



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y
DESASTRES**

**“SATISFACCION LABORAL EN ENFERMERAS DEL
SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL PÚBLICO
EN LIMA, 2023”**

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

AUTOR:

**LIC. PANTA MORE, MAGDA FRANCISCA
<https://orcid.org/0000-0002-4419-4826>**

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, Panta More Magda Francisca, con DNI: 46565726 , en mi condición de autora del trabajo académico presentado para optar el Título de Especialista en Enfermería en Emergencias y Desastres de título "Satisfacción laboral en enfermeras del Servicio de Emergencia de un Hospital Público en Lima, 2023", **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 22% 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 agosto del año 2023.



Lic. Panta More Magda Francisca
DNI: 46565726



Dr. Matta Solis Eduardo Percy
DNI 42248126

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

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

INFORME DE ORIGINALIDAD - TURNITIN

PANTA MORE MAGDA_

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%
INDICE DE SIMILITUD

21%
FUENTES DE INTERNET

6%
PUBLICACIONES

17%
TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	sciencescholar.us Fuente de Internet	1%
7	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to London School of Economics and Political Science Trabajo del estudiante	1%
9	Submitted to Hellenic Open University Trabajo del estudiante	1%
		1%
10	etd.aau.edu.et Fuente de Internet	1%
11	scholarworks.waldenu.edu Fuente de Internet	1%
12	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
13	repositorio.upa.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas
Excluir bibliografía

Activo
Activo

Excluir coincidencias < 1%

Índice General

Índice General.....	4
Índice de Anexos	5
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MATERIALES Y METODOS	17
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	21
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	23
ANEXOS.....	29

Índice de Anexos

ANEXO A. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE O VARIABLES.	30
ANEXO B. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.	31
ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO.	33

RESUMEN

Objetivo: describir la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima, durante el año 2023.

Materiales y métodos: el método será cuantitativo, diseño no experimental, transversal y descriptivo. La población estará integrada por los 44 enfermeros de emergencias de un hospital público ubicado en Lima, en los meses agosto a setiembre del año 2023. La herramienta que se utilizará es la “Escala de Satisfacción laboral”, creada por F. Herzberg. Dicho instrumento está integrado por 2 dimensiones, 10 ítems, cada uno, La confiabilidad del instrumento está dada por un alpha de crombach fue 0,893, siendo confiable.

Resultados: los hallazgos del estudio se plasmarán mediante un análisis descriptivo previo, el cual permitirá obtener tablas y/o figuras que describan la variable y sus dimensiones.

Conclusiones: el estudio representa un gran aporte al campo de enfermería de emergencia, al evaluar la satisfacción laboral del personal de enfermería, lo cual permitirá intervenciones para mejorar el servicio.

Palabras clave: emergencia, enfermería, satisfacción laboral.

ABSTRACT

Objective: to describe job satisfaction in the nursing staff of the emergency service of a public hospital in Lima, during the year 2023.

Materials and methods: the method will be quantitative, non-experimental, cross-sectional and descriptive design. The population will be made up of 44 emergency nurses from a public hospital located in Lima, in the months of August to September of the year 2023. The tool that will be used is the "Job Satisfaction Scale", created by F. Herzberg. Said instrument is made up of 2 dimensions, 10 elements each. The reliability of the instrument is given by a Crombach's alpha of 0.893, being reliable.

Results: the findings of the study will be captured through a previous descriptive analysis, which will allow obtaining tables and/or figures that describe the variable and its dimensions.

Conclusions: the study represents a great contribution to the field of emergency nursing, by evaluating the job satisfaction of nursing staff, which will allow interventions to improve the service.

Keywords: emergency, nursing, job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, alrededor del mundo, los servicios de emergencia de los hospitales representan un elemento importantísimo en los sistemas de salud, puesto que proporcionan acceso oportuno a la atención de salud, desde la evaluación hasta la estabilización y tratamiento de los pacientes levemente enfermos hasta pacientes gravemente enfermos; sin embargo existen condiciones en las que el personal del servicio de emergencias, son sometidos a laborar durante largas horas, enfrentando desafíos y crisis impredecibles a diario; lo cual constantemente viene provocando una alta insatisfacción laboral, especialmente en los profesionales de enfermería que laboran en los servicios de emergencia hospitalarios (1).

Uno de los retos en la gestión del recurso humano que trabajan en sistema sanitario, es la implementación de herramientas óptimas de planificación de los mismos, para poder coberturar las demandas de atención sanitaria proporcionando un trabajo estable en el personal sanitario. Por ello, los organismos como el Consejo Internacional de enfermería, la OMS y la OIT, ejecutan análisis periódicos en toda la región, los cuales permitir tomar acciones para la optimización de la gestión (2).

Existe varios estudios relacionados a la satisfacción laboral; en Irán, en el 2021, una investigación sobre la satisfacción laboral que presentan las enfermeras, mostró resultados de puntuaciones medias de la calidad de vida laboral (QWL) fue de $84,3 \pm 17,62$ y las puntuaciones medias de satisfacción laboral fue de $45,5 \pm 13,57$; que se corresponde a un nivel moderado de atributos. Es decir, las enfermeras no se sentían felices en su área, además de que estas investigaciones estaban relacionadas con su estatus económico y el estrés laboral (3).

Durante la pandemia, el COVID- 19 causaba incertidumbre entre el personal sanitario, lo que se refleja en el aumento de estrés laboral entre los enfermeros. El miedo a la COVID-19 se asocia negativamente con la satisfacción laboral, mientras que se correlaciona positivamente con las puntuaciones de rotación, un predictor positivo y significativo de la intención de rotación (4).

Por otro lado, en USA, en el 2021, se evaluó la cantidad de resiliencia y su relación con el clima laboral que presentan los enfermeros en el área de emergencia, y los resultados obtenidos fueron que las enfermeras que mostraban las puntuaciones de angustia moral fueron las mismas que se encontraban insatisfechos con su ambiente laboral, y viceversa, las enfermeras con un mejor clima laboral tenían un mayor nivel de resiliencia (5). Es por ello que se recomienda un buen clima laboral, puesto que las emociones cumplen un rol esencial cuando las enfermeras puedan brindar sus cuidados.

Por otro lado, la International Emergency Nursing, en el 2019, en su investigación sobre los efectos de los malos climas laborales sobre la salud de los enfermeros, demostró que el nivel de satisfacción laboral tuvo una asociación negativa con la demanda mental y la frustración. Se encontró una alta prevalencia de afecciones musculoesqueléticas, particularmente en rodillas, espalda alta, espalda baja, cuello y hombros (6).

Así mismo en Turquía, en el 2019, un estudio demostró que el aumento de estrés y los niveles bajos de satisfacción laboral pueden ser perjudicial en la atención del enfermero, pues es más propenso a realizar prácticas inapropiadas, involucrarse en problemas éticos o tomar malas decisiones(7). Por lo que un ambiente laboral y los factores que puedan intervenir son cruciales no solo en la salud física, si no emocional y mental del personal de salud.

En América Latina, en el 2019, la fuerza laboral de profesionales que moviliza a las organizaciones llega hasta un 50%, es decir, cerca de 460 millones de individuos, que permiten la contribución al desarrollo de los países, siendo en ciertos casos incipiente. Todos estos países llegan a contribuir en un 60% de la masa laboral calificada, sin embargo, no tiene buenas condiciones laborales, debido a factores como poca seguridad, insalubridad, riesgos químicos, además de las pocas remuneraciones que no permiten cubrir sus necesidades (8).

Un estudio desarrollado en el 2023 mostró que en Bolivia durante la pandemia de la COVID -19 el nivel de satisfacción en el personal de enfermería era significativamente más bajo que en otros países como Brasil, aunque también se

toman en cuenta distintas dimensiones que afectan directamente en el bienestar del personal de salud.(9).

En las últimas décadas, hubo una continua migración de profesionales de enfermería hacia otros continentes, muchas veces por mejoras económicas, labores con mejor estabilidad y seguridad, con lo cual se estima que hacen un envío de US\$ 150 a más de US\$ 400 mensuales a sus naciones (10). Con el incremento de las patologías infectocontagiosas, los riesgos en el entorno laboral tienen un impacto negativo en el estado físico y mental de los profesionales. Además, el riesgo psicosocial se incrementa en otras áreas sobre todo en las más exigentes, es por ello que debe estructurarse la satisfacción en todos los contextos de la organización, hasta llegar a la optimización en su funcionamiento (11).

No es novedad que los enfermeros en América Latina reciben remuneraciones precarias lo cual limita su capacidad adquisitiva comparando con otros continentes, por ello, se estima que la inversión requerida para lograr las metas al 2030 sobre el tercer objetivo de desarrollo sostenible, llega a US\$ 3,9 billones; además, para el logro de un cumplimiento total de sus funciones, debe fundar patrones sólidos de satisfacción que tengan una influencia en la productividad de las organizaciones(12).

Por otra parte, un estudio ejecutado en Lima-Perú, en el 2023, donde se evaluaba el clima y satisfacción laboral de enfermería en el servicio de emergencia, se mostraron resultados que indicaron que el 54.3% de los enfermeros encuestados indicaron que existía una comunicación medianamente favorable en el ambiente de trabajo, y un 42.9% votó por la presencia de un clima laboral desfavorable(13). Aunque el informe concluyó en que el clima laboral se relaciona con la satisfacción, los resultados no muestran un panorama alentador, pues son los enfermeros quienes no tienen un buen clima laboral, y esto podría reflejarse en el cuidado hacia los pacientes.

Así mismo el estudio realizado en otros centros de salud como en Bagua, Perú, en el 2022, mostraron que los enfermeros se encontraban medianamente satisfechos en su ambiente laboral, y aunque se tuvieron en cuenta diversas dimensiones, las

que más afectan la satisfacción del enfermero en el área de emergencia fue la dimensión de beneficios laborales y remunerativos, pues mostró un nivel medio de satisfacción y una baja realización personal (14).

Por otro lado, en el Hospital del Callao, en el 2022, se realizaron estudios que demostraron dos situaciones, la primera es cuando la situación laboral es deficiente, se obtuvo que un 15% mostro una satisfacción laboral media, así mismo, cuando las condiciones son regulares, un 7% de investigados muestran una satisfacción laboral baja, y un 40% mostraba una actitud nivel media. Esto demuestra que existe muchas variables que afectan la satisfacción laboral del enfermero (15).

Otra investigación ejecutada en Lima, Perú, en el 2018, demuestra el vínculo existente entre la carga laboral del enfermero y su nivel de satisfacción. El estudio mostró que las enfermeras con nivel medio de carga laboral, mostraba que la satisfacción laboral fue de nivel bajo (16). Aunque el estudio demostró que la relación entre la carga laboral y satisfacción en las enfermeras es inversa, lo que demuestra que la satisfacción de los licenciados de enfermería no son los óptimos y esto se podría ver reflejado en los cuidados que brinda.

El mal ambiente laboral puede causar estrés en el personal sanitario, en una investigación realizada en Lima, Perú, en el 2021, se demostró que el 80% de participantes tuvo un nivel medio de estrés laboral, mientras que un 10% presentan un nivel de estrés alto. Aunque participaron dimensiones como el agotamiento emocional o la realización personal, la mayoría de ellos no presentaban buenos resultados (17).

Las condiciones médicas de emergencia generalmente ocurren a través de un agravio repentino al cuerpo o la mente, a menudo a través de lesiones, infecciones, complicaciones obstétricas o desequilibrio químico; pueden ocurrir como resultado de la negligencia persistente de las condiciones crónicas. Los servicios médicos de emergencia tienen la finalidad de tratar afecciones que incluyen una evaluación rápida, la provisión oportuna de intervenciones apropiadas y el transporte inmediato al establecimiento de salud apropiado más cercano por los mejores medios posibles

para mejorar la supervivencia, controlar la morbilidad y prevenir la discapacidad (18).

Hoppock, expresó que la satisfacción laboral resulta de la mixtura de factores psicológicos, fisiológicos y del entorno, lo cual produce en la persona un estado de satisfacción con lo que recibió. En relación a este enfoque, la satisfacción laboral esta influenciada por factores externos e internos. Además, la satisfacción laboral representa las emociones positivas o negativas que las personas percibe en su entorno laboral (19).

La satisfacción de un trabajador puede determinarse en función la percepción subjetiva respecto al trato recibido por las instituciones, el cual abarca las recompensas, tipo de contrataciones, evaluación del desempeño. Los trabajadores satisfechos, cuenta con más posibilidades de seguir en el empleo debido a su constante motivación. Mientras que, los empleados insatisfechos no se esfuerzan lo suficiente, producto del cual existe una merma en su rendimiento laboral. por ello, las instituciones deben identificar aquellos factores que influyen positiva o negativamente sobre la satisfacción del trabajador, lo cual producirá resultados exitosos (20).

La disminución de ejecución particular reduce la impresión de competitividad y beneficios en el trabajo. Puede desencadenar el sentir de baja autoestima tanto en el medio gremial, como en el trabajador. Es la apariencia gremial de síndrome que afecta a los pacientes. El concepto realizado por Herzberg, el cual refiere que “la satisfacción laboral es producto de factores de motivación, vinculados con el reconocimiento y las metas, la promoción y el crecimiento personal, o la confianza y la autonomía para realizar su labor” (21).

La satisfacción laboral es determinante para las bases de calidad que tienen efecto en el comportamiento ético de los profesionales sanitarios, sin embargo, la insatisfacción será una limitante que frena el buen desempeño, así como la calidad de atenciones de los enfermeros, incrementa las negligencias e inobservancias de las normativas, persistentes fallas o faltas al trabajo y compañerismo, entro otros.

Su medición puede ser a través de preguntas únicas, mediciones globales y a través de facetas (22).

La teoría de los factores de Frederick Herzberg permite la explicación de la motivación en el trabajo, así como la satisfacción en el mismo. Dicho modelo teórico expresa que la satisfacción e insatisfacción tienen influencia por la motivación e higiene. Dicha motiva está relacionada con la satisfacción en el trabajo. Ello representa las fuerzas internas que conducen a los individuos al logro de sus objetivos tanto personal como institucional (23).

Respecto a la primera dimensión, los factores extrínsecos, representan las necesidades básicas, descritas en la jerarquía de necesidades de Maslow. Dentro de dichos agentes motivadores tenemos, al sueldo, recompensas, estabilidad. Es relevante que los gestores de personal conozcan que al no brindar una motivación extrínseca, pueden generar insatisfacción y baja en la motivación del personal (24).

Respecto a la segunda dimensión, los factores intrínsecos, son aquellas necesidades menos tangibles más relacionadas a las emociones. Por lo tanto, estas motivaciones abarcan los trabajos extenuantes, vínculos interpersonales, reconocimientos, y otros. Los gestores deben identificar estos factores oportunamente, lo cual puede repercutir en un mejor desempeño laboral de los trabajadores (25).

En la Teoría del rango de afecto de Edwin A. Locke (1976) sobre satisfacción laboral. “La propuesta principal de dicho modelo es que la satisfacción viene determinada por lo ideal o lo real respecto a una labor realizada. De la misma forma, dicho modelo menciona cuánto se puede valorar una faceta de trabajo, modera cómo uno puede sentirse satisfecho/insatisfecho al cumplirse o no sus perspectivas. Asimismo, si un empleado logra valorar su labor, su grado de satisfacción cambia en forma positiva (al cumplirse su expectativa) y negativa (al no cumplirse), en comparación con quien no aprecia estos aspectos”.

En relación al estudio, se ha consultado los siguientes estudios relacionados al tema de investigación:

Lucero y colaboradores (26) en Riobamba, Ecuador, durante el 2020, realizó un estudio teniendo como finalidad “determinar la relación entre el estrés laboral y la autopercepción del personal de salud en el área de emergencias”. La investigación tuvo un enfoque transversal y descriptivo, donde se contó con una muestra de 57 trabajadores entre médicos y enfermeros, para ellos se usó como herramienta la prueba de correlación de Pearson. Los resultados obtenidos los enfermeros sufrieron mayor estrés laboral, marcando en la dimensión de falta de cohesión en un 97.50%. Así mismo, hubieron 84.51% de los pacientes presenciaron el estrés laboral, resaltando dominio falta de cohesión.

Venegas y colaboradores (27) Ambato, en el 2022, llevo a cabo una investigación con el objetivo de “determinar el nivel de satisfacción del personal de enfermería”, el cual tuvo un enfoque cuantitativo-transversal, con la colaboración de 200 enfermeros, en el cual se usó el instrumento una encuesta de “Job Diagnosis Survey de Hackman y Oldham” y el cuestionario sobre satisfacción de Sonia Palma Carrillo. Se obtuvieron resultados como que el 61% de colaboradores tuvieron un nivel medio de motivación, por otro lado, solo el 56% de enfermeros mostró una satisfacción laboral.

Charzyńska y colaboradores (28) en Polonia, durante el 2023, su estudio tuvo como objetivo identificar perfiles latentes de trabajadores de la salud con combinaciones similares de niveles de varios factores estresantes relacionados con el trabajo durante la pandemia. Teniendo un enfoque transversal, contando con una muestra de 297 enfermeros del departamento de emergencia, 219 miembros del personal de servicios médicos de emergencia, 10 trabajadores de hospitales y 52 personales de salud del centro EMS. Se usó la herramienta de indicadores de estándares de gestión ejecutiva de salud y seguridad (HSE-MS IT). Se obtuvo como resultados como estrés alto con una buena comprensión del rol de trabajo 11,1%, estrés moderado 41,9%, estrés relativamente alto con un nivel medio de estrés, bajo estrés” 18,0% y generalmente bajo estrés, pero con muy altas exigencias laborales y conflictos relacionales 5,2%

Chávez y colaboradores (13) en Lima, durante el 2023, un estudio que se desarrolló en base al objetivo de “precisar la relación entre el clima laboral y la satisfacción percibida del personal de enfermería dentro del área de emergencia”. El cual tuvo un enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional y transversal. El trabajo encuestó a 70 miembros enfermeros. La herramienta utilizada fue un cuestionario. Obteniendo así resultados tales como medianamente favorable en un 45.86%, así mismo, un 42, 86% considera que es medianamente satisfactorio ($p= 0.023$).

Novoa (29) en Chiclayo, 2022, se desarrolló una investigación con el objetivo de determinar la relación entre la satisfacción laboral y un clima organizacional del personal de enfermería durante los años de pandemia. Teniendo un enfoque cuantitativo-correlacional, contando con de 48 profesionales entre técnicos y licenciados de enfermería, utilizando como instrumento una escala de clima organizacional y un cuestionario de satisfacción laboral. De dicha investigación se obtuvo que el 85% percibe un clima organizacional alto y con respecto a la satisfacción, un 77% indica que encuentran una satisfacción laboral regular ($p<0.05$).

Díaz y colaborador (30) Lambayeque, 2019, realizaron un trabajo de investigación con el propósito de “determinar la satisfacción del personal de enfermería dentro del área de emergencia”. El cual tuvo un enfoque cuantitativo transversal descriptivo, donde se contó con una muestra 43 profesionales de enfermería, 38 varones y 5 mujeres, donde se aplicó la herramienta “Encuesta de satisfacción del personal de salud”. Se obtuvieron resultados como que el 68% de los encuestados muestran satisfacción laboral, sin embargo, un 65% se muestra insatisfecho respecto a las remuneraciones e incentivos, así mismo un 27% se muestra insatisfecho con respecto al ambiente laboral.

De las manifestaciones anteriores, emerge la importancia de realizar una investigación acerca de la satisfacción laboral en personal de enfermería del Servicio de Emergencia, con el objetivo de “mejorar la calidad de atención de los pacientes, así como mejorar el contexto laboral de la emergencia”. En cuanto a la importancia del estudio, analizar la satisfacción laboral permite tener un panorama

de la situación de los trabajadores, a partir del cual se pueden establecer acciones de mejora vinculadas también a las dimensiones de la variable, es decir, factores externos e internos de la satisfacción laboral. Asimismo, los beneficiados serán los profesionales de enfermería no solo del hospital donde se realice la investigación sino también de otros hospitales enfocándonos a contribuir a la satisfacción laboral y así logre brindar una atención de calidad al paciente; Por lo tanto, podemos afirmar que con los hallazgos del presente estudio se busca llenar el vacío de conocimiento existente.

La justificación teórica de la investigación, es relevante porque existen escasos estudios sobre este fenómeno laboral que va incrementándose por diversos factores descritos, por lo que requiere evidencia científica que permita proponer nuevas estrategias en la gestión del recurso humano. Además, se emplearán modelos teóricos relacionados a la variable de estudio.

La justificación práctica está en relación al establecimiento, donde se buscará las mejoras laborales que permitan garantizar la integridad para una mayor satisfacción con la realización de su servicio en emergencia. La justificación metodológica, se empleará una herramienta válida y confiable en el contexto nacional, al mismo tiempo, se seguirá todos los pasos del método científico.

En consecuencia, a lo descrito, el objetivo del estudio es determinar el nivel de la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima, durante el año 2023.

II. MATERIALES Y METODOS

2.1. ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACION

El enfoque será cuantitativo, porque permitirá recopilar datos numéricos y analizarlos utilizando métodos estadísticos. La investigación cuantitativa se usa para probar hipótesis, identificar patrones y hacer predicciones. El diseño de la investigación será no experimental; dado que en el proceso de investigación no se manipulará ni se transformará la variable, de corte transversal; debido a que cada uno de los enfermeros que participa serán evaluados por única vez durante el estudio; de nivel descriptivo, porque los resultados encontrados se describirán de acuerdo a los hallazgos (31).

2.2. POBLACION MUESTRA Y MUESTREO

La población se conformará por las enfermeras(os) del área o departamento de emergencias de un hospital público de la ciudad de Lima, el cual se llevará a cabo durante los meses agosto hasta setiembre del año 2023. Según la jefatura del servicio, actualmente laboran 44 enfermeras en dicha área. Además se considerará los siguientes criterios de selección:

Criterios de inclusión

Enfermeras(os) que firmen el consentimiento informado.

Enfermeras(os) que laboren de forma estable en el área de estudio.

Enfermeras(os) con más de 6 meses en el área.

Criterios de exclusión

Enfermeras(os) que se encuentren gozando de vacaciones, o algún tipo de licencia.

Enfermeras(os) que tienen la condición de rotantes en el servicio.

La muestra será igual al tamaño de la población, esto es factible cuando las poblaciones son pequeñas, ya que es una población finita y se tiene acceso a su totalidad; denominándose muestra censal (32).

2.3. VARIABLE DE ESTUDIO

Según su naturaleza, la variable es cualitativa; su escala de medida es “ordinal”.

Definición Conceptual: “la satisfacción laboral es producto de factores de motivación, vinculados al reconocimiento y las metas, la promoción y el crecimiento personal o el grado de confianza y la libertad para ejercer su ejercicio” (21).

Definición Operacional: la satisfacción laboral de los enfermeros(as) del servicio de emergencia de un hospital público, es esencialmente el resultado de los “factores de motivación”, que están vinculados con el reconocimiento y las metas, la promoción y el crecimiento personal, la autonomía y la confianza para realizar su trabajo; y se analizara a través de un instrumento de 2 dimensiones.

2.4 TECNICA DE INSTRUMENTO DE VALIDACION

La técnica será la encuesta, la cual permite recolectar información sobre poblaciones específicas, como son los enfermeros. En cierta medida, los métodos de recolección de datos están presentes en las estrategias metodológicas y por lo tanto en su proceso de triangulación. Los resultados obtenidos se trasladan al proceso de triángulos, es decir proceso para comparar los datos obtenidos tanto como sea posible (33).

El instrumento que se utilizará es la “Escala de Satisfacción laboral”, creada por F. Herzberg en 1959 en el cual fueron partícipes sus colaboradores Manseur y Synderman, en su investigación ejecutada en empleados de Pittsburgh, EE. UU, a los que se les solicitaron recordar un episodio de mayor felicidad y un momento negativo en el centro donde laboran. La base del instrumento es la “Teoría de los dos factores”, en el cual la motivación a cargo de los jefes permite controlar los factores que inciden en la satisfacción o insatisfacción del personal (34).

Dicho instrumento está integrado por las dimensiones intrínsecas y extrínsecas, 10 preguntas, tipo escala de Likert de 5 tipos de respuesta, donde 1 muy insatisfecho, 2 insatisfecho, 3 neutral ni satisfecho ni insatisfecho, 4 satisfecho y 5 muy satisfecho. Esta herramienta es ampliamente utilizada en diversas publicaciones mundiales. Cuenta con escalas de valores de muy insatisfecho con puntaje 0-8; Insatisfecho 9-16; Ni satisfecho/Ni insatisfecho 17-24; Satisfecho 25-32; y muy satisfecho 33-40.

En el Perú, en la tesis desarrollada por el investigador Córdova y colaboradores, titulada “satisfacción laboral del enfermero y desempeño en el cuidado del centro quirúrgico hospital Víctor Lazarte, Trujillo 2022”. En dicho estudio se realizó el proceso de validación mediante juicio de expertos, cuyo resultado fue aceptable, además se realizó una prueba piloto cuyo resultado del alpha de Crombach fue 0,893, siendo confiable (35).

2.4. PLAN DE RECOLECCION DE DATOS

2.5.1 Autorización y coordinaciones precisas para la recolección de datos

Para comenzar con la recolección de data, en primer lugar, se realizarán los trámites con las autoridades de la Universidad María Auxiliadora solicitando la documentación necesaria para el inicio y desarrollo del estudio, a su vez, se solicitará la aprobación y el permiso de la dirección del nosocomio para finalmente acudir al servicio de emergencia.

2.5.2 Aplicación del instrumento de recolección de datos

Para recolectar datos se coordinará con la jefatura de enfermería del nosocomio, en la cual se informará sobre el objetivo del estudio, para así desarrollarse en los meses programados en el horario de 7am a 1pm durante 7 días y el instrumento se desarrollará en 25 minutos. A cada profesional de enfermería se les detallará las metas del análisis para invitarlos a integrarse a la investigación, de igual modo se le cederá el documento de consentimiento informado para su convenida colaboración.

2.5. METODO DE ANALISIS ESTADISTICO

La exploración estadística se llevará a cabo usando materiales de la estadística de patrón detallado De acuerdo al desarrollo del análisis con los datos obtenidos a través de las encuestas se procederá con el procesamiento de data a través del programa SPSS 25.0, el cual proyectará las frecuencias y porcentajes de la variable y sus dimensiones para luego hacer sus respectivas interpretaciones.

2.6. ASPECTOS ETICOS

En este proceso del estudio donde la realización de recolección de datos se estudie con personas se realiza básicamente la utilización desde el inicio de favorecer, independencia, rectitud e imparcialidad (36). Para el desarrollo estudio se tuvo en cuenta los principios éticos de investigación.

Principio de autonomía

Mediante este principio los enfermeros serán informados adecuadamente sobre el estudio, luego del cual decidirán libremente su participación (37). Al momento de realizar la encuesta se respetará la decisión de cada participante.

Principio de beneficencia

El principio de beneficencia busca el aprovechamiento al máximo el aprovechamiento y minimizando los contratiempos por tal razón los integrantes de este estudio (38). A través de este principio toda la información del estudio será utilizada en beneficio de los enfermeros, es decir, para que se tomen acciones de mejora.

Principio de no maleficencia

El estudio no conlleva ningún tipo de riesgo para los enfermeros, simplemente se realizarán encuestas garantizando la protección de los datos de los mismos (39). La investigación será de forma indeterminado es decir que no llevara el nombre del autor ni interrumpir la intimidad de los colaboradores por otro lado la conclusión final solo será para propósitos estudiantiles.

Principio de justicia

A través de este principio los enfermeros serán tratados por igual, con equidad en cuanto a las intervenciones a realizar (40). Todos los partícipes de esta investigación tendrán un trato igualitario para todos sin ningún favoritismo para nadie.

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS
3.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2023																							
	ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SETIEMBRE			
	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																								■

3.1. Recursos financieros

MATERIALES	2023					TOTAL
	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	S/.
Equipos						
1 laptop	1,800					1,800
Disco duro externo 1 Tb		230				230
Materiales de escritorio						
Lapiceros		7				7
Hojas bond A4				20		20
Material Bibliográfico						
Libros		50	50	15		115
Fotocopias e impresiones		60	30	15	35	140
Espira lado		6	8		10	24
Otros						
Movilidad		40	30	80	150	300
Viáticos		40	40	40	80	200
Comunicación		30	10	8		48
Recursos Humanos						
Asesor estadístico		350				350
Imprevistos*					150	150
TOTAL		813	168	178	425	3,384

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Ratsanari C, Donald J. Investigating Job Satisfaction Among Emergency Department Workers In A Private Hospital During The Pandemic. Ridwan Inst [Internet]. 2022 [cited 2023 Jun 3];(February). Available from: https://www.researchgate.net/publication/263923047_Global_Job_Satisfaction_and_Facet_Description_The_Moderating_Role_of_Facet_Importance
2. Saludables EL. Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Available from: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249_spa.pdf
3. Javanmardnejad S, Bandari R, Heravi-Karimooi M, Rejeh N, Sharif Nia H, Montazeri A. Happiness, quality of working life, and job satisfaction among nurses working in emergency departments in Iran. Health Qual Life Outcomes [Internet]. 2021;19(1):1–8. Available from: <https://hqlo.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12955-021-01755-3>
4. Abd-Ellatif EE, Anwar MM, AlJifri AA, El Dalatony MM. Fear of COVID-19 and Its Impact on Job Satisfaction and Turnover Intention Among Egyptian Physicians. Saf Health Work [Internet]. 2021;12(4):490–5. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.07.007>
5. Clark P, Crawford TN, Hulse B, Polivka BJ. Resilience, Moral Distress, and Workplace Engagement in Emergency Department Nurses. West J Nurs Res [Internet]. 2021;43(5):442–51. Available from: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0193945920956970>
6. Bazazan A, Dianat I, Bahrampour S, Talebian A, Zandi H, Sharafkhaneh A, et al. Association of musculoskeletal disorders and workload with work schedule and job satisfaction among emergency nurses. Int Emerg Nurs [Internet]. 2019;44(January):8–13. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2019.02.004>
7. Palazoğlu CA, Koç Z. Ethical sensitivity, burnout, and job satisfaction in emergency

- nurses. *Nursing Ethics* [revista en Internet] 2019 [acceso 27 de agosto de 2020]; 26(3): e41. 2019;26(3):809–22. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28814140/>
8. Noboa Salazar JG, Barrera Cosiun GJ, Rojas Torres D. Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *Rev Científica Ecociencia* [Internet]. 2019;6(1):1–24. Available from: <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/184/151>
 9. Chacma E. Satisfacción laboral del personal de salud durante la emergencia sanitaria en Latinoamérica. *Rev Ciencias Soc* [Internet]. 2023 [cited 2023 Jul 3];29(1). Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8822445>
 10. Del Ángel E, Fernández C, Santes M, Fernández H, Zepeta D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería Univ* [Internet]. 2020;17(3). Available from: <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
 11. Echeverri M, Salcedo M. Conocimientos y Actitudes en la Aplicación de Normas de Bioseguridad del Personal del Servicio de Enfermería. *Rev Colomb Salud Ocup* [Internet]. 2014;4(1):15–21. Available from: <http://revistasojs.unilibrecali.edu.co/index.php/rcso/article/view/105/113>
 12. Farias AA, Rojas RV, Shocron SR. Calidad de vida profesional percibida por el personal de enfermería de los servicios cerrados [Internet]. Universidad Nacional de Cuyo; 2016. Available from: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/8659/farias-andrea-alejandra.pdf
 13. Chavez M, Plasencia M, Muñoz M, Quintana M, Olortegui A. Clima y satisfacción laboral prepandemia del personal de enfermería en un servicio de emergencia. *ev Fac Med Hum* [Internet]. 2023 [cited 2023 Jun 6];23(2):101–9. Available from: <https://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH/article/view/5646/7868>
 14. J. H. Satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Luján, Bagua 2022. 2022 [cited 2023 Jun 3];30. Available from: <https://repositorio.upa.edu.pe/handle/20.500.12897/123>

15. Wisniewski D, Schunk E. The professional satisfaction of the nursing team vs. work conditions and relations: A relational study. *Texto e Context Enferm* [Internet]. 2015 [cited 2023 Jun 6];24(3):850–8. Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/714/71442216029.pdf>
16. Zumaeta G. Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Juan de Lurigancho, 2018. *Rev Ciencias Salud* [Internet]. 2019 [cited 2023 Jul 1];137. Available from: <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4696/TesisCampos.pdf?sequence=9&isAllowed=y>
17. Matos M. Nivel de estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia del hospital de Ventanilla – 2021 [Internet]. UPN; 2021. Available from: <https://hdl.handle.net/11537/28547>
18. Kobusingye o, Hyder A, Manjul D, Romero E, Mock Ch. Emergency Medical Services. *Overv Emerg Med Serv*. 2022;68.
19. Fujimoto S, Sasa M, Takaori S. Dopaminergic inhibition from substantia nigra of caudate neurons activated by cortical stimulation. *Jpn J Pharmacol* [Internet]. 1981;31(6):1037–42. Available from: <https://mrp.ase.ro/no34/f7.pdf>
20. Crespi-Vallbona M, Mascarilla-Miró O. Job satisfaction. The case of information technology (it) professionals in spain. *UCJC Bus Soc Rev* [Internet]. 2018;15(2):36–51. Available from: [Dialnet-SatisfaccionLaboralElCasoDeLosEmpleadosDelSectorDe-6448455.pdf](https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6448455)
21. Herzberg, Mausner. The motivation to work [Internet]. EE.UU: Taylor & Francis; 1993. 1–184 p. Available from: <https://www.iberlibro.com/9781138536913/Motivation-Work-Herzberg-Frederick-1138536911/plp>
22. Ponce J, Reyes H, Ponce G. Satisfacción laboral y calidad de atención de enfermería en una unidad médica de alta especialidad. *Rev Enferm IMSS* [revista en Internet] 2006 [acceso 19 de octubre de 2017]; 14(9). Available from:

<http://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2006/eim062b.pdf>

23. Manso J. El Legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT* [revista en Internet] 2002 [acceso 5 junio de 2023]; octubre-noviembre-diciembre (128): [79-86]. Available from: <http://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
24. Tan SK, Fauziah W, Yusoff W, Kian TS, Talha M, Idris M. Herzberg ' s Two-Factor Theory on Work Motivation : Does it Works for Todays Environment ? herzberg two factor theory on work motivation: does its. *Glob J Manag Perspect* [Internet]. 2013;2(5):18–22. Available from: https://www.researchgate.net/publication/262639924_Herzberg's_Two-Factor_Theory_on_Work_Motivation_Does_it_Works_for_Todays_Environment/link/0deec538562147ade9000000/download
25. Vallejo O. Satisfacción laboral [Internet]. barranquilla-Colombia: Corporación Universitaria de la Costa; 2010. 1–113 p. Available from: [https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1081/Satisfaccion Laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1081/Satisfaccion_Laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
26. Tapia JLL, Tapia MPL, Rey MAE, Vargas GAN. Estrés laboral y autopercepción de la salud en médicos y enfermeras del área de emergencia en Riobamba, Ecuador. *Rev Cuba Reumatol* [Internet]. 2020;23(1):1–17. Available from: https://revreumatologia.sld.cu/index.php/reumatologia/article/view/945/pdf_1
27. Venegas Mera B, Rodríguez Gamboa MS, Abril Beltrán RE, Calero Lozada GT. Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. *Sapienza Int J Interdiscip Stud* [Internet]. 2022;3(3):2–15. Available from: https://www.researchgate.net/publication/361700021_Motivacion_y_satisfaccion_del_personal_de_enfermeria_en_la_atencion_de_tercer_nivel
28. Charzyńska E, Habibi Soola A, Mozaffari N, Mirzaei A. Patterns of work-related stress and their predictors among emergency department nurses and emergency medical services staff in a time of crisis: a latent profile analysis. *BMC Nurs* [Internet]. 2023;22(1):1–10. Available from:

<https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-023-01241-9>

29. Marin Novoa JC. Clima Organizacional Y Satisfaccion Laboral Del Personal De Enfermeria Durante La Pandemia De Un Establecimiento Minsa, Chiclayo. 2022;0–3. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79783/Marín_NJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
30. Díaz Pérez GN, Zuñiga Culquicondor JE. Satisfacción laboral de la enfermera en el servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Las Mercedes, Chiclayo -Perú 2016´. Univ Nac Pedro Ruiz Gall [Internet]. 2019;92. Available from: https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/5092/BC-3893-BANCES_PISCOYA-ROJAS_PUICON.pdf?sequence=3&isAllowed=y
31. Ñaupas H, Paitán, Marcelino Raúl Valdivia Dueñas, Jesús Josefa Palacios Vilela HERD. Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis [Internet]. Vol. 53, Journal of Chemical Information and Modeling. 2018. 1689–1699 p. Available from: <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
32. Tamayo G. Diseños muestrales en la investigación. Semest Económico [Internet]. 2018;4(7):121–32. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5262273>
33. Casas J, Labrador R, Donado J. La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (II). Rev Atención Primaria [revista en Internet] 2003 [acceso 8 de agosto de 2021]; 31(9): 592-600. Available from: <http://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>
34. Neira G, Salinas F. Satisfacción laboral de la enfermera profesional en el servicio de emergencia de un hospital nacional [Internet]. Universidad Cayetano Heredia; 2017. Available from:

https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/1330/Satisfaccion_NeiraCenteno_Giovana.pdf?sequence=1&isAllowed=y

35. Córdova M, Jara S. Satisfacción laboral del enfermero y desempeño en el cuidado al paciente de centro quirúrgico hospital Víctor Lazarte Echegaray Trujillo 2020 [Internet]. Universidad Privada Antenor Orrego; 2021. Available from: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/7909/1/REP_MILAGROS.CÓRDOVA_SOLANGHE.JARA_SATISFACCIÓN.LABORAL.DEL.ENFERMERO.pdf
36. Gómez P. Principios básicos de bioética. Rev Per Gin Obst [revista en Internet] 2009 [acceso 10 de setiembre de 2019]; 55(4): 230-233. Available from: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/ginecologia/vol55_n4/pdf/A03V55N4.pdf
37. Marasso N. La bioética y el principio de autonomía. Revista facultad de Odontología [revista en Internet] 2013 [acceso 11 de mayo de 2021]; 1(2): 72-78. Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252003000500012
38. Rosabal, Leyva, Zamora. El principio de beneficencia en la comunicación del logofonoaudiólogo con el paciente afásico y su familia. Ciencias Básicas Biomédicas Cibamanz [Internet]. 2021;15. Available from: <https://cibamanz2021.sld.cu/index.php/cibamanz/cibamanz2021/paper/viewFile/717/466>
39. Moreno RP. La riqueza del principio de no maleficencia. Rev Cirugía General [revista en Internet] 2011 [acceso 8 de agosto de 2021]; 33(2): 178-185. Available from: <http://www.medigraphic.com/pdfs/cirgen/cg-2011/cgs112q.pdf>
40. Jahn WT. The 4 basic ethical principles that apply to forensic activities are respect for autonomy, beneficence, nonmaleficence, and justice. J Chiropr Med [Internet]. 2011;10(3):225–6. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4863255/pdf/main.pdf>

ANEXOS

Anexo A. Operacionalización de la variable o variables.

VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ÍTEMS	VALOR FINAL
Satisfacción laboral en personal de enfermería	Tipo de variable según su naturaleza: Cuantitativa	La satisfacción laboral "es la interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben".	Percepción que aprecia el personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de un hospital público, acerca del estado de complacencia y agrado del rol asistencial que desempeña frente a sus pacientes, la cual será medida con la "Escala de satisfacción laboral" de Herzberg.	Factores Intrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> • Funciones • Desempeño • Responsabilidad • Aprendizaje 	10 ítems	<p>Muy insatisfecho: puntaje 0-8</p> <p>Insatisfecho: puntaje 9-16</p>
	Escala de medición: Ordinal.			Factores extrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> • Sueldo mensual • Espacio físico • Horario • Relación con el Jefe 	10 ítems	<p>Ni satisfecho/Ni insatisfecho: puntaje 17-24</p> <p>Satisfecho: puntaje 25-32</p> <p>Muy satisfecho: puntaje 33-40</p>

Anexo B. Instrumentos de recolección de datos.

“ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL”

Herzberg (1959)

I. PRESENTACIÓN.

Por la presente, envié un saludo cordial al equipo de Enfermeras que labora en el área de Emergencia de éste hospital público. Soy la Lic. Magda Panta, alumna de postgrado de la Facultad de Enfermería de la “Universidad María Auxiliadora”, y solicito su participación en la presente investigación sobre Satisfacción laboral.

II. INSTRUCCIONES GENERALES

Leer todos apartados con atención antes de iniciar el llenado. Se recomienda usar una equis(X) para marcar las casillas.

III. DATOS INFORMATIVOS:

Edad: _____

Sexo: _____

Estado Civil: _____

Tiempo de Servicio en el área: _____

Condición Laboral: _____

III. CUESTIONARIO:

MI	I	NS/NI	S	MS
Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Ni Satisfecho Ni Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho

CON RESPECTO A:		ME SIENTO:				
		MI	I	NS/NI	S	MS
FACTORES INTRÍNECOS	1. Las tareas de mi puesto.					
	2. El trabajo que hago.					
	3. El desempeño en mi trabajo.					
	4. La libertad que tengo para realizar mi trabajo.					
	5. La posibilidad de hacer mi trabajo a mi manera.					
	6. Ser el único responsable de mi trabajo.					
	7. La oportunidad de seguir superándome.					
	8. La posibilidad de aprender.					
	9. La oportunidad de poner en práctica lo que sé.					
	10. Al reconocimiento profesional.					
FACTORES EXTRÍNECOS	11. Lo que me pagan por el trabajo que hago.					
	12. Mi sueldo básico.					
	13. El salario cubre mis necesidades básicas.					
	14. En el área donde trabajo.					
	15. La limpieza y el arreglo del lugar donde trabajo.					
	16. El horario de trabajo que tengo.					
	17. La relación con mi jefe.					
	18. La forma como mi jefe organiza el trabajo.					
	19. El trato que recibo de mi jefe.					
	20. Compañerismo en el trabajo.					

Anexo C. Consentimiento informado.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Señorita Licenciada en Enfermería, se le invita a participar en la presente investigación en el campo de la salud. Antes de aceptar su participación, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto: Satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público en Lima, 2023.

Nombre de las investigadoras: Lic. Enf. Magda Francisca Panta More.

Propósito del estudio: Determinar la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima, durante el año 2023.

Beneficios por participar: Beneficio del conocimiento obtenido para aplicar estrategias y mejoras dentro del trabajo y actividades diversas dentro del servicio de emergencia de la institución.

Inconvenientes y riesgos: La encuesta no genera peligros ni riesgos para las Licenciadas(os) participantes. Existe solo la tarea de resolver o completar el cuestionario.

Costo por participar: la participación es voluntaria y no genera pago económico a las participantes.

Confidencialidad: La información de las encuestas solo el investigador puede conocer y se encuentran en absoluta reserva. En todo momento, los datos se mantendrán de forma anónima.

Renuncia: Puede dejar de participar en cualquier momento y la decisión es unilateral.

Participación voluntaria:

En todo momento la conducta participativa será voluntaria, sin que genere obligaciones ni sanciones.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO.

Yo antes de proceder a estampar mi firma, declaro que he leído cada punto del presente documento por lo cual reconozco que no he sido presionada, tampoco obligada a participar en la investigación en curso y doy mi total aceptación, luego de conocer toda la información brindada.

Nombres y apellidos de la Enfermera	Firma e impresión digital*
N° de DNI	
Celular personal	

*Acepto haber recibido una copia del consentimiento informado que obra en mi poder.

Lima, ___ de agosto del 2023