



**Universidad
Norbert Wiener**

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

**“GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS ENFERMEROS
QUE LABORAN EN UN HOSPITAL DE EMERGENCIA, LIMA –
2021”**

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

PRESENTADO POR:

Lic. MARÍN JULCA, ERIKA ATHALIA

ASESOR:

Mg. MORI CASTRO JAIME ALBERTO

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA:

Agradezco a Dios y a mi familia, por al apoyo y el aliento constante para que pueda obtener un logro más en mi vida profesional. Y al ángel que tengo ahora en el cielo.

AGRADECIMIENTO:

A la Universidad Privada Norbert Wiener por su enorme y valioso apoyo en darme la oportunidad de poder desarrollarme a nivel personal y profesional. A mi asesor Mg. Jaime Mori quien con su asesoría y su orientación permite encaminar la elaboración del presente Proyecto de Investigación que paso a paso lo pude ir desarrollando.

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	4
1.1.	Planteamiento del problema	4
1.2.	Formulación del problema	6
1.2.1.	Problema general	6
1.2.2.	Problemas específicos	6
1.3.	Objetivos de la investigación	7
1.3.1.	Objetivo general	7
1.3.2.	Objetivos específicos	7
1.4.	Justificación de la investigación	8
1.4.1.	Teórica	8
1.4.2.	Metodológica	8
1.4.3.	Práctica	8
1.5.	Delimitaciones de la investigación	8
1.5.1.	Temporal	8
1.5.2.	Espacial	8
1.5.3.	Recursos	8
2.	MARCO TEÓRICO	9
2.1.	Antecedentes	9
2.2.	Base Teórica	11
2.3.	Formulación de hipótesis	16
3.	METODOLOGÍA	17
3.1.	Método de la investigación	17
3.2.	Enfoque de la investigación	17
3.3.	Tipo de investigación	17
3.4.	Diseño de la investigación	17
3.5.	Población, muestra y muestreo	17
3.6.	Variables y operacionalización	19
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.7.1.	Técnica	21
3.7.2.	Descripción de instrumentos	21
3.7.3.	Validación	21
3.7.4.	Confiabilidad	21
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	21

3.9. Aspectos éticos	22
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	23
4.1. Cronograma de actividades	23
4.2. Presupuesto	24
5. REFERENCIAS	25
Anexos	25
Matriz de consistencia	

Resumen

Objetivo: Determinar el Grado de Satisfacción laboral de los Enfermeros que laboran en el área de Emergencias del Hospital José Casimiro Ulloa, 2021. **Material y método:** Esta investigación es de tipo cuantitativo tipo básica descriptivo transversal, se realizará en el Hospital José Casimiro Ulloa en el servicio de Emergencia con una población de 45 Enfermeros según criterios de inclusión y exclusión, la técnica utilizada fue la encuesta y se aplicó un cuestionario con un bloque de preguntas sociodemográficas y satisfacción laboral Para el análisis de datos se utilizará el programa SPSS v.25

Palabras claves: Satisfacción, Satisfacción laboral, Enfermería

Abstract

Objective: Determine the Degree of Job Satisfaction of the Nurses who work in the Emergency area of the José Casimiro Ulloa Hospital, 2021. Material and method: This research is of a quantitative type basic descriptive cross-sectional type, it will be carried out at the José Casimiro Ulloa Hospital in the Emergency service with a population of 45 nurses according to inclusion and exclusion criteria, the technique used was the survey and a questionnaire was applied with a Block of sociodemographic questions and job satisfaction for the data analysis, the SPSS v.22 program will be used.

Keywords: Satisfaction, Job satisfaction, nursing

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El mundo entero a finales del 2019 comenzó a tener una crisis sanitaria por la llegada del COVID-19, que afectó directamente a todos los sistemas de salud, evidenciando sus deficiencias, falta de personal sanitario, la poca capacidad resolutive, el agotamiento de materiales e insumos, por lo que los centros de prestaciones de salud se tuvieron que adaptar rápidamente sus estructuras, protocolos de atención, para poder dar frente ante la demanda del usuario (1).

Es en donde la profesión de Enfermería, ha evidenciado un papel protagónico e importante, ya que fue adquiriendo progresivamente una capacidad de adaptación, generosidad y vocación, tal y como lo dicta el código deontológico, haciendo que el rol de enfermería sea destacado (2).

La Organización Mundial de la Salud, declaró el año dos mil veinte: “El año Internacional de la Enfermera y Matrona”, conmemorando los 200 años del Nacimiento de Florence Nightingale como fundadora de la Enfermería (3).

Chabrera, indica que cuando todo el mundo supere la crisis que ha dejado esta pandemia, todos los gobiernos, las administraciones y los centros sanitarios deberán “Mejorar las condiciones laborales de las enfermeras es mejorar el nivel de cuidados que realizamos en todos los niveles y, por tanto, una inversión de calidad en el mismo sistema sanitario” (4).

Actualmente los profesionales de la salud, son un elemento valioso con el que cuenta cada país en el mundo para poder frenar el COVID19, las tasas de contagio son elevadas, por lo cual las medidas que cada establecimiento de salud debe tomar deben ser las óptimas, para poder frenar la transmisión intrahospitalaria, también se han visto afectados por factores como “presión psicológica, carga laboral, poco descanso, adaptación a nuevos horarios laborales, etc. (5).

Los enfermeros laboran en área como el Intra / Extra hospitalario, administrativo, asistencial e investigación, teniendo como prioridad el cuidado humanizado, relacionándose también con la familia del paciente y la comunidad, por lo que se catalogado como la cuarta profesión con más carga de estrés y bajo reconcomiendo

social. Realizar este análisis ayudara a que se brinde un indicador de calidad, para visualizar que los servicios que se le brinda a la población son los óptimos (6).

El trabajo en la vida del hombre juega un gran papel, ya que todas las personas que laboran, puesto que según estudios indican que gran parte de la vida, se nos pasa laborando. Bravo et al, determina que la productividad de los trabajadores es un condicionante para determinar la satisfacción de estos (7).

En Latinoamérica en un estudio de Fernández BL, Paravic en Nivel de satisfacción en enfermeras de hospitales públicos y privados de la provincia de Concepción, Chile “se evidencia factores predominantes como condiciones del entorno, riesgo y del centro de trabajo, las horas de trabajo, el ingreso salarial, tipo de contrato, el tamaño de la empresa, como condiciona su desempeño laboral y satisfacción respectivamente” (8).

Por lo consiguiente la labor de los enfermeros está sujeto a factores múltiples y son de carácter extrínseco y/o intrínseco, tal como lo señala Herberth, en su teoría de los factores: que es todo aquel aspecto que radica en el ambiente y condiciones donde el profesional de enfermería desarrolla sus funciones (9).

Para Locker, el considera que la satisfacción laboral, resulta ser un estado emocional, el que puede darse de una manera positiva tanto como de una manera negativa, dando una percepción subjetiva las experiencias por parte del trabajador hacia el centro donde el laborara y los factores relacionados (10).

Según el Ministerio de Salud del Perú (2002), indica que los trabajadores del sector salud cuando tienen una buena calidad de atención y presienten que la labor que realizan hacia el ser humano es valiosa, es un indicador que tiene una alta satisfacción tanto como profesional y personal. El trabajo que realiza el personal de enfermería involucrado en medio de la globalización y en una época complicada como es la época de pandemia por el Coronavirus (11).

El trabajo en salud ha visto vulnerado por múltiples circunstancias, ya sea por la alta demanda de personas que han contraído el virus, la poca respuesta del Sistema de Salud ante un evento de este tipo, las condiciones pésimas que todos estos años el estado ha tenido así personal de salud en general, entre diversos

factores, que han hecho que hoy por hoy, el sistema de salud haya colapsado, siendo el Perú el más golpeado (12).

En un hospital de emergencia, por ser una hospital III-3, no ha sido la excepción, si ya bien es cierto tenía gran demanda de atenciones por ser un hospital de Emergencias, con la Emergencia Sanitaria dictada desde el 15 de marzo del 2020, doblo las atenciones por la afectación del Coronavirus, se tuvo que adaptar a las circunstancias, implementado carpas de respuesta rápida, personal asistencial para la atención de ese tipo de pacientes, cambio los turnos laborales, se vio afectado por la escases de material e insumos médicos, tuvo bajas en su personal asistencial y desbordo su aforo de pacientes.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la satisfacción laboral en los enfermeros que laboran en un Hospital de Emergencia, Lima, 2021?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la satisfacción laboral en su dimensión condiciones físicas y materiales en los enfermeros que laboran en un Hospital de Emergencia, Lima 2021?
- ¿Cuál es la satisfacción laboral en su dimensión Beneficios laborales y/o remunerativas en los enfermeros que laboran en un Hospital de Emergencia Lima 2021?
- ¿Cuál es la satisfacción laboral en su dimensión Relaciones Intrapersonales en los enfermeros que laboran en un Hospital de Emergencia Lima 2021?
- ¿Cuál es la satisfacción laboral en su dimensión Políticas Administrativas en los enfermeros que laboran en un Hospital de Emergencia, Lima 2021?
- ¿Cuál es la satisfacción laboral en su dimensión Desarrollo Personal en los enfermeros que laboran en un Hospital de Emergencia Lima 2021?

- ¿Cuál es la satisfacción laboral en su dimensión Desempeño de tareas en los enfermeros que laboran en un Hospital de Emergencia Lima 2021?
- ¿Cuál es la satisfacción laboral en su dimensión Relación con la autoridad en los enfermeros que laboran en un Hospital de Emergencia Lima 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la satisfacción laboral en los enfermeros que laboran en un Hospital de Emergencia, Lima, 2021

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la satisfacción laboral en su dimensión condiciones físicas y materiales en los enfermeros que laboran en un Hospital de Emergencia, Lima 2021
- Determinar la satisfacción laboral en su dimensión Beneficios laborales y/o remunerativas en los enfermeros que laboran en un Hospital de Emergencia Lima 2021
- Determinar la satisfacción laboral en su dimensión Relaciones Intrapersonales en los enfermeros que laboran en un Hospital de Emergencia Lima 2021
- Determinar la satisfacción laboral en su dimensión Políticas Administrativas en los enfermeros que laboran en un Hospital de Emergencia, Lima 2021
- Determinar la satisfacción laboral en su dimensión Desarrollo Personal en los enfermeros que laboran en un Hospital de Emergencia Lima 2021
- Determinar la satisfacción laboral en su dimensión Desempeño de tareas en los enfermeros que laboran en un Hospital de Emergencia Lima 2021
- Determinar la satisfacción laboral en su dimensión Relación con la autoridad en los enfermeros que laboran en un Hospital de Emergencia Lima 2021

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

El presente trabajo, está siendo realizado bajo una base científica, que se evidencia en la bibliografía actualizada acerca de la satisfacción laboral de los enfermos en esta época tan difícil como es la pandemia por coronavirus. Así se evidenciará si los enfermeros tienen las condiciones adecuadas para poder brindar un cuidado oportuno, poder transmitir tranquilidad y sosiego en momento críticos.

1.4.2. Metodológica

Al ser un estudio descriptivo, va a describir los fenómenos sociales o clínicos en unas circunstancias temporales y geográficas determinadas.

1.4.3. Práctica

Este estudio será beneficioso tanto para los enfermeros, la Institución y como para los pacientes, ya que identificando la satisfacción laboral permitirá proporcionar recomendaciones a los superiores para poder mejorar ese aspecto y dar motivación a los enfermeros para que realice exitosamente sus cuidados.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

Este estudio se llevará a cabo en el Hospital de Emergencia, Lima – Perú.

1.5.2. Espacial

Esta investigación se llevará a cabo dentro de lo que dure la Emergencia sanitaria dictada por el Gobierno peruano.

1.5.3. Recursos

La investigación se realizará con los enfermeros que han estado desde el inicio de la Emergencias Sanitaria laborando en la Institución.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional:

Zaldúa (2018) en Colombia, cuyo objetivo fue “Analizar los factores los que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores. Utilizo el método cuantitativo y descriptivo en un plan estratégico de mejora, realizándolo en 65 trabajadores de enfermería, utilizando la encuesta de Overall Job Satisfaction. Resultando que el 41.7% tiene una satisfacción intrínseca y 36.7% es extrínseca, concluyendo que la satisfacción laboral influye tanto de forma directamente + y - (13).

Alemán (2017) en Nicaragua, cuyo objetivo fue “Indicar percepción de Satisfacción laboral del personal de enfermería de la sala de neonatología”, su metodología fue descriptivo y de corte transversal, tomando a 27 enfermeras, utilizando encuesta de forma anónima, se obtuvo un alto grado de satisfacción ya que había autonomía en el desempeño, ambiente de trabajo, desarrollo personal y con un bajo grado referente al salario y sistemas de incentivos, lo cual favorecía al personal (14).

Donaire (2017) en España, se propuso “Determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería de servicios especiales en una institución privada”, utilizó un método descriptivo y transversal con una población de 81 enfermeros teniendo como resultado 1.73 de índice de satisfacción. Concluyendo que el factor retribución económica está dando insatisfacción y lo que genera satisfacción con las condicione físicas como también la seguridad y la estabilidad laboral (15).

Peralta (2017) en Bolivia, se trazó investigar la “Relación de las dimensiones intervinientes del clima organizacional y los factores que componen la satisfacción laboral en el personal de enfermería”. Metodología fue cuantitativa, descriptivo y correlacional en 74 enfermeras, utilizando el cuestionario de Satisfacción laboral. Concluyendo que todo personal de enfermería respecto a la satisfacción laboral y sus factores, se encuentran satisfechos y que tienen un clima laboral positivo (16).

Pablos (2016) en Colombia, indico poder “Identificar el grado de satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales, que trabajan en los hospitales públicos. Su metodología fue cuantitativa y descriptiva, realizada en 231 enfermeros, teniendo

como resultado que en las dimensiones de satisfacción tiene un nivel medio – alto. Concluyendo que a mayor tiempo trabajando en el mismo lugar mayor estrés, y que la satisfacción laboral es mayor en el Hospital Cáceres que en el Badajoz (17).

A nivel nacional:

Ore y Soto (2018) plantea “Señalar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y las condiciones de trabajo del enfermero”, usando un estudio cuantitativo descriptivo – correlacional en 60 enfermeras con un instrumento validado por MINSA. Resultando que en la mayoría de sus dimensiones tiene como resultado una satisfacción media y en dimensión de desarrollo personal fue baja, concluyendo que, entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo, si hay relación (18).

Marcelo (2018), tiene como objetivo, “Determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería”. Su estudio fue descriptivo, cuantitativo, prospectivo, con una población de 84 enfermeros, teniendo como resultado una satisfacción laboral baja en un 88.1% con respecto a otras dimensiones, concluyendo que la satisfacción en ese hospital es baja siendo preocupante ya los enfermeros estaría laborando sin algún tipo de estímulo y solo de manera rutinaria (19).

Cárdenas y Feliciano (2017) propone “Identificar la satisfacción laboral de los enfermeros en área crítica” tuvo como metodología un diseño descriptivo y transversal aplicado a 104 enfermeros. Resultados: refirieron tener insatisfacción laboral en un 52% solo un 48% están satisfechos. Concluyeron que los enfermeros en la mayoría se sienten insatisfechos y la mayor insatisfacción lo presento la dimensión de políticas administrativas dadas por la institución donde laboran (20).

Acero (2017) su objetivo fue “Determinar la influencia de la Satisfacción laboral de enfermería y su influencia en la percepción de los pacientes sobre la calidad de atención”. Su metodología fue un diseño analítico correlacional en 250 pacientes y 51 enfermeros. Concluyendo que los enfermeros se encuentran medianamente satisfecho y los pacientes perciben como regular la calidad de atención, por lo cual si hay una relación en la calidad atención y la percepción de los pacientes (21).

Matamet (2015) su objetivo es “Identificar la Satisfacción laboral del profesional de Enfermería”. Utilizo como metodología descriptiva - transversal en un total de 80

enfermeros. Resultados, el 56.2% tiene una satisfacción media 25% baja y el 18.7% alta, Concluyendo que los enfermeros de dicha institución se encuentran en un nivel medio de satisfacción, con tendencia a tener insatisfacción en las dimensiones de condiciones físicas y/o ambiente y reconocimiento por parte de la institución (22).

2.2. Base Teórica

2.2.1. Satisfacción Laboral

Se puede definir como el grado de conformidad, la que percibe una persona acerca del entorno laboral en el que se encuentra el cual incluye muchos factores que lo influyen. Locke, lo define como como un estado placentero que da como resultante de una subjetiva percepción que tiene el sujeto acerca de sus experiencias laborales, generadas por múltiples actitudes específicas que el trabajador tiene de su trabajo y los factores relacionados para cumplir su trabajo (23).

Blum y Naylor (1982) lo define como va a darse dependiendo de cuál sean las diferencias en las que el trabajador tenga, como sus metas propuestas y las oportunidades que su organización les pueda proporcionar, el cual se verá reflejado en que tan motivado este para con su trabajo (24).

2.2.2. Teoría de Discrepancia

Tomando como premisa lo que refiere Locke en cuanto que define a la satisfacción o insatisfacción como la discrepancia entre lo que el trabajador obtiene de lo que desea en realidad, es donde se destaca lo valores, necesidades y juicios, es importante poder entender las actitudes hacia el trabajo, por lo que es necesario analizar a detalle múltiples factores como, sueldo y prestaciones, condiciones físicas, políticas de la empresa, y relaciones entre la autoridad y compañeros (25).

2.2.3. Teoría de los Factores de Frederick Herzberg

Frederick Herzberg a finales de los años 50, propone que tanto la insatisfacción como satisfacción devienen de dos factores: Factores Higiénicos o insatisfacción: Seguridad, supervisión, relación entre los compañeros, sueldo, beneficios, política de la empresa y ambiente físico. Factores de Satisfacción o satisfactores: Logros, reconocimiento, independencia laboral y responsabilidad (26).

2.2.4 Factores que determinan la Satisfacción laboral

Las condiciones físicas y/o materiales:

Son los que ayudan a que se pueda desarrollar el trabajo cotidiano, se puede calificar como un indicador de la eficiencia y el desempeño de las organizaciones. Según nos dice el artículo N° 09 de la Ley del Enfermero Peruano: El ambiente donde se labora debe estar totalmente acondicionado para el control de la exposición de bio contaminantes y con las condiciones de bioseguridad correctas, según el área en que labora el enfermero (27).

- Infraestructura del local:

El lugar físico donde se realizará el trabajo debe contener límites potencialmente precisos, ya que estos pueden ser ambientes cerrados o al aire libre, con medidas sanitarias básicas como es la disposición de agua potable constante y servicios sanitarios, ambientes donde el personal pueda ingerir sus alimentos, tener periodos de descanso y donde puedan realizarse cambio de vestuarios para entrar y salir del nosocomio, así se disminuye el riesgo de contaminación cruzada (28). Según el artículo N° 37 del Reglamento de seguridad y salud del trabajo: Este deberá realizar sus actividades con firmeza y liderazgo, con la finalidad de estar comprometido con mantener y generar un ambiente laboral seguro y saludable, siguiendo las prácticas de saludables de seguridad y salud en el trabajo (29).

- Condiciones de Seguridad:

En las condiciones generales son técnicas para poder ayudar a disminuir o eliminar todo riesgo potencial de poder sufrir algún tipo de autolesión o como también se pueden dañar los equipos, herramientas, maquinaria hasta la misma infraestructura del local, por lo que el orden general y las medidas de limpieza en trabajo son de suma importancia, ya que muchos accidentes se pueden evitar si hay una buena señalización, ubicación y pisos adecuados (30). Según el artículo N°39 del Reglamento de seguridad y salud del trabajo: El empleador tiene las obligaciones de: Optimizar la seguridad y salud de sus trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su trabajo. Identificar los cambios que se pueden producir en las condiciones laborales, aportar las medidas de prevención de riesgos

laborales, realizar chequeos médicos previos y rutinarios a todo trabajador, acorde a los riesgos a los que están expuestos (31).

- Ambiente físico:

Todo lo que sea físico alrededor del trabajador que esté interactuando y pueda causar algún tipo de daño si va más allá del equilibrio normal.

Ruido: Es un sonido irritante o dañino, existe cierto nivel de ruido en todos los lugares de trabajo, pero no en todos los casos es un riesgo. La persistencia de un ruido de fondo incómodo aumenta el cansancio al final de la jornada puede aumentar la monotonía del trabajo, además de dificultar la comunicación e influyen en errores o incidencias laborales (32). Iluminación: una iluminación pertinente permite realizar la tarea, cuidar las señales de alarma, reconocer a las personas que circulan, identificar irregularidades u obstáculos peligrosos. Asimismo, para la calidad del trabajo y la prevención de accidentes, permite una sensación de comodidad en el trabajo, cuando no es posible utilizar luz natural o si es insuficiente, es necesario utilizar la iluminación artificial (33).

El calor: Es un factor de riesgo físico cuando la temperatura corporal profunda puede sobrepasar los 38° Celsius, por lo que se necesitan ambientes de trabajo ventilados para no afectar el trabajo. Mantener un nivel de calor pertinente permite, proteger máquinas y equipos sensibles, previniendo el deterioro de los materiales y productos (34). Según el art. 61 del Reglamento de seguridad y salud del trabajo: Que el empleador deberá garantizar: La coordinación efectiva y eficaz de gestión en la prevención de riesgos laborales- Seguridad y salud de los trabajadores. Verificación de contratos de seguro de acuerdo con la normativa vigente realizada por cada empleador en la realización del trabajo, sin perjuicio de la responsabilidad de cada individuo por la seguridad y salud de sus propios trabajadores (35).

- Equipos:

Según el artículo N° 62 del Reglamento de seguridad y salud del trabajo: Las empresas que diseñen, fabriquen, importen, suministren o cedan máquinas, equipos dispondrán lo necesario para que: dichos equipos no se conviertan en una fuente de peligro, ni pongan en peligro a trabajadores, deberán contener la

información necesaria para su manipulación e instalación de la misma y también de su mantenimiento continuo para disminuir incidencias en su manipulación (36).

Beneficios laborales y remunerativos:

La retribución permite poder tener una adquisición de bienes necesarios para mantener y mejorar el bienestar de personas y grupos. Cuando las recompensas son acordes al mercado, surge una mayor satisfacción porque los empleados sienten que están siendo recompensados en proporción a su desempeño. Por el contrario, si miran las recompensas que se consideran insuficientes para el nivel de desempeño surge la insatisfacción, por lo que surge un estado de tensión (37).

Políticas Administrativas:

Es una acción general que involucra a los miembros de una organización en la realización de sus operaciones, la organización o la empresa está compuesta por personas que ocupan los distintos puestos que se han establecido en la organización, deben desempeñar las funciones que les sean asignadas, también en nuestro medio, la visión del líder en recursos humanos es importante para la aplicación de políticas que han sido estratégicamente trabajadas (38).

Relación Intrapersonal:

La comunicación también es un aspecto esencial de las personas que viven juntas, en este aspecto, el ambiente de trabajo es un lugar para desarrollarse la convivencia, donde surgen las redes de apoyo, amistades y el carácter social, por lo que tener un dialogo continuo con todos los integrantes, va a generar una mejor satisfacción (39).

Realización Personal:

Las competencias personales van a influencias en las responsabilidades del trabajo y estas deberán ser: Actualizarse constante con el fin de ampliar y mantener su experiencia y brindar servicios de calidad evitando la ineficiencia teniendo los principios éticos y valores claros y sólidos para aplicarlos en la práctica diaria y manteniendo una actitud asertiva para lograr integridad en sus acciones, reconoce tus errores y tener coherencia entre saber, pensar, decir y hacer (40).

Relación con la autoridad:

El comportamiento del líder afectará la satisfacción laboral del subordinado, según House y Dessesley, "el comportamiento del líder será aceptable para sus empleados en la medida en que vean el comportamiento como una fuente de satisfacción inmediata o como un instrumento de satisfacción futura". Y para eso el líder debe tener habilidades y motivación significativas (41).

Desempeño de Tareas:

Es la capacidad para desarrollar plenamente los deberes u obligaciones inherentes a un puesto de responsabilidad mientras se realiza una actividad en el ejercicio de su profesión, la valoración con la que el empleado se relaciona con sus deberes diarios en la unidad de trabajo, la aplicación de habilidades y destrezas que el puesto requiere del recluso para manejar eficientemente sus funciones, desempeñar el trabajo para la correcta ejecución de una determinada tarea (42).

2.2.5 Teoría de Enfermería: Adaptación de Callista Roy

Roy define a la persona como un ser biopsicosocial que está en constante interacción con un entorno, cuando se realiza una evaluación, se a la persona en su conjunto, esta se da de modalidad fisiológica y psicosocial da la opción de poder conocer no solo su estado de salud, sino también la percepción que tiene de la situación actual, cómo la enfrenta y cuáles son sus expectativas de atención para fomentar su adaptación (43).

2.2.6 Rol de la Enfermera

La enfermera cumple un rol fundamental del sistema de salud y es importante mantener una satisfacción positiva ayudara a que pueda desenvolverse de una manera más eficiente y cumplimiento con las expectativas tanto para la institución como para el usuario.

2.3. Formulación de hipótesis

No aplica por ser un trabajo descriptivo

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Método Inductivo va a analizar de los casos particulares para tomar conclusiones de carácter general, a partir de la observación sistemática de una realidad para descubrir la generalización de un hecho o una teoría. (44) En la investigación se analizará el grado de satisfacción que tienen los enfermeros del HEJCU, para medir si es alta media o baja.

3.2. Enfoque de la investigación

Cuantitativa, según sierra indica que este tipo de enfoque se centra en los aspectos objetivos y susceptibles de cuantificación de los fenómenos sociales. En esta investigación se evaluará por medio de la estadística los resultados (45).

3.3. Tipo de investigación

Investigación Básica, tiene como fin de ampliar el conocimiento y comprensión de algún fenómeno social, no para resolverlos de manera inmediata. (46) En la investigación se dará a conocer el que nivel de satisfacción se encuentran los enfermeros del HEJCU.

3.4. Diseño de la investigación

Descriptivo Transversal: La recolección de datos de una variable se realiza en un momento determinado y en base a los resultados se llega a una conclusión (47).

M ————— O_x

M: Es la muestra donde se realiza el estudio

El sub índice X en O indica la observación de la variable

3.5. Población, muestra y muestreo

Población: Estará conformada por 45 enfermeros que laboran en el área del primer piso.

Muestra y Muestreo: No habrá ya que solo se trabaja con todo el personal que labora en el Hospital de Emergencia.

Criterio de Inclusión: Todo aquel enfermero que este laborando en el área del primer piso de la Institución Todo aquel enfermero que acepte participar en la investigación. Todo aquel enfermero que laboró durante la Pandemia.

Criterio de Exclusión: Todo aquel enfermero que se ha reincorporado a sus labores por ser población vulnerable. Todo aquel enfermero que este enfermero que haya rotado por necesidad de personal en el área del primer piso.

3.6. Variables y operacionalización

3.6.1. Variables de estudio

Satisfacción laboral en el personal de Enfermería.

Definición Conceptual de la Variable:

El grupo de sentimientos benéficos y perjudiciales mediante los cuales los trabajadores consideran su empleo (48).

Definición operacional de la variable:

Se define como el grado de conformidad que percibe una persona acerca del del entorno laboral en el que se encuentra el cual incluye muchos factores que lo influyen. Siendo evaluado mediante la escalada de Muy satisfecho, Satisfecho, Poco satisfecho, Insatisfecho, Muy insatisfecho.

3.6.2. Operacionalización de variable

VARIBLE DE MEDICION: SATISFACCION LABORAL			
DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ESCALA VALORATIVA
Desarrollo de Tareas	<p>Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto, se lo que se espera de mí</p> <p>El trabajo en mi servicio está bien organizado</p> <p>En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades</p> <p>Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados</p>	ORDINAL	<p>Alto: 110 - 80</p> <p>Medio: 79 - 50</p> <p>Bajo: 49 - 22</p>

<p>Condiciones físicas y/o Materiales</p>	<p>Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo</p> <p>La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficiente para tener un buen desempeño en el puesto</p> <p>En términos generales me siento satisfecho con mi centro laboral</p>		
<p>Relación con la autoridad</p>	<p>Los directivos y/o jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho</p> <p>Los directivos y/o jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras</p>		

<p>Realización Personal</p>	<p>Los directivos y jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento</p> <p>Los directivos y Jefes demuestran dominios técnico y conocimientos de sus funciones</p> <p>Los directivos de centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución</p> <p>Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral</p> <p>Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano</p>		
------------------------------------	---	--	--

<p>Beneficios Laborales y/o remunerativos</p> <p>Relaciones Intrapersonales</p>	<p>Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo</p> <p>La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal</p> <p>Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuesto a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo</p> <p>Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores</p>		
--	---	--	--

<p>Políticas Administrativas</p>	<p>Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución</p> <p>Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan</p> <p>El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias</p> <p>El nombre y prestigio del MINSA es gratificante para mi</p>		
---	--	--	--

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Se utilizará como técnica la encuesta elaborado por Zelada V. en el año 2014 que mide la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja (49)

3.7.2. Descripción de instrumentos

Los instrumentos que serán aplicados en el presente estudio son:

Cuestionario tipo Escala de Likert que está dirigido para el profesional de enfermería que labore en las áreas de emergencia del Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, tomando en cuenta las 7 dimensiones de satisfacción laboral la cuales son: condiciones físicas y/o materiales, beneficios remunerativos, políticas administrativas, relaciones intrapersonales, realización personal, relación con la autoridad, y desempeño de tareas, siendo en total 22 preguntas asignando como respuesta: muy satisfecho, satisfecho, poco satisfecho, insatisfecho, muy insatisfecho.(49)

3.7.3. Validación

Se realizo la confiabilidad de “r de Pearson” teniendo como puntaje 0.25, según la autora en el año 2014.(49)

3.7.4. Confiabilidad

Este instrumentó está validando con un $\alpha = 0.86$, según la autora. (49)

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Para realizar el procedimiento de recolección de datos de la investigación, se conseguirá la aprobación del proyecto de investigación por la Universidad Norbert Wiener, para que esta emita una carta de presentación dirigida al director del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa. Cuando se haya dado la autorización de la Institución, se inscribirá el proyecto de estudio en la oficina de Docencia e

Investigación, para luego de ello coordinar con el departamento de enfermería para ver los horarios para poder realizar la encuesta a los Enfermeros.

Para realizar la medición de la variable Satisfacción laboral de los enfermeros se utilizará el programa de Excel para tabular la información y luego se procesará con el programa de SSPS versión 22.0.

3.9. Aspectos éticos

Principio de autonomía

Principio de autonomía da origen a la norma moral, de no coartar la libertad de la persona y nos remite a la obligación de aplicar el consentimiento informado ante la toma de decisiones en el campo de la salud (49). Se respetará la participación en la investigación, ya que no se obligará a nadie a participar en la investigación, se hará libremente y respetando la confidencialidad y su dignidad.

Principio de beneficencia

Principio de beneficencia es utilizado para prevenir, aliviar el daño, hacer el bien como otorgar beneficios (50). La investigación no perjudicará al personal, ya que el trabajo mejorará buscar la satisfacción laboral del personal de enfermería de dicha institución.

Principio de justicia

Principio de justicia deba entenderse como equidad, que a su vez significa la utilización racional de los recursos (beneficios, bienes, y servicios); sino también en los términos de eficiencia y eficacia (51). Se respetó totalmente la confidencialidad de los datos obtenidos de todas las encuestas que se realizó.

Principio de No Maleficencia

Hace referencia a no realizar daño de una manera intencional (52). Los datos que se darán no serán modificados para beneficiar al investigador ni a otro tipo de beneficiario.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2021																			
	MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación de título	x	x																		
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.			x	x	x	x	x	x												
Elaboración del marco teórico del estudio: antecedentes, base teórica y formulación de hipótesis.									x	x	x	x								
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.														x	x	x	x			
Elaboración de aspectos administrativos del estudio: cronograma de actividades y presupuesto.															x	x	x			
Elaboración de las referencias del estudio: revisión bibliográfica, anexos, matriz de consistencia.					x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
Aprobación del proyecto																			x	
Sustentación de proyecto																				x

4.2. Presupuesto

RECURSOS	2021					TOTAL
	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	
Internet	S/. 65	S/. 65	S/. 65	S/. 65	S/. 65	S/. 325.00
Laptop						S/. 1500.00
USB						S/. 30.00
Lapiceros	S/. 1				S/. 45	S/. 46.00
Hoja bond A4					S/. 11	S/. 11.00
Fotocopias					S/. 20	S/. 20.00
Impresiones					S/. 50	S/. 50.00
Espiralado					S/. 10	S/. 10.00
TOTAL						S/.1992.00

5. REFERENCIAS

1. Colaboradores de Wikipedia. Pandemia de COVID-19 en Perú [en línea]. Wikipedia, La enciclopedia libre, 2021 [fecha de consulta: 8 de marzo del 2021]. Disponible en: [https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Pandemia de COVID-19 en Per%C3%BA&oldid=136598058](https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Pandemia_de_COVID-19_en_Per%C3%BA&oldid=136598058).
2. Unir Revista. El papel de la enfermera y sus equipos durante la crisis del coronavirus [Internet]. Universidad Internacional de la Rioja; 2016 [revisado; 08 Setiembre 2020]. Disponible en: <https://www.unir.net/salud/revista/noticias/gestion-sanitaria-enfermeria-coronavirus/549205082002/>
3. Organización Colegial de Enfermería. La OMS declara 2020 el año de la enfermería y la matrona [Internet]. Consejo general de colegios de enfermería de España; Junio del 2020 [revisado; 09 Setiembre 2020]. Disponible en: <https://www.consejogeneralenfermeria.org/sala-de-prensa/noticias/item/61751-la-oms-declara-2020-el-ano-de-la-enfermera-y-la-matrona%20-%20:-:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la,la%20Enfermera%20y%20la%20Matrona>
4. Laura T. Las enfermeras, guardianas protectoras para hacer frente al coronavirus [Internet]. La vanguardia: Innovacion&Tech; 15 de mayo del 2020 [revisado: 08 Set 2020]. Disponible en: dirección electrónica: <https://www.lavanguardia.com/economia/innovacion/20200415/48536067113/enfermeras-guardianas-protectoras-hacer-frente-coronavirus.html>
5. Abuabara Y. Ataque al personal de la salud durante la pandemia de Covid-19 en Latinoamérica. Acta Medica Colombiana. [Internet].2020; 45 (03):15. Disponible en: <https://doi.org/10.36104/amc.2020.1975>
6. Següel P., Valenzuela S., Sanhueza O. El trabajo del profesional de enfermería: revisión de la literatura. Ciencia Enfermería [Internet].2015; 21(2). Disponible

- en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532015000200002&lng=es
7. Atalaya M. Satisfacción Laboral y productividad. Rev. De psicología. [Internet]. 1999;5. Disponible en: https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm
 8. El potencial humano, recurso primordial en las empresas [Página en internet]. [Citado setiembre 10 de 2020]. Sitio: http://www.laqualityinstitute.org/articulos/laqi_art_3.pdf
 9. Cifuentes J., Manrique G. Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención, Bogotá, Colombia. av.enferm. [Internet]. Julio del 2014 [Citado: 11 Sep 2020]; 32(2): 217-227. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-45002014000200005&lng=en
 10. Albert C. “Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución pública peruana” [tesis bachillerato]. Lima – Perú 2018. Disponible en: <https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1210/Cabrera%20Salas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 11. Capital Humano. Satisfacción laboral [Internet]. Md group: Visma;2016 [revisado: 08 Set 2020]. Disponible en: dirección electrónica: <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/>
 12. García N. “Satisfacción laboral y condiciones de trabajo durante la pandemia por COVID-19 en enfermeras” [tesis de licenciatura]*. Trujillo – Perú 2020. Disponible: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/16379/1947.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 13. Alex Z. Factores que influyen en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Hospital Israel Quinteros Paredes del Cantón Pajan Provincia de Manabí.

[tesis Magister]. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2018. Disponible en : <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/9830>

14. Juan A. Satisfacción laboral del personal de enfermería de la sala de neonatología, Hospital militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños. [tesis Magister]. Managua- Nicaragua: Centro de Investigación y Estudios de la Salud;2017. Disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/7917/1/t960.pdf>
15. Donaire M. Satisfacción laboral del personal de Enfermería de Servicios Especiales en una Institución de Salud Privada. [Resumen de informe de tesis de Maestría en Gerencia y Administración de servicios de salud]. Notas enferm. [Internet]. 23 de octubre de 2018 [citado 20 de septiembre de 2020];17(29). Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/notasenf/article/view/21686>
16. Heledy P. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de la caja de la banca privada. [tesis Grado]. La paz - Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés; 2017. Disponible en: <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/11211>
17. María P. Estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los hospitales públicos de Badajoz y Cáceres. [tesis Doctorado]. Guayaquil: Universidad de Extremadura; 2016. Disponible en: https://www.areasalubadajoz.com/images/datos/docencia_e_investigacion/419drh.pdf
18. Ore E., Soto C. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente. [tesis Licenciatura]. Lima- Perú: Universidad Norbert Wiener; 2018. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/handle/123456789/2973#:~:text=Los%20resultados%20con%20respecto%20a,alto%20y%20el%203.3%25%20bajo.>
19. Marcelo M. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital MISNA de la Amistad Perú- Corea Santa Rosa II. [tesis Licenciatura]. Piura- Perú: Universidad Nacional de Piura; 2018. Disponible en:

<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1144/CIE-MAR-MOG-18.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

20. Cárdenas A., Feliciano C. Satisfacción laboral del enfermero en áreas críticas en un Hospital Público. [Tesis Licenciatura]. Lima – Perú: Universidad Cayetano Heredia; 2017. Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/3711>
21. Acero D. Satisfacción laboral del profesional de enfermería y su influencia en la percepción de los pacientes sobre la calidad de atención de enfermería en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Hipólito Unanue, El Agustino, Lima. [Tesis Licenciatura] 2017. Disponible en: <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/681>
22. Matamet T. Satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital Carlos Monge Medrano de Juliaca. [Tesis Licenciatura]. Puno – Perú: Universidad Nacional del Altiplano; 2015. Disponible en: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/2252>
23. Gamboa E. Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. Rev. Psicología Científica [Internet] 2010; 12 (16). Disponible en: <https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
24. Fernández B., Paravic T. Nivel de satisfacción en enfermeras de hospitales públicos y privados de la provincia de Concepción, Chile. Ciencia y Enfermería IX. [Internet]. 2003. (2):57-66. Disponible en: <http://www.scielo.cl/pdf/cienf/v9n2/art06.pdf>
25. Psicología Online. Modelo de Locke [en línea]. Link to Media, [fecha de consulta: 17 de Set 2020]. Disponible en: <https://www.psicologia-online.com/el-modelo-de-locke-2257.html>
26. Teoría de Herzberg [página en Internet]. España, Sevilla; c2010 [actualizada 9 de noviembre de 2014.]; citado 16 Set 2020]. Sitio: http://ocwus.us.es/psicologia-social/psicologia-de-los-recursos-humanos/temas/tema3cg/page_04.htm

27. Ley del trabajo de la enfermera (o): Capítulo III de los derechos de la enfermera(O) - Artículo 09 - C. Disponible en: http://www.conaren.org.pe/documentos/ley_trabajo_enfermero_27669.pdf
28. SISIB. Políticas Administrativas. Chile: Biblioteca Nacional de Chile [Consultado: 17 Set 2020]. Disponible en: http://mazinger.sisib.uchile.cl/repositorio/lb/ciencias_quimicas_y_farmaceutica/s/johanseno/cap2/parte4.html
29. Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. Título IV: Derechos y Obligaciones. Capítulo I: Derechos y Obligaciones de los Empleadores – Artículo 37. Pag.10. Disponible en: <https://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Ley%2029783%20%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf>
30. Parra M. Conceptos Básicos en Salud Laboral. Chile: Eje para la acción sindical; 2003. Disponible en: https://issuu.com/isemvirtual/docs/parra_202003
31. Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. Título IV: Derechos y Obligaciones. Capítulo I: Derechos y Obligaciones de los Empleadores – Artículo 39. Pag.10. Disponible en: <https://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Ley%2029783%20%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf>
32. Amable I., Méndez J., Delgado L., Acebo F. Contaminación ambiental por ruido. Rev. Med. Electrón. [Internet].2017;39 (3). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242017000300024&lng=es
33. Quiron Prevencion. Iluminacion perfecta. [en línea]. [fecha de consulta: 8 de marzo del 2021]. Disponible en: <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/trabaja-iluminacion-perfecta>

34. ISISMAWEB. Factores de riesgos físicos. [en línea]. Innovasoft Colombia SAS. [fecha de consulta: 8 de abril del 2021]. Disponible en: <https://www.isismaweb.com/factores-de-riesgos-fisicos/>
35. Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. Título IV: Derechos y Obligaciones. Capítulo I: Derechos y Obligaciones de los Empleadores – Artículo 61. Pag.10. Disponible en: <https://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Ley%2029783%20%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf>
36. Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. Título IV: Derechos y Obligaciones. Capítulo I: Derechos y Obligaciones de los Empleadores – Artículo 62. Pag.10. Disponible en: <https://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Ley%2029783%20%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf>
37. Ley del trabajo de la enfermera (o): Capítulo III de los derechos de la enfermera(O) - Artículo 09 – E. Disponible en: http://www.conaren.org.pe/documentos/ley_trabajo_enfermero_27669.pdf
38. Chiavenato Teoría de la administración. [Internet]. Blogger. [Consultado 17 de Jul del 2021]. Disponible en: <http://teoriadelaadministraciongrupo2.blogspot.com/>
39. López C. Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en los estudiantes de enfermería. [en línea]. Elsevier. [Vol. 16. Núm. 1](#), páginas 83-92 (Enero - Marzo 2015). Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-educacion-medica-71-articulo-inteligencia-emocional-relaciones-interpersonales-estudiantes-S1575181315000030>
40. Madero S. Factores de la teoría de Herzberg y impactó de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. [en línea]. Scielo. Vol. 29. 11 Set 2020]. Disponible en:

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194

41. García J. Motivación y satisfacción laboral en el personal del servicio de laboratorio clínico, hospital regional “virgen de Fátima Chachapoyas”. [Tesis Maestria].Chachapoyas-Peru:Universidad Regional Toribio Rodriguez de Mendoza de Amazonas;2018. Disponible en: <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1351/MARCOS%20GARC%C3%8DA%20RODRIGUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
42. Bizneo G. Que es el desempleo laboral y como medirlo. Evaluación del desempeño: Bizneo HR. [Internet]. [Consultado 12 de Jun 2021]. Disponible en: <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>
43. Moreno F., María E., Alvarado G. Aplicación del Modelo de Adaptación de Callista Roy en Latinoamérica. Aquichan. [Internet]. 2009; 9 (1): 62-72. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74111465007>
44. Roberto H. Metodología de la investigación. 6ta.Mexico: Mc Graw Hill;2014.654.6°. Elección del diseño de la investigación.
45. Hernández R., Fernández C., Baptista M. Metodología de la Investigación. 6ta Ed. México – D.F: Mc Graw Hill;2014.634p; ISBN: 978-1-4562-2396-0
46. Hernández R., Fernández C., Baptista M. Metodología de la Investigación. 6ta Ed. México – D.F: Mc Graw Hill;2010.607p ISBN: 978-607-15-0291-9
47. Céspedes N., Martines B. Metodología de la Investigación. 1er Ed. Lima-Perú: Libro amigo;2008.229p; ISBN: 978-9972-883-29-3
48. Álvarez S., López L., Silva N. Satisfacción laboral en una organización human care de la Bahía de Guayaquil. Pódium. [Internet]. 2019.35:86. Disponible en: <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/322>
49. Zelada V.Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja. [Tesis Post Grado]. Lima – Perú: Universidad Nacional mayor de San Marcos; 2015. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/13380>

50. Soraya M. Aplicación de los principios éticos a la metodología de la investigación. [Internet]. Enfermera en cardiología N.º 58 – 59 / 1er y 2º cuatrim 201. [Consultado: 30 de Enero 2021]. Disponible en: https://www.enfermeriaencardiologia.com/wp-content/uploads/58_59_02.pdf
51. Ferro M., Molina L., Rodríguez A. La bioética y sus principios. Act. Odont. [Internet]. 2009; 47(2). Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-63652009000200029&lng=es.
52. Azulay A. Los principios bioéticos: ¿se aplican en la situación de enfermedad terminal?. An. Med. Interna. [Internet].2001; 18 (12). Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-71992001001200009&lng=es.
53. Juan C. Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. Veritas. [Internet]. 2010;22. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-92732010000100006&lng=es&nrm=iso

Anexos



**Universidad
Norbert Wiener**

Estimada (o) Licenciada (o):

El presente instrumento es de carácter anónimo, tiene que como objetivo conocer la relación entre los Factores laborales y el Grado de Satisfacción Personal en Enfermeros de su centro laboral, a fin de determinar qué factores laborales influyen más en el quehacer de Enfermería y el grado de satisfacción que tiene los Enfermeros por la carrera.

Agradeciéndole atentamente su colaboración.

Instrucciones:

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales Usted deberá responder marcando con un aspa (X) o completando según corresponda.

I. DATOS GENERALES:

EDAD: _____ SEXO: M F
ESTADO CIVIL: _____
SERVICIO: _____

NIVEL DE ESTUDIOS:

Especialización Post Grado Licenciado

TIPO DE CONTRATO:

Nombrada (o) Contratada (o)

TIEMPO EN LA INSTITUCION:

- 3 – 6 meses - 1 año 2- 3 años + 4 años

TIEMPO EN EL SERVICIO:

- 3 – 6 meses - 1 año 2- 3 años + 4 años



**Universidad
Norbert Wiener**

CUESTIONARIO SATISFACCION LABORAL

Con relación a las siguientes preguntas, marquen con un aspa (X) o cruz (+) sobre el código que responda de mejor a las interrogantes que se formulan:

CODIGO	ESTOY
1	Muy insatisfecho
2	Insatisfecho
3	Poco satisfecho
4	Satisfecho
5	Muy satisfecho

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Desarrollo de Tareas						
1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto, se lo que se espera de mí.					
2	El trabajo en mi servicio está bien organizado.					
3	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.					
4	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.					
Condiciones físicas y/o Materiales						
5	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo					
6	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficiente para tener un buen desempeño en el puesto.					
7	En términos generales me siento satisfecho con mi centro laboral					

Relación con la autoridad						
8	Los directivos y/o jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho					
9	Los directivos y/o jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras					
10	Los directivos y jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento					
11	Los directivos y Jefes demuestran dominios técnico y conocimientos de sus funciones					
12	Los directivos de centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.					
Realización Personal						
13	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral					
14	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano					
Beneficios Laborales y/o remunerativos						
15	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo					
16	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal					
Relaciones Intrapersonales						
17	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.					
18	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores					

	Políticas Administrativas					
19	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución					
20	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan					
21	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias					
22	El nombre y prestigio del MINSA es gratificante para mi					

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener
Investigadores: Marin Julca Erika Athalia
Título : “Grado de Satisfacción laboral en enfermeros que laboran en un hospital de emergencias lima, 2021”

Propósito del Estudio: Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “Grado de satisfacción laboral en enfermeros que laboran en un hospital de emergencia lima,2021”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, **Marin Julca Erika**. El propósito de este estudio es: Determinar el grado de satisfacción laboral en enfermeros que laboran en un hospital de emergencias lima,2021. Su ejecución ayudará/permitirá que otras personas puedan seguir investigando y realizando más estudios.

Procedimientos:

Si Usted decide participar en este estudio se le realizará lo siguiente:

- Leer detenidamente todo el documento y participar voluntariamente
- Responder todas las preguntas formuladas en la encuesta
- Firmar el consentimiento informado

La encuesta puede demorar unos 20 a 30 minutos y los resultados de la/la encuesta se le entregaran a Usted en forma individual o almacenaran respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

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

Beneficios: Usted se beneficiará con 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.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de Usted. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del participante:

Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con Marin Julca Erika al 989183193 y/o al Comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. 7065555 anexo 3285. comité.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas pueden pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Nombres:

DNI:

Investigador

Nombre:

DNI: