



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**“SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS EN EL SERVICIO DE
EMERGENCIA DE UNA CLÍNICA EN LIMA, 2021”**

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

PRESENTADO POR:

Lic. HUAMANI CUBA, ANAHI ENDIRA

ASESOR:

Mg. MORI CASTRO JAIME ALBERTO

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA:

Este estudio académico va dedicado a Dios por darme salud y a mi familia por apoyarme en cada propósito y meta trazada y a mis padres quienes me brindaron su apoyo incondicional para poder alcanzar mis objetivos. También lo dedico a mi esposo por ser mi soporte en los momentos más turbulentos y a mi hijo por ser mi mayor motivación para seguir adelante y superarme cada día más.

AGRADECIMIENTO:

A mis padres por su apoyo incondicional y sus buenos consejos para ser cada vez mejor y seguir adelante. A mi esposo por su apoyo, amor, comprensión y respaldo durante el estudio. A los docentes de la Universidad por su dedicación, apoyo y enseñanzas que me brindaron para ser una mejor profesional.

ASESOR:
Mg. MORI CASTRO JAIME ALBERTO

JURADO

Presidente : Dra. Maria Hilda Cardenas de Fernandez

Secretario : Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña

vocal : Mg. Milagros Lizbeth Uturnco Vera

ÍNDICE

1.	EL PROBLEMA	3
1.1.	Planteamiento del problema	4
1.2.	Formulación del problema	4
1.2.1.	Problema general	4
1.2.2.	Problemas específicos	4
1.3.	Objetivos de la investigación	5
1.3.1.	Objetivo general	5
1.3.2.	Objetivos específicos	6
1.4.	Justificación de la investigación	7
1.4.1.	Teórica	7
1.4.2.	Metodológica	7
1.4.3.	Práctica	7
1.5.	Delimitaciones de la investigación	7
1.5.1.	Temporal	7
1.5.2.	Espacial	7
1.5.3.	Recursos	7
2.	MARCO TEÓRICO	8
2.1.	Antecedentes	8
2.2.	Base Teórica	10
2.3.	Formulación de hipótesis	12

3.	METODOLOGÍA	13
3.1.	Método de la investigación	13
3.2.	Enfoque de la investigación	13
3.3.	Tipo de investigación	13
3.4.	Diseño de la investigación	13
3.5.	Población, muestra y muestreo	13
3.6.	Variables y operacionalización	14
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.7.1.	Técnica	16
3.7.2.	Descripción de instrumentos	16
3.7.3.	Validación	16
3.7.4.	Confiabilidad	16
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	16
3.9.	Aspectos éticos	17
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	17
4.1.	Cronograma de actividades	18
4.2.	Presupuesto	19
5.	REFERENCIAS	20
	Anexos	26
	Matriz de consistencia	27

Resumen

La satisfacción laboral es un indicador el cual nos muestra la postura que tienen los empleados con respecto a su centro laboral, si una persona se siente entusiasmada con su trabajo va a estar cómodo en él, el ambiente donde se desenvuelve la enfermera debe ser el mejor para poder brindar una atención de calidad a los pacientes, es por ello que el objetivo del presente estudio es determinar el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de Emergencia de una Clínica en Lima. Material y método, el diseño es cuantitativo, descriptivo ya que va a detallar el comportamiento del sujeto de estudio sin intervenir sobre él. La población elegida será las enfermeras que trabajan en el servicio de Emergencia, para la medición de la variable satisfacción laboral se usará el cuestionario de La Font Roja.

Palabras claves: Satisfacción laboral, emergencia, ambiente laboral

Abstract

Job satisfaction is an indicator which shows us the position that employees have with respect to their workplace, if a person feels enthusiastic about their work, they will be comfortable in it, the environment where the nurse operates should be the best in order to provide quality care to patients, that is why the objective of this study is to determine the level of job satisfaction of the nurses in the Emergency Service of a Clinic in Lima. Material and method, the design is quantitative, descriptive since it will detail the behavior of the study subject without intervening on it. The chosen population will be the nurses who work in the Emergency service, for the measurement of the job satisfaction variable, the La Font Roja questionnaire will be used.

Key words: Job satisfaction, emergency, work environment

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema.

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS), la protección, salud y tranquilidad, en los trabajadores y sus familias son de vital importancia, ya que ello va a repercutir en la productividad y en el ser competente para la empresa donde labora y todo ello va a afectar la economía del país (1).

La Organización Panamericana de Salud (OPS), considera que el ambiente del trabajo debe tener un ámbito prioritario, ya que es esencial para lograr que el trabajador aporte de manera positiva a la productividad, un ambiente sano ayuda a desenvolverse de manera óptima, así haya estresores sociales, económico, político, etc. (2).

En América latina, México es quien lidera la lista en cuanto a un mayor porcentaje de satisfacción laboral, son los empleados más satisfechos a nivel mundial, los puntos que se tomaron en cuenta para la calificación son; la remuneración, cultura de las empresas, calidad de vida y las prestaciones (3).

La satisfacción laboral es la postura de los empleados hacia su centro laboral, un estudio realizado en Argentina, evidenció que las mujeres tienen mayor satisfacción laboral que los hombres. De igual modo se realizó un estudio sobre enfermeros que laboran en instituciones públicas y privadas, dando como resultado que las enfermeras que laboran en hospitales privados tienen mayor nivel de satisfacción laboral (4).

Un estudio realizado en El Salvador, hace mayor énfasis en la satisfacción laboral del enfermero, ya que ellos brindan una atención integral al paciente, por ello, deben tener ambientes favorables para desempeñar sus funciones oportunamente, para la cual identifican el problema y plantean estrategias pertinentes y adecuadas, el cual se evidencia con la satisfacción no solo de la enfermera sino también del paciente (5).

Según el estudio realizado en España, nos dice que la satisfacción laboral es importante, ya que va dar como resultado una atención de calidad, además las

personas incentivadas y satisfechas en su trabajo aumentan el rendimiento y la calidad de sus servicios prestados (6).

La enfermera se encuentra sometida a presión, que muchas veces sobrepasa el límite de resistencia, es por ello la importancia de hacer constantes reevaluaciones sobre la satisfacción laboral de sus puestos de trabajos, ya que puede traer serios problemas de salud no solo en ellas, sino también en sus compañeros con los que trabaja y también en el paciente (7).

El profesional de enfermería que labora en un Hospital está expuesto a múltiples obligaciones, así como trabajos, debido a la sobrecarga laboral, escasez de personal, aumento de demanda en el servicio, entre otros, todo ello conlleva a un desgaste físico y mental, y hace que el trabajo lo realicen de manera rutinario, sin mostrar interés de brindar una atención de calidad (8). En Perú, se observa un mayor interés por la satisfacción de sus empleados, por mejorar el ambiente laboral, descubrir el porqué de la insatisfacción y evitar que el empleado abandone su puesto, y sobre todo si es experimentado y con competencias profesionales (9).

El profesional de enfermería trabaja el día a día enfrentando miles de obstáculos, procedente de la atención del paciente, administración de medicamentos y coordinaciones con el grupo de profesionales multidisciplinarios, a ello se aumenta la falta de los materiales, mala infraestructura del nosocomio, los cuales influyen en el desempeño laboral del enfermero (10).

1.2 Formulación del problema.

1.2.1 Problema general.

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia de una Clínica en Lima, 2021?

1.2.2 Problemas específicos.

- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral según la dimensión satisfacción por el trabajo de las enfermeras del servicio de emergencia de una Clínica en Lima, 2021?

- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral según la dimensión tensión relacionada con el trabajo de las enfermeras del servicio de emergencia de una Clínica en Lima, 2021?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral según la dimensión competencia profesional de las enfermeras del servicio de emergencia de una Clínica en Lima, 2021?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral según la dimensión presión en el trabajo de las enfermeras del servicio de emergencia de una Clínica en Lima, 2021?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral según la dimensión promoción profesional de las enfermeras del servicio de emergencia de una Clínica en Lima, 2021?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral según la dimensión relación interpersonal con los superiores de las enfermeras del servicio de emergencia de una Clínica en Lima, 2021?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral según la dimensión relación interpersonal con los compañeros de las enfermeras del servicio de emergencia de una Clínica en Lima, 2021?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral según la dimensión características extrínsecas de status de las enfermeras del servicio de emergencia de una Clínica en Lima, 2021?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral según la dimensión monotonía laboral de las enfermeras del servicio de emergencia de una Clínica en Lima, 2021?

1.3 Objetivos de la investigación.

1.3.1 Objetivo general.

Describir el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia de una Clínica en Lima, 2021

1.3.2 Objetivos específicos.

- Determinar el nivel de satisfacción laboral según la dimensión satisfacción por el trabajo de las enfermeras del servicio de emergencia de una Clínica en Lima, 2021.
- Determinar el nivel de satisfacción laboral según la dimensión tensión relacionada con el trabajo de las enfermeras del servicio de emergencia de una Clínica en Lima, 2021.
- Determinar el nivel de satisfacción laboral según la dimensión competencia profesional de las enfermeras del servicio de emergencia de una Clínica en Lima, 2021.
- Determinar el nivel de satisfacción laboral según la dimensión presión en el trabajo de las enfermeras del servicio de emergencia de una Clínica en Lima, 2021.
- Determinar es el nivel de satisfacción laboral según la dimensión promoción profesional de las enfermeras del servicio de emergencia de una Clínica en Lima, 2021.
- Determinar el nivel de satisfacción laboral según la dimensión relación interpersonal con los superiores de las enfermeras del servicio de emergencia de una Clínica en Lima, 2021.
- Determinar el nivel de satisfacción laboral según la dimensión relación interpersonal con los compañeros de las enfermeras del servicio de emergencia de una Clínica en Lima, 2021.
- Determinar el nivel de satisfacción laboral según la dimensión características extrínsecas de status de las enfermeras del servicio de emergencia de una Clínica en Lima, 2021.
- Determinar el nivel de satisfacción laboral según la dimensión monotonía laboral de las enfermeras del servicio de emergencia de una Clínica en Lima, 2021.

1.4 Justificación de la investigación.

1.4.1 Teórica.

Este estudio posee sustento teórico, ya que se trabaja con un marco teórico, basado en las investigaciones realizadas sobre el nivel de satisfacción laboral, también se ampara bajo las investigaciones de las teorías de enfermería, el cual nos va a permitir tener una información actualizada y relevante sobre la satisfacción de las enfermeras en un área crítica como lo es el servicio de emergencia.

1.4.2 Metodológica

El siguiente estudio intenta diseñar conocimientos respecto a la variable de la investigación relacionado con satisfacción laboral, para que el enfermero planee estrategias oportunas y de esta manera poder afrontar la insatisfacción laboral sin que comprometa su desempeño laboral.

1.4.3 Practica

El profesional de enfermería está expuesto a múltiples factores estresantes, debido a ello esta investigación se realiza con el fin de plantear nuevas estrategias, el cual ayudara al enfermero a poder afrontarlo y mejorar de alguna manera el problema de insatisfacción laboral.

1.5 Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

Se desarrollará durante los periodos de marzo a agosto del 2021

1.5.2 Espacial.

Este estudio se realizó en la Clínica Internacional Sede Lima, en el área de emergencias. Lima

1.5.3 Recursos

Personal de enfermería del área de Emergencia, que oscila entre los 24 a 50 años, varones y mujeres con más de 3 años de experiencia.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes.

A nivel internacional:

Zúñiga (2017) en Ecuador, en su trabajo cuyo objetivo fue; *“Establecer el nivel de satisfacción laboral de las licenciadas en enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Pablo Arturo Suárez”*, estudio transversal, la muestra fue de 33 enfermeras del servicio de emergencia, se usó un cuestionario de satisfacción laboral, donde el 42.1% tienen un nivel medio de satisfacción laboral (11).

Carrillo y col., (2016) en España, en sus trabajos cuyo objetivo fue; *“Analizar la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de las Unidades móviles de Emergencia de la región de Murcia”*, estudio cuantitativo, transversal, la muestra de 77 enfermeras, se utilizó la escala NTP 394, teniendo como resultado que, los enfermeros tienen una satisfacción media (12).

Escalante (2018) en El Salvador, en su trabajo, cuyo objetivo fue; *“Determinar la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Santa Gertrudis de San Vicente”*, estudio descriptivo, la muestra es de 20 enfermeras, se usó una encuesta de variables sociodemográficas, donde los enfermeros con condiciones físicas buenas tienen mayor satisfacción, otros manifiestan no estar satisfechos ya que no cuentan con servicios básicos en el área (13).

Quimis (2017) en Ecuador, en su trabajo cuyo objetivo fue; *“Establecer estrategias para elevar la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Dr. Gustavo Domínguez de Santo Domingo”*, estudio descriptivo, transversal, enfoque cuantitativo, muestra de 120 enfermeras, se usó el instrumento La Font Roja, donde el personal están desmotivados por diversos factores como la comunicación entre compañeros y la falta de capacitaciones (14).

Ubilla (2019) en Ecuador, en su trabajo, cuyo objetivo fue; *“Determinar la relación entre la satisfacción laboral del personal de enfermería y el cuidado de enfermería del paciente”*, estudio cuantitativo, correlacional y descriptivo, la muestra fue 28 enfermeras y 196 pacientes hospitalizados, el instrumento usado fue La Font Roja

donde hay una satisfacción parcial de acuerdo al cuidado que brindan, los enfermeros se encuentran parcialmente satisfechos (15).

A nivel nacional:

Rojas (2019) en su trabajo cuyo objetivo fue; *“Determinar el nivel de satisfacción laboral en el personal de Enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza”* estudio cuantitativo, descriptivo, la muestra fue 100 enfermeras, se usó una encuesta, donde el 30.80%, de los enfermeros estaban moderadamente satisfechos, mientras que el 18.67% estaban satisfechos (16).

Pacheco (2016) en su estudio donde el objetivo fue; *“Determinar el nivel de satisfacción laboral que experimentan las enfermeras del servicio de emergencia - Hospital I Octavio Mongrut – Es salud.”*, estudio descriptivo, cuantitativa, la muestra fue 16 enfermeras, se usó un instrumento para medir la variable donde el 63% de enfermeras tienen satisfacción media, el 38% satisfacción alta (17).

Santos (2016) en su estudio, cuyo objetivo fue; *“Determinar la satisfacción laboral de las Enfermeras (os) que laboran en el servicio de Emergencia Adultos del Hospital Nacional Alcides Carrión Callao”*, estudio descriptivo, correlacional, la muestra fue 20 enfermeras del área de emergencia, se usó un instrumento para medir la variable, dando como resultado que hay un alto porcentaje de satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia (18).

Morales (2016) en su trabajo cuyo objetivo fue; *“Conocer el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, 2016”*, estudio cuantitativo, descriptivo, la muestra fue 67 enfermeras, se usó una encuesta con cuestionario tipo Likert, donde el 77.6% de las enfermeras tienen un nivel medio de satisfacción laboral (19).

Campos (2016) en su trabajo cuyo objetivo fue; *“Determinar el nivel de satisfacción laboral que tienen las enfermeras asistenciales del servicio de emergencia del Hospital de Vitarte -2013”*, estudio cuantitativo, descriptivo, la muestra fue 32 enfermeras, se usó una encuesta, donde el 18.75% presentan nivel alto de satisfacción laboral, el 56.25% un nivel medio y el 43.75% tienen un nivel bajo de satisfacción (20).

2.2 Bases teóricas.

2.2.1 Definición de la variable.

Locke, en 1976, calificó a la satisfacción laboral como “un estado emocional positivo o agradable de la representación subjetiva de las experiencias laborales del empleado”, es decir el empleado crea una situación afectiva hacia su lugar de trabajo, una persona está entusiasmada con su trabajo cuando se siente a gusto, seguro en él (21). La satisfacción laboral es una de las bases referentes a la calidad de vida laboral, el cual influye en la labor del individuo; no obstante, la insatisfacción laboral va a estar vinculado con el inadecuado desempeño de la persona, el bajo grado de satisfacción laboral va a afectar la cualidad del trabajo desempeñado por enfermería, lo que va a evidenciar una disminución en la calidad de servicio, ausentismo y descuido de puesto de trabajo (22).

2.2.2 Teorías de Satisfacción.

En la teoría de los dos factores; motivación – higiene, del psicólogo Herzberg, la primera son componentes motivadores o satisfactores, se enmarca en el trabajo, la segunda son factores higiénicos o insatisfactores, que producen insatisfacción en el lugar del trabajo. También, teoría de Abraham Maslow, donde se resalta 5 necesidades básicas; fisiológicas, seguridad, social, autorrealización y estima (23).

2.2.3 Evolución histórica.

Taylor, en 1911, muestra interés en la satisfacción relacionada con el rendimiento laboral, mayo en 1933, aplica sus conocimientos y teorías para la mejora en las interacciones sociales, Happock en 1935, hace el primer estudio sobre satisfacción en el trabajo, Schaffer en 1953, adopta una posición semejante a Maslow, Locke en 1990, investiga cuantos estudios sobre satisfacción laboral se realizaron (24).

2.2.4 Satisfacción laboral en salud.

La satisfacción laboral del profesional de salud, es un tema amplio, la importancia de la satisfacción en los servicios de salud trae como consecuencia la calidad en lo asistencial y la satisfacción de los pacientes, el lugar y el ambiente del trabajo, son considerados partes esenciales para el desarrollo del enfermero (25).

2.2.5 Concepto de Satisfacción laboral en salud.

Enfermería al igual que otras profesiones poseen variedades de elementos que intervienen en la satisfacción laboral, como son el reconocimiento, la autoridad, posibilidad de ascenso, etc. Es un tema de preocupación para los directores de los Nosocomios, ya que se relaciona con el absentismo laboral (26).

2.2.6 Características de la satisfacción laboral en salud.

La satisfacción laboral de un enfermero dentro de un hospital debe ser óptima ya que es él quien brinda cuidados tanto en la salud física y mental de pacientes a cargo, si no se encuentra con satisfacción no podrá desarrollar sus funciones con calidad y eficacia (27).

2.2.7 Dimensiones de Satisfacción laboral.

Satisfacción por el trabajo; gusto por el trabajo o agrado que siente el trabajador por su lugar de trabajo. **Tensión relacionada con el trabajo;** grado de presión que el trabajo ocasiona al individuo lo cual lo expresa con estrés, agotamiento. **Competencia profesional;** el individuo cree que está capacitado para realizar su trabajo. **Presión del trabajo;** nivel que el individuo siente que el trabajo es un gran peso (28).

Promoción profesional; nivel en que la persona imagina que puede prosperar, así en lo laboral como en el ser reconocido profesionalmente. **Relación interpersonal con los superiores;** nivel en el cual el individuo reconoce lo que esperan de él. **Relación interpersonal con los compañeros;** nivel de agrado que percibe el trabajador con los vínculos laborales con su equipo de trabajo (29).

Características extrínsecas del estatus; nivel en el cual el individuo percibe que su centro le produce una retribución legal, así como un nivel de libertad en la institución y en su desempeño laboral. **Monotonía laboral;** nivel en que las costumbres del trabajo perjudican al individuo. (30)

2.2.8 Instrumento para medir y evaluar la satisfacción laboral.

El instrumento que se usó para evaluar la satisfacción laboral fue el cuestionario Font-Roja, mide la satisfacción laboral hospitalario, fue creado por Aranaz y Mira en el año 1988, consta de 9 dimensiones y 26 ítems, la valoración se realiza a través de una escala tipo Likert, siendo 1 el nivel mínimo de satisfacción y 5 el nivel máximo de satisfacción (31).

2.2.9 Rol de la enfermería

La enfermera especialista en Emergencias y desastre debe brindar cuidados oportunos a las personas con diversos problemas de salud o que estén en situaciones críticas tomando decisiones rápidas y oportunas las cuales les van a permitir proceder de manera pertinente sin ocasionar daño al paciente, es por ello que el ambiente donde se desenvuelven debe ser óptimo (32).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

No aplica

2.3.2 Hipótesis específica

No aplica

3. METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación.

Este trabajo de investigación emplea un método deductivo, ya que las conclusiones que encontremos la vamos a sacar a partir de la hipótesis general. A través de la inducción podemos pasar de un saber general a otro de menor grado de generalidad, encuentra fundamentos desconocidos a manera de los conocidos o revelar conclusiones desconocidas de conclusiones conocidos (33).

3.2 Enfoque de la investigación.

El enfoque para este estudio es cuantitativo, ya que se utilizó técnicas estadísticas para recoger y examinar datos vinculados con la variable satisfacción laboral. El enfoque cuantitativo va a usar la recogida de la información para acreditar la teoría basada en la evaluación matemática y el examen estadístico, con el propósito de crear normas de comportamiento y demostrar las teorías (34).

3.3 Tipo de investigación.

El tipo de investigación es básico, ya que va a provenir de un marco teórico y se va a mantener en él, con el fin de aumentar conocimientos científicos (35).

3.4 Diseño de investigación.

El diseño para este proyecto de investigación es el descriptivo, porque se va a determinar las características del objeto de estudio, investigando, pero sin intervenir en él. El investigador se condiciona a evaluar las características, existencia y distribución de un fenómeno de estudio (36).

3.5 Población, muestra y muestreo

La población estará conformada por 56 enfermeras que trabajan en el área de emergencia, en las dos sedes de la Clínica, en turnos rotativos de 12 horas, en turnos noche y día, no se realizó la selección de muestra, ya que la población de enfermeras que trabajan en el área de emergencia es pequeña, tampoco se realizó el muestreo por ser una población chica, pero se tuvo en cuenta los siguientes criterios.

Inclusión: Personal de enfermería de 3 años a más en el área. Personal enfermero que aceptaron voluntariamente participar en este proyecto de investigación.

Exclusión: Enfermeras de menos de 3 años en el servicio, o aquellas que se encuentran de vacaciones. Enfermeras que no aceptaron participar en el proyecto de investigación.

3.6 Variables y operacionalización

3.6.1 variable de estudio

Variable: Satisfacción laboral

Definición conceptual: Satisfacción laboral viene hacer la percepción que la persona experimenta frente a una necesidad, es decir lo que la persona quiere del trabajo y lo que va a lograr en él (37).

Definición operacional: la satisfacción laboral se realizará usando un instrumento con alternativas, en el que se va a clasificar como alta satisfacción laboral, media y baja, dando una escala valorativa de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

3.6.2 Matriz operacional de la variable.

VARIABLE DE MEDICIÓN: Satisfacción laboral			
DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA
Satisfacción por el trabajo	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho	I n d i c e d o r e	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre siempre
	Obtengo reconocimiento por mi trabajo		
	La relación con mis jefes es muy cordial		
	Se lo que se espera de mí en mi trabajo		
Tensión relacionada con el trabajo	Mi trabajo en el centro es el mismo de todos los días, no varía nunca		
	Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo		
	Al final de la jornada de trabajo me suelo encontrar muy cansado		
	Tengo poca independencia para organizar mi trabajo		
	Tengo pocas oportunidades de aprender a hacer cosas nuevas		
Competencia profesional	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo		
	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena		
Presión en el trabajo	Con frecuencia me desconecto del trabajo cuando estoy fuera del centro		
	Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales		
	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo		
	Con frecuencia la competitividad o él esta a la altura de los demás, me causa estrés o tensión		
Promoción profesional	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo		
	Creo que mi trabajo es excesivo		
	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable		
Relación interpersonal con los superiores	La estructura física de mi entorno de trabajo interfiere con mi capacidad para realizar el mismo		
	La estructura e instalaciones me impiden desarrollar mi trabajo satisfactoriamente		
Relación interpersonal con los compañeros	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional		
	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo me suelen afectar		
Características extrínsecas del status	El sueldo que percibo es adecuado		
	Estoy convencido de que ocupo el puesto que me corresponde por capacidad y preparación		
Monotonía laboral	Muy pocas veces me tengo que emplear a fondo para realizar mi trabajo		
	Muy pocas veces mi trabajo en el centro altera mi ánimo, mi salud o las horas de sueño		

3.7 Técnicas e instrumento de recolección de datos.

3.7.1 Técnica:

La técnica usada fue una encuesta que comprenderá preguntas cerradas para poder obtener resultados precisos de la población de estudio.

3.7.2 Descripción de instrumentos:

Para la variable satisfacción laboral se usará el instrumento de La Font-Roja, este instrumento tipo encuesta fue creado por Aranaz y Mira y posteriormente fue ampliado agregándose 2 ítems que analiza el entorno físico del trabajo, consta de 9 dimensiones o factores y 26 ítems, con 5 alternativas (escala de Likert) que mide la satisfacción laboral, siendo el puntaje 1 el de menor nivel de satisfacción y 5 en puntaje más alto de satisfacción laboral, la medición se realizará de la siguiente manera; de 26 – 60 puntos (nivel bajo), de 61 – 94 puntos (nivel medio) y de 95 – 130 puntos (nivel alto).

3.7.3 Validación:

Este instrumento fue creado y validado en España, sometido mediante una base de datos, la aprobación del examen piloto se hará mediante la prueba estadística de Alfa de Cronbach.

3.7.4 Confiabilidad:

El instrumento que se usará es la Font Roja, cuestionario validado internacionalmente con un puntaje superior a 0,71, el instrumento es fiable con un Alfa de Cronbach de 0.791, este instrumento también fue validado en Perú, bajo la prueba de concordancia de jueces (claridad, pertinencia y relevancia), obteniendo un puntaje de 98% y con un Alpha de Cronbach de 0.771 (38).

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Para ingresar los datos se usará un sistema estadístico Excel para tabular la información, asimismo los datos serán procesados mediante el programa

estadístico SPSS versión 22.0, con el fin de entregar los resultados a través de gráficos para después analizarlos e interpretarlos.

3.9 Aspectos éticos:

Para realizar la encuesta se deberá tomar en cuenta la seguridad de la información de los participantes en la investigación, previo a ello deberán firmar un consentimiento informado aceptando su participación y tomando en cuenta los principios bioéticos de autonomía, beneficencia, justicia y no maleficencia.

Principio de autonomía: Es el derecho de las personas a decidir según sus valores o creencias personales sobre cualquier intromisión hacia su persona (39)

Las enfermeras que cooperaron en la investigación lo hicieron voluntariamente, conscientes de sus actos firmaron el consentimiento informado aceptando su participación.

Principio de beneficencia: Es el deber de precaver o aliviar un daño, hacer el bien y el compromiso de ayudar al prójimo sobre intereses propios (40)

Se dará información a los participantes sobre los beneficios que se conseguirá como resultado de la investigación, así mismo a la institución.

Principio de justicia: Consiste en distribuir de manera imparcial las tareas y los beneficios, previniendo la discriminación (41).

Las enfermeras participantes tendrán un trato igual sin preferencias, serán tratadas con justicia y se respetara la decisión de los que no desean participar.

Principio de no maleficencia: Ninguna persona deberá usar sus conocimientos o su posición para ocasionar daños a otra persona (42).

Se les explicará a las enfermeras participantes que la investigación no les causará ningún daño de tipo físico, psicológico y moral ya que la información brindada será de manera confidencial.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.

4.1 Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2020																				2021							
	AGOSTO				SETIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				AGOSTO							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1			
Identificación del título		■																										
Elaboración del problema de estudio: planteamiento del problema, formulación del problema, objetivos de la investigación, justificación de la investigación y las delimitaciones de la investigación.			■	■																								
Elaboración del marco teórico del estudio: antecedentes, base teórica y formulación de hipótesis					■	■	■	■																				
Elaboración de la metodología del estudio: método de investigación, enfoque de investigación, tipo de investigación, diseño de investigación, población, variables y Operacionalización, técnica e instrumentos de recolección de datos, plan de procesamiento y análisis de datos y aspectos técnicos.							■	■																				
Elaboración de aspectos administrativos del estudio: cronograma de actividades y presupuesto.																		■	■	■								
Elaboración de las referencias del estudio: revisión bibliográfica, anexos, matriz de consistencia																				■								
Aprobación del proyecto																						■						
Sustentación de proyecto																										■		

4.2 Presupuesto.

	PRECIO UNITARIO	CANTIDAD	PRECIO TOTAL
RECURSOS HUMANOS			
Encuestadores	S/40.00	4	S/160.00
Estadísticos	S/300.00	1	S/300.00
RECURSOS MATERIALES Y EQUIPOS			
Archivadores	S/12.00	2	S/24.00
Folder manila	S/0.50	10	S/5.00
Micas	S/1.00	20	S/20.00
Papel bond	S/0.10	100	S/10.00
Lápices	S/1.00	10	S/10.00
Lapiceros	S/1.00	10	S/10.00
Tinta impresora	S/60.00	2	S/120.0
SERVICIOS			
Fotocopias	S/0.10	100	S/10.00
Anillados	S/12.0	5	S/60.00
GASTOS ADMINISTRATIVOS			
Movilidad			S/200.00
TOTAL			S/929.00

5. REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud [Internet]. OMS [Citado el 05 de Setiembre del 2020]. Disponible desde: https://www.who.int/phe/publications/healthy_workplaces/es/
2. Barrios S., Paravic T. Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. [Internet]. 2006. Febrero [Citado el 05 de Setiembre del 2020]. 14(1): 136-41. Disponible desde: <https://www.scielo.br/pdf/rlae/v14n1/v14n1a19.pdf>
3. Forbes México. [Internet]. México. [Citado el 05 de Setiembre del 2020]. Disponible desde: <https://www.forbes.com.mx/mexico-entre-paises-con-mayor-satisfaccion-laboral-de-america-latina/>
4. Solano S. Satisfacción laboral en profesionales de Enfermería. [Internet]. 2010. Enero-diciembre. [Citado el 05 de Setiembre del 2020]. 1(1): 53-62. Disponible desde: <https://www.redalyc.org/pdf/3595/359533177008.pdf>
5. Escalante E. Satisfacción laboral en profesionales de Enfermería, área de emergencia Hospital Nacional “santa Gertrudis”, San Vicente, El Salvador. Junio a Diciembre 2017. [Tesis de grado]. El Salvador. Universidad Nacional autónoma de Nicaragua, Managua; 2017.
6. Carrillo C., Martínez M., García C., Vivo M., Melendreras E. RFS Revista Facultad de Salud: Satisfacción laboral del Personal de Enfermería del Quirófano del Hospital Universitario José María Morales Mesenguer. Murcia, España. 2016 Julio-Diciembre; 8(2).
7. Pérez S. Satisfacción laboral de las enfermeras en relación con la carga de trabajo en el Servicio de Urgencias del Complejo Hospitalario Universitario de Canarias. [Tesis de grado]. Tenerife: Univ. De La Laguna; 2018.
8. Sánchez L., Mauricio M. Satisfacción laboral de profesionales de enfermería en el servicio de Emergencia del Hospital de la Amistad Perú – Corea Santa Rosa II-2 – Piura 2017. [Tesis de grado]. Lambayeque: Univ. Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2017.

9. Núñez D. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia - Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé de Huancayo, 2018. [Tesis de grado]. Huancayo: Univ. Cesar vallejo; 2018.
10. Díaz G., Zúñiga J. Satisfacción laboral de la enfermera en el servicio de emergencias del Hospital Regional Docente las Mercedes, Chiclayo -Perú 2016. [Tesis de grado]. Lambayeque: Univ. Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2019.
11. Zúñiga E. Nivel de Satisfacción laboral de las enfermeras/os en el servicio de emergencia del Hospital Pablo Arturo Suarez de la Ciudad de Quito durante el primer semestre del 2017. [Tesis de grado]. Quito: Univ. De Los Andes; 2017.
12. Carrillo C., Ríos M., Fernández M., Celdrán F., Vivo María, Martínez M. La Satisfacción de la vida laboral de los Enfermeros de las unidades móviles de emergencias de la Región de Murcia. *Enferm. glob.* [Internet]. 2015 Oct [citado el 19 de Setiembre del 2020]; 14(40):266-275. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S169561412015000400011&lng=es.
13. Escalante E. satisfacción laboral en profesionales de enfermería, área de emergencia Hospital Nacional “Santa Gertrudis”, San Vicente, El Salvador. [Tesis de grado]. El Salvador: Universidad <nacional <autónoma de Nicaragua, Managua; 2017.
14. Quimis R. Satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital “Dr. Gustavo Domínguez” en la Provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, desde agosto a noviembre de 2015. [Tesis de grado]. Ambato: Univ. Regional Autónoma de Los Andes; 2017.
15. Ubilla C. La satisfacción del personal de enfermería y su relación con el cuidado de los pacientes del Hospital Universitario de Guayaquil. [Tesis de grado]. Guayaquil; Univ. Católica de Santiago de Guayaquil; 2019.

16. Rojas Y. Nivel de Satisfacción laboral en el personal de enfermería en el servicio de Emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, lima 2019. [Tesis de grado]. Univ. Norbert Wiener; 2019.
17. Pacheco M. Nivel de Satisfacción laboral que experimentan las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital I Octavio Mongrut Muñoz EsSalud 2015 [Tesis de grado]. Univ. Nacional Mayor de San Marcos; 2015
18. Santos L. Satisfacción laboral de las enfermeras (os) que trabajan en el servicio de emergencia adultos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión – Callao [Tesis de grado]. Univ. Autónoma de Ica; 2016.
19. Morales E. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. EsSalud. 2016 [Tesis de grado]. Univ. Nacional Mayor de San Marcos; 2016.
20. Campos M. Nivel de satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales en el servicio de emergencia del Hospital De Vitarte – 2013. [Tesis de grado]. Univ. Nacional Mayor de San Marcos; 2015.
21. Rodríguez A., Gómez P., Del Valle R. Estudio de la satisfacción laboral en los equipos de atención primaria en un área sanitaria de Asturias. *Enferm. glob.* [Internet]. 2017 [citado el 19 de septiembre del 2020]; 16(47): 369-399. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412017000300369&lng=es
22. González L., Guevara E., Morales G., Segura P., Luengo C. Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de Hospitales públicos, Santiago, Chile. *Ciencia y Enfermería.* 2013; 19(1): 11-21.
23. Gamboa E. *Revista Psicológica Científica.com.* Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. [Internet]. 2010, septiembre. [citado el 19 de septiembre del 2020]; Disponible en: <https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
24. Ruvalcaba F., Selva C., Sahagún M. Satisfacción laboral: una revisión teórico – histórica de su investigación. [Internet]. 2014, Enero [citado el 19 de

septiembre del 2020]; Disponible en:

https://www.researchgate.net/profile/Javier_Ruvalcaba-Coyaso/publication/298214529_Satisfaccion_laboral_una_revison_teorico-historica_de_su_investigacion/links/56e713ae08ae85e780cfc941/Satisfaccion-laboral-una-revison-teorico-historica-de-su-investigacion.pdf

25. Carrillo C., Martínez María., Gómez Carmen., Meseguer M. Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario: análisis general y categorías laborales. Anal. Psicol. [Internet]. 2015 mayo [citado el 19 de septiembre del 2020]; 31(2): 645-650. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S021297282015000200028&lng=es. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.31.2.169791>
26. Pablos M. Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres. [Tesis de grado]. España. Univ. De Extremadura; 2016.
27. Pavón P., Gogeoascoechea M., Blázquez M., Blázquez C. Satisfacción del personal de salud en un hospital universitario. Salud en Tabasco [Internet]. 2011;17(1-2):13-21. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=48721182003>
28. Valdes B. Satisfacción laboral de los prestadores de servicios de salud de la Red asistencial de Jauja – periodo 2013. [Tesis de grado]. Perú. Universidad Ricardo Palma; 2016
29. Rodríguez A., Gómez P., Del Valle R. Estudio de la Satisfacción laboral en los equipos de atención primaria en un área sanitaria de Asturias. Enfermería global [Internet]. 2017; 47. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v16n47/1695-6141-eg-16-47-00369.pdf>
30. Fuentes M. Encuesta de opinión y de Satisfacción laboral del personal de Enfermería adscrito al equipo volante del Hospital General Universitario de Alicante. [Internet]. [Citado el 19 de setiembre del 2020]. Disponible en: http://donacion.organos.ua.es/Unidad/ESTUDIO_ENFERMERAS.pdf

31. Núñez E., Estévez G., Hernández P., Marrero C. Una propuesta destinada a completar el cuestionario Font-Roja De satisfacción laboral. [Internet]. 2007, set. [Citado el 19 de setiembre del 2020]; 21(2): 136-41. Disponible desde: https://www.scielo.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/gv21n2/original7.pdf
32. Gonzales M. Satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencias del Hospital “José Casimiro Ulloa” 2015. (Tesis de especialista). 2017. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. En internet https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7104/Gonzales_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
33. Rodríguez A., Pérez A. Revista EAN. Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. [Internet]. 2017 enero-junio [Citado el 22 de diciembre del 2020]; pp 179-200. Disponible desde: <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n82/0120-8160-ean-82-00179.pdf>
34. Hernández R., Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. 6° ed. México: Mc Graw Hill; 2014. Pag 4.
35. Müggenburg Rodríguez V., María Cristina, Pérez Cabrera, Iñiga, Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. Enfermería Universitaria [Internet]. 2007;4(1):35-38. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=358741821004>
36. Veiga J., Fuente E., Zimmermann M. Modelos de estudios en investigación aplicada: conceptos y criterios para el diseño. Med. segur. trab. [Internet]. 2008 Mar [citado el 23 de diciembre del 2020]; 54(210): 81-88. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2008000100011&lng=es.
37. Charaja Y., Mamani J. Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo – Puno. Comuni@cción [Internet]. 2015; 5(1): 05-13. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001

38. Huamani A. Estrés laboral y satisfacción laboral en enfermeras de los servicios críticos de la Clínica Internacional Sede Lima Agosto-noviembre 2017. (Tesis de grado). Universidad César Vallejo; 2017
39. García M. Los principios de la bioética y la inserción social de la práctica médica. [Internet]. 2006 abril [citado el 23 de enero del 2021]; 4(2): 341-356. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-administracion-sanitaria-siglo-xxi-261-articulo-los-principios-bioetica-insercion-social-13091842>
40. Ferro M., Molina L., Rodríguez W. La bioética y sus principios. Acta odontol. venez [Internet]. 2009 jun [citado el 23 de enero del 2021]; 47(2): 481-487. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-63652009000200029&lng=es
41. Gómez P. Principios básicos de bioética. Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia [Internet]. 2009 jun [citado el 23 de enero del 2021]; 55: 230-233. Disponible en: https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/ginecologia/vol55_n4/pdf/A03V55N4.pdf
42. Azulay A. Los principios bioéticos: ¿se aplican en la situación de enfermedad terminal? An. Med. Interna (Madrid) [Internet]. 2001 dic [citado el 23 de enero del 2021]; 18(12): 650-654. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-71992001001200009&lng=es.](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-71992001001200009&lng=es)

ANEXOS

ANEXO A

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la investigación: Satisfacción laboral de las Enfermeras en el servicio de emergencia de una clínica en Lima, 2021

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia de una Clínica en Lima, 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral según la dimensión satisfacción por el trabajo de las enfermeras del servicio de emergencia de una Clínica en Lima, 2021? • ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral según la dimensión tensión relacionada con el trabajo de las enfermeras del servicio de emergencia de una Clínica en Lima, 2021? • ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral según la dimensión competencia profesional de las enfermeras del servicio de emergencia de una Clínica en Lima, 2021? • ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral según la dimensión presión en el trabajo de las enfermeras del servicio de emergencia de una Clínica en Lima, 2021? • ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral según la dimensión promoción profesional de las enfermeras del servicio de emergencia de una Clínica en Lima, 2021? • ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral según la dimensión relación interpersonal con los superiores de las enfermeras del servicio de emergencia de una Clínica en Lima, 2021? • ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral según la dimensión relación interpersonal con los compañeros de las enfermeras del servicio de emergencia de una Clínica en Lima, 2021? • ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral según la dimensión características extrínsecas de status de las enfermeras del servicio de emergencia de una Clínica en Lima, 2021? • ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral según la dimensión monotonía laboral de las enfermeras del servicio de emergencia de una Clínica en Lima, 2021? 	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia de una Clínica en Lima, 2021</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar el nivel de satisfacción laboral según la dimensión satisfacción por el trabajo de las enfermeras del servicio de emergencia. • Determinar el nivel de satisfacción laboral según la dimensión tensión relacionada con el trabajo de las enfermeras del servicio de emergencia. • Determinar el nivel de satisfacción laboral según la dimensión competencia profesional de las enfermeras del servicio de emergencia. • Determinar el nivel de satisfacción laboral según la dimensión presión en el trabajo de las enfermeras del servicio de emergencia. • Determinar el nivel de satisfacción laboral según la dimensión promoción profesional de las enfermeras del servicio de emergencia. • Determinar el nivel de satisfacción laboral según la dimensión relación interpersonal con los superiores de las enfermeras del servicio de emergencia. • Determinar el nivel de satisfacción laboral según la dimensión relación interpersonal con los compañeros de las enfermeras del servicio de emergencia. • Determinar el nivel de satisfacción laboral según la dimensión características extrínsecas de status de las enfermeras del servicio de emergencia. • Determinar el nivel de satisfacción laboral según la dimensión monotonía laboral de las enfermeras del servicio de emergencia 	<p>VARIABLE Satisfacción laboral</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción por el trabajo • Tensión relacionada con el trabajo • Competencia profesional • Presión del trabajo • Promoción profesional • Relación interpersonal con los superiores • Relación interpersonal con los compañeros • Características extrínsecas del estatus • Monotonía laboral 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: El tipo de investigación es básico, ya que va a provenir de un marco teórico y se va a mantener en él, con el fin de aumentar conocimientos científicos.</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: El diseño para este proyecto de investigación es el descriptivo, porque se va a determinar las características del objeto de estudio, investigando, pero sin intervenir en él. El investigador se condiciona a evaluar las características, existencia y distribución de un fenómeno de estudio.</p> <p>POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO: La población estará conformada por 56 enfermeras que trabajan en el área de emergencia, en las dos sedes de la Clínica, en turnos rotativos de 12 horas, en turnos noche y día, no se realizó la selección de muestra, ya que la población de enfermeras que trabajan en el área de emergencia es pequeña, tampoco se realizó el muestreo por ser una población chica.</p>

ANEXO B

SATISFACCION LABORAL DE LAS ENFERMERAS EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UNA CLÍNICA EN LIMA, 2021

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO LA FONT-ROJA

OBJETIVO: Determinar el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia de una Clínica en Lima, 2021.

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente y marque con una X la alternativa que usted crea conveniente, teniendo en cuenta que 1 es el nivel mínimo de satisfacción y 5 nivel máximo de satisfacción.

1 = Nunca

4 = Casi siempre

2= Casi nunca

5 = Siempre

3= A veces

DATOS:

EDAD:

SEXO:

ESTADO CIVIL:

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho					
2	Obtengo reconocimiento por mi trabajo					
3	Se lo que se espera de mí en mi trabajo					
4	La estructura e instalaciones me impiden desarrollar mi trabajo satisfactoriamente					
5	Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo					
6	Al final de la jornada de trabajo me suelo encontrar muy cansado					
7	Tengo poca independencia para organizar mi trabajo					
8	Muy pocas veces mi trabajo en el centro altera mi ánimo, mi salud o las horas de sueño.					

9	Con frecuencia la competitividad o él está a la altura de los demás, me causa estrés o tensión					
10	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo					
11	Estoy convencido de que ocupó el puesto que me corresponde por capacidad y preparación					
12	Con frecuencia me desconecto del trabajo cuando estoy fuera del centro					
13	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena					
14	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo					
15	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable					
16	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional					
17	Creo que mi trabajo es excesivo					
18	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo					
19	La relación con mis jefes es muy cordial					
20	La estructura física de mi entorno de trabajo interfiere con mi capacidad para realizar el mismo					
21	Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales					
22	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo me suelen afectar					
23	El sueldo que percibo es adecuado					
24	Muy pocas veces me tengo que emplear a fondo para realizar mi trabajo					
25	Mi trabajo en el centro es el mismo de todos los días, no varía nunca					
26	Tengo pocas oportunidades de aprender a hacer cosas nuevas					

Gracias por su colaboración...

ANEXO C

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Se le invita a participar en este estudio de investigación, para lo cual, antes de decidir su intervención deberá conocer cada uno de los puntos a tratar.

TITULO DEL PROYECTO:

“Satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia de una Clínica en Lima, 2021”

NOMBRE DE LA INVESTIGADORA:

HUAMANI CUBA ANAHI ENDIRA

PROPÓSITO DEL ESTUDIO: Determinar el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia de una Clínica en Lima, 2021.

BENEFICIOS POR PARTICIPAR: Tendrá la oportunidad de enterarse de los resultados del estudio de la investigación, el cual le puede resultar muy útil en su vida profesional y laboral.

INCONVENIENTES Y RIESGOS: Ninguno.

COSTO POR PARTICIPAR: No realizará ningún gasto mientras se realice el estudio.

CONFIDENCIALIDAD: La información brindada será aplicada de manera confidencial, solo el investigador tendrá acceso a la información.

RENUNCIA: Puede abandonar el estudio en cualquier momento o cuando lo crea conveniente, sin sanción.

CONSULTAS POSTERIORES: En caso usted tuviera alguna duda sobre el desarrollo de la investigación puede dirigirse a Anahí Huamani Cuba, creador de esta investigación.

PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA: Su participación en este estudio es totalmente voluntaria y confidencial, y cuando usted lo crea conveniente puede retirarse de dicha investigación.

DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

Mediante el presente documento declaro que he sido informado y he despejado todas mis dudas sobre esta investigación, asimismo manifiesto que fui informado de la confidencialidad de la información brindada, por lo tanto, acepto participar voluntariamente en este estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
N° de DNI	
N° de teléfono fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombres y apellidos del investigador	Firma
N° de DNI	
N° de teléfono móvil	
Nombres y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
N° de DNI	
N° de teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Lima, 31 de enero del 2021

Firma del participante