

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO

FACULTAD DE ENFERMERÍA UNIDAD SEGUNDA ESPECIALIDAD



***“INFLUENCIA DEL PERFIL PROFESIONAL EN EL NIVEL DE
SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL ENFERMERÍA -
SERVICIO DE EMERGENCIA - HOSPITAL REGIONAL
CAJAMARCA”***

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL EN ENFERMERIA**

**MENCIÓN:
EMERGENCIAS Y DESASTRES**

AUTOR : Lic. Enf. WALTER ENRIQUE ESPINOZA SÁNCHEZ

ASESORA : MG. MAGALY COLLAVE SALAS

TRUJILLO - PERÚ

2018

AGRADECIMIENTO

A Dios, por permitirme llegar a cumplir mis objetivos y darme salud para lograrlos, además de su infinita bondad y amor.

A mi madre, María. Por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien.

A mi hija, Mae. Porque me mostró el camino para cada día ser mejor, y es quien me da el valor para ser quien soy y llegar cada día más lejos.

Walter.

DEDICATORIA:

A Dios, a mi madre, hermanos y a mi hija por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académica, como en la vida, por su incondicional apoyo.

SUMARIO

	Pág.
RESUMEN	i
ABSTRAC	ii
I. INTRODUCCIÓN	3
II. MATERIAL Y MÉTODO	14
III. RESULTADOS	21
IV. DISCUSIÓN Y ANÁLISIS	25
V. CONCLUSIONES	30
VI. RECOMENDACIONES	31
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	32
VIII. ANEXOS	36

**“INFLUENCIA DEL PERFIL PROFESIONAL EN EL NIVEL DE SATISFACCIÓN
LABORAL DEL PROFESIONAL ENFERMERÍA - SERVICIO DE EMERGENCIA
HOSPITAL REGIONAL CAJAMARCA”**

Walter Enrique Espinoza Sánchez¹

Magaly Collave Salas²

RESUMEN

Estudio de investigación de tipo descriptivo, cuantitativo, correlacional de corte transversal; realizado con los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de Emergencia del Hospital Regional de Cajamarca 2017. Con la finalidad de determinar la influencia del perfil profesional en el nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería, El universo muestral estuvo constituido por 31 enfermeros/as que laboran en el servicio y desearon participar en la investigación. La recolección de la información fue a través de la aplicación de dos instrumentos: Lista de cotejo sobre perfil profesional del profesional Enfermero/a servicio de Emergencia y cuestionario de satisfacción laboral. La información obtenida fue procesada en la base de datos SPSS versión 23 y presentados en tablas, encontrando los siguientes resultados: el 19.4 presentan nivel de satisfacción alto, 74.2% nivel de satisfacción medio y el 6.5% un bajo nivel. El 90.3% de profesionales de enfermería presenta un perfil profesional considerado adecuado mientras que en el 9.7% restante el perfil es considerado deficiente. Concluyendo que existe influencia altamente significativa del perfil profesional en el nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de Emergencia ($p = 0.001$).

Palabras Claves: Perfil profesional y Nivel de Satisfacción.

¹ Autor: Licenciado de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca-Enfermero Asistencial en EsSalud Hospital II – Cajamarca. EMAIL: Walter_0210@hotmail.com

²Asesora: Docente de la Facultad de Enfermería - Departamento de Enfermería en Salud del Adulto y el Anciano - Universidad Nacional de Trujillo. EMAIL: Magalycollave@hotmail.com

**"INFLUENCE OF THE PROFESSIONAL PROFILE IN THE LEVEL OF LABOR
SATISFACTION OF THE PROFESSIONAL NURSING - EMERGENCY
SERVICE HOSPITAL REGIONAL CAJAMARCA"**

Walter Enrique Espinoza Sánchez¹

Magaly Collave Salas²

ABSTRACT

Research study of descriptive, quantitative, cross-sectional correlational type; performed with the nursing professionals who work in the emergency service of the Regional Hospital Cajamarca 2017. With the purpose of determining the influence of the professional profile on the level of job satisfaction of the nursing professional, the sample universe was constituted by 31 nurses who work in the service and wanted to participate in the research. The collection of the information was through the application of two instruments: Checklist of professional profile of the professional Nurse Emergency service and job satisfaction questionnaire. The information obtained was processed in the SPSS database version 23 and presented in tables, finding the following results: 19.4 have a high level of satisfaction, 74.2% presented a medium level of satisfaction and 6.5% a low level. 90.3% of nursing professionals have a professional profile considered adequate while in the remaining 9.7% the profile is considered deficient. Concluding that there is a highly significant influence of the professional profile in the level of job satisfaction of the Nursing professional who works in the Emergency service ($p = 0.001$).

Key Words: Professional profile and level of satisfaction.

1 Author: Licentiate of Nursing of the National University of Cajamarca-Nursing Assistants in EsSalud Hospital II – Cajamarca. Walter_0210@hotmail.com

2 Adviser: Professor of the Faculty of Nursing - Department of Nursing in Health of the Adult and the Elderly - National University of Trujillo. Magalycollave@hotmail.com

I. INTRODUCCIÓN

1.1 DELIMITACION DEL PROBLEMA

Los cambiantes escenarios económicos, políticos, culturales y ambientales producto del progreso tecnológico, de las comunicaciones; el aumento de la conectividad internacional, de los índices demográficos, las transiciones epidemiológicas, entre otros, han influido en la salud de la población generando necesidades y demandas nuevas hacia las profesiones, las cuales deben adaptarse a estos cambios, incluso anticiparse a ellos (McMichael,2013 y Luengo, 2016)

En el último siglo, el avance de la enfermería como profesión y disciplina en América Latina se ha incrementado de la mano de los avances científico, tecnológicos, y los cambios económicos, sociales y políticos que vive la sociedad actual, permitiendo con ello su fortalecimiento. Otros factores que han contribuido a esto son el reconocimiento del rol crucial que cumple el enfermero(a) en la salud de las poblaciones, “factor esencial de la atención de salud” (Luengo, 2016).

La situación actual de la enfermería en América Latina, que representa un 50 a 60 % de la fuerza laboral del sistema de salud, según Nájera y Castrillón, puede verse desde tres focos diferentes pero relacionados entre sí: posición de la enfermería en el mercado laboral, en términos del desarrollo del recurso humano; estrategias de planificación de este recurso humano en los distintos países de la región, y formación de enfermería en cada uno de los países.

La labor de formación de un profesional de alto nivel es compleja ya que debe estar dotado de un sólido sistema de conocimientos y de habilidades para poder trabajar con elevada

calidad y eficiencia en la promoción, prevención, diagnóstico, curación y rehabilitación de pacientes, el perfil del profesional de enfermería debería ser una sola, con habilidades y competencias que la habiliten para hacerse cargo de gestionar los cuidados de manera eficiente, efectiva y eficaz, para responder a la satisfacción de las necesidades de cuidado que demanda la población (Luengo, 2016).

A nivel de América Latina se llegó a determinar que el perfil declarado por las universidades es disímil, pero todos se orientan a la formación de un profesional con habilidades en investigación, gestión y educación, con capacidad de pensamiento reflexivo, juicio crítico y que presente valores y principios éticos, todo esto para la asistencia integral del individuo, la familia y la comunidad, que es lo que se necesita para afrontar los cambios producidos en las últimas décadas en materia de globalización y de reforma de los Estados en temas de Salud (Luengo, 2016).

El perfil profesional es descrito como la imagen contextualizada de la profesión en un momento y lugar que orienta la determinación de los objetivos curriculares, sirve de referencia para la valoración de la calidad de la formación y para la elaboración de clasificadores de cargo. (Caballero, 2000).

La Enfermería en urgencias se define como: “la provisión de cuidados especializados de enfermería a una variedad de pacientes en las diferentes etapas de la vida enfermos o con lesiones. El estado de salud de dichos pacientes puede ser estable o inestable, sus necesidades complejas y requerir de vigilancia estrecha o cuidados intensivos”.

El Profesional de Enfermería, Especialista en Urgencias, Emergencias y Desastres, proporcionará cuidados enfermeros a personas con problemas de salud en situación crítica, de alto riesgo,

en el ámbito individual o colectivo, dentro del ámbito sanitario institucional o domiciliario, agilizando la toma de decisiones mediante una metodología fundamentada en los avances producidos en el campo de los cuidados de la salud, la ética y la evidencia científica lograda a través de una actividad investigadora directamente relacionada con la práctica asistencial. Asimismo, por ser expertos en dicha área serán eficaces asesores en el ámbito institucional o en el equipo de salud en cualquier aspecto relacionado. (IBAMEUE, 2007)

Las enfermeras(os) trabajan en instituciones cuya finalidad es prestar servicios de salud que contribuya con la satisfacción de la necesidad de salud de las personas; muchas trabajan en ambientes muy complejos brindando cuidados críticos enfrentando conflictos emocionales y no pocos laborales diariamente; existe la percepción de que las enfermeras(os) que trabajan en servicios altamente estresantes en donde a cada minuto se decide entre la vida y la muerte, están más satisfechas laboralmente que las demás enfermeras, sin embargo, no existen evidencias que avalen esta percepción (Aguirre, 2009).

Cuando se sienten satisfechos en sus puestos de trabajo mejoran los índices de ausentismo y de rotación, y aumentan en conjunto la moral del personal, la productividad y los resultados laborales. Cuando existe satisfacción laboral las enfermeras se sienten inclinadas a permanecer en sus lugares de trabajo, sobre todo si ésta es reflejo de: avance profesional, autonomía, participación en la toma de decisiones y remuneración justa (Acevedo, 2011).

La satisfacción laboral permite conocer la actitud general que las personas tienen hacia su vida laboral, es un aspecto que puede influir tanto sobre la cantidad y calidad del trabajo que los individuos

desarrollan, como sobre otras variables laborales (Ríos y Godoy, 2008; Rodríguez, 2014).

Diferentes estudios demuestran una serie de aspectos que condicionan la insatisfacción/satisfacción en los profesionales de enfermería, puesto que parece que la satisfacción laboral disminuye cuando los derechos laborales y las oportunidades de promoción son reducidas, cuando existen conflictos entre los miembros del equipo de trabajo; mientras que el incremento de la remuneración económica, reconocimiento profesional, la definición de rol y un mejor horario laboral aumentan la satisfacción laboral (Suárez, 2012).

En el Perú el trabajo de las enfermeras(os) y el ambiente donde lo desarrollan pareciera no ser el más propicio para derivar en satisfacción laboral. El cansancio, agotamiento físico, las escasas posibilidades de capacitación debido al sistema de turnos y la necesidad de personal traen como consecuencia fatiga, desmoralización y dificultades en la vida familiar de estas enfermeras, Las mismas que terminarán desplegando muchos esfuerzos para compatibilizar sus actividades laborales con las particulares; asumiendo largas jornadas de trabajo extra con el consiguiente desgaste que ello significa. Toda esta problemática trae inevitablemente consecuencias negativas tanto para la vida personal y laboral de las enfermeras y todo esto repercute en los pacientes y la sociedad en general (Monteza, 2012).

El hospital Regional de Cajamarca es un establecimiento de salud Nivel III además de centro de referencia en el que se brinda atención a pacientes con diferentes afecciones que implican intervenciones consideradas complejas, para ello es necesario que el personal de salud cuente con los conocimientos y habilidades necesarios de tal manera que esta prestación sea lo más oportuna y

de calidad. Los servicios de emergencia son considerados como un área crítica en donde el personal que labora debe cumplir con un perfil determinado además de los conocimientos, actualizaciones y destrezas pertinentes para la función que desempeñan. Teniendo en cuenta que el nivel de satisfacción de los profesionales de salud está influenciado por una serie de factores es que se plantea la siguiente investigación

1.2 JUSTIFICACIÓN.

Los adelantos tecnológicos han permitido a los establecimientos de salud desarrollar acciones cada vez más complejas para lograr la recuperación de la salud de la población y para ello es necesario que el recurso humano cuente con el perfil adecuado de acuerdo a los diferentes servicios en los que labora para brindar una atención de calidad a los usuarios.

Estos adelantos han condicionado a los profesionales estar a la vanguardia y adquirir nuevos conocimientos por lo que muchos profesionales han tenido que continuar estudios cada vez más especializados, y cumplir con ciertos requerimientos para actuar con pericia en los diferentes campos de trabajo, de esta manera es que se tiene en cuenta el perfil profesional.

Durante el desarrollo de mis labores como enfermero en el área de emergencias, he podido notar que algunos de mis colegas enfermeros/as se sienten más a gusto trabajando en un determinado servicio de los establecimientos de salud, por lo que pretendo la presente investigación buscando determinar si es que existe alguna relación entre el perfil profesional y el nivel de satisfacción de enfermeros que trabajan en emergencia.

Los resultados que se obtuvieron fueron de utilidad para todos los profesionales de enfermería y de manera específica para quienes laboran en el Hospital Regional de Cajamarca porque contribuyen al desarrollo de la profesión, además permiten plantear estrategias que estén orientadas a fortalecer y mejorar nuestra profesión y así tener una mayor contribución en el proceso de mejora de la calidad de atención de los servicios de salud y contribuir en la pronta recuperación de nuestros pacientes. También es fuente de consulta y base para planear y desarrollar nuevos trabajos de investigación.

De lo anterior surge:

1.3 PROBLEMA.

¿Cómo influye el perfil profesional en el nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia - Hospital Regional de Cajamarca, 2017?

1.4 OBJETIVO GENERAL

Determinar la influencia del perfil profesional y el nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia Hospital Regional de Cajamarca - 2017.

1.5 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar el perfil del profesional de Enfermería que labora el Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Cajamarca, 2017.

- Identificar el nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Cajamarca, 2017.

1.6 MARCO CONCEPTUAL Y TEÓRICO

Para definir perfil profesional se debe partir del objeto de la profesión, los principales problemas que aborda y los modos de actuación que debe adquirir para darle solución a esos problemas, lo que dará respuesta a su encargo social. (Castillo & Nolla, 2004).

El perfil profesional es descrito como la imagen contextualizada de la profesión en un momento y lugar que orienta la determinación de los objetivos curriculares, sirve de referencia para la valoración de la calidad de la formación y para la elaboración de clasificadores de cargo. (Caballero, 2000).

Respecto a satisfacción laboral existen varias definiciones planteada por autores, que a continuación, se mencionan algunas:

Según Robbins, la Satisfacción laboral es la sensación que el trabajador experimenta al lograr el equilibrio entre una necesidad y el acceso al objeto o fines que la reducen, así mismo, describe el efecto general que ocasiona en la sociedad, si los trabajadores están contentos mejora su vida fuera del trabajo, asumen una actitud más positiva hacia su existencia, favorecen la creación de un mundo con una mejor salud psicológica, además de los beneficios económicos y la responsabilidad social de las empresas (Robbins, 1999; Apuy, 2008).

También es definida como una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo, actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas

específicas del mismo. Así, la satisfacción laboral es, básicamente, un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actitudes de las personas hacia diversos aspectos de su trabajo. Por consiguiente, hablar de satisfacción laboral implica hablar de actitudes (Bravo et al., 1996; Chiang et al., 2007).

Existen diferentes teorías sobre satisfacción laboral, la que más ha influido en el área de satisfacción laboral y que sirve de base en el desarrollo de la presente investigación es la planteada por Frederick Herzberg quien parte del supuesto que la relación del individuo con el trabajo es básica y que sus actitudes hacia este bien pueden determinar el éxito o fracaso del individuo; distingue dos grupos de factores asociados a la satisfacción laboral y en cada uno se distingue también sus determinantes: factores intrínsecos o extrínsecos y en este sentido la teoría propone que los intrínsecos serían los que determinan la satisfacción laboral, mientras que los extrínsecos si no están cubiertos debidamente determinarían la insatisfacción (Herzberg, 1959; Quezada y Ríos 2009).

Entre los factores intrínsecos de la teoría Herzbergiana, también denominados motivadores, por su eficacia en provocar motivación individual hacia el esfuerzo, el desempeño y la satisfacción laboral; figuran: a) tareas en sí, que considera el grado en el cual el puesto requiere ejecutar una tarea o proceso desde el principio hasta el final con un resultado visible, b) autonomía, es el grado en el cual el puesto proporciona libertad, independencia y discreción sustanciales al empleado en la programación de su trabajo y la utilización de las herramientas necesaria para ello; c) desarrollo personal que implica un autoconocimiento, autoestima, auto dirección y auto eficiencia; cuyo fin es lograr un camino de transformación y excelencia personal (Herzberg, 1959; Quezada y Ríos 2009).

Los factores extrínsecos también conocidos como de insatisfacción, son las medidas o prácticas que garantizan el bienestar y la eficiencia del trabajador, se refieren a circunstancias ambientales que influyen en el rendimiento y conservación de la salud mental e incluyen: a) el sueldo, el dinero cumple un papel de ser instrumento para obtener resultados esperados; b) la supervisión, permite modificar actitudes de los trabajadores y c) condiciones físicas en relación con la seguridad, la salud y calidad de vida en el empleo (Herzberg, 1959; Quezada y Ríos 2009).

1.7 MARCO EMPÍRICO.

Luego de la revisión de trabajos previos, no se han logrado encontrar investigaciones sobre el perfil profesional. Pero si sobre satisfacción laboral que se detallan

Suárez, S (España, 2012) desarrolló una investigación titulada “Estresores y satisfacción laboral del personal de enfermería de las unidades de cuidados intensivos del Principado de Asturias” llegó a concluir que el personal de enfermería de las UCIs del Principado de Asturias presentan niveles de satisfacción relativamente altos. De igual forma aquellos aspectos valorados más positivamente son los relacionados con el reconocimiento laboral y la satisfacción manifestada en el trabajo. Por otra parte, la monotonía laboral unos de los aspectos que genera más insatisfacción.

Contreras, M (Bogotá, 2013) en su estudio satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculados a una Institución Prestadora de Salud de III nivel de atención; su grupo de estudio, lo conformaron profesionales de enfermería representados en su totalidad por el género femenino, en su gran mayoría solteras representando el 60% de la población, con un rango de edad por

encima de los 40 años, con estudios de formación post gradual en un (71.1%), y vinculadas en un 62.2% a la planta institucional por contrato indefinido, con un tiempo de vinculación laboral superior a los 20 años de servicio. Los resultados de este estudio muestran que el 58 % de la población presenta un nivel medio de satisfacción laboral. Seguido del 31% de la población que presenta un nivel alto de satisfacción laboral y por último el 11% de la población con un nivel bajo de satisfacción laboral.

Bobbio, L. y Ramos, W. (2010) Realizaron una investigación sobre Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico en un hospital nacional de Lima-Perú obteniendo los siguientes resultados: El 22.7% del personal médico se encontraba satisfecho con su trabajo, la satisfacción en el grupo compuesto por enfermeras y obstetras fue del 26.2%; mientras que en el personal técnico de enfermería, la satisfacción laboral fue del 49.4% llegando a la conclusión, existe un bajo porcentaje de satisfacción laboral en personal asistencial médico y no médico del Hospital Nacional Dos de Mayo el cual se encuentra por debajo de lo reportado por la literatura internacional. Los factores asociados a satisfacción difieren notablemente en el personal médico y no médico.

Monteza, N (Chiclayo, 2012) en su investigación de la influencia del clima laboral en la satisfacción laboral, llegó a la conclusión que las enfermeras se ubican en un nivel medianamente satisfactorio, justificándose por la falta de fortalecimiento de los beneficios sociales y/o remunerativos, así como el mejoramiento del ambiente donde se realiza el trabajo, a esto se añade el capital humano y material no suficientes, las debilitadas relaciones interpersonales y las políticas administrativas que son inestables para la profesión.

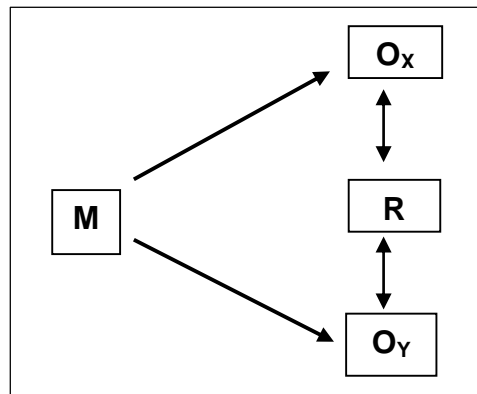
Roselló y Valls (2012), realizaron un trabajo de investigación en España titulado: “Determinación del perfil de enfermería en las Unidades de Cuidados Intensivos Cardiológicos (UCIC) de Valencia según sus competencias”. Objetivo: Delimitar el perfil del profesional enfermero que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos Cardiológicos. El perfil del profesional enfermero de la UCIC, sería: un mínimo de 02 años laborando en el área de hospitalización general, y mediante la capacitación académica constante, alcanzar experiencia al momento de identificar el problema cardíaco, y lograr una atención oportuna; actitud positiva al cambio y actualización constante, al día con la tecnología, idealmente debe asignarse un profesional enfermero de amplia experiencia. Desde luego el proporcionar rotaciones en áreas críticas cardiológicas, optimiza la asimilación de nuevas competencias y mejora de habilidades. El resultado de este aprendizaje que incluye conocimiento, habilidad y actitud, será el perfil deseado, del profesional enfermero. Concluyendo que la actividad del personal de enfermería de UCIC exige cada vez más contar con profesionales competentes, con buena formación y capacitados para responder a las necesidades que plantean tanto los pacientes críticos como sus familiares. Para que la formación-preparación cardiológica alcanzada sea excelente, lo ideal sería que el personal de enfermería asignado a las UCIC rotará por otras dependencias adscritas al servicio de cardiología

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN Y ÁREA DE ESTUDIO.

La presente investigación de tipo, descriptivo, cuantitativo, correlacional de corte transversal (Hernández y Baptista, 2010); se desarrolló con profesionales de enfermería que laboran en el Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Cajamarca durante los meses de mayo a diciembre del 2015.

El diseño de estudio que se utilizó se representa en el siguiente esquema:



Donde:

M: Profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Regional Docente de Cajamarca.

O_x: Perfil Profesional.

O_y: Satisfacción Laboral.

R: Correlación

2.2. POBLACIÓN.

UNIVERSO MUESTRAL. Estuvo constituido por **31** Profesionales de Enfermería que laboran en el Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Cajamarca y desearon participar en la presente investigación.

2.3. CRITERIOS DE INCLUSIÓN.

- Profesionales de Enfermería que laboran más de tres meses continuos en el servicio de Emergencia.
- Voluntad de participar en la investigación.

2.4. UNIDAD DE ANÁLISIS.

Cada uno de los profesionales de enfermería que laboran en el Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Cajamarca.

2.5. INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

En la investigación se utilizaron dos instrumentos que a continuación se describen:

- LISTA DE COTEJO SOBRE PERFIL DEL PROFESIONAL ENFERMERO/A SERVICIO DE EMERGENCIA (ANEXO 1). (SMELTZER, 2013) Elaborado por el investigador en base a información sobre el tema, tomada a partir de Smeltzer. Consta de 17 enunciados tipo Likert, que busca identificar el perfil del Profesional de Enfermería que labora en el Servicio de Emergencia. Está estructurado de la siguiente manera: Conocimiento 05 ítems Habilidades y Destrezas 09 ítems y Actitudes 03 ítems; a cada uno de los reactivos se le otorgara puntaje de la siguiente manera: Si cumple con lo establecido 1 punto y si esto no ocurre no suman puntaje; logrando un puntaje máximo de 17 puntos y mínimo de 0.

El perfil profesional se clasificará de acuerdo al siguiente rango de puntajes en:

Perfil Adecuado : 11-17 puntos
Perfil Inadecuado : 0 – 10 puntos

- CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL S21/26. (ANEXO 2) Fue elaborada por Meliá en el año 1998 y modificado por Espinoza en 2017, en la presente investigación. Consta de una escala tipo Likert constituida por 18 afirmaciones con tres opciones de las que solamente se debe elegir una, siempre (3 puntos), a veces (2puntos) y nunca (1 punto). Obteniéndose un puntaje mínimo de 18 puntos y un máximo de 54 puntos

El nivel de satisfacción se clasificará de acuerdo al siguiente rango de puntajes en:

Nivel de satisfacción alto : 43 - 54 puntos
Nivel de satisfacción medio : 31 - 42 puntos
Nivel de satisfacción Bajo : 18 - 30 puntos

2.6. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD EL INSTRUMENTO.

a. VALIDÉZ.

Para determinar la validez del instrumento se utilizó juicio de expertos quienes realizaron las observaciones, correcciones y sugerencias permitentes para realizar los reajustes necesarios y mejorar el instrumento en cuanto a redacción, elaboración y presentación de tal modo que nos permitió obtener información valida y de utilidad en el desarrollo de la investigación. (ANEXO 3)

b. CONFIABILIDAD.

Se realizó una prueba piloto en profesionales de enfermería en el Hospital de Essalud II - Cajamarca con características similares a las que participaron en la investigación luego los datos fueron tabulados y procesados en el programa SPSS versión 23, para determinar confiabilidad de un instrumento usando el coeficiente Alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos fueron los siguientes: Para la lista de cotejo sobre perfil del profesional de enfermería un valor de alfa de Cronbach = 0.721. Para el cuestionario de satisfacción laboral S21/S26 el valor de alfa de Cronbach = 0.800 llegando a la conclusión de que los instrumentos son confiables.

2.7. PROCEDIMIENTO.

Primero se coordinó anticipadamente solicitando la autorización del Director del Hospital Regional de Cajamarca, de la Unidad de Capacitación, la Jefatura de Enfermería y de la Enfermera Jefe del Servicio de Emergencia a fin de tener accesibilidad y las facilidades pertinentes para la ejecución de la presente investigación.

La recolección de información se realizó mediante la técnica de la entrevista y la observación para la aplicación de los instrumentos del presente estudio.

Cada uno de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital Regional de Cajamarca y aceptaron participar en la investigación respondieron el cuestionario sobre satisfacción laboral en un tiempo promedio de 10 a 15 minutos; además fueron observados durante el desarrollo de sus actividades para la verificación de la lista de cotejos sobre perfil del profesional de enfermería.

2.8. PROCESAMIENTO DE DATOS.

La información obtenida luego de la aplicación de los instrumentos fue tabulada e ingresada en una base de datos de Microsoft Excel SPSS versión 23 de WINDOWS, luego ésta fue analizada y los resultados se presentan en cuadros de distribución de frecuencias de una y doble entrada con valores absolutos y relativos.

El análisis de correlación entre variables, se realizó mediante la prueba estadística de chi cuadrado y nivel de significancia donde se determinó relación entre variables si el valor de $p < 0.05$.

2.9. CONSIDERACIONES ÉTICAS.

Para desarrollar la presente investigación se tuvo en cuenta principios y valores éticos de tallados según Mazzanti, (2005) los que se mencionan:

Principio de autonomía: se refiere al respeto por las personas que enfatiza su autonomía, es decir de auto determinarse por sí mismos, de modo consciente y responsable, teniendo como base una adecuada información. En el proceso investigativo, se tratará a los profesionales como personas capaces de entender y tomar decisiones por sí mismas, pudiendo aceptar o rechazar su participación en el mismo.

Principio de beneficencia: consiste en maximizar los beneficios potenciales para las personas. El estudio permite brindar un nuevo conocimiento para docentes y alumnos, ya que

a través de este se podrá conocer si existe influencia entre perfil profesional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.

Principio de no maleficencia: Ante todo no causar daño, minimizar los posibles riesgos en las personas, evitando exponer a los sujetos de estudio a experiencias que resulten daño serio o permanente. Esta investigación por ser de carácter descriptiva y limitarse a la recolección de información no predispone a posibles riesgos experimentales en los profesionales.

Principio de justicia: Considera un derecho al trato justo, a dar a cada uno lo que por justicia le corresponde, a preservar su intimidad (anonimato). El anonimato protegerá el derecho al sujeto de estudio a la privacidad. En el proceso investigativo, se considera el trato justo y a la no divulgación de la información confidencial, de cada uno de los profesionales que participen en ella.

2.10. DEFINICION DE VARIABLES:

2.10.1 VARIBALE INDEPENDIENTE

PERFIL PROFESIONAL:

Definición conceptual. La imagen contextualizada de la profesión en un momento y lugar que orienta la determinación de los objetivos curriculares, sirve de referencia para la valoración de la calidad de la formación y para la elaboración de clasificadores de cargo. (Caballero, 2000).

Definición Operacional:

Perfil Adecuado	: 11-17 puntos
Perfil Inadecuado	: 0 – 10 puntos

2.10.2 VARIABLE DEPENDIENTE

NIVEL DE SATISFACIÓN LABORAL:

Definición Conceptual. Reacción afectiva y emocional del individuo hacia un trabajo, como consecuencia de una comparación entre los resultados actuales y los deseados (Yang & Chang, 2008).

Definición Operacional:

Nivel de satisfacción alto : 43 - 54 puntos

Nivel de satisfacción medio : 31 - 42 puntos

Nivel de satisfacción Bajo : 18 - 30 puntos

III. RESULTADOS

**TABLA 1:
NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE
ENFERMERIA QUE LABORAN EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA
HOSPITAL REGIONAL DE CAJAMARCA - 2017**

Nivel de satisfacción laboral	n_o	%
Bajo	2	6.5
Medio	23	74.2
Alto	6	19.4
Total	31	100.0

Fuente: Información obtenida de los instrumentos aplicados

n = 31

**TABLA 2:
PERFIL PROFESIONAL DE LOS ENFERMEROS QUE LABORAN
EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA HOSPITAL REGIONAL DE
CAJAMARCA - 2017**

Perfil profesional	n_o	%
Inadecuado	3	9.7
Adecuado	28	90.3
Total	31	100.0

Fuente: Información obtenida de los instrumentos aplicados

n = 31

TABLA 3
PERFIL PROFESIONAL Y NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL
DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA QUE LABOAN EN
EL SERVICIO DE EMERGENCIA HOSPITAL REGIONAL DE
CAJAMARCA - 2017

Nivel de satisfacción laboral	Perfil profesional				Total	
	Inadecuado		Adecuado		n _o	%
	n _o	%	n _o	%		
Bajo	2	6.5	0	0.0	2	6.5
Medio	1	3.2	22	71.0	23	74.2
Alto	0	0.0	6	19.4	6	19.4
Total	3	9.7	28	90.3	31	100.0

Fuente: Información obtenida de los instrumentos aplicados

n = 31

$X^2 = 20.060$ $p = 0.001$ Altamente Significativo

IV. DISCUSIÓN Y ANÁLISIS.

En los últimos años han surgido una serie de cambios que afectan a las profesiones encargadas de brindar servicios de salud y por tanto a la enfermería, éstos están condicionados por diferentes factores que pueden ser agrupados en económicos, sociales, culturales, políticos, demográficos, sanitarios y tecnológicos, pero lo importante es que todos ellos están estrechamente relacionados y que en consecuencia los que se producen en un sector repercuten de forma directa o indirecta en el resto. En enfermería todos estos cambios que crean nuevos escenarios no solamente en el sector sino también en el contexto social, y para estar a la altura de ello el profesional de enfermería no puede plantearse solamente como adaptarse a ellos, sino que debe entender cuáles son los valores, las necesidades y las expectativas cambiantes de la sociedad y formarse para poder proporcionar unos cuidados humanizados y de óptima calidad.

En la Tabla 1: Nivel de Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital Regional de Cajamarca, 2017 encontramos que el 74.2% presentan nivel de satisfacción considerado como medio, el 6.5% presenta nivel de satisfacción bajo y solamente en el 19.4% el nivel de satisfacción es alto.

Los resultados obtenidos son similares a los reportados por Suarez quien en el año 2012 investigó sobre satisfacción laboral en el personal de enfermería en España reportando que los profesionales de enfermería presentan niveles de satisfacción relativamente altos.

Pero difieren de los reportados por Contreras que durante el año 2013 en Colombia encontró que el 58 % de la población presenta un nivel medio de satisfacción laboral. Seguido del 31% de la población que presenta un nivel alto de satisfacción laboral y por último el 11% de la población con un nivel bajo de satisfacción laboral. También difieren de los resultados de la investigación desarrollada por Bobbio y Ramos, quienes en su investigación encontraron que la satisfacción en el grupo compuesto

por enfermeras y obstetras fue del 26.25% llegando a la conclusión, existe un bajo porcentaje de satisfacción laboral en personal asistencial médico y no médico.

Se debe tener en cuenta que el nivel de satisfacción es un aspecto importante que se debe considerar al momento de evaluar indicadores y/o resultados de la prestación de los servicios de salud, se ha llegado a demostrar un mejor rendimiento en relación a la cantidad y calidad del trabajo en los trabajadores que se encuentran más satisfechos según el servicio donde laboran. (Rodríguez, 2014).

Estos resultados en los que se encuentra un alto porcentaje de enfermeros que presentan nivel de satisfacción laboral considerados como medio - alto debido probablemente a que elegimos estudiar una determinada profesión a partir de cierta comodidad y/o afinidad a la misma. Respecto al porcentaje de bajo nivel de satisfacción podemos afirmar que existen una serie de aspectos que pueden estar condicionándolos los mismos que pueden ser inherentes al profesional o factores externos derivados de la infraestructura y/o actividades que se tienen que desarrollar en el centro de trabajo.

En la Tabla 2: Perfil profesional de los enfermeros que laboran en el servicio de emergencia del Hospital Regional de Cajamarca, 2017 apreciamos que 90.3% presentan adecuado perfil profesional mientras que el 9.7% de profesionales presenta un perfil profesional considerado como inadecuado.

Para dar una asistencia adecuada a la demanda de servicios de salud, el profesional de enfermería debe contar, con una formación básica previa que le permita poseer las habilidades y los conocimientos necesarios para adecuar sus cuidados y decisiones a la situación crítica asistencial de cada momento, y con estudios de especialidad que complementan su formación además de una adecuada definición de funciones y competencias claras y específicas según el área donde se preste la atención de salud.

El perfil profesional es descrito como la imagen contextualizada de la profesión en un momento y lugar que orienta la determinación de los objetivos curriculares, sirve de referencia para la valoración de la calidad de la formación y para la elaboración de clasificadores de cargo. El perfil del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia, debe ser el de un profesional con sólida formación tanto a nivel de pre y postgrado, que permita brindar cuidado humano y de calidad en la atención al paciente crítico, además de amplia experiencia en urgencias hospitalarias. (Figueras y Arriazú, 2009)

El perfil de los profesionales de enfermería en los servicios de emergencia debe responder a competencias asociadas con valores profesionales y la función de proporcionar cuidados en un entorno en el que se promueve el respeto a los derechos humanos, valores, costumbres y creencias de la persona, familia y comunidad y ejercer con responsabilidad y excelente profesionalidad tanto en las actividades autónomas como en las interdependientes. En la práctica el profesional de enfermería toma decisiones y es capaz de emitir juicios y decisiones clínicas sobre la persona sujeto y objeto de cuidados, que deben basarse en valoraciones integrales, así como en evidencias científicas y para ello es necesario además de habilidades y destrezas una permanente capacitación y actualización acorde con los adelantos tecnológicos y científicos cerciorándose que la aplicación de estos últimos son compatibles con la seguridad, dignidad y derechos de las personas.

Al respecto Roselló y Valls (2012), realizaron un trabajo de investigación en España titulado: Determinación del perfil de enfermería en las Unidades de Cuidados Intensivos Cardiológicos de Valencia según sus competencias. Concluyendo que el personal de enfermería debe reunir un perfil profesional para brindar cuidado humano y de calidad a los pacientes y para ello es necesario que se cuente con adecuado nivel de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, será el perfil deseado, del profesional enfermero para responder a las necesidades que plantean

tanto los pacientes críticos como sus familiares que acuden en busca de servicios de salud.

En la Tabla 3: Se encontró que el perfil profesional y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital Regional de Cajamarca, 2017 se encontró el 6.5% de profesionales de enfermería presentan un nivel de satisfacción bajo y su perfil profesional es bajo; un 71.0% tienen perfil profesional adecuado y su nivel de satisfacción es considerado como medio y el 19.4% de enfermeros que presentan alto nivel de satisfacción su perfil profesional es adecuado. Luego de aplicar las pruebas estadísticas correspondientes se encontró: X^2 con un valor de 20.060, $p= 0.001$ que nos indica la existencia de la relación entre las variables de estudio.

Para poder analizar la relación que puede existir entre el perfil profesional nivel de satisfacción de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia es necesario tener conocimiento de las competencias y funciones que los profesionales de enfermería deben desarrollar en el cumplimiento de sus funciones pues en la actualidad las competencias constituyen un referente teórico de gran importancia en el proceso de trabajo, existe un vínculo muy estrecho entre perfil, funciones, competencias y el nivel de satisfacción en el trabajo (Torres y Urbina, 2006)

La existencia de influencia del perfil profesional en el nivel de satisfacción en los enfermeros que laboran en el servicio de Emergencia no hace plantear la siguiente inferencia: Dentro de una determinada profesión existen profesionales con cierta afinidad para laborar en áreas específicas brindando un desempeño de calidad con mejores resultados para la institución de salud y los pacientes.

Se aprecia que existe alrededor del 10% de profesionales de enfermería con un perfil inadecuado para laborar en el servicio de Emergencia, una de las características principales del servicio es el nivel de estrés es elevado ya que de las decisiones que se tome depende la vida del paciente y algunos profesionales no se sienten cómodos al tener que

laborar en estas condiciones por lo que deberían ser rotados a servicios menos estresantes.

V. CONCLUSIONES.

Después del análisis y discusión de los resultados se llegó a las siguientes conclusiones:

- ✓ Del total de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital Regional Docente de Cajamarca el 19.4 presenta nivel de satisfacción alto, 74.2% medio y el 6.5% un bajo nivel.
- ✓ El 90.3% de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia presentan perfil profesional considerado como adecuado mientras que en el 9.7% restante el perfil profesional es considerado inadecuado.
- ✓ Existe relación estadística altamente significativa entre el nivel de satisfacción con el perfil profesional en los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital Regional de Cajamarca. (p=0.001)

VI. SUGERENCIAS.

1. A la comunidad científica el desarrollo de investigaciones que aborden con mayor detalle el perfil del profesional de enfermería que desarrolla labor asistencial en los diferentes servicios de los establecimientos de salud
2. A las instituciones responsables de la formación de enfermeros especialistas, desarrollar acciones orientadas a una formación integral que incluya aspectos como: conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes para la toma de decisiones al momento de realizar la prestación de los servicios.
3. A los responsables del departamento de enfermería del Hospital de Cajamarca aplicar instrumentos que permitan determinar el perfil profesional según áreas de trabajo lo que contribuirá en una mejor distribución del recurso humano.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acevedo, C. (2011) "Satisfacción Laboral en las Enfermeras/os. Hospital Regional de Coyhaique Segundo Semestre 2010". Tesis de Post - Grado. Universidad de la Frontera - Temuco.

Aguirre, R. CD. (2009) Satisfacción Laboral de los Recursos Humanos de Enfermería: Factores que la Afectan. Revista Habanera de Ciencias Médicas; 8 (4). [Internet]. [Acceso 25 Setiembre 2017]. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000400021.

Apuy A, LI. (2008) Factores del Clima Organizacional que influyen en la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería, en el Servicio de Emergencias del Hospital San Rafael de Alajuela, Junio- Noviembre 2008 Tesis Post Grado. Universidad a Distancia. San José. Costa Rica.

Bobbio, L., Ramos, W. (2010) Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico de un hospital nacional de Lima-Perú. Rev. peru. epidemiol. 14 (2) [5 p.]

Bravo, MJ., Peiró, JM. y Rodríguez, I. (1996) Satisfacción laboral. En J. Peiró y F. Prieto Tratado de psicología del trabajo, 1. La actividad laboral en su contexto. España: Ed. Síntesis S.A.

Caballero JE. (2000) Análisis del perfil del egresado de la carrera de Medicina en la Universidad Médica Cubana. Rev Cubana Educ Med Super, 2000;14(1):10-6.

Castillo M, Nolla N. (2004) Concepciones teóricas en el diseño curricular de las especialidades biomédicas. Rev cubana Educ Med Sup 2004;18(4.)

Contreras, ML. (2013) Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculados a una I.P.S. de III nivel de atención Bogotá. Tesis Post Grado – Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.

Chiang, V. MM., Salazar, B. CM. y Núñez, P. A. (2007) Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en un Establecimiento de Salud Estatal. Theoria, Vol. 16 (2).

Figuera, I y Arriazu I. (2009) Análisis de la competencia de la enfermería en emergencias extrahospitalarias. Trabajo Post Grado Escuela Universitaria de Enfermería Santa Madrona. Barcelona, España.

Herzberg, F. Mausner, B. Snyderman, B. (1959) The Motivation to work. New York, United States. Ed. Wiley.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) Metodología de la Investigación Científica. McGraw - Hill Interamericana de México, S.A. cuarta Edición.

IBAMEUE. Federación Iberoamericana de Enfermería en Urgencias y emergencias. Perfil profesional de la enfermería de urgencias, emergencias y desastres Aprobado en Chihuahua (México), el día 12 de Octubre de 2007

McMichael A. Globalization, Climate Change and Human Health [Internet]. The New England Journal of Medicine. 2013 [Acceso 15

Setiembre 2017]; Disponible en:
<http://www.nejm.org/doi/pdf/10.1056/NEJMra1109341>.

Luengo CE, Sanhueza O. Formación del licenciado en Enfermería en América Latina. *Aquichan*. 2016; 16(2): 240-255. DOI: 10.5294/aqui.2016.16.2.11.

Mazzanti, DR. (2005) Declaración de Helsinki, Principios y Valores Bioéticos en Investigación Médica, Colombia.

Meliá JL. (1998) Cuestionario de Satisfacción laboral S21/26. Universidad de Valencia. España.

Monteza, NE. (2012) Influencia del Clima Laboral en la Satisfacción de las Enfermeras del Centro Quirúrgico. Hospital EsSalud Chiclayo, 2010. Tesis Post Grado. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo.

Nájera RM, Castrillón MC. La enfermería en América Latina. Situación actual, áreas críticas y lineamientos para un Plan de Desarrollo [Internet]. [Acceso 25 Setiembre 2017]. Disponible en: http://www.aladefe.org/articulos/la_enfermeria_en_america_latina.pdf

Quezada R, JM. Ríos S, VL (2009) Satisfacción Laboral en Enfermeras y Calidad del Cuidado Percibido por los Usuarios de los Servicios de Medicina y Cirugía del Hospital Regional Docente de Trujillo, 2009. Tesis de Grado. Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo.

Rodríguez, R. J. (2014) Satisfacción Laboral y Síndrome de BurnOut en el Personal de Enfermería de un Hospital Nacional Psiquiátrico 2012; [Internet]. [Acceso 25 Setiembre 2017]. Disponible : www.binasss.sa.cr/revistas/enfermeria/v33n1/art1.pdf.

Ríos, M.I. y Godoy, C. (2008) Relación entre satisfacción laboral y salud general percibida en profesionales de enfermería de urgencias. *Revista Científica de la Sociedad Española de Enfermería de Urgencias y Emergencias*.

Robbins, S. (1999) *Comportamiento Organizacional* 8va ed. México: Prentice Hall Hispanoamérica S.A.

Roselló, M. y Valls, S. (2012). Determinación del perfil de Enfermería en las unidades de cuidados intensivos cardiológicos según sus competencias 2012; [Internet]. [Acceso Marzo 2018]. Disponible: https://www.enfermeriaencardiologia.com/wpcontent/uploads/57_06.pdf.

Smeltzer, S., Bare, L. (2013) *Brunner y Suddarth Enfermería Médico Quirúrgico* 12ª Ed. LWW.

Suárez, S. (2012) Estudio sobre “Estresores y Satisfacción laboral del Personal de Enfermería de las Unidades de Cuidados Intensivos del Principado de Asturias”. Tesis de Post - Grado. Universidad de Oviedo.

Yang, F.-H., & Chang, C.-C. (2008). Emotional labour, job satisfaction and organizational commitment amongst clinical nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies* (45), 879-887.

VIII. ANEXOS



**LISTA DE COTEJO SOBRE PERFIL PROFESIONAL ENFERMERO/A
SERVICIO DE EMERGENCIA**

Espinoza (2017)

A continuación encontrará una lista de preguntas. Decida si estas preguntas se dan en su caso: Marcar según corresponde teniendo en cuenta **S(Si) N(No)**. Le recordamos que este cuestionario es absolutamente anónimo por lo que le solicitamos responder con sinceridad y confianza.

CONOCIMIENTOS		S	N
1	Conoce los grados de prioridad para atender a un paciente en situación de emergencia.		
2	Conoce los protocolos y guías de atención para pacientes en situación de emergencia		
3	Conoce signos de alarma y /o complicaciones que pueden indicar cuadros de emergencia.		
4	Fundamenta intervenciones de enfermería		
5	Conoce los principales medicamentos utilizados durante RCP		
HABILIDADES Y DESTREZAS			
6	Brinda atención e enfermería según grado de dependencia		
7	Aplica Proceso de atención de enfermería para un mejor cuidado		
8	Utiliza con destreza y seguridad los equipos y materiales del servicio		
9	Realiza de manera correcta los procedimientos que le corresponden		
10	Participa y coordina activamente con el equipo de salud		
11	Brinda educación al paciente y /o familia		
12	Promueve estilos de vida saludables		
13	Participa activamente en desarrollo e implementación de guías de atención		
14	Participa en el desarrollo de investigaciones		
ACTITUDES			
15	Aplica principios y valores éticos durante la atención		
16	Brinda cuidado humanizado		
17	Adecuado equilibrio emocional		



CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL S21/26.

J.L. Meliá (1998)

Espinoza (2017)

Durante el desarrollo de las actividades en nuestro centro de trabajo, encontramos algunas que nos producen satisfacción y otras que no. A continuación encontrará una lista de preguntas. Decida si estas preguntas se dan en su caso: **Siempre (S)** **A Veces (AV)** o **Nunca(N)**. Le recordamos que este cuestionario es absolutamente anónimo por lo que le solicitamos responder con sinceridad y confianza.

		S	AV	N
1	Estoy satisfecha(o) con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan.			
2	Mi salario me satisface.			
3	Estoy satisfecha(o) con la cantidad de pacientes que tengo que atender.			
4	Estoy satisfecha(o) del ritmo a que tengo que hacer mi trabajo.			
5	La limpieza e higiene de mi centro de trabajo es buena			
6	El entorno físico y el espacio donde trabajo son adecuados			
7	Estoy satisfecha(o) con la capacitación que recibo de mi Hospital.			
8	Estoy satisfecha(o) de los incentivos y premios que recibo.			
9	La relaciones interpersonales con mis compañeros es adecuada			
10	La relaciones interpersonales con mis jefes es adecuada			
11	La supervisión que ejercen sobre mi es satisfactoria.			
12	Me gusta en la forma como se evalúa mi desempeño.			
13	Recibo apoyo de mis compañeros cuando lo necesito.			
14	Recibo apoyo de mis superiores cuando lo necesito			
15	Me tratan con justicia y equidad.			
16	Los insumos y materiales para realizar mi trabajo son adecuados			
17	Estoy satisfecho con el tipo de atención que brindamos a los pacientes			
18	Son consideradas mis opiniones y respetan mis decisiones			

ANEXO 3: PLANILLAS JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a).....

Presente.- Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional, molestamos su atención al elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar en la **TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERIA**, con mención en Emergencia y Desastres. El instrumento tiene como objetivo medir la variable **LISTA DE COTEJO SOBRE PERFIL DEL PROFESIONAL ENFERMERO/A SERVICIO DE EMERGENCIA**, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicitamos marcar con una X el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable considerando dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición. Agradecemos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del Experto:.....

.....

Grado Académico:

Profesión:.....

Institución donde labora:

.....

Cargo que desempeña:.....

Denominación del Instrumento: Lista de cotejo sobre perfil del profesional enfermero/a servicio de emergencia.

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Mal	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					
SUMATORIA PARCIAL						
SUMATORIA TOTAL						

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

Valoración total cuantitativa: _____

Opinión: FAVORABLE _____ DEBE MEJORAR _____

NO FAVORABLE _____

Observaciones: _____

Firma

ANEXO 4

Consentimiento Informado de Participación en Proyecto de Investigación

Dirigido a:

Mediante la presente, se le solicita su autorización para participar de estudios enmarcados en el Proyecto de investigación **“INFLUENCIA DEL PERFIL PROFESIONAL EN EL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL ENFERMERÍA - SERVICIO DE EMERGENCIA - HOSPITAL REGIONAL CAJAMARCA”**

Al colaborar usted con esta investigación, deberá responder las preguntas respectivas, lo cual se realizará mediante INSTRUMENTOS. Dicha actividad durará aproximadamente 20 a 30 minutos y será realizada en Hospital Regional De Cajamarca, durante LA JORNADA LABORAL.

Los alcances y resultados esperados de esta investigación serán INFORMADOS al área de Emergencia del Hospital Regional de Cajamarca. Además, su participación en este estudio no implica ningún riesgo de daño físico ni psicológico para usted, y se tomarán todas las medidas que sean necesarias para garantizar la **salud e integridad física y psíquica** de quienes participen del estudio.

Todos los datos que se recojan, serán estrictamente **anónimos y de carácter privados**. Además, los datos entregados serán absolutamente **confidenciales** y sólo se usarán para los fines científicos de la investigación. El responsable de esto, en calidad de **custodio de los datos**, será el Investigador Responsable del proyecto, quien tomará todas las medidas necesarias para cautelar el adecuado tratamiento de los datos, el resguardo de la información registrada y la correcta custodia de estos. El investigador Responsable del proyecto y la Universidad Católica de Valparaíso asegura la **total cobertura de costos** del estudio, por lo que su participación no significará gasto alguno. Por otra parte, la participación en este estudio **no involucra pago o beneficio económico** alguno.

Desde ya le agradecemos su participación.

Walter Enrique Espinoza Sánchez
Investigador Responsable