



**Universidad
Norbert Wiener**

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA
EN CUIDADOS INTENSIVOS**

**SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS
DE UN HOSPITAL DE LIMA-2019**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS**

PRESENTADO POR:

LIC. ZARZOZA ROJAS, OLGA

ASESOR:

Mg. AREVALO MARCOS, RODOLFO AMADO

LIMA-PERÚ

2020

DEDICATORIA

A mi esposo por su paciencia, mis hijos Shelomit, Jenara, Yasser, que son mi fortaleza para seguir cada paso de formación académica.

AGRADECIMIENTO

Doy gracias a Dios por haber iluminado mi camino y hacer posible la elaboración del presente trabajo.

A mis hijos por su amor, paciencia, por ser mi fuente de inspiración y motivación.

A mi madre por su amor incondicional y estar presente en los buenos y malos momentos de mi vida.

A Mg. Arevalo Marcos, Rodolfo por su enseñanza basado en su amplia experiencia en los trabajos de investigación.

ASESOR:

Mg. AREVALO MARCOS, RODOLFO AMADO

JURADO

Presidente. Dra. Giovanna Reyes Quiroz

Secretaria. Mg. Fernando Fernandez Rengifo

Vocal Mg. Rosario Mocarro Aguilar

Índice General

I. INTRODUCCION.....	6
II. MATERIALES Y METODOS	16
2.1 Enfoque y diseño de investigación	16
2.2 Población, muestra y muestreo.....	17
2.3 Variable(s) de estudio	17
2.4 Técnica e instrumento de medición.....	18
2.5 Procedimiento para recolección de datos.....	19
2.5.1 Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos	19
2.5.2 Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos.....	19
2.6 Métodos de análisis estadístico	20
2.7 Aspectos éticos.....	21
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	21
3.1 Cronograma de actividades	22
3.2 Recursos Financieros	22
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	22
ANEXO A. Operacionalización de la variable o variables	27
ANEXO B. Instrumentos de recolección de datos	30
ANEXO C. Consentimiento informado.....	33

I. INTRODUCCION

En la actualidad vivimos en un país tan cambiante y globalizado, las exigencias de las personas son constantes en estos eventos, lo que puede alterar las percepciones en referente a los servicios que se ofrecen las enfermeras. Esta situación puede determinar un panorama crítico para las empresas hospitalarias, si no toman acciones para responder de manera oportuna y estructurar sus perfiles de puestos, dentro del organigrama de su organización, considerando que los recursos humanos deben estar completamente motivado y capacitado. Donde el desarrollo personal dará mayor adaptación a los cambios constantes (1).

Las exigencias de los pacientes en los hospitales, obliga a buscar nuevos modelos de gestión para mejorar la calidad de los procesos. Por lo tanto se consideran las condiciones del trabajo, donde se realizaron muchos estudios a nivel mundial en los establecimientos de salud, y señalan que el grado de satisfacción es el indicador que mejora la relación del profesional/usuario (2).

El Ministerio de Salud, en el mes de diciembre del año 2001, se aprobó sobre el procedimiento de gestión de la calidad, donde establece el marco conceptual y donde los objetivos están orientados en mejorar la calidad en Salud. Salvaguardar el progreso de la calidad y su información dentro de su entorno, que se han determinado en una serie de patrones y guías, para mejorar el nivel de atención. Y elaborar técnicas que accedan información confiable para su valoración sobre la calidad, con ciertos indicadores que están diseñados para medir y con los métodos para su evaluación, logrado la satisfacción del usuario (3).

El mayor capital humano de cualquier organización hospitalaria es el personal de enfermería, lo que está representado entre 50% a 60%, lo cual se considera un reto crítico para las organizaciones de salud mundial. La American Nurses Association (ANA) mencionó que la calidad de atención de enfermería se encuentra relacionada directamente con la satisfacción laboral (4).

El profesional de enfermería que están especializado en labor en la Unidad de Cuidados Intensivos, se encuentra sometido a fuertes exigencias casi habitualmente, para lograr encontrar la calidad en la atención en salud, mejorando cotidianamente los nuevos retos profesionales, distinta rutina de trabajo y mayor estrés, reflejándose en satisfacción o no satisfacción (5).

En el presente detallaremos algunos modelos teóricos que están basados en definiciones y proposiciones de la satisfacción laboral en el área del personal de las empresas, considerando la teoría jerárquico de las necesidades de Abraham Maslow, donde se enfoca hacia el interior de la persona y la Teoría bifactorial de Herzberg, dónde es orientado hacia el interior, las cuales han implicado la delineación de los instrumentos que nos permiten, medir dicho constructo (6).

La satisfacción laboral, es dinámica de tres diferentes factores que están relacionados entre sí, dentro de una organización, factores relacionados con el trabajo, factores relacionados con el desempeño de la profesión y de relaciones interpersonales. Estos factores son empleados en el cuestionario Font- Roja, que a raíz de ellos exploran nueve subvariables, que establecen la satisfacción laboral en el contexto hospitalario. Es la razón del estudio que hace su uso para mejorar el reflejo de sus resultados (4).

En China, cuanto más alto son los niveles de satisfacción laboral, más fuerte será el bienestar subjetivo o de forma positivo y satisfecho. Debido que el trabajo en las unidades de cuidados intensivo, en constante ocasiones, la exigencia es muy alto; entonces para aliviar y mejorar, las enfermeras aumentarán su autoestima, a través de muchas estrategias que estarán encaminadas en reducir el estrés, como la buena interrelación con los compañeros, fortaleciendo en vínculo laboral y equilibrando su estado socioemocional (7).

El concepto, de satisfacción laboral dentro de sus actividades, es la condición del ambiente que se diferencia básicamente por la motivación y la disposición de la actitud conductual para el trabajar, con fuerza e intensidad y la satisfacción son los sentimientos afectos percibidos en el trabajo que genera resultados posibles que emanan de él (8).

Las labores de las enfermeras de la salud en cuidados intensivos, deberían estar en constante monitoreo, para garantizar, la satisfacción laboral, y que pueden brindar una atención de calidad y dando valor absoluto su profesionalismo, Lo cual nos permite la presente investigación, determinar satisfacción laboral del Personal de Enfermería en la unidad de Cuidados intensivos de un Hospital de Lima-2019.

LA SATISFACCIÓN LABORAL: Es el contexto social y psicológico del trabajador, por diversos contenidos de los factores psicosociales en el medio ambiente laboral. donde los individuos darán el valor a la organización frente al trabajo cotidiano, sobre las causas y consecuencias. Es la razón que se ha transformado en uno de los importantes estudios dentro de las organizaciones, para lograr establecer un indicador en su cotidiano trabajo y brindarles una satisfacción en su campo de acción, lo que mostrará mayor motivación, para su bienestar físico y mental.

Gamboa, indican que la satisfacción laboral, es la interacción entre los empleados y su ambiente laboral, en el cual se busca la coherencia entre los trabajadores que aprecian su trabajo, con los que percibe y sienten lo que reciben (9). La unidad de cuidados intensivos es el establecimiento específico, dentro de esta área, hospitalaria se facilita la medicina intensiva, para tratar de salvarle la vida, cuando se detecta su gravedad con anticipación. Los pacientes que ingresan en cuidados intensivos, son aquellos que tienen alguna condición grave de salud que pone en riesgo su vida, para ellos requiere controlar, observar, vigilar y cuidar constantemente los signos vitales y otras medidas (10).

La globalización ha generado grandes cambios, en el desarrollo social, político, económico, tecnológico, y en la medicina. Esto ha generado las exigencias en el desarrollo personal, para lograr de forma positiva, y adaptarnos a las circunstancias de forma consciente, lo que conlleva la flexibilidad mental dentro de las actividades, logrando la SATISFACCIÓN LABORAL. El personal de enfermería se encuentra sometidos diariamente a fuertes exigencias para conseguir una mayor calidad en la atención en salud, especialmente en las Unidades de Cuidados Intensivos e Intermedios (UCI y UCIN) donde los procesos y procedimientos son de mayor complejidad, demanda y capacitación para el profesional (4).

En la actualidad existen diversos estudios centrados en la determinación de la SATISFACCIÓN LABORAL, gran parte de ellos están enfocados de forma relativa, por los rasgos de personalidad, sus demografías y por las organizaciones inestables. Pero ningún tipo de teórico ha sometido el campo en su totalidad (5) La enfermería se encarga de cuidar en materia de la vida y la salud de las pacientes, inmersa en una estructura institucional donde se cuentan con condiciones de carga física y emocional que necesariamente influyen en la persona que lo realiza (4).

Hoy se apreciado un reto crítico para las organizaciones de salud, ya que el personal de enfermería es el mayor capital humano, en cualquier organización hospitalaria (4). Las enfermeras representan entre el 50 y 60 % del factor humano en la salud del mundo, es el grupo que tendrá mayor relación con el paciente, es quien manifiesta el compromiso institucional, por lo tanto, la expectativa de ella es la atención oportuna y de calidad, bajo elementos morales y éticos. No obstante, la calidad de la atención dependerá de una distribución adecuada del personal competente, asimismo la satisfacción laboral de las enfermeras mejorará y estarán comprometidas con las organizaciones, dónde su desempeño y competencias será las adecuadas (4).

Existen información acerca del tema, y resultados que repercute evidentemente en la calidad del cuidado profesional. diversos estudios relacionados con la satisfacción laboral en el campo de enfermería, que desarrollan

González, P. Efectuó una investigación con el titulado de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales públicos de Badajoz y Cáceres de Madrid. El objetivo era establecer el alto índice de satisfacción laboral en el personal de enfermería asistencial, la muestra fue de 806 entre enfermeras(os). El tipo de investigación realizado es, cuantitativo y descriptivo. Su resultado fue de 50% satisfechos en su entorno laboral, y el 30% están insatisfecho en el entorno laboral(11).

Portero de la Cruz, S. & Vaquero, M. Realizaron una investigación titulado Desgaste Profesional, Estrés y Satisfacción Laboral del personal de Enfermería en un Hospital Público de Andalucía: Orientado en las variables de como socio laboral. La

investigación era de descriptivo transversal, la muestra de la población fue de 258 enfermeros/auxiliares (12).

Montoya, J. Efectuó una investigación, titulado Evaluación de la satisfacción laboral y Valor percibido por el empleado en la Cámara de Comercio de Santa Rosa de Cabal, Madrid, la investigación era en una población 360 empleados; la investigación era de tipo cuantitativo, descriptivo y transversal, manejó con dos instrumentos lo cual fueron reformados, para evaluar la satisfacción laboral de Jss Spector (job satisfaction survey), que le admite a mejorar los 10 aspectos notables en referencia a la satisfacción laboral, preparada por 2 dimensiones (13).

Giovannone, M. En su investigación ejecutado por la Universidad Nacional de la Plata, Argentina, la muestra de mayores frecuencias de esta variable de 88% a 80% se encuentran tres condiciones posibles para desarrollar mayor satisfacción que otras, entre ellas la interrelación con los compañeros de trabajo, el soporte que debería recibir del jefe; en una frecuencia de mayor a menor. Los factores de motivación son causas de mayor relevancia en satisfacción que mostraron los empleados. (14). Zapata M, y Alcaraz G. En sus estudios relacionados con la Satisfacción laboral de las enfermeras en salas de hospitalización de adultos muestran que la insatisfacción, es el sentimiento que primó entre ellas, también consideran que la satisfacción del paciente sale recuperada, donde el cuidado es directo y con resultados positivos con su gestión (15). López, M. Los resultados de una Investigación realizada. En el Personal de Enfermería en comparaciones subjetivos de rendimiento desde el enfoque de la gestión de los Recursos Humanos. por la Universidad de Murcia, en España mostró que el personal enfermero siente satisfacción en la dimensión trabajo actual, insatisfacción en la dimensión remuneración e incertidumbre en las dimensiones oportunidades de progreso, supervisión, compañeros de trabajo y trabajo en general. NAC (16).

Ore J, & Soto C. Realizo un estudio titulado Satisfacción Laboral y Condiciones de Trabajo del Enfermero en el servicio de Medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima – 2018, El objetivo era establecer la correlación entre el nivel de

satisfacción laboral y las situaciones de trabajo del enfermero. El sistema de investigación realizado es de tipo cuantitativo, descriptivo, y de correlacional de corte transversal, y su población era de 60 enfermeros que sus etarios, fueron de 35 años de edad, lo que representa el 65.3%, conformado por el sexo femenino con el 80%. Los resultados obtenidos de satisfacción laboral son de 68.3% en un nivel medio, 28.3% alto, y el 3.3% bajo, y en la variable de condiciones de trabajo los resultados es el 56.7.% media, 40.7.% es alta. En conclusión, existe relación en las dos variables (17).

Acero, D. Realizo un estudio, titulado Satisfacción laboral de Profesional de Enfermería y su Influencia en la Percepción de los Pacientes sobre la realidad de Enfermería en los servicios de Medicina y Cirugía del Hospital Hipólito Unanue el Agustino - Lima 2017 El objetivo de la investigación fue establecer si la influencia de la satisfacción laboral del profesional de enfermería afecta la percepción de los pacientes en la calidad de atención. La metodología empleada en el diseño es de corte transversal y correlacional, la población estuvo conformado por 250 pacientes y la muestra es de 196 pacientes. Los resultados en relación a los enfermeros es el 82.3 % mediano, 15.7% alto y 2% bajo. En la percepción de los pacientes es el 87.5% regular, 31.6% excelente. Concluyeron que la influencia de satisfacción laboral si afecta sobre la percepción de los pacientes (18)

. Álvarez, MdR. En la investigación ejecutado de Repercusión del tipo de liderazgo en la satisfacción de los profesionales de enfermería del Hospital III DAC de ESSALUD de Tacna. Su objetivo era comparar como afecta el variable predictora a la variable criterio en los profesionales de enfermería, la investigación realizada es tipo descriptivo – explicativo y el diseño transversal, el instrumento fue los cuestionarios. Su población

estaba era de 82 empleados Su efecto fue; el tipo de liderazgo de enfermería prevalecerá en subdimensión consultivo-democrático, lo cual, este repercute en la variable satisfacción laboral de las enfermeras beneficiando, a más de la mitad (19). Calcina, M. su investigación efectuado de Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo en Lima 2012. La investigación efectuada es de tipo cuantitativo, descriptivo y de corte transversal; La población es de 35 enfermeras en el área asistencial (20). Alva, E. Realizó una investigación del nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de cuidados intermedios neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal en Lima. El objetivo era establecer el grado de nivel de satisfacción laboral en el servicio de cuidados intermedios, la investigación es tipo aplicativo y cuantitativo, método descriptivo de corte transversal (21).

Dentro de la profesión de enfermería es fundamental e importante estudiar la satisfacción laboral, con el objetivo de encontrar el grado de satisfacción laboral sobre todo en área de cuidados intensivos. Esto nos dará una forma de ayuda para fomentar y defender los factores de satisfacción positivo, dentro de cada necesidad, generando la conformidad de su entorno laboral. Y mejorar paulatinamente los factores negativos de satisfacción, evaluando firmemente las condiciones laborales y la personalidad de cada individuo, logrando que el personal de enfermería de cuidados intensivos preste un servicio de calidad, favoreciendo su crecimiento personal y profesional. El presente trabajo de estudio se justifica de forma teórica por las indagaciones que se logra encontrar en la correlación del sistema de calidad para la atención del paciente, se localiza un vacío por la parte del personal de enfermería de cuidados intensivos. Se dan por las actuales situaciones de las empresas hospitalarias, referente a las demandas de servicios de salud en el área de UCI e UCIN, este indicador se desarrolla en lo general en el sector público y en algunos privados. Lo que enfoca el escenario, es para que deliberen, sobre la importancia de la atención óptima al usuario. Porque

la satisfacción laboral es la variable que constantemente es evaluado y estudiado. Pero no hay resultados contundentes para mejorar las condiciones dentro del ámbito laboral de las enfermeras, por lo tanto, su labor no será eficiente.

Cuando satisfacción, es real del hombre en su ámbito laboral, destacará su crecimiento y desarrollo personal, lo cual enriquecerá el puesto del perfil laboral. Esto implica mayor responsabilidad lo que contribuirá su desempeño implícito, como su aumento cognitivo y psicológico (22).

El personal de enfermería ofrece una gama de servicios en referente a la salud. No podría ejercer de manera armónica sus actividades laborales, si no se siente satisfecho en contexto personal y laboralmente (23).

Es fundamental la justificación en la forma practico de la presente investigación para determinar la interrelación del personal de enfermería con sus compañeros, jefes y su contexto del entorno laboral, de la misma forma, escuchar, comprender y mejorar sobre la atención a los pacientes dentro de su ejercicio laboral. Con los criterios que pueden tomar buenas decisiones, donde las causas será la solución del problema y las consecuencias será promover la satisfacción laboral, lo que contribuirá una excelente, gestión en la unidad de cuidados intensivos.

El entorno laboral saludable, es el punto esencial donde se debe promover en todas las organizaciones, para lograr la salud y bienestar del trabajador. Esto tendrá un efecto que contribuye de manera positivo en la productividad y competitividad de las empresas (24).

La insatisfacción laboral, es un grado de sentimiento del trabajador que experimenta en su ámbito donde desarrolla sus actividades, esta frustración que siente él empleado, puede llevar a reacciones de conductas agresivas, deslealtad, negligencia, hasta puede generarse sabotajes dentro de su contexto, esas actitudes son determinantes en la baja de eficiencia en las organizaciones(25).

Se establece el estudio de justificación social, lo que ayudará a resolver la calidad de atención en los pacientes, a lo que contribuirá la satisfacción laboral de los enfermeros

en la unidad de cuidados intensivos, y que se junten los aspectos positivos que ayudaran a favorecer la proactividad en cuidar a sus pacientes, donde los valores y la disciplina profesional se distinguen por el compromiso social. El objetivo de estudio es determinar el nivel de satisfacción laboral del Personal de Enfermería en la unidad de cuidados Intensivos de un Hospital de Lima 2019.

Objetivos específicos:

Analizar la **tensión** relacionada con la satisfacción laboral del Personal de Enfermería en la unidad de cuidados Intensivos de un Hospital de Lima 2019.

Analizar la **presión** en la satisfacción laboral del Personal de Enfermería en la unidad de cuidados Intensivos de un Hospital de Lima 2019.

Analizar la **complacencia** por el trabajo en la satisfacción laboral del Personal de enfermería en la unidad de cuidados Intensivos de un Hospital de Lima 2019.

Analizar la **promoción** profesional en la satisfacción laboral del Personal de enfermería en la unidad de cuidados Intensivos de un Hospital de Lima 2019.

Analizar la **competencia** profesional en la satisfacción laboral del Personal de enfermería en la unidad de cuidados Intensivos de un Hospital de Lima 2019.

Analizar la **relación** interpersonal con sus jefes en la satisfacción laboral del Personal de enfermería en la unidad de cuidados Intensivos de un Hospital de Lima 2019.

Analizar la **monotonía** profesional en la satisfacción laboral del Personal de enfermería en la unidad de cuidados Intensivos de un Hospital de Lima 2019.

Analizar las **características** extrínsecas en la satisfacción laboral del Personal de enfermería en la unidad de cuidados Intensivos de un Hospital de Lima 2019.

Analizar la **relación** interpersonal con los compañeros en la satisfacción laboral del personal de Enfermería en la unidad de cuidados Intensivos de un Hospital de Lima 2019.

II. MATERIALES Y METODOS

2.1 Enfoque y diseño de investigación

El presente estudio es de tipo cuantitativo, descriptivo de corte transversal porque no se manipulará la variable y se recolectarán los datos en un momento determinado. En el estudio de Satisfacción laboral del Personal de Enfermería en la unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima-2019.

Cuantitativo:

El enfoque cuantitativo, es la forma estructura para recolecta datos y probar sus suposiciones, con la finalidad de la medición numérica y el proceso estadístico, y determinar las variables que fueron previamente establecidos. logrando comparar patrones de conducta y conseguir una interpretación precisa (26).

Descriptivo:

Es la que otorga información en describir la población, situación o fenómeno y se utilizan en una investigación que tiene como objetivo evaluar características de una población, con la finalidad de definir, catalogar, clasificar el objeto de estudio. Sus principales métodos son: observacional y las encuestas. (27)

Transversal:

Es un estudio de prevalencia, estadístico y demográfico y se define como una investigación observacional y analiza los datos recopilados en un periodo de tiempo (28).

Descriptivo de corte transversal:

Un estudio transversal puede ser totalmente descriptivo y es útil para determinar la continuidad y distribución del contenido de una investigación, en un determinado grupo demográfico y en un periodo de tiempo (28).

2.2 Población, muestra y muestreo

El presente estudio estará conformado por una población total de 36 enfermeras, 20 enfermeras que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) y 16 enfermeros en la Unidad de Cuidados Intermedios (UCIN) en la satisfacción laboral del Personal de Enfermería en la unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima-2019, según los criterios de inclusión y exclusión planteados en la investigación. Un criterio de inclusión es que participen los enfermeros de los servicios de Cuidados Intensivos y Cuidados Intermedios, enfermeros con más de 1 año de rotación en las Unidades Críticas y los criterios de exclusión son las enfermeras retén, enfermeros con licencia y/o vacaciones.

2.3 Variable(s) de estudio

El presente estudio presenta una variable que es la Satisfacción Laboral.

Definición conceptual de variable principal satisfacción laboral

Satisfacción laboral es el efecto de una percepción, generado por el procesamiento sensorial, que provoca una respuesta positiva, negativa o neutral, ante las situaciones, y condiciones del contexto laboral.

La percepción laboral positiva del empleado, puede definir una idea sobre como conceptualizan sobre las empresas en donde están vinculados, esto puede generar muchos beneficios como para el empleado y la organización, en referente a competitividad, creatividad, motivación por que los empleados perciben de forma correcto. Evitar la percepción subjetiva, a lo que pueden definir que par alguno pueda estar bien y para otros negativamente. Con la percepción negativa puede aparecer conflictos internos donde se generará malestar, desinterés, la falta de comunicación, competencia destructiva y todo esto conlleva a los factores psicosociales, afectando la salud física, psíquica y social (29).

Definición operacional de variable principal satisfacción laboral

Satisfacción laboral se basa en la situación del enfermero frente a la realización de sus funciones de trabajo impuesto por la organización empleadora, mediante el desenvolvimiento laboral, tensión, presión, satisfacción, promoción, competencias,

relaciones interpersonales, monotonía, status, será medido con el cuestionario Font roja.

La organización internacional del trabajo (OIT) constantemente tiene en cuenta la problemática en el aspecto de salud y social, donde se refiere en cuestión del ambiente laboral y sus condiciones que deberían ser las adecuadas, evitando los factores de riesgos psicosociales. Para ello se evalúa, tres situaciones: Las condiciones, medio ambiente y organizativas, para evitar que el trabajo afecte la salud. La OIT en el año 2008, define al trabajo es un derecho fundamental, donde aclara que los derechos son universales, con remuneración justas, con protección social, con la implementación de seguridad salud en el trabajo, la libertad de expresarse y su participación en las tomas de decisiones (30).

2.4 Técnica e instrumento de medición

Técnica de recolección de datos

La técnica utilizada en el trabajo hospitalario fue la encuesta, con la cual se obtuvo una cantidad importante de datos de forma óptima y eficaz.

Instrumento de recolección de datos

Para recolectar los datos se utilizará la técnica es la Encuesta, en este caso se hará el uso del Cuestionario Font-Roja, determina la satisfacción laboral de los profesionales en centros hospitalarios, consta de 24 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 24 (mínima satisfacción laboral) hasta 120 (máxima satisfacción laboral); la cual distingue 3 principales factores y de estos se derivan nueve sub-factores que determinan la satisfacción laboral en el contexto asistencial hospitalario: 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) CITAS

Validez y confiabilidad de instrumentos de recolección de datos:

El Font Roja 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 es fiable con un Alfa de Cronbach de 0,80. Es necesario conservar la escala íntegramente sin suprimir ítems (31). La versión en español del Font Roja mide la satisfacción laboral de forma válida y fiable en el contexto colombiano, y es dable que pueda ser un instrumento, de evaluación en el análisis de satisfacción en Latinoamérica, en países con condiciones socio económicas similares.

2.5 Procedimiento para recolección de datos

2.5.1 Autorización y coordinaciones previas 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 en la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de lima-2019.

En la mayoría de casos, el término de la recolección, se refiere a intervenciones cuyo fin es acrecentar el bienestar de un paciente individual o de un cliente, El fin de la autorización y coordinación es ofrecer un diagnóstico, un tratamiento preventivo, que accede sacar conclusiones, y como consecuencia qué favorezca a obtener un conocimiento científico, expresado, en teorías, principios, y forma de las investigaciones, donde se describe generalmente un protocolo formal que muestra un conjunto de procedimientos diseñados para alcanzar este objetivo (32).

Para ello haremos llegar una solicitud indicando los objetivos de estudio, el tiempo que tomará resolver el instrumento encuesta.

2.5.2 Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos

La recolección de datos se realizará en el mes de octubre del presente año, se realizará los días mañana, tarde, noche. El tiempo aproximado de responder el

cuestionario es de 10 m. Al culminar el llenado se procederá a verificar cada una de las encuestas realizadas, se revisará la calidad del llenado y la codificación respectiva.

2.6 Métodos de análisis estadístico

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

Para la tabulación de datos, se creará, una base de datos en el programa Excel, con frecuencias relativas y se presentaran los resultados en tablas estadísticas simples de porcentajes.

Se esquematizarán los resultados en tablas según distribución, de acuerdo a los objetivos estipulados en el estudio.

2.7 Aspectos éticos

La presente investigación cumple con los principios bioéticos a lo largo de su desarrollo: Dentro del procedimiento se garantizará el sentido de confiabilidad, sobre la información recabada del personal de enfermería de cuidados intensivos, mencionándole, si no está de acuerdo puede retirarse y respetaremos su decisión, de la misma forma se estar aclarando que dicho estudio no tiene fines de lucro.

Principio de autonomía

La autonomía enuncia la capacidad de reconocer la ética, las normas y los valores que es el derecho fundamental de las personas sin la atribución de presiones externas o internas (31). Este principio se cumple, ya que se hará el uso de la aprobación informado, siendo la mayor dicción al respeto a la dignidad de la vida en este principio de autonomía, estableciendo un derecho y un deber. garantizando la mesura y privacidad al mantener en reserva el nombre de los integrantes de la muestra y del personal que trabaja en los cuidados intensivos de un hospital de Lima.

Principio de beneficencia

El presente trabajo respetará este principio, ya que busca el bien para las personas colaboradoras de la investigación, con el fin de lograr y ayudar las necesidad sin pedir algo, con máximos beneficios y reducir al mínimo los riesgos que están expuestos los sujetos de investigación, es decir, los investigadores se comprometen a ser promotores del bienestar de las personas siendo protectores de la dignidad humana de todos los participantes, es importante resaltar el impacto que tendrá el proyecto con los resultados que se logren, siendo la base para mejorar la calidad en la atención de enfermería de cuidados intensivos.

Principio de no maleficencia

Este deber ético es primordial para no causar daño mediante las instrucciones de la investigación, también se cumple ya que respetará a los participantes, en no divulgar sus datos personales, desde lo moral y lo legal.

Benevolencia o no-maleficencia, es el principio ético de hacer el bien y no hacer daño a otro, donde determinara tus propias acciones, sin necesidad que nos obliguen a tratar bien a las personas. Donde se debe promover el bienestar y la reducción de los riesgos maléficos, para evitar los daños psicológicos y físicos (33).

Principio de justicia

Los participantes que desarrollan en esta investigación tendrán el trato justo e imparcial dentro del proceso de la evaluación sin preferencias ni discriminación.

Es la equidad, en entender y comprender el ejercicio pleno del derecho a la salud, donde premura el respeto a la dignidad, a la protección de los pacientes, por la microbioética, frente a las amenazas que pueden causar enfermedades, donde la salud es el derecho de recibir con una atención plena (34)

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1 Cronograma de actividades

N°	ACTIVIDADES	2019																							
		Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto				Septiembre			
		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 Problema																								
2	Búsqueda bibliográfica																								
3	Elaboración de la sección introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes																								
4	Elaboración de la sección introducción: Importancia y justificación de la investigación																								
5	Elaboración de la sección introducción: Objetivos de la investigación																								
6	Elaboración de la sección material y métodos: Enfoque y diseño de investigación																								
7	Elaboración de la sección material y métodos: Población, muestra y muestreo																								
8	Elaboración de la sección material y métodos: Técnicas e instrumentos de recolección de datos																								
9	Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos																								
10	Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información																								
11	Elaboración de aspectos administrativos del estudio																								
12	Elaboración de los anexos																								
13	Aprobación del proyecto																								
14	Trabajo de campo																								
15	Redacción del informe final: Versión 1																								
16	Sustentación de informe final																								

3.2 Recursos Financieros

DESCRIPCIÓN	UNIDAD	COSTO	CANTIDAD	TOTAL	%
Folderes	2	0.5	4	2	
Memoria USB	1	25	2	50	
Libreta de apuntes	1	4.5	2	9	
CD	2	1.5	4	6	
1. MATERIALES				67	95.0%
Impresiones de presentación	100	0.2	200	40	
Impresiones plan de tesis	100	0.2	200	40	
Fotocopias	280	0.1	560	56	
Internet	30	1.0	60	60	
2. SERVICIOS				196	278.0%
Digitadora	1	50	2	100	
3. RECURSOS HUMANOS				100	12.9%
Taxi	1	15	2	30	
Colectivos	26	6	52	312	
4.MOVILIDAD Y OTROS				342	44.1%
			Sub TOTAL	705	
GASTOS IMPREVISTOS			10%	70.5	9.1%
			TOTAL	S/.776	100%

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-tecnologicos-en-la-medicina/\(4\)](https://www.nextu.com/blog/beneficios-de-los-avances-tecnologicos-en-la-medicina/(4)).
2. Torres Vásquez 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 cuidados intensivos 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 cuidados intensivos. [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 PsicologicaCientifica. 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 del Triunfo 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. Pablos Gonzáles MdM. Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres. [Tesis para optar el doctorado], ed. PG, editor. España: Universidad de Extremadura; 2016.
12. 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.
13. 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 título de Ingeniero Industrial] ed. 2017 c1djd, editor. [España - Madrid]: Universidad Tecnológica De Pereira; 2014.
14. Martín Giovannone. La gestión de la motivación organizacional con el enfoque de la teoría de Herzberg. [Tesis optar al título de Magister] ed. MG, editor. [La Plata-Argentina]: Universidad Nacional de La Plata; 2011.
15. Un sentimiento ambivalente. [Tesis] ed. Enferm IE, editor. [Medellín, Antioquia-Colombia]: Universidad de Antioquia; 2012.
16. López Montesinos MJ. Consecuencias psicosociales del trabajo en personal de enfermería como indicadores subjetivos de rendimiento desde el enfoque de la gestión de los recursos humanos. [Tesis Doctoral] ed. LM, editor. [Murcia-España]: Universidad de Murcia; 2009.
17. Ore Motta J, Soto Carrillo CC. Satisfacción Laboral y Condiciones de Trabajo del Enfermero en el servicio de Medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente. [Tesis] ed. OMSC, editor. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2018.

18. Acero Ordóñez DL. Satisfacción laboral de Profesional de Enfermería y su Influencia en la Percepción de los Pacientes sobre la realidad de Enfermería en los servicios de Medicina y Cirugía del Hospital Hipólito Unanue. [Tesis] ed. AO, editor. [El Agustino - Lima]: Universidad Peruana Unión; 2017.
19. Álvarez Flores MdR. Repercusión del tipo de Liderazgo en la satisfacción laboral de las profesionales de Enfermería del Hospital III DAC – ESSALUD-Tacna. [Grado Magíster] ed. AF, editor. [Arequipa-Perú]: Universidad Católica de Santa María de Arequipa; 2015.
20. Calcina Cáceres MH. Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de mayo 2012. [Tesis] ed. CC, editor. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; Publicado 2015.
21. Alva Salas E. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de cuidados intermedios neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal en Lima 2012. [Tesis para optar Título] ed. AS, editor. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos [Internet] <https://hdl.handle.net/20.500.12672/13147>; 2014.
22. Parra L.H. S, Paravic Klijn, T. Satisfacción laboral en enfermeras/os que trabajan en el sistema de atención médica de urgencia (SAMU). Ciencia Enfermería. 2002 diciembre; Enfermagem (8): p. 37-48.
23. Jaramillo Medina YJ, Mendoza López N. Satisfacción laboral del Enfermero servicio de medicina Interna. Hospital (IVSS) Dr. Héctor Nouel Joubert. Bolívar: Escuela de Ciencias de la Salud Dr. Francisco Virgilio Battistini Casalta, Universidad de Oriente Núcleo Bolívar. [Optar al Título de Licenciado] ed. JMML, editor. [Bolívar - Venezuela]: Universidad de Oriente Núcleo Bolívar; 2010.
24. Barrios Casas S, Paravic Klijn T. Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. Revista Latino-Americana de Enfermagem. 2006 febrero; [Internet] [https://doi.org/10.1590/S0104-11692006000100019\(03-14\)](https://doi.org/10.1590/S0104-11692006000100019(03-14)).

25. Ortiz Serrano, Cruz García. Estudio sobre clima y satisfacción laboral en una empresa comercializadora. Periódicos Electrónicos en psicología. 2008 Julio: p. [Internet] http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000200017.
26. Marketing E-nquest. Principios básicos y generales de una investigación de tipo cuantitativo. E-nquest. 2018 agosto; [Internet] [https://www.e-nquest.com/investigacion-cuantitativa-que-es-y-caracteristicas/\(27\)](https://www.e-nquest.com/investigacion-cuantitativa-que-es-y-caracteristicas/(27)).
27. Mejia Jervis. Investigación descriptiva. Lifeder. 2019 junio; [Internet] [https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva/\(12\)](https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva/(12)).
28. QuestionPro. Estudio transversal. BBB Accredited Business. 2020 enero; [Internet] [https://www.questionpro.com/blog/es/estudio-transversal/#:~:text=El%20estudio%20transversal%20se%20define,transversal%20y%20estudio%20de%20prevalencia.\(2\)](https://www.questionpro.com/blog/es/estudio-transversal/#:~:text=El%20estudio%20transversal%20se%20define,transversal%20y%20estudio%20de%20prevalencia.(2)).
29. Huamno.TV R. Percepción Laboral y su importancia dentro de las Organizaciones. [Recursos Huamanos.Tv]. 2019 mayo 21; [Internet] [https://www.ebc.mx/educacioncorporativa/articulos/percepcion-y-clima-organizacional.php\(02\)](https://www.ebc.mx/educacioncorporativa/articulos/percepcion-y-clima-organizacional.php(02)).
30. OIT OldT. Seguridad y Salud en el centro del futuro del trabajo. Embargo. 2019 abril; [Internet] [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf\(248\)](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf(248)).
31. Manrique-Abril F, Herrera Amaya G, Méndez Fandiño RY. Validez y fiabilidad en Colombia del Font Roja. 24th ed. /hpsal.2019.24.2.5, editor. Bogotá-Colombia: [Hacia promoción salud]; 2019.
32. Observatori de bioetica i dret. Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación. El Informe Belmont. 1979 abril; [Internet] [http://www.hospitalfricke.cl/comite/InformeBelmont\(2\).pdf\(4-6\)](http://www.hospitalfricke.cl/comite/InformeBelmont(2).pdf(4-6)).

33. Sánchez Aragón. Seguridad del paciente y bioética en el acto del cuidado. Ética de los ciudadanos. 2016 enero-Junio; [Internet] [http://www.index-f.com/eticuidado/n17/et10944.php\(01\)](http://www.index-f.com/eticuidado/n17/et10944.php(01)).
34. Lavados Montes, Gajardo Ugás. El principio de Justicia y la Salud. SciELO Analytics. 2008 Julio; [Internet] [http://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2008000200011\(n.2 14 versión On-line\)](http://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2008000200011(n.2%2014%20versión%20On-line)).

ANEXO A. Operacionalización de la variable o variables

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1								
TÍTULO: satisfacción laboral del enfermero en la unidad de UCI								
VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Satisfacción laboral	Tipo de variable según, su naturaleza:	La satisfacción laboral es un estado emocional positivo y placentero	Satisfacción laboral se basa en la situación emocional del enfermero frente a la a la realización de sus funciones de trabajo impuesto por la organización empleadora, y	Tensión	Se puede experimentar como resultado a largo plazo y este estrés puede generar problemas de salud.	2,3,4,5,6	Mínima satisfacción 24 pts	24 puntos mínima satisfacción
				Presión	como la competencia de trabajar bajo condiciones adversas, de tiempo o de sobrecarga de tareas, manteniendo la eficiencia.	18,20	Poca satisfacción 48 pts	
				Complacencia	La Complacencia es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y	22,23, 24	Regular satisfacción 72 pts	

	Cuantitativa De tipo descriptivo	resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto (1).	mediante su desenvolvimiento laboral, tensión, la presión, satisfacción, promoción, competencias, relaciones interpersonales, monotonía, status será medido con el cuestionario de Font roja		condiciones de trabajo.		Muy satisfacción 96pts	120 máxima satisfacción
				Promoción	En materia de ascensos y promoción profesional, el artículo 24.2 del Estatuto de los Trabajadores 2015.	9,12, 17		
				Competencia	capacidades que tenemos para poner en práctica todos nuestros conocimientos, habilidades y valores en el ámbito labora	7,10, 11,16		
				Relaciones interpersonales	son asociaciones entre dos o más personas. Estas asociaciones pueden basarse en emociones y sentimientos,	13,19		
				Monotonía	repetición de secuencias muy cortas y repetitivas de trabajo y repercutir en los factores de riesgo en el trabajo.	1,21		
				Status	posición que una persona ocupa en la sociedad o	8,15		

					dentro de un grupo social			
				Relaciones con el compañero	La socialización secundaria es la que tiene lugar fuera del hogar con las experiencias de relación con personas no familiares	14		

CUESTIONARIO FONT – ROJA

El siguiente cuadro representa una lista de preguntas que ocurre comúnmente dentro de su área laboral. Marca con un aspa (x) en el cuadro que corresponda, según el grado de acuerdo.

	Muy desacuerdo	En desacuerdo	indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
1. me desconecto del hospital cuando estoy en casa					
2. Se que los demás saben que realizo un buen trabajo					
3. Mi experiencia y habilidad me pone a la altura de los más competitivos.					
4. La mala ubicación de los equipos influye en mi habilidad.					
5. pienso que mi sueldo no está acorde a mi trabajo.					
6. pienso que necesito más tiempo para realizar mi trabajo.					
7. pienso que mi trabajo es excesivo					
8. percivo que lo que hago es en vano					
9. hay un interés mínimo en las funciones que realizo					
10. estoy conforme en mi trabajo					
11. No cuento con los medios necesarios para realizar mi trabajo					
12. recibo reconocimientos por mi trabajo					
13. Siento no estar capacitada para este trabajo.					
14. recibo propuestas de promoverme a áreas afines a la profesión.					
15. estoy seguro que mi sueldo corresponde a mi capacidad y preparación					

16. para tener un mayor sueldo debería tener más grados de estudio.					
17.en mi unidad me facilitan becas de cursos de actualización.					
18. tengo una relación cordial con mis superiores.					
19. Mi esfuerzo realizado en mi trabajo es valorado por mis jefes.					
20.Mis funciones laborales es rutinario.					
21. Tengo poca responsabilidad					
22. Los conflictos de interrelación de mis compañeros afectan mi persona.					
23.creo que no tengo una comunicación efectiva con el equipo de trabajo					
24.mis relaciones interpersonales con mi grupo de trabajo es buenas					

ANEXO C. Consentimiento informado

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA



ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS

“SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA
UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UN HOSPITAL DE LIMA -2019”

TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN
ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS

Solicito su colaboración para realizar esta investigación, soy alumna de la especialidad de enfermería de la Universidad Norbert Wiener por lo que solicito complete esta encuesta con sinceridad, dejando en claro que la información obtenida será confidencial. Le agradezco cordialmente su participación.

Consentimiento informado:

YO, VOLUNTARIAMENTE ACEPTO PARTICIPACIÓN EN EL ESTUDIO.

Fecha:

Que, he entendido y estoy satisfecho, otorgo mi consentimiento para
que sea realizada la encuesta a mi persona

Firma:

**CONSENTIMIENTO INFORMADO
PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA**

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto: Satisfacción laboral de enfermería en UCI del hospital de Lima 2019

Nombre de los investigadores principales:

OLGA ZARZOZA ROJAS

Propósito del estudio: Determinar la Satisfacción laboral de enfermería en UCI de un hospital Lima 2019

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a, coordinadora de equipo.

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al, presidente del Comité de Ética de la, correo electrónico:

Participación voluntaria:

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO.

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

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital	
Nº de DNI:		
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp		
Correo electrónico		
Nombre y apellidos del investigador		Firma
OLGA ZARZOZA ROJAS		
Nº de DNI		
40772131		
Nº teléfono móvil		
980753077		
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma	
Nº de DNI		
Nº teléfono		
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados		Firma o huella digital
Nombre y apellido:		
DNI:		
Teléfono:		

Lima, 27 de Setiembre del 2018

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

.....
Firma del participante

INFORME DE SIMILITUD