir los daños en los colaboradores de una investigación.

Se le dará información al jefe del servicio de centro quirúrgico, sobre todo los beneficios que tendrán del resultado del estudio.

Principio de Justicia

El principio de justicia consiste que de manera equitativa sean tratadas las personas y no se sientan que fueron tratadas con un valor menor.

A los colaboradores de esta investigación se les tratara con respeto y sin preferencia alguna.

Principio de no maleficencia

Este principio consiste en que no se le va causar algún daño mal intencionado.

A todos los colaboradores se les informara que al realizar el cuestionario, no pondrán en peligro su salud.

III.ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1. Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	2021																							
	MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SETIEMBRE				OCTUBRE			
	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 de la bibliografía vía internet de los repositorios		■	■	■	■																			
Elaboración de la introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes			■	■	■	■	■	■																
Construcción de la sección de introducción referente a la Importancia y justifica la investigación			■	■	■	■	■	■																
Determinar y enunciar los Objetivos de la investigación dentro de la introducción.			■	■	■	■	■	■	■															
Definición de la sección de material y métodos: Enfoque y diseño de investigación						■	■	■	■	■														
Determinación de la Población, muestra y muestreo										■	■	■	■											
Elección de la Técnicas e instrumentos de recolección de datos										■	■	■	■											
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos											■	■	■											
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información											■	■	■	■										
Elaboración de aspectos administrativos del estudio											■	■	■	■										
Elaboración de los anexos														■	■	■								
Evaluación anti plagio – Turnitin																	■	■	■	■				
Aprobación del proyecto																					■	■	■	
Sustentación del proyecto																							■	

IV: 3.2. Recursos Financieros

MATERIALES	2022					TOTAL
	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	octubre	S/.
Equipos						
1 laptop	1500					1500
USB		20				20
Materiales de escritorio						
Lapiceros		12				12
Hojas bond A4			15			15
Material Bibliográfico						
Libros		50				50
Fotocopias e impresiones		50	20	20	40	130
Espiralado		10	10		15	35
Otros						
Movilidad		60	50	70	80	260
Viáticos		60	50	50	100	260
Comunicación		20	20	10		50
Recursos Humanos						
Asesor estadístico		250				250
Imprevistos*			50		50	100
TOTAL	1500	532	215	150	285	2682

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

1. Organización Mundial de la Salud (OMS). Situación de la Enfermería en el Mundo [sede Web]: Resumen de orientación;2020 [acceso 01 de junio de 2022] [Internet]. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331675/9789240003392-spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
2. Senek M, Robertson S, Ryan T. et al. Determinantes de la insatisfacción laboral de las enfermeras: hallazgos de un análisis de encuesta transversal en el Reino Unido. [revista en Internet] 2020 [acceso 2 de mayo de 2022]; 19(10). Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-020-00481-3#citeas>
3. Morton D, Bowers C, Wessels L. et al. Satisfacción laboral de enfermeras registradas en una unidad privada de cuidados intensivos en el Cabo Oriental: un estudio piloto [revista en Internet] 2020 [acceso el 17 de junio de 2022]; 25(1345):9 Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7736666/>
4. Alwawi A, Koc A, Inkaya B. Factores que afectan la Satisfacción Laboral de las Enfermeras en la atención de Enfermería Médico-Quirúrgico en Turquía: Una revisión sistemática [revista en Internet] 2020 [acceso el 7 junio de 2022]; 5(2):178-188. Disponible en: <https://dergipark.org.tr/en/pub/ijhsrp/issue/56530/748987>
5. Maldonado A. Satisfacción laboral, un factor que impacta la salud de los colaboradores. [Sede Web]. Forbes; 2019 [acceso 7 de junio de 2022] [Internet]. Disponible en: <https://www.forbes.com.mx/satisfaccion-laboral-un-factor-que-impacta-la-salud-de-los-colaboradores/>
6. Duche A, Rivera G. Satisfacción laboral y felicidad en Enfermeras Peruanas. [revista en Internet] 2019 [acceso 8 de junio de 2022]; 18(54):

- 353-63. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v18n54/1695-6141-eg-1854-353.pdf>
7. Oficina Internacional del trabajo (OIT). Convenio núm. 149 sobre el personal de enfermería. [revista en internet] 2007 [acceso 8 de junio de 2022]; 3-30. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_508337.pdf
 8. Saha A, Akter J, Mitra R. Carga de trabajo y satisfacción laboral entre enfermeros de un Hospital de tercer nivel. Revista Asiatica de investigacion medica y biologica. [revista de Internet] 2020 [acceso el 9 de junio de 2022]; 6(2):359-365. Disponible en: <https://www.banglajol.info/index.php/AJMBR/article/view/48084>
 9. Fereidouni A, Teymoori E, Maleki Z. Relaciones entre la satisfacción laboral de las enfermeras de quirófano y el cumplimiento de las pautas de protección del hospital durante la pandemia de Covid-19: un estudio transversal, Irán. ScienceDirect. [revista de Internet] 2020 [acceso el 9 de junio de 2022]; 1: 7. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1089947222001095>
 10. Duche A, Rivera G. Satisfacción laboral y felicidad en Enfermeras Peruanas. [revista en Internet] 2019 [acceso 8 de Junio de 2022]; 18(54): 353-63. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v18n54/1695-6141-eg-1854-353.pdf>
 11. Gonzales J. Satisfacción laboral, bienestar en el trabajo y salud en enfermeras de la sanidad pública española. [Tesis para Doctorado] España: Universidad de Córdoba: 2020 [Internet]. Disponible en: <https://helvia.uco.es/xmlui/handle/10396/20353>
 12. Fontecha N, Flores E, Maureira F. Satisfacción Laboral de enfermeras que trabajan en unidades de hemodialisis en la region de Valparaiso Chile. Revista electronica de psicologia Iztacala. [revista en Internet] 2020 [acceso

- el 9 de Junio de 2022]; 23(4):13. Disponible en:
<https://www.medigraphic.com/pdfs/epsicologia/epi-2020/epi204n.pdf>
13. Troya C, Padilla M, Camacho L. Evaluación de la satisfacción laboral en un grupo de enfermeras de cuatro ciudades del Ecuador en el mes de enero de 2020. Practica Familiar Rural. [revista en Internet] 2020 [acceso el 9 de Junio de 2022]; 5(1):145. Disponible en:
<https://practicafamiliarrural.org/index.php/pfr/article/view/145/180>
14. Salazar E. Percepción de la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Hospital General de Ticomán. European Scientific Journal. [revista en Internet] 2020 [acceso el 9 de Junio de 2022]; 16(21):17. Disponible en:
<https://eujournal.org/index.php/esj/article/view/13192>
15. De la Cruz L, Ramirez E. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de Essalud - Lima 2017. Revista de investigación científica ahora. [revista en Internet] 2017 [acceso el 10 de Junio de 2022]; 08(02):47-52. Disponible en:
<https://62.171.141.246/index.php/cieUMA/article/view/183/144>
16. Campos G, Nolberto V, Coras D. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. Revista Enfermería Herediana. [revista en Internet] 2018 [acceso el 10 de Junio de 2022]; 11(1):7. Disponible en:
<https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/3520>
17. Acha A. "SATISFACCIÓN LABORAL ANTES Y DURANTE LA CRISIS SANITARIA EN EL SECTOR SALUD". [Tesis Licenciatura de Psicología]. Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia: 2022 [Internet]. Disponible en:
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/11498/Satisfaccion_AchaSabogal_Ashley.pdf?sequence=1&isAllowed=y

18. Huaycañe J. Satisfacción Laboral del profesional de Enfermería en las Unidades de Cuidados Intensivos covid-19 de dos Hospitales Nacionales, Lima 2020. [tesis de segunda especialidad]. Peru: Universidad Privada Norbert Wiener: 2020 [Internet]. Disponible en:
http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4192/T061_47984244_S.pdf?sequence=3&isAllowed=y
19. Gambo E. Satisfaccion Laboral: Descripcion teorica de sus determinantes. Revista psicologia Cientifica. [revista en Internet] 2010 [acceso el 14 de Junio de 2022]; 12(16). Disponible en:
[https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/#:~:text=Andresen%2C%20Domsch%20y%20Cascorbi%20\(2007,\(1986%20en%20Morillo%3Bp.](https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/#:~:text=Andresen%2C%20Domsch%20y%20Cascorbi%20(2007,(1986%20en%20Morillo%3Bp.)
20. Quiroa M. Teoria de Herzberg. [sede Web]. Teoria de Herzberg; 2021 [acceso el 15 de junio de 2022] [Internet]. Disponible en:
<https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html> .
21. Nava M, Brito J, Contreras M. Entusiasmo y Satisfacción Laboral en personal de Salud de Baja California, Mexico. Academia Journals. [revista en Internet] 2019 [acceso el 17 de junio de 2022]; 7. Disponible en:
https://www.researchgate.net/publication/333609709_ENTUSIASMO_Y_SATISFACCION_LABORAL_EN_PERSONAL_DE_SALUD_DE_BAJA_CALIFORNIA_MEXICO?enrichId=rgreq-a0ef518dc0becb5e7f56c1e2ccf8abae-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzMzMzYwOTcwOTtBUzo3NjYwNzQwMzUzNzYxMzJAMTU1OT
22. Garcia E, Hernandez G, Garcia M. Percepcion de la satisfaccion laboral del personal de enfermeria del Hospital General de Ticoman. European Scientific Journal. [revista en Internet] 2020 [acceso el 17 de junio de 2022]; 16(21): 7. Disponible en:
<https://eujournal.org/index.php/esj/article/view/13192>

23. Juarez M. Factores relacionados a la satisfaccion laboral del profesional de enfermeria en un Hospital de Morelos. [Tesis de Maestra en Enfermería]. Mexico: Universidad Autonoma del Estado de Morelos: 2018 [Internet]. Disponible en: <http://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/1775/JUBMRD00T.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
24. Flores M. Desempeño Profesional y la Satisfacción Laboral de las Enfermeras del área de Centro Quirúrgico del Hospital Santa Rosa- Lima 2020. [Tesis de Maestra en Enfermería]. Peru: Universidad Ricardo Palma: 2021 [Internet]. Disponible en: https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/4502/M-ENF-T030_46198096_M%20%20%20FLORES%20TEJADA%20MARIEL%20E-DITH.pdf?sequence=1&isAllowed=y
25. Martinez M, Garcia B, Poma J. Nivel de Satisfacción Laboral del profesional de Enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen. Huancayo, 2018. Visionarios en ciencia y tecnologia. [Revista de internet] 2020 [acceso 20 de julio de 2022]; 42-48. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/343243888_Nivel_de_satisfaccion_laboral_del_profesional_de_enfermeria_del_hospital_regional_docente_materno_infantil_El_Carmen_Huancayo_2018
26. Carbajal K. Nivel de satisfaccion laboral del personal de Enfermeria en el servicio de Centro Quirurgico. [tesis de segunda especialidad]. Peru: Universidad San Martin de Porres: 2019 [Internet]. Disponible en: <https://62.171.141.246/index.php/cieUMA/article/view/183/144>
27. Apacho G, Condori K. Clima organizacional y Satisfaccion Laboral del personal de Enfermeria en Centro Quirurgico Hospital Regional Honorario Delgado Arequipa 2016. [Tesis de Licenciatura Enfermeria] Peru: Universidad Nacional de San Agustin de Arequipa: 2016 [Internet]. Disponible en: <https://62.171.141.246/index.php/cieUMA/article/view/183/144>

28. Smithson R. Estudio cuantitativo [sede Web]. Estudio de Mercado; 2017 [acceso 22 de junio de 2022] [Internet]. Disponible en: <https://estudiomercado.cl/2008/10/21/estudiocuantitativo/>
29. Shuttleworth M. Diseño de Investigación descriptiva [sede Web]. Explorable: Diseño de Investigación descriptiva; 2021 [acceso 22 de junio de 2022] [Internet]. Disponible en: <https://explorable.com/es/disenodeinvestigacion-descriptiva>
30. Madero S. Factores de la Teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la Satisfacción de los trabajadores. Revista Scielo. [Revista de internet] 2020 [acceso 22 de junio de 2022] 29; 1-18. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194
31. Tuapanta J, Duque M, Mena A. Alfa de Cronbach para validad un cuestionario de uso de TIC en Docentes Universitarios. RevistamktDescubre. [Revista de internet]. 2017 [acceso 22 de Junio de 2022] [Internet]. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>

ANEXOS

Anexo A. Matriz de Operacionalización

Variable	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Valor final	Criterios para asignar valores
Satisfacción Laboral de la Enfermera	-Variable Cuantitativa -Escala de medición Likert	La satisfacción laboral es un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. Entre las teorías que han influido en el estudio de la satisfacción laboral se encuentra la teoría de los dos factores o teoría de factorial de la satisfacción postulada por	--Factores de motivación o intrínsecos, Son los que están relacionados al trabajo de cada empleado, como son: Logro y autorrealización, reconocimiento, responsabilidad y trabajo estimulante. -Factores de higiene o extrínsecos, Son los que originan insatisfacción laboral en el empleador y se relaciona con el ambiente del	-Factores motivadores o intrínsecos (Ítem 1-12) -Factores de higiene o extrínsecos (Ítem 13-27)	-Logro y autorrealización. -Reconocimiento. -Responsabilidad. -Trabajo estimulante. - Remuneración -Seguridad -Socialización -Beneficios -Condiciones de trabajo	2 Ítems 2 Ítems 3 Ítems 3 Ítems 5 Ítems 3 Ítems 3 Ítems 3 Ítems	Satisfecho Medianamente Satisfecho Insatisfecho Satisfecho Medianamente Satisfecho Insatisfecho	El puntaje asignado para la escala de medición es: -Satisfecho 4 -Medianamente Satisfecho 3 -Insatisfecho 2

		Hertzberg. Dicha teoría describe dos grupos o clases de aspectos laborales: un grupo de factores extrínsecos y otro grupo de factores intrínsecos. (10)	trabajo, los cuales son: Remuneración, seguridad, socialización, beneficios y condiciones de trabajo.					
--	--	---	---	--	--	--	--	--

ANEXO B

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

PRESENTACION

Estimada colega, soy la licenciada Mirelia Isabel Palomino Girón, estudiante de la Segunda especialidad en Centro Quirúrgico en la Universidad María Auxiliadora, estoy elaborando un estudio en coordinación con la Clínica. Por lo que les pido la colaboración respondiendo preguntas sinceras y con transparencia, comunicándoles que este cuestionario será anónimo y confidencial. Gracias por su colaboración.

INFORMACION GENERAL:

1. Edad:

25 a 30 años 31 a 40 años 40 a 60 años

2. Estado Civil:

Soltero Casado Conviviente Viudo(a)

3. Condición Laboral:

Nombrado Cas Contratado

4. Puesto de trabajo:

Enfermera sin especialidad Enfermera con especialidad

5. Años de trabajo en área de Centro Quirúrgico:

1 a 3 años 4 a 10 años 11 a 20 años 21 años a más

INSTRUCCIONES

Se le presentará una serie de preguntas, para la cual se les pide que respondan cada uno de ellos, llenando con un aspa (X) cada pregunta, responder solo una vez por enunciado.

TEST DE SATISFACCION LABORAL HERZBERG

Nº	FACTORES MOTIVADORES O INTRINSECOS	SATISFECHO	MEDIANAMENTE SATISFECHO	INSATISFECHO
	Logro y autorrealización			
1	Realizas las cosas que más te gustan y en las que destacas en tu trabajo.			

2	Las funciones que se te asignan en tu puesto de labores están acorde a tus capacidades y a tu personalidad.			
Reconocimientos				
3	Recibes el reconocimiento por parte de tus jefes por una buena labor.			
4	Los superiores muestran interés por la calidad de trabajo que realizan sus subordinados			
Responsabilidad				
5	Sientes compromiso con las labores que desempeñas.			
6	Sientes que tienes toma de decisión dentro de tu área.			
7	Sientes que la labor que desempeñas es valiosa.			
Trabajo estimulante				
8	Estas en constante aprendizaje y capacitación.			
9	Tienes Oportunidades de que te promuevan de puesto			
10	El puesto de trabajo que tienes te deja desarrollarte en lo profesional			
FACTORES HIGIENICOS O EXTRINSECOS				
Remuneración				
11	Se establecen sueldos acorde al mercado y a las labores que desempeña			
12	El sueldo básico otorgado está acorde a lo que establece la ley.			
13	Se otorgan bonos de incentivo			
14	El sueldo se paga en el plazo establecido			
15	Te agrada la forma en la que te tratan tus jefes.			
Seguridad				
16	Te brindan charlas de salud ocupacional			

17	Tienen epp para cada turno			
18	Cumplen con protocolos de bioseguridad			
Socialización				
19	Cuentas con el respaldo de tus superiores			
20	Consideras que las jefaturas cuentan con un perfil profesional acorde a su puesto.			
21	Te sientes cómoda con la manera en la que los jefes controlan, planifican y guían en trabajo.			
Beneficios				
22	Te dieron planilla			
23	En tu cumpleaños descansas y te dan un presente.			
24	Te dan tu vestimenta de trabajo sin costo alguno			
Condiciones de trabajo				
25	Encuentras pulcritud, higiene y sanidad dentro de la Clínica.			
26	Te proporcionan las herramientas y los recursos para el cumplimiento de tus funciones			
27	Existe un ambiente de trabajo agradable y adecuado dentro de la Clínica.			

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: “NIVEL DE SATISFACCION LABORAL EN ENFERMERAS DE CENTRO QUIRURGICO EN CLINICA SAN MARCOS LIMA - 2022”

Nombre del investigador principal: PALOMINO GIRON MIRELIA ISABEL

Propósito del estudio: Determinar la satisfacción laboral en las enfermeras de centro quirúrgico de la Clínica San Marcos - 2022. **Materiales y método:** Se utilizó metodología de enfoque cuantitativo, descriptivo, de diseño no experimental y corte transversal. La muestra del estudio tiene 25 Licenciadas en enfermería del área de centro quirúrgico de la Clínica San Marcos.

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, coordinador de equipo teléfono móvil N° o al correo electrónico:

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al Presidente del Comité de Ética de la Universidad María Auxiliadora.

Participación voluntaria:

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

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

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

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma

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

