



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

**“SATISFACCIÓN DEL TRABAJADOR PROFESIONAL  
DE ENFERMERIA ESPECIALISTA EN EL SERVICIO DE  
EMERGENCIAS EN UN HOSPITAL PÚBLICO EN JAÉN,  
PERÚ – 2024”**

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

**AUTOR:**

**Lic. CHAVEZ TELLO, DAMNER**

**<https://orcid.org/0000-0001-9401-4523>**

**ASESOR:**

**Dr. CHERO PACHECO, VÍCTOR HUMBERTO**

**<https://orcid.org/0000-0002-3566-0207>**

**LIMA – PERÚ**

**2024**

## AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, CHAVEZ TELLO, DAMNER, con DNI 47930439, en mi condición de autor(a) de trabajo académico presentada para optar el Título de especialista en enfermería en emergencia y desastres, de título "SATISFACCIÓN DEL TRABAJADOR PROFESIONAL DE ENFERMERÍA ESPECIALISTA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIAS EN UN HOSPITAL PÚBLICO EN JAÉN, PERÚ-2024", **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para reproducir y publicar de manera permanente e indefinida en su repositorio institucional, bajo la modalidad de acceso abierto, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO** que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de 24 % 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 marzo del año 2024.



---

Lic. Chavez Tello Damner  
DNI: 47930439



---

Dr. Chero Pacheco, Víctor Humberto  
DNI: 10676704

## Trabajo académico

---

### INFORME DE ORIGINALIDAD

---



### FUENTES PRIMARIAS

---

1	<a href="http://repositorio.uwiener.edu.pe">repositorio.uwiener.edu.pe</a> Fuente de Internet	10%
2	<a href="http://repositorio.uma.edu.pe">repositorio.uma.edu.pe</a> Fuente de Internet	9%
3	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	3%
4	<a href="http://publicaciones.horizonteenfermeria.uc.cl">publicaciones.horizonteenfermeria.uc.cl</a> Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1%

---

## ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	6
ABSTRACT .....	7
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	15
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	19
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	21
ANEXOS.....	25

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>Anexo A.</b> MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN.....	25
<b>Anexo B.</b> INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	26
<b>Anexo C.</b> CONSENTIMIENTO INFORMADO .....	28
<b>Anexo D.</b> INFORME DE SIMILITUD .....	31

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la satisfacción del trabajador profesional de enfermería especialista en el servicio de emergencias en un Hospital Público en Jaén, Perú – 2024.

**Materiales y métodos:** Estudio de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, corte transversal y de diseño no experimental. La población estará constituida por 25 enfermeros (as); se utilizará como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario Font-Roja, el cual evaluará la satisfacción laboral del profesional de enfermería, consta de 23 ítems valorados a través de una escala tipo Likert, que incluye los factores relacionados con el trabajo, los factores relacionados con el desempeño de la profesión y los factores de relaciones interpersonales, los cuales serán ingresados a una base Excel y serán tabulados mediante la estadística SPSS versión 27.

**Resultados:** Los resultados se presentarán en tablas simples.

**Conclusiones:** El estudio contribuirá a optimizar la satisfacción del profesional de enfermería en relaciones interpersonales con los colegas de trabajo.

**Palabras clave:** Satisfacción del trabajador, enfermería, profesionales (Fuente: DeCS)

## **ABSTRACT**

**Objective:** To determine the satisfaction of the professional specialist nursing worker of the emergency service in a public hospital in Jaén, Perú – 2024.

**Materials and methods:**

Study with a quantitative approach, descriptive level, cross-sectional and non-experimental design. The population will consist of 25 nurses; The survey will be used as a technique and the Font-Roja questionnaire will be used as an instrument, which will evaluate the job satisfaction of the nursing professional. It consists of 23 items evaluated through a Likert-type scale, which includes factors related to work, factors related to the performance of the profession and interpersonal relationship factors, which will be entered into an Excel database and will be tabulated using SPSS version 27 statistics.

**Results:** The results will be presented in simple tables.

**Conclusions:** The study will contribute to optimizing the satisfaction of nursing professionals in interpersonal relationships with work colleagues.

**Keywords:** Worker satisfaction, nursing, professional (Fuente: MeSH).

## I.INTRODUCCIÓN

Actualmente existe un cambio constantemente del mundo y de las sociedades, debido a la globalización en todos los países. Como consecuencia trae consigo una alteración en la percepción de los servicios que ofrecen a los profesionales de enfermería. Esto ocasiona una realidad preocupante en los establecimientos hospitalarios, por lo que se debe estructurar los perfiles profesionales de manera oportuna siguiendo el organigrama de cada entidad pública, teniendo en cuenta que el personal de salud debe estar en constante capacitación y motivación. Debido a que, el desarrollo personal tendrá un mayor impacto en los cambios que se presenten (1).

Asimismo, los pacientes tienen altas exigencias a nivel hospitalario, lo que lleva a la gerencia a mejorar estos procesos, especialmente las condiciones laborales. Por otro lado, según reportan estudios científicos, la satisfacción es un indicador que mejora la relación profesional/usuario y los factores que más influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería son: satisfacción con el trabajo horario/día, relación con compañeros y satisfacción con jefe/superior, siendo importante hacer esfuerzos para contar con políticas de recursos humanos que tengan en cuenta los factores laborales que tienen mayor impacto en la satisfacción laboral de los trabajadores de la salud (2).

En el año 2001, el Ministerio de Salud aprobó el proceso de gestión de la calidad, que sirve de base al marco conceptual, orientando el mejoramiento de la calidad médica, protegiendo el progreso de la calidad y su información en el ambiente. Estos objetivos siguen pautas y directivas enfocadas en mejorar los estándares de atención. Además, desarrollar técnicas para el acceso oportuno y confiable a información de calidad, junto con métricas y métodos para brindar satisfacción repetida al usuario (3).

Los profesionales de enfermería resultan ser el recurso humano más importante de una organización hospitalaria, ya que representan alrededor del 50 al 60%. Por este motivo, se consideran un desafío fundamental para las organizaciones sanitarias a nivel mundial. Asimismo, la Asociación Estadounidense de Enfermeras (ANA) afirma que la enfermería está



relacionada con la satisfacción laboral del trabajador profesional de enfermería (4).

Las exigencias laborales de los profesionales especialistas de enfermería en la unidad de emergencia de un hospital público en Jaén-Perú, son muy altas, su objetivo es lograr una atención de salud de calidad, a pesar de los desafíos que surgen en este proceso, como la rutina del trabajo, el estrés, refleja la presencia o ausencia de satisfacción (5).

Es necesario aclarar la información obtenida: entre los modelos teóricos que determinan la satisfacción del trabajador profesional de enfermería especialista, en el ámbito personal, se encuentra el enfoque basado en necesidades de Abraham Maslow, donde se establecen jerarquías y hacia la interioridad personal. Asimismo, conocemos la teoría de los dos factores de Herzberg, que también es introspectiva. Ambas teorías se ocupan de la definición de instrumentos que permitan la medición de constructos (6).

Los tres factores que crean satisfacción laboral del trabajador en una organización y que están relacionados entre sí son el desempeño laboral, el trabajo y las relaciones interpersonales. En el cuestionario Font-Roja, estos factores se utilizaron para explorar nueve subvariables que determinan la satisfacción laboral hospitalaria para reflejar mejor los resultados (4).

En China, se ha demostrado que niveles más altos de satisfacción laboral del trabajador conducen a mayores sentimientos subjetivos de felicidad y satisfacción. Dado que las exigencias son mayores en estas unidades de emergencia, el personal de enfermería especialista aumenta su autoestima como estrategia para reducir el estrés y lograr mejores relaciones con los colegas, fortaleciendo así las relaciones laborales y los estados socioemocionales (7).

La supervisión continua del trabajo del personal de enfermería especialista en estas unidades de emergencia debe realizarse periódicamente para garantizar la satisfacción laboral del trabajador y mejorar así la calidad de la atención y valorar su profesión (8).

Se denomina satisfacción laboral al contexto social y psicológico del trabajador, incluyendo los factores psicosociales del entorno laboral, donde las acciones del trabajador se ven en la vida cotidiana y aportan valor a la organización. Es por tanto un indicador en toda organización, que permite una mayor motivación, tanto física como mental.

Gamboa et al, refiere que la coherencia que desarrollan los empleados y su ambiente indican la satisfacción laboral, tanto con lo que sienten o perciben (9). En la Unidad de emergencia, donde acuden situaciones críticas en condiciones graves de la salud, el profesional especialista de enfermería cumple el rol controlar, vigilar, cuidar y estar en constante observación de los signos vitales y otras medidas para tratar de salvar la vida del paciente (10).

Los cambios inherentes a la globalización han tenido un gran impacto en el desarrollo personal, a través del cual se ha logrado un cambio consciente y positivo, imponiendo exigencias a la atención de la salud, especialmente en términos de la calidad de los procesos y procedimientos que requieren mayor esfuerzo y complejidad. unidades de emergencia, brindando satisfacción laboral (4).

La evidencia científica sobre la satisfacción laboral del trabajador nos dice que está relacionada con rasgos de personalidad, demografía y malestar organizacional. Sin embargo, todavía no se ha logrado una visión completa (5). La satisfacción laboral tiene pilares motivacionales y actitudinales a nivel conductual, incluido el nivel de trabajo involucrado en términos de potencia, intensidad y emociones asociadas (8).

El personal de enfermería especialista tiene un papel en el cuidado de la salud de los pacientes, en el que entra en juego la carga física y el nivel emocional asociado al responsable. La enfermería es responsable del cuidado de la vida y la salud (4). Asimismo, la atención de calidad incluye la atención oportuna basada en la moral y la ética.

La profesión de enfermería debe lograr la satisfacción laboral durante su ejercicio, especialmente en el ámbito de emergencia. A través de esto se puede promover y proteger la satisfacción de manera positiva, creando

cumplimiento en el ambiente laboral, además de mejorar los factores negativos que implica la satisfacción. Esto incluye evaluar las condiciones laborales y la personalidad de cada profesional, con el objetivo de desarrollarse en el ámbito personal y profesional.

En este escenario, el estudio está sustentado en la teoría del déficit de autocuidado de Dorotea Orem, compuesta por tres teorías interrelacionadas: la teoría del autocuidado se refiere al cuidado de las personas por sí mismas; la teoría del déficit de autocuidado indica que las personas están sujetos a restricciones relacionadas con la salud, que dificultan el autocuidado completo, por lo que necesitan de la ayuda de la enfermera (o), y la teoría de los sistemas de enfermería se refiere a las relaciones que hay que tener, y las acciones que debe realizar la enfermera para satisfacer las necesidades del paciente (11).

El profesional de enfermería es la persona que comparte las vivencias de sufrimiento del paciente, comprendiéndolo, apoyándole e interesándose por la salud del enfermo, y a partir de ahí usar sus cogniciones y recursos técnicos en el arte del cuidar para satisfacer las necesidades tanto del personal de enfermería como la del paciente. En tal sentido, el enfermero, es quien realiza intervenciones, como ofrecer una educación sanitaria oportuna o realizar los cambios pertinentes, para ello, se debe contar con los materiales y equipos necesarios para lograr satisfacción laboral, y las necesidades de autocuidado de cada paciente.

Bautista y colaboradores (12) en México, en el año 2023, realizaron un estudio que tuvo como objetivo determinar la satisfacción laboral del enfermero que labora en un hospital. Investigación de enfoque cuantitativo, descriptivo y corte transversal, realizado con muestra de 92 enfermeras(os). Se encontró que el 84,8% de enfermeros se encentraron satisfecho laboralmente, mientras que, el 14,1% estuvo insatisfecho y solo el 1,1% medianamente satisfecho. Entre los factores que influyen en la satisfacción laboral se encuentran la presión en el trabajo, las relaciones interpersonales con sus superiores y satisfacción por el trabajo. Concluyeron que la mayoría de enfermeros se encuentra satisfecho con su trabajo, siendo importante explorar los factores que influyen y repercuten en su actividad profesional.

Castro y colaboradores (13) en México, en el año 2022, tuvieron como objetivo evaluar la satisfacción laboral de los enfermeros de un hospital de seguridad social. Estudio descriptivo y cohorte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 49 profesionales de enfermería. Los resultados encontrados muestran que el 89,8% de los enfermeros se sienten medianamente satisfechos y el 10,2% está insatisfecho; por lo que no se encontró personal satisfecho. Concluye que la mayor parte de los enfermeros tienen satisfacción laboral media.

Avella y Naranjo (14) en Colombia, en el año 2021, tuvieron como objetivo determinar el nivel de satisfacción laboral del enfermero del hospital de Villavicencio. Investigación. Investigación de aborda cuantitativa y de diseño no experimental, la población estuvo conformada por 50 enfermeros. En los resultados se encontró que existen diversas componentes relacionadas con la satisfacción de las enfermeras. Se concluye que la en la satisfacción del personal de enfermería, intervienen varias dimensiones.

Cabrejos y Montenegro (15), en Chiclayo-Perú, en el año 2023, en su investigación tenían como objetivo identificar el nivel de satisfacción laboral del enfermero en el servicio de emergencia de un establecimiento de Salud. Estudio cuantitativo, no experimental y descriptivo, con 41 enfermeros. En los resultados se encontró que el 50% de enfermeras/os estuvieron satisfechos, 40,5% medianamente satisfechos y 7,1% insatisfechos; en la dimensión trabajo actual 66,7% fueron satisfechos; en interacción con el jefe inmediato 59,5% satisfechos; en oportunidades de progreso 71,4% satisfechos; remuneración e incentivos 52,4% medianamente satisfechos; interrelación con los compañeros de trabajo el 76,2% satisfechos; y en la dimensión ambiente de trabajo 52,4% estuvieron satisfechos. Concluyen que la mayor parte de los enfermeros tuvieron algún nivel de satisfacción laboral.

Holguin y Contreras (16), en Lima-Perú, en el año 2020, en su estudio tuvieron como objetivo identificar el nivel de satisfacción laboral en personal de enfermería de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente. Estudio de enfoque cuantitativo y de tipo analítico, la población fue de 76 trabajadores. Los resultados muestran que el 28% de los trabajadores tuvieron alto nivel de

satisfacción, los enfermeros que tienen tiempo de servicio  $\leq 3$  años presentaron mayor satisfacción laboral que aquellos con tiempo de servicio entre 4 y 6 años. Concluye que un cuarto de los enfermeros tuvo satisfacción laboral; por otro lado, a menos tiempo de servicio se obtiene mayor nivel de satisfacción laboral.

Rojas (17), en Lima-Perú, en el año 2019, tuvo como objetivo determinar el nivel de satisfacción laboral en el personal de Enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2019. Investigación de enfoque cuantitativo, no experimental y de corte transversal, realizado con 100 enfermeros (as). Se encontró que el 30,8% de enfermeros fue moderadamente satisfecho, 18,6% satisfecho, 18,6% indiferente, 18,6% moderadamente insatisfecho, 18,6% insatisfecho, 2,9% muy satisfecho y 1,5% muy insatisfecho. Concluye que el nivel de satisfacción laboral en el personal de Enfermería en su mayoría fue moderadamente satisfecho.

La justificación de este trabajo está vinculada a encuestas que esperábamos encontrar una correlación con los sistemas de calidad basados en la atención al paciente, lo que sugiere una brecha por parte del personal de enfermería. Actualmente, esto se ve afectado por la demanda de unidades de emergencia, y el sector público se ve más afectado que el privado. Además, se trata de una atención óptima a los usuarios, por lo que la satisfacción laboral es una variable estudiada que, a pesar de su importancia, no tiene evidencia de mejorar las condiciones del ambiente laboral del personal de enfermería especialista, es por esto que observamos ineficacia en el rol de la enfermera.

Por otro lado, la satisfacción del hombre cuando es verdadera se ve el cambio desde su ámbito laboral, el crecimiento y desarrollo personal, logrando un progreso en el perfil laboral. Así como, también responsabilidad en el desempeño, impacto cognitivo y psicológico, los servicios que ofrece el personal de enfermería trasciende distintos enfoques de la salud, por lo que el grado de satisfacción tiene un impacto a nivel personal y laboral motivo que suficiente para investigaciones a realizar en esta variable (10)

La justificación práctica de este estudio radica en identificar las interrelaciones de las enfermeras con su entorno laboral, incluidos los colegas y la dirección. Esto implica una relación de escucha, comprensión y cómo cuidar mejor a los pacientes como parte de su práctica laboral. Con esto contaremos con criterios para la toma de decisiones, resolución de problemas y consecuencias para lograr la satisfacción laboral, todos estos criterios enriquecerán el manejo de la unidad de atención especial ardilla. Toda organización también necesita tener un ambiente de trabajo saludable, ya que este será el factor principal que garantice la salud y la felicidad de sus miembros. De hecho, esto conducirá a una mayor producción y una mayor competencia entre entidades (10).

El trabajador, puede presentar insatisfacción laboral cuando siente frustración en el desarrollo de sus funciones, ocasionando conductas que van desde lo agresivo, deslealtad, negligencia hasta sabotajes en su ambiente laboral, esto trae consigo una disminución de la eficiencia en las organizaciones (8).

Por lo que, la justificación social, ayudará a abordar la calidad de la atención al paciente, mejorando la satisfacción laboral de las enfermeras que trabajan en la unidad de emergencia. Se considera la proactividad en la atención al paciente, donde se demuestran claramente los valores y la disciplina profesional, distinguidos por el compromiso social.

Por otro lado, el concepto de satisfacción laboral en el contexto de las actividades de una persona es una condición del entorno que se distingue fundamentalmente por la motivación y las tendencias de actitud conductual hacia el trabajo, con fuerza e intensidad, grado, y la satisfacción son los sentimientos afectados que se sienten en el trabajo, esto produce resultados que se pueden derivar de ello, por lo que hay motivos suficientes para investigar esta variable (8).

Se considera como objetivo general determinar la satisfacción del trabajador profesional de enfermería especialista del servicio de emergencias en un hospital público en Jaén, Perú – 2024.

## **II. MATERIALES Y MÉTODOS**

### **2.1 Enfoque y diseño**

Según su enfoque, la investigación es cuantitativa de tipo descriptivo básico, debido a que “emplea la recolección y el análisis de datos para probar hipótesis y responder a las preguntas de investigación a partir de la medición numérica y el uso del análisis estadístico y de esta forma establecer los patrones de comportamiento de una población objetivo” (18).

Según el diseño, la investigación es no experimental de corte transversal, ya que se llevará a cabo sin la manipulación de las variables de estudio, tomando en cuenta la observación del elemento de interés, en un periodo de tiempo determinado (18).

### **2.2 Población y muestra**

La población estará conformada por 25 enfermeros (as) especialistas que laboran en la Unidad de emergencias del hospital. Debido a que se incluirá a la totalidad de la población, considerando, además, que dicha población es accesible, no se considera la selección de muestra (19).

### **2.3 Variable de estudio**

#### **Definición conceptual**

La satisfacción laboral del trabajador profesional de enfermería especialista se refiere a la percepción, que acontece por el procesamiento sensorial, causado por un efecto positivo, negativo o neutral, que puede ocurrir antes situaciones en el ámbito laboral. Una percepción laboral positiva del empleado es una idea de conceptualizar la forma de cómo se está vinculado con la empresa, que trae consigo beneficios tanto para el empleado y la organización, que involucra la competitividad, creatividad, motivación depende de lo que cada empleado perciba (20).

La percepción subjetiva se debe evitar, ya que para algunos pueden percibir de manera positiva o negativa. Cuando existe una percepción negativa puede generar conflictos en el ambiente laboral, así como falta de

interés, deficiente comunicación, competencia destructiva, que trae consigo un daño en la salud física, psíquica y social (20).

### **Definición operacional**

Para recolectar los datos se utilizará la técnica de encuesta, en este caso se hará el uso del Cuestionario Font-Roja, el cual se utiliza para determinar la satisfacción laboral de los profesionales en centros hospitalarios, dividido en 23 ítems valorados a través de una escala tipo Likert en la que el 1 es el grado de mínima satisfacción y el 5 el de máxima satisfacción, siendo el rango de puntuación de la totalidad del cuestionario desde 23 (mínima satisfacción laboral) hasta 120 (máxima satisfacción laboral).

Distinguiendo 3 factores, dividiéndose a su vez en un total de nueve subcategorías: Factores relacionados con el trabajo (satisfacción por el trabajo, tensión relacionada con el trabajo y presión del trabajo), factores relacionados con el desempeño de la profesión (competencia profesional, promoción profesional, Características extrínsecas de estatus y monotonía laboral) y factores relacionados de relaciones interpersonales (relaciones Interpersonales con sus jefes/as y relación Interpersonal con los compañeros).

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos (criterios de validez y confiabilidad)**

La recolección de datos será posible gracias al empleo de la técnica de encuesta, la cual consiste en la obtención de información a partir de los propios participantes. Como instrumento de recolección se considera el cuestionario Font Roja (21).

Se reporta “validez superior a 0,71 en contenido y facial, se extrajeron 8 factores que explican el 67,5% de la varianza mediante análisis factorial. El instrumento resulta ser fiable con un Alfa de Cronbach de 0,80” (22). La versión en español del Font Roja permite evaluar la satisfacción laboral de forma válida y fiable en el contexto latinoamericano, en países con condiciones socio económicas similares a la nuestra.



## **2.5 Plan de recolección de datos**

Se iniciará la recolección en el mes de enero del presente año, en turno mañana, tarde y noche. Así mismo, el tiempo para realizar el cuestionario corresponde a 10 minutos. Al finalizar el cuestionario se procederá a verificar cada encuesta, así como revisar la calidad del llenado y la codificación respectiva.

### **2.5.1 Autorización y coordinaciones para la recolección de datos**

Para la recolección de datos se realizará los trámites administrativos, a fin de solicitar permiso al director del personal de Enfermería especialista en la unidad de emergencia de un hospital público Jaén. Previamente se solicitará la carta de presentación de la institución universitaria (21).

La recolección podría fundamentarse en intervenciones para aumentar el bienestar del paciente o de un cliente, con la finalidad de otorgar un diagnóstico, un tratamiento preventivo, o concluir para favorecer el conocimiento científico basado en teorías o principios, donde se detalla un protocolo con los procesos a realizar para un determinado objetivo (21).

### **2.5.2 Aplicación de instrumentos de recolección de datos**

Habiendo identificado a la población de estudio, se organiza la entrega de cuestionarios, los cuales serán desarrollados por los participantes. Posteriormente, se procederá a recolectar tales instrumentos con el propósito de registrar los datos recabados y trasladarlos a la matriz correspondiente.

## **2.6 Métodos de análisis estadístico**

Los resultados de las variables son manejados categóricamente a través del uso de la prueba R de Pearson como coeficiente de determinación.

Para la tabulación de datos, se utilizará una base de datos en el programa Excel, donde se crearán frecuencias relativas y los resultados en tablas

estadísticas con porcentajes. Estos resultados estarán en tablas según los objetivos presentados en la investigación (21).

## **2.7 Aspectos éticos**

En esta investigación se cumplen los principios bioéticos dentro de todo el proceso, con el fin de obtener el sentido de confiabilidad, sobre la información que brindará el personal de enfermería de las unidades de emergencia. Así mismo, si el personal no está de acuerdo en algún proceso de la investigación podrá retirarse y se respetará la decisión, aclarando que este estudio no tiene fines de lucro.

La autonomía se relaciona con el reconocer de la ética, las normas y valores orientados a toda persona como derecho, sin la atribución de presión externa o interna (23). Este principio se llega a cumplir, puesto que se hace uso del consentimiento informado, considerando el principio de autonomía. Así mismo, se garantiza mesura y privacidad al mantener en reserva el nombre de los integrantes de la muestra y del personal profesional.

Tomando en cuenta la beneficencia, se busca el cuidado de las personas colaboradoras de esta investigación, reduciendo al mínimo los riesgos del estudio. Por otro lado, los investigadores se comprometen a la promoción de aspectos positivos en la calidad de la atención. Se respetará a los participantes, no divulgando datos personales. Considerando que la no maleficencia, se orienta con las acciones que naturalmente se manifiestan, sin necesidad de sentir presión para desempeñar ciertas conductas. Se requiere así, promover bienestar y reducir riesgos psicológicos y físicos (23).

Los profesionales de la salud involucrados recibirán un trato justo e imparcial dentro de todo el proceso de evaluación, sin ningún tipo de preferencia ni discriminación (23).

### III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

#### 3.1 Cronograma de actividades

MESES 2024	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL
PROBLEMA Planteamiento Formulación Objetivos Importancia	X			
MARCO TEÓRICO Bases teóricas Antecedentes		X		
METODOLOGÍA Enfoque y diseño Población y muestra Variables Recolección de datos Análisis estadístico			X	
ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Cronograma Recursos			X	
PRESENTACIÓN DEL DOCUMENTO				X

### 3.2 Recursos financieros

DESCRIPCION	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
IMPRESIONES	25	0.20	5.00
EMPASTADOS	2	5.00	10.00
LAPICEROS	10	1.00	10.00
FOTOCOPIAS	25	0.20	10.00
PASAJES	4	5.00	20.00
LAPIZ	5	1.00	5.00.
BORRADOR	5	1.00	5.00
PAPEL BOND	50 UND	0.10	5.00
IMPREVISTOS			10.00
AGUA	20	1.00	20.00
<b>TOTAL</b>			<b>100.00</b>

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Barrera A. Beneficios de los avances Tecnológicos en la Medicina. Next U Brasil. 2018 diciembre; [Internet]: [https://www.nextu.com/blog/beneficios-de-los-avances-tecnológicos-en-la-medicina/\(4\)](https://www.nextu.com/blog/beneficios-de-los-avances-tecnológicos-en-la-medicina/(4)).
2. Torres R. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo de usuarios. [Tesis para optar el grado de Maestro en Salud Pública] ed. TV R, editor. Lima: Universidad Nacional Federico Villareal; 2011.
3. Ministerio de Salud. Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud. Salud & Calidad ed. Lima: Dirección general de Salud de las Personas; 2002.
4. Cifuentes Rodríguez. Satisfacción laboral en enfermería en una Institución de salud de cuarto nivel de atención [Tesis], editor. Bogotá Colombia: Universidad Nacional de Colombia Facultad de enfermería; 2012.
5. Macedo Cáceres L, Vivanco Vidarte I. Satisfacción laboral del Profesional Enfermero especialista en emergencia en una Institución de Salud Privada [Tesis], editor. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2014.
6. Torrealba Y. Teorías de la motivación organizacional. Gestipolis. 2015 Julio; [Internet]. [https://www.gestipolis.com/teorias-de-la-motivacion-organizacional/\(55\)](https://www.gestipolis.com/teorias-de-la-motivacion-organizacional/(55)).
7. Liu H, Zhang X, Chang R, Wang W. Una investigación sobre la relación entre la autoestima, la satisfacción laboral y el bienestar subjetivo de las enfermeras de emergencia. [Network] ed. SciELO, editor. China: Revista Internacional de Ciencias de la Enfermería.; 2017.
8. Caballero Rodríguez K. El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza. Profesorado. 2002 feb; [Internet] [http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf\(1-2\)](http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf(1-2)): p. 1-10.

9. Gamboa Ruiz, Eric José. Satisfacción laboral. Revista Psicologica Cientifica. 2010 [setiembre]; [Internet] [https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/\(12\)](https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/(12)).
10. Sociedades Operaforas de Salud. Unidad de cuidados intensivos. Villa María delTriunfo Salud SAC. 2019 mar; [internet] [https://www.vmtsalud.com.pe/noticias/cuidados-intensivos#:~:text=\(6\)](https://www.vmtsalud.com.pe/noticias/cuidados-intensivos#:~:text=(6)).
11. Prado LA, González M, Paz N. La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Elizabeth Orem Rev. Med. Electron. [Internet]. 2014 [citado 26 marzo 2024]; 36(6): 835-845. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1684-18242014000600004#:~:text=Esta%20teor%C3%ADa%20es%20el%20n%C3%BAcleo,autocuidado%20sea%20ineficaz%20o%20incompleto](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242014000600004#:~:text=Esta%20teor%C3%ADa%20es%20el%20n%C3%BAcleo,autocuidado%20sea%20ineficaz%20o%20incompleto).
12. Bautista AT, López JJ, Reyes M, Silva MF, Rodríguez R, González P. Satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de segundo nivel. Horiz Enferm. [Internet]. 2023 [citado 27 marzo 2024]; 34 (2): 176 -189. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/373452710\\_SATISFACCION\\_LABORAL\\_EN\\_EL\\_PERSONAL\\_DE\\_ENFERMERIA\\_DE\\_UN\\_HOSPITAL\\_DE\\_SEGUNDO\\_NIVEL](https://www.researchgate.net/publication/373452710_SATISFACCION_LABORAL_EN_EL_PERSONAL_DE_ENFERMERIA_DE_UN_HOSPITAL_DE_SEGUNDO_NIVEL)
13. Castro V, Toxqui M, Ivarez A, Vega AE, Dimas D. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital de seguridad social de México. [Internet]. 2022 [citado 26 marzo 2024]; 2(2): 21-29. Disponible en: <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1488/1754>
14. Avella PA, Naranjo AV. Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería en el Hospital Central de la Ciudad de Villavicencio. [Tesis], editor. Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia; 2021. Disponible en: <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/388d4c3e-a891-40c7-8600-46018279b051/content>

15. Cabrejos AV, Montenegro JA. Nivel de satisfacción laboral del enfermero en el servicio de emergencia de un hospital II-2 MINSA, Chiclayo 2021. [Tesis], editor. Chiclayo, Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2023. Disponible en: <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/11391>
16. Holguin y, Contreras C. Satisfacción laboral del personal en el servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. Revista Horizonte Médico. [Internet]. 2020 [citado 27 marzo 2024]; 20(2): e1238. Disponible en: <https://www.horizontemedico.usmp.edu.pe/index.php/horizontemed/article/view/1238>
17. Rojas YC. nivel de satisfacción laboral en el personal de Enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2019. [Tesis], editor. Lima, Perú: Universidad Norbert Wiener; 2019. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/3115/TESIS%20Rojas%20Yohon.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
18. Hernández R, Fernández C, Bautista P. Metodología de la investigación. México D.F.: Mc Gaw Hill; 2014.600 p.
19. Sánchez h, Reyes C. Metodología y diseños en la investigación científica. Lima: Business Support Aneth; 2015. 235 p.
20. Portero de la Cruz S, Vaquero Abellán. Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario. 72017th ed. [Tesis], editor. [Andalucía España]: Rev. Latino-Am Enfermagem Forthcoming; 2015.
21. Gamarra G, Rivera T, Wong F, Pujay. Estadística e investigación. Aplicaciones de SPSS. Lima: San Marcos; 2016. 350p.
22. Montoya Meza. Evaluación de la satisfacción laboral y valor percibido por el empleado en la Cámara de Comercio de Santa Rosa de Cabal. [Para optar al

títulode Ingeniero Industrial] ed. 2017 c1djd, editor. [España - Madrid]:  
Universidad Tecnológica De Pereira; 2014.

23. Lavados Montes, Gajardo Ugás. El principio de Justicia y la Salud.  
SciELOAnalytics. 2008 Julio; [Internet] <http://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2008000200011>(n.2 14 versión On-line).



## ANEXOS

### A. Operacionalización de la variable:

**Título:** Satisfacción del trabajador profesional de enfermería especialista en el servicio de EMERGENCIA de un hospital Público en Jaén, Perú - 2024

TIPO DE VARIABLE SEGÚN EL ENFOQUE NATURALEZA ESCALA DE MEDICIÓN	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Cuantitativa  Ordinal	La satisfacción laboral se puede definir como la actitud de las personas hacia el trabajo. El trabajo que realizan las personas va mucho más allá de las actividades que realizan, porque también requiere interacción con colegas y gerentes, cumplimiento de las normativas y políticas organizacionales, cumplimiento de estándares de desempeño, supervivencia en condiciones laborales, etc. Esto significa que la evaluación de la satisfacción de los empleados es una suma compleja de muchos elementos laborales (15).	Consiste Determinar la satisfacción del trabajador de enfermería especialista en la Unidad de EMERGENCIA de un Hospital Público en Jaén, Perú-2024, haciendo uso del instrumento de medición adaptado para esta investigación, propuesto para medir la variable investigada y sus dimensiones	La supervisión	1. Forma en la cual los superiores juzgan la tarea 2. La supervisión recibida La proximidad y frecuencia de la Supervisión 3. El apoyo recibido de los superiores. 4. Las relaciones personales con los mismos 5. La igualdad y justicia de trato recibida de la empresa	(1-5)	1 = Muy insatisfecho  2 = Insatisfecho  3 = Moderado insatisfecho	Las dimensiones que contempla el cuestionario propuesto por Munarriz (2022) se obtendrán a partir de las puntuaciones medidas de los ítems en una escala Likert con 7 opciones de respuesta.
			El ambiente físico	4. Higiene 5. Salubridad 6. Temperatura 7. Ventilación 8. Iluminación	(6 -10)	4 = Ni insatisfecho  5 Ni satisfecho 6 = Moderado Satisfecho	
			Las prestaciones	9. Forma en la que se dan las negociaciones 10. Salario recibido 11. Oportunidades de promoción y de formación	(11-13)	7 = Satisfecho  8 = Muy satisfecho	
			Satisfacción Intrínseca	12. Oportunidades que ofrece el trabajo para realizar aquello que nos gusta 13. Objetivos y metas 14. Producción al alcanzar	(14 -17)		
			La participación en las decisiones	Participación en las decisiones del grupo de trabajo	(18-23)		

## Anexo B. Instrumento de recolección de datos

### I. Presentación

Buenos días, soy estudiante de la segunda especialidad de Enfermería, de la Universidad MARÍA AXUILIADORA y me dirijo a cada uno de ustedes para solicitar su colaboración en responder al cuestionario que tiene el objetivo de **determinar la satisfacción del trabajador profesional de enfermería especialista en el servicio de Emergencia de un hospital Público en Jaén, Perú – 2024**, por tanto se solicita su total sinceridad a la hora de contestar a los ítems y así mismo quiero darle a conocer que la información proporcionada por su persona serán tratados de forma anónima y confidencial.

### INSTRUCCIONES

Por favor, leer con atención cada pregunta formulada en el cuestionario y marque con una equis (x) la respuesta que mejor se adapte con su experiencia laboral. El cuestionario debe ser contestado de forma individual y tiene un tiempo estipulado de 15 minutos.

N°	ÍTEMS	ESCALAS DE PUNTUACIONES						
		(1) Muy Insatisf echo	(2) In- satisfec ho	(3) Modera da Insatisf echo	(4) Ni Insatisfec ho Ni satisfecho	(5) Modera do Satisfec ho	(6) Satisfec ho	(7) Muy satisfec ho
<b>La supervisión</b>								
1	Las relaciones personales con sus superiores							
2	La supervisión que ejercen sobre usted							
3	La proximidad y frecuencia con que es supervisado							
4	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea							
5	La igualdad y justicia de trato que recibe de su empresa							
6	El apoyo que recibe de sus superiores							
<b>El ambiente físico</b>								
7	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo							
8	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo							

9	La iluminación de su lugar de trabajo							
10	La ventilación de su lugar de trabajo							
11	La temperatura de su local de trabajo							
<b>Las prestaciones</b>								
12	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa							
13	Las oportunidades de promoción que tiene							
14	El salario que usted recibe							
15	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales							
16	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales							
<b>Satisfacción intrínseca</b>								
17	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo							
18	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca							
19	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan							
20	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar							
<b>Participación en las decisiones</b>								
21	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo							
22	Su participación en las decisiones de su departamento o sección							
23	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa							

## Anexo C. Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Usted está invitado a participar en este estudio de salud. Antes de decidir si participar o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

**Título del proyecto:** “SATISFACCION DEL TRABAJADOR PROFESIONAL DE ENFERMERIA ESPECIALISTA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL PUBLICO EN JAEN, PERU -2024”

**Nombre del investigador principal:** CHAVEZ TELLO, DAMNER.

**Propósito del estudio:** Determinar la satisfacción del trabajador profesional de enfermería especialista en el servicio de emergencias de un Hospital Público en Jaén, Perú – 2024.

**Beneficios por participar:** Tiene la oportunidad de conocer los resultados de la encuesta por los medios más adecuados.

**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 proporcione estará protegida, solo los investigadores pueden verla. Esta información confidencial, no se le identificará cuando se publiquen los resultados.

**Renuncia:** Puede retirarse del estudio en cualquier momento sin penalización ni 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 CHAVEZ TELLO, DAMNER autora del proyecto (teléfono móvil 939792913) o al correo electrónico: damner12otmail.com

**Contacto con el Comité de Ética:** Si tiene alguna pregunta sobre sus derechos como voluntario, o si cree que sus derechos han sido violados, puede comunicarse con....., presidente del Comité de Ética de....., Dirección en....., Email: .....

### Participación voluntaria:

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

### DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y entendido, he tenido el tiempo y la oportunidad de hacer preguntas a las que he respondido satisfactoriamente, y que no he sido presionado o influenciado indebidamente para participar o continuar participando en el estudio, y finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio de investigación.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	Firma o huella digital
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
CHAVEZ TELLO, DAMNER	
Nº de DNI 47930439	
Nº teléfono 939792913	

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

Lima, 19 de marzo del 2024.

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

---

**Firma del Participante**

## Anexo D. Informe de similitud

### Trabajo académico

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>10%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.uma.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>9%</b>
<b>3</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>4</b>	<b>publicaciones.horizonteenfermeria.uc.cl</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universidad Andina del Cusco</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>