



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Gestión de seguridad y satisfacción laboral del profesional
de enfermería en áreas críticas de un hospital de Chiclayo**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTORA:

Saldaña Barboza, Consuelo (orcid.org/0000-0001-7659-2733)

ASESOR:

Mg. Cardoza Sernaqué, Manuel Antonio (orcid.org/0000-0001-6738-0683)

CO- ASESORA:

Dra. Muñoz Asenjo, Juana Judit (orcid.org/0000-0002-5342-0872)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHICLAYO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi hija Pamela, quien es la inspiración en mi vida y la fuerza para salir adelante.

A mi esposo Jackson, por su amor y apoyo incondicional.

A mis padres: Simeón y Vidalina por su ejemplo de amor y perseverancia.

A mis hermanos: Nolberto, Rosa, Lasteña, Nelly, Rosa y Gladys por su constante amor y cariño.

A mis niños hermosos: Alejandrino, Rominita y Brilligth por brindarme su amor y alegría.

Consuelo.

Agradecimiento

A Dios, por brindarme salud y fortaleza para lograr mis objetivos.

Al Mg. Cardoza Sernaqué Manuel Antonio, por la orientación y apoyo en el desarrollo de esta investigación.

A la Dra. Muñoz Asenjo, Juana Judith por guiarme en este estudio

Consuelo.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas y figuras.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS.....	40

Índice de tablas y figuras.

Figura 1. Diseño de la investigación.....	14
Tabla 1. Nivel de relación entre gestión de seguridad y satisfacción laboral del profesional de enfermería en áreas críticas de un hospital de Chiclayo.....	19
Tabla 2. Nivel de relación entre la dimensión organización y satisfacción laboral del profesional de enfermería en áreas críticas de un hospital de Chiclayo.....	20
Tabla 3. Nivel de relación entre la dimensión integración y satisfacción laboral del profesional de enfermería en áreas críticas de un hospital de Chiclayo.....	21
Tabla 4. Nivel de relación entre la dimensión dirección y satisfacción laboral del profesional de enfermería en áreas críticas de un hospital de Chiclayo....	22
Tabla 5. Nivel de relación entre la dimensión control y satisfacción laboral del profesional de enfermería en áreas críticas de un hospital de Chiclayo.....	23
Tabla 6. Prueba de normalidad para la gestión de seguridad y satisfacción laboral del profesional de enfermería de áreas críticas de un hospital de Chiclayo.....	99

RESUMEN

Este informe tuvo por finalidad establecer la relación entre gestión de seguridad y satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas de un hospital de Chiclayo. La metodología mostró un enfoque cuantitativo, dominio correlacional y un diseño transversal, no experimental de corte transversal; la población constituida por 45 enfermeros intensivistas, se empleó dos cuestionarios uno por cada variable. Los resultados indicaron: existe un 62,22% de encuestados que considera que el nivel de gestión de seguridad es bueno, y 2,22% percibe como mala gestión de seguridad; así mismo el 60% considera un grado de satisfacción laboral buena y el 4,44% se encuentra insatisfecho en su lugar de trabajo. En la prueba de correlación de Shapiro Wilk, se obtuvo como resultado 0.833, demostrando una correlación positiva, fuerte entre gestión de seguridad y satisfacción laboral del profesional de enfermería, en cuanto al valor de significancia se obtuvo $p=0.05$. Se concluyó un nivel significativo, con lo cual se acepta la hipótesis de trabajo donde determina que la gestión de seguridad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del profesional de enfermería de áreas críticas de un hospital de Chiclayo.

Palabras clave: gestión de seguridad, satisfacción laboral, enfermería, áreas críticas

ABSTRACT

The purpose of this report was to establish the relationship between safety management and job satisfaction of nursing staff employed in critical areas of a hospital in Chiclayo. The methodology showed a quantitative approach, correlational domain and a cross-sectional, non-experimental cross-sectional design; the population made up of 45 intensivists nurses, two questionnaires were used, one for each variable. The results indicated: there is 62.22% of respondents who consider that the level of security management is good, and 2.22% perceive it as poor security management; Likewise, 60% consider a good degree of job satisfaction and 4.44% are dissatisfied in their workplace. In the Shapiro Wilk correlation test, a result of 0.833 was obtained, demonstrating a high correlation between safety management and job satisfaction of the nursing professional, in terms of significance value, $p=0.05$ was obtained. A significant level was concluded, which accepts the working hypothesis where it is determined that safety management is significantly related to the job satisfaction of nursing professionals in critical areas of a Chiclayo hospital.

Keywords: safety management, job satisfaction, nursing, critical areas.

I. INTRODUCCIÓN.

En la actualidad la gerencia en seguridad es importante porque indica el control de riesgos y peligros al que está expuesto el trabajador. En el ámbito internacional, la Organización Mundial de la Salud (OMS) indica que existe 38 millones de trabajadores de los cuales, el 15%, está expuesto a siniestros laborales como: fluidos corporales, temperaturas extremas, inadecuadas relaciones interpersonales y sobrecarga laboral (Álvarez & García, 2022).

En Europa, el 10% de trabajadores corresponden al sector salud, los más expuestos a sustancias contaminantes son los enfermeros ya que brindan cuidado continuo las 24 horas diarias (WHO, 2020). En instituciones de salud existen herramientas y políticas de gestión de seguridad que conservan la integridad física, mental y social del empleado, ello ayuda al monitoreo, seguimiento y control de riesgos laborales en profesionales de áreas críticas la exposición a siniestros laborales es mayor (Carreño et al., 2020).

Según Palacios (2021) el entorno saludable, favorece la estabilidad física y emocional del empleado, además optimiza la productividad, no obstante, a nivel mundial el personal sanitario está expuesto a peligros ocupacionales. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) reporta 250 millones sufren accidentes laborales, en tanto existe al menos 160 millones de enfermedades ocupacionales (Samanta & Gochhayat, 2021).

En América latina 360 millones de accidentes laborales se producen al año, ocasionando más de 4 días de baja laboral. En enfermería los problemas laborales se vinculan a riesgos biológicos, ergonómicos, psicosociales y mecánicos, reflejados en manejo del paciente crítico donde existe mayor esfuerzo, desgaste físico y mental, que origina estrés, ansiedad e insatisfacción laboral (OIT, 2021).

En el Perú las condiciones laborales del enfermero como el salario, la inestabilidad de contrato y falta de aplicación de normas de seguridad, pueden

afectar el contexto económico y social, provocando mucho personal insatisfecho (Cruzado, 2021).

En tal sentido el estado peruano debe garantizar mejores condiciones de trabajo, como señala la ley número 27669, son derechos de todo profesional trabajar en ambientes adecuados y acondicionados. Así mismo el empleador tiene la obligación de realizar estudios preventivos cada seis meses (CEP, 2020). De igual forma, las instituciones deben garantizar condiciones de trabajo seguras y un clima organizacional adecuado para el logro del éxito, prestigio y seguridad emocional (Bracamonte, 2022).

En Perú se ha notificado 174 620 eventos siniestros, el 95% corresponden a accidentes no mortales y el 5% siniestros mortales, pese que en la Norma 29783 rigen leyes que favorecen la salud del trabajador, en instituciones de salud no aplican la ley de forma eficiente por falta de compromiso, apoyo económico o débil gestión (Monsalve et al., 2020).

Es así que, a nivel local, en unidades intensivas de un nosocomio en Chiclayo, no es ajeno a esta problemática, ya que se evidencia profesional enfermero expuesto a riesgos laborales, inadecuadas relaciones interpersonales, deficiente gestión, estilos de liderazgo inadecuado, falta de compromiso y poca gestión de seguridad. También se presenta enfermedades laborales con ello descanso médico. Todas estas falencias contribuyen a que se presenten resultados inadecuados en la atención del paciente y en muchas ocasiones el personal agotado, insatisfecho, desmotivado y estresado. En este contexto se enunció la siguiente interrogante: ¿Cómo se relaciona la gestión de seguridad y satisfacción laboral del profesional de enfermería de áreas críticas de un hospital de Chiclayo 2022?

La investigación se justifica por los siguientes principios: el valor práctico es plantear sistemas de gestión laboral eficaces y así disminuir incidentes laborales en el personal enfermero. El valor teórico puesto que los resultados brindaron información legal y actualizada a la institución ello ayudará en la toma de decisiones aportando la implementación de protocolos para la gestión

de seguridad y satisfacción laboral, en el personal enfermero, los resultados servirán como base para futuras investigaciones. La justificación social, dado que protege y compromete al recurso humano a brindar cuidado de calidad dentro de la organización y del área crítica, favoreciendo el crecimiento profesional, y de esta forma se aumentará la productividad, de igual manera se logrará un personal asistencial satisfecho y seguro. El valor metodológico, porque explicó el resultado de las dimensiones y la realidad problemática que aporten sistemas de seguridad a trabajadores en el entorno hospitalario real.

El objetivo general fue: determinar la relación entre gestión de seguridad y la satisfacción laboral del personal enfermero en áreas críticas de un hospital de Chiclayo 2022. Como objetivos específicos: establecer la relación entre la función organización y la satisfacción laboral en enfermeros de áreas críticas de un nosocomio en Chiclayo; establecer la asociación entre la función integración y la satisfacción laboral en enfermeros de áreas críticas de un hospital de Chiclayo; establecer la relación entre la dimensión dirección y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en áreas críticas de un hospital de Chiclayo; establecer la relación entre la dimensión control y la satisfacción laboral del profesional enfermero en áreas intensivas de un hospital de Chiclayo.

Se planteó como hipótesis general H_i : existe relación significativa entre gestión de seguridad y satisfacción laboral del profesional enfermero en áreas críticas de un nosocomio de Chiclayo. Como hipótesis específicas: H_1 existe relación significativa entre la dimensión organización y la satisfacción laboral del profesional enfermero de áreas críticas de un hospital de Chiclayo, H_2 existe relación significativa entre la función integración y la satisfacción laboral en enfermeros de áreas críticas de un hospital de Chiclayo, H_3 existe relación significativa entre la función dirección y la satisfacción laboral del profesional enfermero de áreas críticas de un nosocomio de Chiclayo, H_4 existe relación significativa entre la dimensión control y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en áreas críticas de un hospital de Chiclayo.

II. MARCO TEÓRICO

En relación a investigaciones preliminares en el ámbito internacional se tiene a Peñafiel (2022) en Guayaquil se planteó delimitar la asociación entre satisfacción laboral y gestión administrativa en profesionales del área de emergencia. El enfoque fue no experimental, cuantitativo y correlacional. Como resultado se obtuvo que no existe relación significativa entre satisfacción laboral y gestión ($p > 0.5$), también sobresale el nivel eficaz y regular de la gestión, para la variable satisfacción se evidencia un nivel de insatisfacción del 12% y un nivel regular con el 84%. Concluyó que la gerencia no se relaciona con la satisfacción laboral.

Arana (2022) en Ecuador se planteó identificar la relación entre satisfacción laboral y gestión. Utilizó la metodología cuantitativa, no experimental, descriptiva. Obtuvo como resultado un Rho igual a 0,443 entre las variables, demostrando correlación moderada entre gestión de calidad y satisfacción laboral del personal sanitario, así mismo se demostró un 7% de bajo nivel y 93% de nivel medio de gestión. Concluyó que existe relación significativa entre ambas variables, siempre que exista un entorno laboral seguro y que las remuneraciones sean justas.

En Chile Alarcón et al. (2020) realizaron un estudio sobre la motivación y satisfacción laboral en personal de obstetricia de un hospital en Chile. Utilizó un enfoque: descriptivo, cuantitativo y transversal, obteniendo los siguientes resultados: el 25% de los profesionales tienen un nivel alto de satisfacción y un 21% del personal poseen bajo grado de satisfacción en el trabajo. Concluyó que, si existe correlación entre el grado de motivación y satisfacción en el trabajo, ello contribuye que la calidad de la atención y al desempeño de los empleados de este nosocomio se efectivice.

Reina (2020) en Ecuador se propuso delimitar la relación del nivel de gestión de seguridad y prevención de eventos secundarios en un centro asistencial. Utilizó un enfoque básico, correlacional, descriptivo. En

consecuencia, existe correspondencia entre variables, demostrado con Rho Spearman, con indicador de 0,565. El estudio concluyó que las variables en estudio tienen relación moderada y la variable eventos adversos alcanza el 46% con nivel adecuado mientras que el 12% es de nivel inadecuado.

Araya (2019) en Guayaquil se planteó investigar la asociación entre clima organizacional y satisfacción laboral en la atención sanitaria. Los resultados encontrados muestran que existe relación importante moderada con 0,443 entre administración de calidad y satisfacción laboral en el personal sanitario, también se evidenció el 93% con nivel medio de gestión y un término medio de 93% entre las dos variables, también se detectó insatisfacción laboral en bajo porcentaje generado por el entorno físico. Se concluyó que la satisfacción laboral es producto de un adecuado clima organizacional.

A nivel nacional: Castañeda (2022) en Lima plantea describir la asociación de riesgos laborales y gestión de seguridad en profesional enfermero de un hospital. Empleó el enfoque descriptivo, cuantitativo y diseño correlacional transversal. Con los resultados demostró que el 53% del personal enfermero percibe como gestión de seguridad regular y el 83% afirmaron que se encuentran expuestas a riesgos, así mismo que existe relación entre riesgos laborales y gestión de seguridad, en efecto un gran porcentaje de enfermeras opinan que la gestión de seguridad es regular y que están expuestas a riesgos ocupacionales. Concluyó que existe vinculación negativa entre gestión de seguridad y riesgos ocupacionales confirmando que una gestión de seguridad óptima, logrará reducir los riesgos laborales.

Pérez (2022) en Apurímac plantea especificar la asociación entre satisfacción laboral y gestión del recurso humano en personal asistencial de un hospital. Utilizó la metodología cuantitativo, correlacional, descriptivo, no experimental, transversal. Con el resultado demostró importante relación moderada entre la gerencia del recurso humano y productividad laboral en el

personal asistencial del nosocomio, contrastado por el valor de Rho de Spearman igual a 0,658. Concluye que la gestión óptima del talento humano aumenta la satisfacción laboral del personal sanitario.

Sihue (2022) en Lima investigó la relación entre satisfacción laboral y gestión del trabajo en el personal asistencial de un hospital. Utilizó el enfoque cuantitativo, correlacional, básico y transversal. Con los resultados se demostró que existe importante relación entre satisfacción laboral y gestión de seguridad. Concluyó que se evidencia relación positiva moderada entre las variables en estudio, evidenciado por el coeficiente de correlación de Rho de Spearman con el valor de 0,450 equivalente a la existencia de una relación positiva de variables.

Dávila (2022) en Cajatambo, estudió la relación de la administración del talento humano y la satisfacción laboral del enfermero. Utilizó la metodología cuantitativa, correlacional, transversal y descriptiva. Con los resultados ratifica que existe relación importante entre gerencia del potencial humano y bienestar laboral. Concluyó que existe conexión entre la gestión del talento humano y salud en el trabajo, así mismo la óptima administración del capital humano influye de manera positiva en la satisfacción del enfermero en una organización de salud.

Roque (2021) en Lima investigó el impacto entre satisfacción laboral y gestión de seguridad y condiciones laborales en trabajadores de una DIRIS. La metodología utilizada fue un diseño no experimental, correlacional causal y transversal. Los resultados obtenidos reflejan que existe impacto significativo entre la gestión de seguridad y condiciones de trabajo con la productividad del profesional en estudio, al mismo tiempo se evidencia gran preocupación por los incidentes laborales a los que están expuestos. Concluyó que las condiciones laborales y la gestión de seguridad repercute en los niveles de vida del trabajador.

Con el fin de comprender las variables, se detalla las bases teóricas de la investigación.

Ante todo, es necesario hablar de gestión, según Herrera y Barrios (2018) es la técnica para el desarrollo de actividades correlativas, su fin es ejecutar tareas productivas y lograr resultados. También es el proceso de optimizar los bienes de una sociedad con calidad, eficiencia, productividad y competitividad, así mismo la gestión es el conjunto de tareas que se desarrollan para lograr objetivos y ejecutar procedimientos (López, 2020).

Por otra parte, la gestión administrativa es importante en toda organización debido a que planifica y administra el tiempo, evita la rutina de trabajo y planifica la labor del empleado (Saavedra & Delgado, 2020).

Con respecto a la gestión de seguridad se define como la técnica que guía el bienestar y protección laboral a través de instrumentos que plantea la organización a fin de vigilar la integridad y el perfecto entorno laboral (Tejamaya et al., 2021).

Actualmente existen métodos de gestión que protegen la incidencia de accidentes y ofrecen contextos laborales óptimos, estos sistemas involucran la participación activa de todo el personal y se encaminan a la promoción de una cultura en reducción de enfermedades laborales (Fonseca et al., 2020).

Según Guzmán y Sánchez (2022) gestión de seguridad es un sistema de bienestar laboral que facilita el desarrollo de entornos saludables para el empleado, ayuda a las instituciones a identificar y erradicar los siniestros laborales, asegurando el cumplimiento de la normativa relacionada con la seguridad. Por otra parte, la gestión de seguridad es la salud organizacional, tiene por finalidad evaluar factores físicos o psicológicos del entorno laboral, que pueden ocasionar enfermedades o deteriorar la salud (Henao et al., 2020).

La gestión de seguridad se fundamenta en la teoría del comportamiento del individuo, para explicarlo es básico analizar la teoría de motivación humana de Maslo, y la teoría de psicología positiva de Park y Peterson, estas teorías son vitales para el trabajador, las empresas deben priorizar sistemas de gestión de seguridad orientadas a la humanización del empleado, considerándolo como un ser holístico con necesidades físicas, psicosociales y culturales (Vásquez, 2022).

Arellano et al. (2020) la gestión de la seguridad incluye métodos, funciones, prácticas y roles relacionados con la seguridad, engloba una serie de procedimientos destinados a la reducción o eliminación de riesgos procedentes del trabajo. Para el funcionamiento eficaz de este sistema requiere del compromiso de los directivos y trabajadores, es así que cuando los trabajadores tienen una percepción positiva del entorno laboral las actitudes y comportamientos mejoran. Sin embargo, la gestión inadecuada restringe el desarrollo profesional, genera inadecuada satisfacción laboral y obstaculiza el logro de objetivos (Prince et al., 2022).

El propósito de la gestión en seguridad es obtener planes laborales efectivos a través del bosquejo de alertas epidemiológicas que detecten problemas laborales. Para lograr un ambiente saludable y exitoso, las empresas deben seguir proceso que incluyan componentes de mejora continua y enfoques de sistema de gestión (López & Pinilla, 2021); según Boada (2019) los servicios de salud deben disponer de excelentes métodos de gestión para lograr eficacia y calidad. La gerencia enfrenta desafíos en un entorno de complejidad e incertidumbre, consciente de que, para lograr el crecimiento, toda empresa debe adaptarse al cambio, las organizaciones deben estar por encima del modelo del sistema iberoamericano para lograr la innovación y la mejora continua, por lo que los líderes deben inspirar, alentar y motivar a los empleados brindando entorno laboral saludable. En el campo de enfermería, las habilidades gerenciales aumentan la calidad y equidad del

servicio, las enfermeras gestoras en hospitales juegan un papel importante en los servicios de salud puesto que ayudan al éxito de proyectos y optimizar resultados (Rodriguez & Soares, 2022).

Ahora bien, la seguridad y salud en el trabajo (SST) según Valero et al. (2020) es la técnica que protege la salud emocional y física del trabajador, también se encarga de prevenir accidentes suscitados en el trabajo proporcionando entornos laborales saludables. Hoy por hoy la alta dirección debe priorizar la inversión en el bienestar y la prevención de seguridad del recurso humano: los costos en prevención son menores que los costos por accidentales en el trabajo. La (OIT) establece normas de protección laboral, la organización estima que 2,2 millones de personas mueren cada año por afecciones y lesiones ocupacionales, lo que provoca una pérdida económica del 4% del PIB mundial, también genera que los empleados abandonen sus puestos de trabajo antes de tiempo y la empresa tenga pérdida de empleados calificados (Boucaut & Knobben, 2020).

La seguridad está ligada a cuestiones de salud pública, ya que afecta a los grupos sociales, un lugar de trabajo inseguro, afecta la integridad física y psíquica del trabajador (Galbán, 2020).

Como riesgos laborales se incluyen las epidemias porque tienen impacto negativo en el personal sanitario, pueden desarrollar problemas de salud mental: angustia, depresión, ansiedad y estrés, también aumentan la morbilidad y mortalidad en el ámbito laboral. Para prevenir las enfermedades ocupacionales la administración debe realizar acciones efectivas en el entorno físico de trabajo: aislamiento de propagación, disminución de ruidos y uso de equipos de protección personal (Solórzano, 2021).

Así pues, es fundamental que todos los integrantes de una empresa conozcan sobre el bienestar ocupacional y las normas existentes y así disponer de planteamientos completos en el proceso de identificación y control de los riesgos potenciales (Zhiam, 2021).

Para Hernández y Medina (2020) en las instituciones de salud, los colaboradores brindan trato directo hacia los pacientes, lo cual impacta la calidad de atención, y eficacia. El personal debe estar motivado y comprometido con la organización donde labora para fomentar un adecuado rendimiento. Dado que en una empresa el capital humano es el más importante en los procesos y servicios que brindan, es primordial que el empleador proteja la seguridad y así brindar un servicio de calidad con altos niveles de productividad, con ello protegerán los derechos y la seguridad en el trabajo (Romero et al., 2022). Es así que, Araya y Medina (2019) explican que el mayor compromiso actitudinal del trabajador genera eficiencia en la institución y consolida el logro de metas, hoy en día las organizaciones se enfocan en el estudio del clima organizacional donde labora el empleado a fin de conocer el nivel de agrado y compromiso.

Al respecto Duryan et al. (2020) refieren que existe estudios sobre la gestión de modelos en entorno laboral saludable, aclara que lo más importante es el contexto físico y psicosocial, de ello depende la productividad y estilo de vida del trabajador. Hoy en día hombres y mujeres tienen derecho al trabajo seguro y equitativo basado en directivas de gestión de seguridad laboral que favorezcan la dirección en beneficio del trabajador. En definitiva, si se aplica normas de seguridad laboral se consolida el crecimiento económico y social del país generando trabajadores satisfechos que disfruten del máximo bienestar sin generar problemas de salud pública (Vela, 2022).

Así pues, un entorno laboral saludable prioriza la salud mental del trabajador generando condiciones óptimas para la promoción del autocuidado, reducción de morbilidad y mejora la condición de vida. El entorno laboral saludable se desarrolla en óptimas condiciones o determinantes ambientales de salud, así mismo favorece el avance tecnológico a través de la construcción de normas y políticas (Ramírez, 2021). Es decir, la calidad de trabajo repercute en la salud de los empleados, si los trabajadores se desenvuelven

en ámbitos saludables donde gerentes y colaboradores promueven, protegen el bienestar y seguridad, se obtendrá óptimos resultados, sin embargo, cuando existe factores negativos se desencadenará fracaso, carga laboral, inseguridad y extensas jornadas laborales (Cuesta, 2020).

La gestión de seguridad es una variable que dispone varias dimensiones, la primera es la: organización consiste en diseñar estructuras, procesos, funciones y responsabilidades a través de normas, utilizando la tecnología para facilitar el trabajo, optimizando bienes y funciones; la segunda; es la integración que es la capacidad de seleccionar, adquirir los recursos adecuados para poner en marcha los planes; la tercera es la dirección que consiste en llevar a cabo todas las etapas del proceso mediante la gestión, coordinación de recursos y el ejercicio del liderazgo, hacia la obtención de metas institucionales y la cuarta función es el control que establecen modelos para evaluar resultados, así corregir y/o prevenirlos y mejorarlos continuamente las operaciones del proceso de gestión (Henao et al., 2020).

Abordando la segunda variable: satisfacción laboral (SL), se entiende como la forma de percibir que experimenta el empleado en su lugar de trabajo, en muchas ocasiones se encuentra descontento con las remuneraciones, liderazgo ineficiente y el clima laboral (Niciejewska & Kiriliuk, 2020). También es la disposición del individuo hacia el trabajo, existen diversas circunstancias como: recompensas, actividades atractivas, contexto empático y gratificaciones que van a condicionar la percepción de la satisfacción (Merino et al., 2018).

Así mismo la SL, oscila entre la apreciación del contexto laboral y sobrecarga de actividades, estos factores condicionan la percepción laboral como agradable o de constantes conflictos (De la Cruz, 2020).

Por otro lado, la satisfacción laboral es la apreciación de bienestar del colaborador cuando desarrolla su labor, es el sentimiento de felicidad en el trabajo. También es el conjunto de emociones expresadas por los integrantes

de una empresa en relación a los procesos, metas institucionales y es la conducta de afecto que percibe el individuo hacia el lugar de trabajo basadas en experiencias, actitudes y costumbres (Holguin et al., 2020).

Esta variable se sustenta en la teoría de Herzberg quien expresa que los trabajadores se desenvuelven de diferente manera en el entorno laboral, a veces realizan actividades eficientes de acuerdo al grado de motivación y pertenencia que experimenten, pero en ocasiones perciben sentimientos de insatisfacción debido a factores negativos y falta de oportunidades en el entorno laboral. Así mismo se basa en la teoría de Maslow quien enuncia: los seres humanos poseen habilidades innatas y un propósito en la vida por el cual se lucha constantemente para conseguirlo (Alrawahi et al., 2020).

Abenza (2021) delimita que la satisfacción es un parámetro de la condición de vida laboral, los trabajadores de cuidados intensivos están expuestos a desarrollar burnout laboral, por tal razón los gestores deben promover el desarrollo de actividades sociales y brindar un entorno laboral saludable, que reduzcan los riesgos y aumente la satisfacción; por su parte Llerena (2019) explica que satisfacción, se relaciona con la facilidad que tienen los trabajadores para adecuarse en el contexto laboral y desarrollar habilidades efectivas de comunicación, empatía y relaciones interpersonales entre colegas. Así mismo, es la situación agradable óptima de las vivencias del trabajador, estas experiencias en ocasiones favorecen o perjudican el estado integral del empleado. En efecto los individuos satisfechos muestran postura positiva y óptimo ambiente de trabajo con los colegas y superiores, generando excelente producción dentro de la organización. Por el contrario, cuando un empleado no está satisfecho con su labor, lo realiza por rutina o repetición obstaculizando el logro de objetivos y la productividad (Fuentes et al., 2020).

En áreas intensivas el personal encuentra factores negativos relacionados con la responsabilidad en los cuidados que en ocasiones puede afectar el estado mental, la tranquilidad y limitar el desarrollo individual y profesional afectando la calidad asistencial (Agurto et al., 2020). En situaciones de insatisfacción el empleado puede abandonar su labor, en el caso de los trabajadores de enfermería, repercute directamente en la calidad de la atención y los cuidados por que origina exceso de carga laboral, altera el trabajo en equipo, afecta la productividad y desencadena serios problemas administrativos institucionales (Hernández et al., 2020).

Al abordar las dimensiones de la segunda variable, tenemos la primera: desempeño personal, es el grupo de destrezas que emplean los trabajadores para desarrollar su labor con autonomía; la segunda remuneraciones justas, en toda institución el empleado percibe un salario por la labor que desempeña, éste debe ser digno y cumplir con las expectativas del trabajador para que se sienta motivado, así mismo se debe premiar al trabajador con gratificaciones y ascensos de acuerdo a su perfil y capacitaciones, todo ello creará un sentido de pertenencia y elevará la satisfacción; la tercera es: condiciones de trabajo como la comunicación, trabajo en equipo y óptimo clima laboral, repercute en la SL y en la obtención de metas trazadas dentro de la institución, ello depende de los planes de supervisión y organización de los jefes de los servicios de salud; la cuarta es la relación trabajo – empleado, el contacto entre ambos debe ser adecuada con el único fin de lograr las metas trazadas (Barrera, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

Esta investigación fue de tipo básica, dado que el informe brinda fundamento teórico para posteriores trabajos, mas no se resuelve el problema de investigación (Arias, 2020).

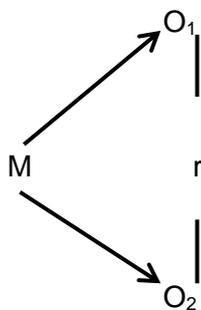
En relación al enfoque fue cuantitativo, pues los resultados obtenidos se mostraron en cifras numéricas, facultando el análisis inferencial y descriptivo (Useche et al., 2019).

También fue correlacional dado que el fin fue delimitar la asociación de variables en razón a la gestión de seguridad y la satisfacción laboral, igualmente se logró argumentar las hipótesis y objetivos a través de evaluaciones inferenciales (Hernández & Mendoza, 2018).

En cuanto al diseño fue no experimental, debido a que las variables no se manipularon, solo se estudiaron en su estado actual y real. Además, fue de corte transversal, puesto que la información se recolectó en un tiempo único y exclusivo (Hernández & Mendoza, 2018).

Figura 1

Esquema de diseño no experimental correlacional



Donde:

M : Muestra de estudio (Personal de enfermería).

Ox : Representa a la variable 1 (Gestión de Seguridad)

Oy : Representa a la variable 2 (Satisfacción Laboral)

r : Relación estadística entre dos variables.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Gestión de seguridad

Definición conceptual: es la técnica que guía el bienestar y protección laboral a través de instrumentos que plantea la organización con el fin de vigilar la integridad y el perfecto entorno laboral (Fonseca et al., 2020). Además, es la salud organizacional, tiene por finalidad evaluar factores físicos y psicológicos del entorno laboral, que pueden ocasionar enfermedades o perjudicar la salud (Henaó et al., 2020).

Definición operacional: La gestión de seguridad favoreció la eficacia de los procesos en los trabajadores de un nosocomio, incorporados en cuatro dimensiones y nueve indicadores que fueron analizados en un cuestionario de 20 ítems, medidas por escala Likert, con cinco alternativas, la escala de medición fue ordinal (SOPS, 2021).

Variable 2. Satisfacción laboral.

Definición conceptual: es la forma de percibir que experimenta el empleado en su lugar de trabajo, posiblemente es el sentimiento de felicidad en el trabajo. También es el conjunto de emociones expresadas por los integrantes de una empresa en relación a los procesos y metas institucionales (Holguin et al., 2020). Así mismo es la conducta de afecto que percibe el individuo hacia el lugar de trabajo, está fundamentada en experiencias actitudes y costumbres (Barrera, 2021).

Definición operacional: La satisfacción laboral se calificó como la percepción del trabajador en su lugar de trabajo, la cual se dividió en categorías como: buena, mala o regular, se midió a través de un cuestionario con 18 ítems. La escala fue ordinal (Melia & Peiro, 2018).

3.3. Población y Muestra

La población se encuentra delimitada por el conjunto de elementos de medición que poseen características comunes y que pueden examinarse en un mismo escenario (Hernández & Mendoza, 2018). En consecuencia, para este estudio la población estuvo constituida por la totalidad del personal enfermero de áreas críticas, siendo esta de setenta y siete (77), no fue imprescindible extraer muestra, por tratarse de una pequeña población.

La muestra es considerada como una unidad de investigación, puesto que evidencia información confiable y verídica de una parte específica de la población, la cual se seleccionó de acuerdo a los criterios y perspectivas del investigador (Arias, 2021). Por tal razón para este estudio se tomó como muestra a cuarenta y cinco (45) trabajadores de unidades críticas, por ello se destacó un muestreo intencional no probabilístico, cabe resaltar que la muestra se seleccionó conforme a los criterios del investigador.

Respecto a los criterios de inclusión, se entrevistaron a los profesionales de enfermería de ambos sexos, que acepten su participar de manera voluntaria, mientras que, se excluyó al personal que no autorizó ser encuestado y no labore en áreas críticas. Así mismo se delibera un muestreo por conveniencia.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

En el desarrollo de este estudio se empleó la encuesta, la cual permitió recoger datos informativos de una muestra poblacional (Hernández & Mendoza, 2018).

Para evaluar la gestión de seguridad se aplicó el cuestionario SOPS (Workplace Safety Supplemental Items for the SOPS Hospital Survey- 2007) adaptado por la investigadora, que consta de 20 preguntas y 5 opciones de respuesta en escala ordinal, tipo Likert y para evaluar la satisfacción laboral

se empleó la encuesta corporativa del servicio vasco de salud- 2018, adaptado por la investigadora, conformada por 18 preguntas en escala Likert.

La validez del instrumento se refiere al grado que posee dicha herramienta y si es apto para medir con eficacia las variables, los propósitos y los resultados planteados (Hernández & Mendoza, 2018). Se realizó con el juicio de tres especialistas, quienes proporcionaron observaciones y recomendaciones para mejorar los ítems, posteriormente autorizaron su aplicación corroborando que dichos instrumentos miden los objetivos establecidos.

En relación a la confiabilidad de los datos, se realizó a través de la prueba de Alfa de Cronbach, obteniéndose el valor de 0,912 para la primera variable y un valor de 0,802 para la segunda variable, demostrando confiabilidad óptima para ambos instrumentos.

3.5. Procedimientos

Se gestionó el permiso del director de un hospital de Chiclayo para poder realizar la investigación, luego se solicitó el permiso a las unidades de análisis mediante el cuestionario, se les informó sobre el fin de la investigación y se les pidió su consentimiento para trabajar los datos académicamente. Se aplicó una prueba piloto con los dos instrumentos, en un tiempo estimado de quince minutos, cuyos datos se analizaron estadísticamente.

3.6. Método de Análisis de Datos

Los datos recuperados se procesaron a través de una prueba estadística denominada SPSS-27. Las mediciones estadísticas se realizaron a través de tablas, varianza, media aritmética, y coeficiente de variabilidad. Se utilizó estadísticos inferenciales, se empleó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, que permitió valorar el nivel de significancia de $p < 0,05$ (Hernández & Mendoza, 2018).

3.7. Aspectos Éticos

En este estudio se utilizó la autonomía, ya que las enfermeras que participaron en el estudio fueron informadas y su participación fue de forma voluntaria. Además, en este estudio se aplicó el respeto en todo momento y cada participante eligió el momento para contestar el cuestionario. Todos los participantes fueron tratados de la mejor manera, evitando en todo momento causar daño. Así mismo no fueron discriminados ni afectados en su privacidad al participar en este estudio. La autora respetó las normas establecidas por la Universidad y las del hospital donde se ejecutó el estudio.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de relación entre gestión de seguridad y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en áreas críticas de un hospital de Chiclayo.

		Satisfacción Laboral
Gestión de seguridad	Rho	,833**
	Sig Bilateral	<, 001
	D	Grande
	r ²	,693
	N	45

Nota. Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; d: Tamaño del efecto de Cohen;
**p < 0,01; r²: Coeficiente de determinación; n: Tamaño de la muestra

En esta tabla, los resultados revelan la correlación entre variables los cuales son estadísticamente significativa con un nivel de $p = 0.001$, por tanto, se demuestra correlación entre variables. De igual manera se evidenció Rho de Spearman de 0.833, confirmando relación positiva, fuerte estadísticamente significativa y tamaño del efecto grande. En tal sentido, en la medida que el personal de enfermería, perciba que el sistema de gestión de seguridad es eficaz conllevará que mejore la satisfacción en el entorno laboral.

Tabla 2

Nivel de relación entre la dimensión organización y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en áreas críticas de un hospital de Chiclayo.

		Satisfacción laboral
Organización	Rho	.536**
	Sig.	<.001
	Bilateral	
	D	Grande
	N	45

Nota. Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; d: Tamaño del efecto de Cohen; **p < 0,01; r²: Coeficiente de determinación; n: Tamaño de la muestra

Los resultados obtenidos en esta tabla muestran la correlación entre organización y satisfacción laboral, se comprobó una relación directa estadísticamente significativa con el nivel de $p = 0,001$, también se obtuvo un $Rho = 0.536$, evidenciando una relación positiva moderada. En tal sentido, el personal de salud se siente satisfecho en su trabajo cuando la institución cuenta con procesos y normas de gestión laboral, que faciliten el trabajo, donde se efectúen las actividades con el mínimo esfuerzo, reduciendo costos y fortaleciendo la competitividad.

Tabla 3

Nivel de relación entre la dimensión integración y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en áreas críticas de un hospital de Chiclayo.

		Satisfacción laboral
Integración	Rho	.744**
	Sig. Bilateral	<.001
	D	Grande
	N	45

Nota. Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; d: Tamaño del efecto de Cohen; **p < 0,01; n: Tamaño de la muestra

Los resultados obtenidos en esta tabla demuestran la correlación entre la integración y satisfacción laboral con un nivel de $p = 0,001$ y un $Rho=0.744$, lo que indica una relación positiva considerable, estadísticamente significativa. En este sentido, en la medida que el personal de enfermería percibe que la institución cuenta con los recursos adecuadas y óptimos para el desarrollo de tareas y actividades, implica a que se consolide un estado óptimo de satisfacción laboral.

Tabla 4

Nivel de relación entre la dimensión dirección y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en áreas críticas de un hospital en Chiclayo.

		Satisfacción laboral
Dirección	Rho	,698**
	Sig. Bilateral	<.001
	D	Grande
	N	45

Nota. Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; d: Tamaño del efecto de Cohen; **p < 0,01; n: Tamaño de la muestra

Los resultados de la tabla muestran la correlación entre la dirección y satisfacción laboral, según Rho, se corroboró una relación positiva, moderada y estadísticamente significativa con un nivel de $p = 0,001$. En tal sentido, en la medida que el personal de enfermería perciba una gestión de seguridad con liderazgo eficaz, que tome decisiones e implemente estrategias de seguridad laboral eficaces y oportunas, desarrollarán mayor agrado, bienestar y compromiso con la entidad hospitalaria.

Tabla 5

Nivel de relación entre la dimensión control y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en áreas críticas de un hospital en Chiclayo

		Satisfacción laboral
Control	Rho	,792**
	Sig. Bilateral	<.001
	D	Grande
	r ²	
	N	45

Nota. Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; d: Tamaño del efecto de Cohen; **p < 0,01; n: Tamaño de la muestra

Los resultados que se muestran en esta tabla sobre la correlación entre el control y satisfacción laboral, se constataron ser estadísticamente significativa con nivel $p = 0,001$ y un Rho de Spearman de 0,792, lo que indica una relación positiva considerable. En tal sentido, en la medida que el personal de enfermería perciba que el sistema hospitalario desarrolla sistemas de control y monitoreo de riesgos laborales, va a desarrollar mayor agrado y bienestar en su trabajo.

V. DISCUSIÓN.

En un mundo globalizado, las empresas han innovado para mejorar la productividad, con ello las actividades se tornan complejas y puede ocasionar riesgos para la salud mental y física del empleado. En instituciones de salud, el bienestar del capital humano depende del entorno laboral, el cual favorece la identidad, sentido de pertenencia y confianza, de esta forma se reducen los costos laborales, se obtiene mayor productividad y se mejora el servicio. Sin embargo, existe factores negativos que desencadenan fracaso, carga laboral, inseguridad, insatisfacción laboral y extensas jornadas laborales que repercute en la salud del trabajador.

En áreas críticas de un hospital de Chiclayo al examinar los resultados se pudo delimitar con respecto al análisis descriptivo que un gran porcentaje de colaboradores perciben a la gestión de seguridad como buena, del mismo modo referente al análisis de las dimensiones: organización, dirección y control sobresale el nivel bueno. Según estos resultados se llegó a precisar que en el hospital los profesionales gozan de salud laboral, la institución se enfoca en brindar un entorno físico de confort, un clima organizacional que fomenta el nivel de agrado y compromiso en el desarrollo de actividades laborales, de ello dependerá la productividad y estilo de vida del trabajador.

Se halló diferencias con la investigación de Reina (2020) en sus resultados resaltó que la gestión de seguridad del personal sanitario de un hospital el nivel es regular con 84%. Castañeda (2022) encontró el 53% de enfermeras consideran la gestión de seguridad regular y el 83% como nivel malo. Roque (2021) obtuvo resultados con 50% de nivel regular así mismo se evidencia gran preocupación por los incidentes laborales a los que están expuestos los cuales repercuten en los niveles de vida del trabajador de una DIRIS.

Es así que estos resultados se relacionan con la teoría de Henao et al. (2020) quienes proponen que en toda institución se apliquen teorías

psicológicas al potencial humano que pasa largas horas en el ámbito laboral y así prevenir aspectos dañinos para la salud integral, garantizando el desarrollo de fortalezas de los trabajadores y proporcionando condiciones óptimas para el desarrollo de actividades laborales. Hoy en día el colaborador tiene derecho al trabajo seguro y equitativo, en definitiva, si se aplica normas de seguridad laboral se consolida el crecimiento económico y social del país generando trabajadores satisfechos que disfruten del máximo bienestar sin generar problemas de salud pública.

Respecto al estudio descriptivo de la variable satisfacción laboral del profesional enfermero se reconoce que un 60% presentaron un nivel bueno, así mismo con respecto al análisis de las dimensiones sobresale con nivel alto en relación de trabajo empleado, condiciones de trabajo y desempeño personal. Concerniente a los resultados mostrados se resaltó que los enfermeros se desenvuelven en un ambiente de confort y agrado demostrando compromiso con la institución y con sus jefes, de esta forma se fortalecerá la cultura organizacional y todos los integrantes apuntarán al logro de metas previstas.

Se coincidió con los hallazgos de Peñafiel (2022) quien encontró en sus resultados que el 84% de profesionales sanitarios, poseen un nivel alto de satisfacción laboral. Del mismo modo, Alarcón et al. (2020) encontró que el 25% de los colaboradores de un hospital tienen un nivel alto de satisfacción. Corroborando con la base teórica estos resultados guardan relación con la teoría de Abenza (2021) quien detalla que los trabajadores de cuidados intensivos están expuestos a desarrollar burnout laboral, por tal razón los gestores deben promover el desarrollo de actividades sociales y brindar un entorno laboral saludable, que reduzca los riesgos y consolidar la satisfacción del empleado y así desarrollar habilidades efectivas de comunicación, empatía y relaciones interpersonales entre colegas. Por su parte (Araya & Medina, 2019) afirman que los individuos satisfechos muestran postura

positiva y óptimo ambiente de trabajo con los colegas y superiores, generando excelente producción dentro de la institución.

Así mismo Agurto et al. (2020) explica que actualmente es importante aplicar toda institución el engagement que hace referencia al alto grado de compromiso que muestran los colaboradores en el entorno laboral, ello implica desarrollar sus actividades con plena libertad ya que apuntan al logro de objetivos trazados.

En relación al objetivo general, se delimitó que la gestión de seguridad se relacionó significativamente con la satisfacción en enfermeros, resaltando así a medida que los enfermeros perciban que los modelos de gestión hospitalaria son eficaces en la supresión de riesgos laborales, ello se asociará al nivel de agrado de satisfacción y compromiso que experimente en su trabajo.

Se aceptó el aporte de Castañeda (2022) quien expone que la gestión de seguridad es de nivel regular y el personal se encuentra expuesto a siniestros laborales. Así mismo se coincide con Pérez (2022) quien confirma que una gestión óptima aumentará la satisfacción laboral del personal sanitario.

Al respecto López (2020) aclara que los más importantes es el contexto físico y psicosocial, de ello depende la productividad y estilo de vida del trabajador. En efecto el término bienestar y seguridad en gerencia, garantiza el desarrollo de fortalezas de los trabajadores proporcionando condiciones óptimas para el desarrollo de actividades laborales.

Así pues, un entorno laboral saludable prioriza la salud mental del trabajador generando condiciones óptimas para la promoción del autocuidado, reducción de morbilidad y mejora la condición de vida. También reduce los costos y el ausentismo por enfermedades laborales y consolida el bienestar personal y familiar. El entorno laboral saludable se desarrolla en óptimas condiciones o determinantes ambientales de salud como: biológicas,

químicas, y cultural así mismo favorece el avance tecnológico a través de la construcción de normas y políticas (Ramírez, 2021).

Al respecto Palacios (2021) explica que el éxito de las organizaciones no basta con implementar sistemas de gestión laboral es indispensable la concientización y el cambio de pensamiento así se obtendrá mejores resultados en el contexto laboral promoviendo la calidad de vida y conservando la producción y competitividad.

Dado que el trabajador es el más importante de toda institución, es responsabilidad del área de recursos humanos dirigir entorno laboral adecuado a través de estrategias para el logro de objetivos. De igual manera las organizaciones deben establecer políticas inteligentes a fin de disminuir la incidencia de insatisfacción en el trabajo, mejorando la productividad, motivando el clima laboral saludable y la calidad de vida laboral (Saavedra & Delgado, 2020).

Referente al objetivo específico 1, la función organización de gestión de seguridad mostró una relación directa estadísticamente significativa con la satisfacción, ello predomina, pues si se diseñan estructuras, procesos, funciones y responsabilidades a través de normas utilizando la tecnología facilitará la reducción del trabajo así mismo se optimizarán bienes y funciones. Este aspecto es importante porque posee múltiples ventajas donde se efectúan las acciones con mínimo esfuerzo, se reduce costos y favorece la competitividad. La organización es importante en toda institución dado que provee métodos eficaces en el desarrollo de actividades, con ello se aumenta la productividad y se evita la duplicidad del trabajo.

En este resultado predominó que si se mejora los procesos de organización en la gestión hospitalaria se fomentará la satisfacción del personal enfermero, así mismo se mejorará la cultura organizacional y los trabajadores se enfocarán al logro de metas establecidas.

Se concordó con la teoría de (Guzmán & Sánchez, 2022) en esta fase se elaboran funciones claras y específicas que faciliten el logro de objetivos

previstos por la institución en función a reglamentos. El éxito de las organizaciones no basta con implementar sistemas de gestión laboral, sino que es indispensable la concientización y el cambio de pensamiento de jefes y colaboradores así se obtendrá mejores resultados en el contexto laboral promoviendo la calidad de vida, conservando la producción y logrando la ventaja competitiva en el mercado. En las instituciones los siniestros suceden por falta de capacitación en temas relacionados al manejo de equipos y procesos, por ello es fundamental realizar actividades relacionados con la seguridad. Se concordó con Arrellano et al. (2020) quien considera que lo más importante es abordar los aspectos preventivos de siniestros laborales.

Con respecto al objetivo específico 2, se determinó que la función integración posee una relación positiva considerable con la satisfacción, en este sentido, en la medida que el profesional enfermero percibe que la institución dispone de recursos adecuados para poner en marcha los planes y se cuente con suficiente potencial humano apto para el desarrollo de tareas específicas, ello aumentará la percepción y satisfacción del personal enfermero.

Se resaltó la teoría de Henao et al. (2020) en esta fase se selecciona todos los recursos tanto materiales, tecnológicos como potencial humano, considerándose éste como el más importante para la gestión de todos los recursos que integran la institución. Es de vital importancia que las empresas formen líderes con juicios sistémicos que estén dispuestos a cambios permanentes que fomenten el logro de metas.

También se concordó con la teoría de Hernández & Medina (2020) en organizaciones sanitarias, el capital humano desempeña funciones básicas que garantizan y optimizan la calidad sanitaria, a diferencia de otras empresas, los colaboradores de salud están rigurosamente vinculados al trato directo con los clientes, ello ocasiona impacto directo en la calidad de atención, y eficacia. El personal debe estar motivado y poseer compromiso

con la organización donde labora con el propósito de fortalecer el adecuado rendimiento.

Concerniente al objetivo específico 3, se identificó que la función dirección presenta una relación positiva, moderada con la satisfacción de los enfermeros de un hospital, lo cual se resalta que a medida que el personal de enfermería perciba una gestión de seguridad con liderazgo eficaz, que tome decisiones e implemente estrategias de seguridad laboral eficaces y oportunas, desarrollarán mayor agrado, bienestar y compromiso con la entidad hospitalaria. Ello consiste en llevar a cabo todas las etapas del proceso mediante la gestión y coordinación de los recursos y el ejercicio del liderazgo, hacia la obtención de metas institucionales.

Se resaltó la teoría de Henao et al. (2020) esta fase favorece al colaborador de una institución a lograr las metas propuestas ello involucra liderazgo e interrelación de los gestores hospitalarios y así mejorar el servicio sanitario. Se estima que el empleado debe estar cómodo en el aspecto psicológico y físico dentro del ámbito laboral. sin embargo, en algunas instituciones no se respeta dichas disposiciones poniendo en riesgo la salud del trabajador, lo cual afecta de manera indirecta a la organización.

De acuerdo al objetivo específico 4, se precisó que la función control posee una relación positiva considerable, de ello se resaltó que si las instituciones determinan modelos para evaluar resultados se corrige y/o prevenir desviaciones y así se mejora continuamente las operaciones del proceso de gestión laboral, además en la medida que el personal enfermero perciba un sistema hospitalario con sistemas de control y monitoreo de riesgos laborales, va a desarrollar mayor agrado y bienestar en su trabajo.

Se aceptó la teoría de Henao et al. (2020) quien destacó que en esta fase se identifica y examina los instrumentos que se llevan a cabo para fortalecer debilidades de una institución e identificar fortalezas que se desarrollaron durante un periodo determinado.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe relación significativa positiva fuerte entre gestión de seguridad y satisfacción laboral del profesional de áreas críticas de un hospital de Chiclayo. Ello indica que una gestión de seguridad óptima, mejorará la satisfacción del personal sanitario.
2. Se determinó que existe correlación positiva moderada y estadísticamente significativa entre la organización y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de áreas críticas. Ello indica, si los procesos de organización en gestión de seguridad son óptimos, mejorará la satisfacción laboral.
3. Se determinó que existe correlación positiva considerable y estadísticamente significativa entre la dimensión integración y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de áreas críticas. Indica, que a medida que el personal enfermero perciba que en la institución se cuenta con suficientes recursos para el desarrollo de tareas y actividades aumentará la satisfacción laboral.
4. Se determinó que existe correlación de manera positiva moderada y estadísticamente significativa entre la dimensión dirección con la satisfacción laboral del profesional de enfermería de áreas críticas. Esto indica, si se llevan a cabo todas las etapas del proceso mediante la gestión y coordinación de los recursos con liderazgo se fomentará la satisfacción laboral.
5. Se determinó que existe correlación de manera positiva considerable y estadísticamente significativa entre la dimensión control con la satisfacción laboral del profesional de enfermería de áreas críticas. En tanto perciban un sistema de control y monitoreo óptimo en gestión de seguridad mayor será el agrado y bienestar laboral del profesional enfermero.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los directivos de un hospital de Chiclayo implementar estrategias para el control de siniestros laborales y así optimizar la gestión de seguridad en el personal enfermero de áreas críticas.
2. Al jefe de áreas críticas de un hospital de Chiclayo se sugiere aplicar métodos de capacitación continua al profesional sobre normas y procedimientos de seguridad laboral.
3. Al comité de salud ocupacional realizar evaluaciones semestrales al personal de áreas críticas de un hospital de Chiclayo y gestionar la seguridad en los trabajadores con el fin de reducir enfermedades y controlar siniestros.
4. A los trabajadores de un hospital de Chiclayo se recomienda participar activamente en temas de prevención de riesgos laborales, pues la participación de gerentes y colaboradores van a optimizar la gestión de seguridad y así fomentar la satisfacción laboral y mejorar la productividad y competitividad.
5. Al coordinador de áreas críticas realizar capacitaciones continuas sobre normas de seguridad laboral, trabajo en equipo y clima organizacional a fin de mejorar la gestión de seguridad y así alcanzar óptimos resultados en el entorno laboral favoreciendo estilos de vida saludable.

REFERENCIAS

- Abenza, J. (2021). Psychosocial risk factors and job satisfaction in health personnel of the Murcian Health Service Intensive Care Units. *Investigation project. Spain.*
<https://digitum.um.es/digitum/handle/10201/105921>
- Agurto, K., Mogollón, F., & Castillo, L. (2020). The role of occupational engagement as an alternative to improve employee satisfaction. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112-119.
<file:///C:/Users/Consuelo/Downloads/revista%20satisfaccion%20laboral>
- Alarcon, N., Ganga, F., Pedraja, L., & Monteverde, A. (2020). Job satisfaction and motivation in professional obstetricians in a hospital in Chile. *Medwave*, 20(04). <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32469858/>
- Álvarez, B., & García, S. (2022). Incidencia de los Accidentes Laborales en el Personal de Salud de la Empresa Social del Estado. Colombia.
<https://repositorio.unicordoba.edu.co/handle/ucordoba/6501>.
- Alrawahi, S., Sellgren, S., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M., (2020). The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. *Heliyon* (6)9, 1-9.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844020316728>
- Arana, D. (2022). Service quality management and job satisfaction of health professionals Hospital Teodoro Maldonado Carbo. Guayaquil: Cesar Vallejo University.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80707>.
- Araya, M., & Medina, A. (2019). Job satisfaction and organizational climate in primary health care staff of a commune in Chile. *Revista Médica de Risaralda*, 25(2). <https://n9.cl/s2laq>
- Arellano, N., Silva, K., & Arámbula, C. (2020). Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa Group Innovaplast. *Aibi*

- revista de investigación, administración e ingeniería*, vol. 8, no. 3, pp. 118–123. <https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/2194>.
- Arias, J. (2020). Proyecto de tesis: Guía para la elaboración. *Concytec*. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2236>
- Barrera, F. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto educativo de Tarma-Junín 2021. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/9172>
- Boada, N. (2019). Job satisfaction and its relationship with job performance in a security services SME in Peru. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75-103. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398>
- Boucaut, R., & Knobben, L. (2020). Occupational health and safety incidents at a 63 university school of nursing: A retrospective, descriptive appraisal. *Nurse education in practice*, 1(44), 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2020.102776>
- Bracamonte, L., & González, J. (2022). Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su relación en la satisfacción laborar. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara*, Vol. 7 (265). DOI. Buenos Aires. <https://doi.org/10.32351/rca.v7.265>
- Castañeda, M. (2022). Gestión de seguridad y riesgos laborales en las enfermeras quirúrgicas de un hospital. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/95610>
- Carreño, G., Ardila, N., & Osorio, P. (2020). Desarrollo de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en Colombia a partir del Decreto 1072: una revisión sistemática. *Via Inveniendi Et Iudicandi*, 15(2), 37-57. Colombia. Universidad Santo Tomas. <https://www.redalyc.org/journal/5602/560268689003/>

- Colegio de Enfermeros del Perú. (2020). Reglamentación de Ley del Trabajo del Enfermero Peruano ley nº 27669 decreto supremo N° 004. <https://n9.cl/dja2o>
- Cruzado, M. (2021). Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en usuarios internos de un hospital de Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83438>
- Cuesta, S. (2020). Assessment of job satisfaction. Management challenges. 14(2), 327-353. *Cuba. Technological University of Habana*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552020000200327
- Dávila, C. (2022). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral del enfermero del hospital. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/5994>
- De la Cruz, A. (2020). Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral: Revisión de Estudios. *Revista Unimar*, 38(2), 63-94. Colombia. <file:///C:/Users/Consuelo/Downloads/Dialnet-InfluenciaDeLaInteligenciaEmocionalSobreLaSatisfac-8083728.pdf>
- Duryan, M., Smyth, H., Roberts, A., Rowlinson, S., & Sherratt, F. (2020). Knowledge transfer for occupational health and safety: Cultivating health and safety learning culture in construction firms. *Accident Analysis and Prevention*, vol. 139, no. March, pp. 105-116. ISSN 00014575. DOI 10.1016/j.aap.2020.105496. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001457519310784>
- Fonseca, E., Sousa, K., Nascimento, F., Tracera, G., Dos Santos, K., & Zeitoune, R. (2020). Occupational risks in the vaccination room and its implications for the health of the nursing workers. *Revista Enfermagem UERJ*, 28. <https://doi.org/10.12957/reuerj.2020.45920>

- Fuentes, C., López, D., & Moya, F. (2020). Occupational Safety Management as part of the organization system management. *Intenational Scientific Conference*, (7)9, 423-429. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n22/20412222.html>
- Galbán, F. (2020). La seguridad y salud en el trabajo. Una aproximación a través del Derecho penal cubano. *Iusta*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7407293>
- Guía para la Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en una MYPE (2021). Lima: Ministerio de Trabajo. <https://n9.cl/nvcuu>
- Guzmán, F., & Sánchez, L. (2022). Propuesta conceptual del proceso de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Ecuador. Universidad Internacional SEK. <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4597>
- Henao, J; Hernández, G. & Rodríguez, M. (2020). Revisión sistémica aplicada en la articulación de la psicología positiva con el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo en tiempos de pandemia. <https://repository.ces.edu.co/handle/10946/4647>
- Hernández, C., & Medina, C. (2020). Job satisfaction and absenteeism in nurses of a public hospital in Monterrey. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 28(1), 37-48. <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2020/eim201e.pdf>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta. *Mc Graw Hill educación*. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>
- Herrera, J., & Barrios, I. (2018). Administración: Teorías, autores, fases y reflexiones. Ediciones de la U. <https://n9.cl/9gbt3>
- Holguin, M., & Contreras, C. (2020). Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente Villa

María. Lima.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727558X2020000200009&script=sci_arttext

- ILO. (2021). Security and health at work. World Health Organization. <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>.
- López, G. (2020). Diagnóstico de la gestión administrativa. Caso de estudio de una franquicia establecida en la Ciudad de Xalapa, Veracruz. <https://cdigital.uv.mx/handle/1944/50969>
- López, G., & Pinilla, V. (2021). Influencia de un entorno laboral saludable en la productividad de los empleados en las PYMES. Colombia. *Revisión documental*. <https://n9.cl/1vhw9>
- Llerena, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75-103. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398>
- Medical office survey on patient safety culture. SOPS. (2022). Agency for healthcare re-search and quality. Rockville, MD. <https://www.ahrq.gov/sops/surveys/medi-cal-oficce/index.htm>
- Melia, J., & Peiro, J. (2018). Questionnaire of job satisfaction s 10/12. Line of investigation of/line of research for safety psychology. *Universitat de València*. https://www.uv.es/~meliajl/Research/Cuest_Satisf/S10_12.PDF
- Merino, M., Carrera, F., Roca, M., Morro, M., Martínez, A., & Fikri, N. (2018) Relationship between the job satisfaction and patient safety culture. *Scientific article*. <https://www.scie-losp.org/pdf/gs/2018.v32n4/352-361/es>
- Monsalve, V., Carvajal, G., & Machado, M. (2020). Design and validation of an instrument on labor competencies in health and safety at work. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*.

<http://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/131>.

- Niciejewska, M., & Kiriliuk, O. (2020). Occupational health and safety management in “small size” enterprises, with particular emphasis on hazards identification. *Production Engineering Archives*, vol. 26, no. 4, pp. 195–201. ISSN 23537779. DOI 10.30657/pea.2020.26.34. <https://sciendo.com/article/10.30657/pea.2020.26.34>
- OIT (2021). Safety-Health and Working Conditions. Joint Industrial Safety Council.1(9) 1-109. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1118861.pdf>
- Palacio, E. (2021). Sistema de gestión de riesgos en seguridad y salud en el trabajo. 2a Edición: Paso a paso para el diseño práctico del SG-SST. Ediciones de la U. <https://n9.cl/4ioc75>
- Peñafiel, F. (2022). Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en Personal Sanitario del Servicio de Emergencia de un Hospital. Guayaquil. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/uu3rz>
- Pérez, Y. (2022). Gestión del talento humano y satisfacción laboral del profesional asistencial de un Hospital. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84433>
- Prince, J; López, R., & Benites, E. (2022). Reduction of the Rate of Accidents at Work through the Implementation of an Occupational Safety and Health Management System (OSHS) in the Industrial. *Electromechanical Industry*. <https://www.cetjournal.it/cet/22/91/054.pdf>
- Ramírez, A. (2021). Estrategias para la construcción de un entorno laboral saludable: la experiencia de una empresa del sector tecnológico. <https://n9.cl/4wbjl>
- Reina, B. (2020). Gestión de Seguridad y Prevención de Eventos Adversos Evaluada por Personal Médico del Centro de Salud Montalvo. [Tesis de

Maestría. Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/49520>

Rodriguez, A., & Soares, M. (2022). Application of the Survey of Medical Offices on Patient Safety Culture: *integrative review*. *Acta Paulista de Enfermagem*.

<https://www.scielo.br/j/ape/a/XZPLcrMshhKVwR7mzWFSQ8j/abstract/?lang=es>

Romero, S., Palumbo, G., Franco, M., & Diaz, L. (2022). Gestión de seguridad laboral en organizaciones públicas del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(99), 1126-1139. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.99.17>

Samanta, S., & Gochhayat, J. (2021). Critique on occupational safety and health in construction sector: *An Indian perspective*. *Materials Today: Proceedings*, no. 59 xxx. ISSN 22147853. DOI 10.1016/j.matpr.2021.05.707.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2214785321049701>

Saavedra, J., & Delgado, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176>

Sihue, Z. (2022). Gestión administrativa y satisfacción laboral en el área de Farmacia de un Hospital del Minsa. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82183>

Solorzano, A. (2021). Gestión de seguridad y salud en el trabajo del COVID-19 en una empresa del sector pesquero peruano. Gestión de la seguridad y salud en el trabajo frente al Covid-19 en una empresa del sector pesquero peruano. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24 (3), 240–251. <https://archivosdeprevencion.eu/index.php/aprl/article/view/126/99>

- Tejamaya, M., Puspoprodjo, W., Susetyo, H., & Modjo, R. (2021). An analysis of pivotal factors in the implementation of occupational health and safety management systems in micro, small and medium enterprises (MSMEs): *Literature review*. *Gaceta Sanitaria*, vol. 35, pp. S348–S359. ISSN 15781283. DOI 10.1016/j.gaceta.2021.10.050. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911121002442>
- Useche, C., Artigas, W., Queipo, B., & Perozo, É. (2019). Qualitative-quantitative data collection techniques and instruments. *Retrieved from*. <https://www.tola-data.com/blog/qualitative-and-quantitative-data-collection-methods-in-monito-ring-and-evaluation/>
- Valero, C., & Riaño, I. (2020). Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 23 (1). <https://n9.cl/ursof>
- Vásquez, E. (2022). Impact of organizational culture in health institutions: emphasis on patient safety. A systematic review. *NURE research: Nursing Scientific Journal* <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8428145>
- Vela, R. (2022). Gestión de seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral en la Empresa Constructora MIMAFSA S.A.C. <https://n9.cl/8orka>
- World Health Organization [WHO]. (2020). Situation of Nursing in the World. <https://www.who.int/publications/i/item/978924000327>
- Zhian, F. (2021). Evaluación de la gestión de salud y seguridad entre el personal administrativo y los miembros del comité de salud y seguridad en la Universidad de Sulaimani. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4715724>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<p>Problema Principal: ¿Cuál es la relación entre gestión de seguridad y satisfacción laboral del profesional de enfermería de áreas críticas de un hospital de Chiclayo?</p>	<p>Objetivo Principal: Determinar la relación entre la gestión de seguridad y satisfacción laboral del profesional de enfermería en áreas críticas de un hospital de Chiclayo.</p>	<p>General H_i: Existe relación significativa entre gestión de seguridad y satisfacción laboral del profesional de enfermería en áreas críticas del hospital de Chiclayo</p>	<p>V.I: Gestión de seguridad.</p> <p>V.D: Satisfacción laboral</p>	<p>Unidad de Análisis. Profesional de Enfermería que labora en áreas críticas.</p> <p>Población Profesional de Enfermería que labora en áreas críticas de un hospital.</p> <p>Muestra Población muestral</p> <p>Criterio de Inclusión. Profesional de enfermería de ambos sexos. Que acepten participar en la investigación Personal que autorizó la encuesta.</p> <p>Criterio de Exclusión. Personal que no labora en áreas críticas.</p>	<p>Enfoque de Investigación: Cuantitativo. Tipo: por su finalidad es básica. Por su fuente es de campo. Alcance de Investigación: Correlacional. Diseño: No experimental de corte transversal.</p>	<p>Técnica: Encuesta para evaluar la gestión de seguridad y satisfacción laboral en enfermeras de áreas críticas de un hospital</p> <p>Instrumento: Cuestionario. Método de Análisis de Investigación: Para procesar la información se empleará el software SPSS, que favorece el análisis descriptivo se presentará cuadros y tablas.</p>
<p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la dimensión organización y satisfacción laboral del profesional de enfermería de áreas críticas de un hospital de Chiclayo? ¿Cuál es la relación entre la dimensión integración y satisfacción laboral del profesional de enfermería de áreas críticas de un hospital de Chiclayo? ¿Cuál es la relación entre la dimensión dirección y satisfacción laboral del</p>	<p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre la dimensión organización y satisfacción laboral del profesional de enfermería en áreas críticas de un hospital de Chiclayo. Determinar la relación entre la dimensión integración y satisfacción laboral del profesional de enfermería en áreas críticas de un hospital de Chiclayo. Determinar la relación entre la dimensión dirección y</p>	<p>Específica: H₁: Existe relación significativa entre la dimensión organización y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en áreas críticas de un hospital de Chiclayo. H₂: Existe relación significativa entre la dimensión integración y satisfacción laboral del profesional de enfermería en áreas críticas de un hospital de Chiclayo.</p>				

<p>profesional de enfermería de áreas críticas de un hospital de Chiclayo?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión control y satisfacción laboral del profesional de enfermería en áreas críticas de un hospital de Chiclayo?</p>	<p>satisfacción laboral del profesional de enfermería en áreas críticas de un hospital de Chiclayo.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión control y satisfacción laboral del profesional de enfermería en áreas críticas de un hospital de Chiclayo.</p>	<p>H₃: Existe relación significativa entre la dimensión dirección y satisfacción laboral del profesional de enfermería en áreas críticas de un hospital de Chiclayo.</p> <p>H₄: Existe relación significativa entre la dimensión control y satisfacción laboral del profesional de enfermería en áreas críticas de un hospital de Chiclayo.</p>		<p>Profesional que no desea participar.</p>		
--	---	---	--	---	--	--

ANEXOS

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Variable 1: Gestión de Seguridad.	Es la técnica que guía el bienestar y protección laboral a través de instrumento que plantea la organización con el fin de vigilar la integridad y el perfecto entorno laboral (Fonseca et al., 2020). Además, es la salud organizacional, tiene por finalidad evaluar factores físicos y psicológicos del entorno laboral que pueden ocasionar enfermedades o deteriorar la salud (Henao et al., 2020)	La variable se evaluará a través de cuatro dimensiones: Organización, integración, dirección y control y nueve indicadores que serán analizados en un cuestionario de 20 ítems	Organización	Trabajo en equipo	1,2,3	Nominal Respuesta tipo Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) Nivel de medición. Buena: 74-100 Regular: 47-73 Mala: 20-46.
				Organización en el trabajo.	4,5	
			Integración	Valoración y esfuerzo.	6,7	
				Clima laboral	8,9,10	
			Dirección	Gestión hospitalaria	11,12	
				Cultura de seguridad.	13,14,15	
			Control	Plan de supervisión.	16,17	
				Evaluación de resultados.	18	
				Plan de capacitación.	19,20	
			Variable 2: Satisfacción Laboral.	Es la apreciación de bienestar del trabajador, cuando desarrolla su labor, es el sentimiento de felicidad en el trabajo (Holguin et al., 2020). Así mismo es la conducta de afecto que percibe el individuo hacia el lugar de trabajo, está fundamentada en experiencias, conductas y costumbres (Barrera, 2021).	La variable se analizará a través de la relación entre desempeño laboral, remuneraciones justas, condición de trabajo y relaciones sociales.	
Autonomía.	5,6					
Retroalimentación del puesto mismo.	7					
Capacitaciones.	8					
Remuneraciones justas.	Satisfacción con el sueldo.	9,10				
Condiciones de trabajo	Oportunidad en la organización.	11,12				
	Características del trabajo.	13,14				
	Supervisión.	15,16				
Relación Trabajo-Empelado.	Compatibilidad entre la personalidad y el puesto.	17,18				

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos.

Cuestionario de gestión de seguridad

Estimado(a) sr(a):

El presente instrumento tiene por finalidad identificar el nivel de gestión de seguridad en un hospital de Chiclayo.

Instrucciones: Lea cada ítem y responda de acuerdo con su criterio, recordarle que no existe respuesta buena ni mala, la información que brinde solo será usada para fines académicos.

Escala:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº °	ÍTEMS	ESCALA				
	Dimensión organización	1	2	3	4	5
1	En este servicio se trabaja en equipo de manera eficiente.					
2	En esta unidad su coordinador fomenta el trabajo en equipo.					
3	En el servicio se reúnen periódicamente para tomar decisiones y resolver problemas de manera estratégica.					
4	En el servicio se cuenta con suficiente personal de enfermería para realizar los procesos de seguridad de manera organizada.					
5	En este servicio el ritmo de trabajo es tan acelerado que impacta negativamente en la seguridad del trabajador.					
	Dimensión integración					
6	En su servicio toman en cuenta su opinión y valoran su trabajo.					
7	En su área existe comunicación asertiva y adecuadas relaciones interpersonales.					
8	Su coordinador emplea liderazgo idóneo, motivando al profesional hacia el logro de metas institucionales					
9	Su coordinador considera las sugerencias del personal para mejorar la seguridad del profesional de enfermería.					
10	Ud. se esfuerza por fomentar un clima organizacional adecuado.					
	Dimensión dirección					

11	La gestión hospitalaria demuestra que la seguridad del profesional es de máxima prioridad.					
12	La gestión hospitalaria facilita que los procesos de atención a los pacientes se desarrollen con calidad.					
13	La administración hospitalaria ejecuta mejoras continuas a los procesos.					
14	Ud. desempeña actividades apropiadas según las funciones establecidas					
15	Las actividades ejecutadas por el profesional generan cultura de calidad a los clientes.					
	Dimensión control					
16	En este servicio se evalúan los procesos de seguridad para verificar si se desarrollaron con eficacia.					
17	En su servicio se le informan a Ud. sobre los procesos de supervisión que se ejecutará.					
18	Cuando se identifican fallas en los procesos de atención al paciente, se ejecutan medidas correctivas para evitar la recurrencia.					
19	En su servicio existe actividades orientadas a optimizar la seguridad del personal de enfermería					
20	Existe retroalimentación después de la evaluación al profesional.					

Ficha Técnica 1:

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN DE SEGURIDAD

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
1) Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar la gestión de seguridad
2) Autor:	SPOS (Hospital Survey)- 2007.
3) Adaptación:	Saldaña Barboza, Consuelo.
4) N°de ítems	20
5) Administración	Individual
6) Duración	15 minutos
7) Población	77 enfermeros de áreas críticas de un hospital de Chiclayo.
8) Finalidad	Identificar el nivel de la gestión de seguridad de un hospital de Chiclayo
9) Materiales	Plantilla de calificación, drive.
10) Codificación: Este cuestionario evalúa cuatro dimensiones: I. Organización (ítems 1, 2, 3, 4, 5); II. Integración (ítems 6, 7, 8, 9, 10); III. Dirección (ítems 11, 12, 13, 14, 15); IV. Control (ítems 16, 17, 18, 19, 20). Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio por tres niveles.	
11) Propiedades psicométricas: Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá la gestión de seguridad del personal de enfermería en un hospital de Chiclayo, será utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 20 personas con características similares a la muestra. Validez: La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de tres expertos, especialistas y con experiencia en la materia	
12) Observaciones: <i>Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: Malo [20-46], Regular: [47-72], Bueno: [73-100]. Estos valores se tendrán en cuenta para organizar las respuestas de los pacientes para efectos del análisis de resultados.</i>	

Cuestionario de satisfacción del laboral

Estimado(a) sr(a):

El presente instrumento tiene por finalidad identificar el nivel de satisfacción del profesional de enfermería de un hospital de Chiclayo.

Instrucciones: Lea cada ítem y responda de acuerdo a su percepción del nivel de satisfacción laboral según la siguiente escala:

Escala:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	Dimensión desempeño laboral					
1	El trabajo que realiza contribuye al desarrollo de su vida personal.					
2	Las funciones delegadas están acordes con las capacidades y habilidades que Ud. posee.					
3	Está identificado con las funciones y responsabilidades de su puesto de trabajo.					
4	Las actividades que desempeña tienen significado en su vida y la de su familia.					
5	En su puesto de trabajo realiza sus actividades con plena autonomía.					
6	El hospital le brinda facilidades y libertad para realizar su trabajo.					
7	Sus coordinadores le brindan retroalimentación constante.					
8	El hospital le ofrece capacitaciones continuas que fortalecen sus habilidades profesionales					
	Dimensión remuneraciones justa					
9	El sueldo que recibe está acorde a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.					
10	El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades.					
	Dimensión condición de trabajo					
11	El hospital le brinda oportunidades de formación académica y profesional en las funciones que desempeña.					
12	En su puesto de trabajo, puede desarrollar sus competencias.					

13	Usted está satisfecho con las condiciones ambientales de su trabajo					
14	El hospital se preocupa por la salud y calidad de vida profesional					
15	La supervisión se desarrolla a fin de solucionar problemas de manera eficaz.					
16	El hospital realiza supervisiones a fin de solucionar problemas relacionados con los procesos.					
	Dimensión relación trabajo- empleado					
17	Existe apoyo de su coordinador, ante cualquier problema personal					
18	El coordinador de su servicio toma decisiones con la participación de todo el equipo.					

Ficha Técnica 2:

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA SATISFACCIÓN LABORAL

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
1) Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar la satisfacción del paciente
2) Autor:	Encuesta vasco de salud- 2018.
3) Adaptación:	Saldaña Barboza, Consuelo.
4) N° de ítems	18
5) Administración	Individual
6) Duración	15 minutos
7) Población	77 enfermeros de áreas críticas de un hospital de Chiclayo.
8) Finalidad	Identificar el nivel de la satisfacción laboral del profesional de enfermería de un hospital Chiclayo
9) Materiales	Manual de aplicación, cuadernillo de ítems, hoja de respuestas, plantilla de calificación.
10) Codificación: Este cuestionario evalúa tres dimensiones: I. Desempeño personal (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,8); II. Remuneraciones justas (ítems 9,10); III. Condiciones de trabajo (ítems 11, 12, 13, 14, 15, 16,). IV. Relación trabajo- empleado (ítems17,18) Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio por tres niveles.	
11) Propiedades psicométricas: Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá la satisfacción laboral en un hospital de Chiclayo, será utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 20 personas características similares a la muestra. Validez: La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de tres expertos, especialistas y con experiencia en la materia	
12) Observaciones: Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: Bajo [18-41], Medio: [42-65], Alto: [66-90]. Estos valores se tendrán en cuenta para organizar las respuestas de los pacientes para efectos del análisis de resultados.	

Anexo 4. Validación de los instrumentos de recolección de datos.

Experto 1.

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
									Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Gestión de seguridad	Organización	Trabajo en equipo	1. ¿En este servicio se trabaja en equipo de manera eficiente?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	x		x		X		x		
			2. ¿En esta unidad su coordinador fomenta el trabajo en equipo?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	x		x		X		x		
			3. ¿En el servicio se reúnen periódicamente para tomar decisiones y resolver problemas de manera estratégica?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	x		x		X		x		
		Organización en el trabajo	4. ¿En este servicio se cuenta con suficiente personal de enfermería para realizar los procesos de seguridad de manera organizada?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	x		x		X		x		
			5. ¿En este servicio el ritmo de trabajo es tan acelerado que impacta negativamente en la seguridad del trabajador?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	x		x		X		x		

Integración	Valoración y esfuerzo	6. ¿En su servicio toman en cuenta su opinión y valoran su trabajo?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	x		x		x		x			
		7. ¿En su área existe comunicación asertiva y adecuadas relaciones interpersonales?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	x		x		x		x			
	Clima laboral	8. ¿Su coordinador emplea liderazgo idóneo, motivando al profesional hacia el logro de metas institucionales?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	x		x		x		x			
		9. ¿Su coordinador considera las sugerencias del personal para mejorar la seguridad del profesional de enfermería?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	x		x		x		x			
		10. ¿Ud. se esfuerza por fomentar un clima organizacional adecuado?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	x		x		x		x			
	Dirección	Gestión hospitalaria	11. ¿La gestión hospitalaria demuestra que la seguridad del profesional es de máxima prioridad?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	x		x		x		x		
12. ¿La gestión hospitalaria facilita que los procesos de atención a los pacientes se desarrollen con calidad?			Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	x		x		x		x			
Cultura de seguridad.		13. ¿La administración hospitalaria ejecuta mejoras continuas a los procesos?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	x		x		x		x			

		14. ¿Ud. desempeña actividades apropiadas según las funciones establecidas?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	x		x		x		x		
		15. ¿Las actividades ejecutadas por el profesional generan cultura de calidad a los clientes?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	x		x		x		x		
Control	Plan de supervisión	16. ¿En este servicio se evalúan los procesos de seguridad para verificar si se desarrollan con eficacia?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	x		x		x		x		
		17. ¿En su servicio se le informa a Ud. sobre los procesos de supervisión que se ejecutará?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	x		x		x		x		
	Evaluación de resultados	18. ¿Cuándo se identifican fallas en los procesos de atención al paciente, se ejecutan medidas correctivas para evitar la recurrencia?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	x		x		x		x		
		Plan de capacitación	19. ¿En su servicio existe actividades orientadas a optimizar la seguridad del personal de enfermería?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	x		x		x		x	
	20. ¿Existe retroalimentación después de la evaluación al profesional?		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)	x		x		x		x		



Dr. Lázaro Villegas Agramonte
 Docente Postgrado UCV Piura

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Villegas Agramonte Lázaro.
Institución donde labora: Escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo
Especialidad: Maestría en Administración en Educación
Instrumento de evaluación: Cuestionario para evaluar la gestión de seguridad y satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de Chiclayo.
Autor (s) del instrumento (s): Saldaña Barboza Consuelo.

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						X
		CINCUENTA				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 “Excelente”; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN. 50

Lugar y fecha

Chiclayo, 26 de octubre 2022



Dr. Lázaro Villegas Agramonte
Docente Postgrado UCV Piura

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones	
									Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No		
Satisfacción laboral	Desempeño laboral	Identificación de funciones	1. ¿En su puesto de trabajo puede desarrollar sus competencias?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		x			
			2. ¿Las funciones encomendadas están acorde con las capacidades y habilidades que Ud. posee?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		x			
			3. ¿Está identificado con las funciones y responsabilidades de su puesto de trabajo?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		x			
			4. ¿Las tareas que desempeña tienen significado en su vida y la de su familia?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		x			
		Autonomía	5. ¿En su puesto de trabajo realiza sus actividades con plena autonomía?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		x			

		6. ¿El hospital le ofrece capacitaciones continuas para reforzar las habilidades profesionales?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		X		
	Retroalimentación	7. ¿Está de acuerdo con los objetivos que obtienen en su servicio?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		X		
	Capacitaciones	8. ¿El hospital le brinda oportunidades de formación académica y profesional en las funciones que desempeña?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		X		
Remuneraciones justas	Satisfacción con el sueldo	9. ¿El sueldo que recibe está acorde a las funciones que demanda su puesto de trabajo?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		X		
		10. ¿El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		X		
Condiciones de trabajo	Oportunidad en la organización	11. ¿En su servicio existe relaciones interpersonales adecuadas?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		X		
		12. ¿Ud. recibe información necesaria para el desempeño correcto de su trabajo?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		X		

	Características del trabajo	13. ¿Usted está satisfecho con las condiciones de trabajo?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		x			
		14. ¿El hospital se preocupa por la salud y calidad de vida profesional?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		x			
		15. ¿La supervisión se desarrolla a fin de solucionar problemas de manera eficaz?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		x			
		16. ¿Existe un trato equitativo y justo entre todos los profesionales?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		x			
Relación trabajo empleado	Compatibilidad entre la personalidad y el puesto	17. ¿Existe apoyo de su coordinador, ante cualquier problema personal?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		x			
		18. ¿El coordinador de su servicio toma decisiones con la participación de todo el equipo?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		x			



Dr. Lázaro Villegas Agramonte
 Docente Postgrado UCV Piura

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Villegas Agramonte Lázaro.
Institución donde labora: Escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo
Especialidad: Maestría en Administración en Educación
Instrumento de evaluación: Cuestionario para evaluar la gestión de seguridad y satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de Chiclayo.
Autor(s) del instrumento(s): Saldaña Barboza Consuelo.

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e ores					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						X
CINCUENTA						

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN. 50

Lugar y fecha

Chiclayo, 26 de octubre 2022



Dr. Lázaro Villegas Agramonte
Docente Postgrado UCV Piura



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **VILLEGAS AGRAMONTE**
Nombres **LAZARO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **17407342**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**
Rector **MARIANO AGUSTIN RAMOS GARCIA**
Secretaria General **LILIA CONSUELO RAMOS CULQUI**
Director **JUAN EDUARDO AGUINAGA MORENO**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION**
Fecha de Expedición **02/10/2014**
Resolución/Acta **362-2014-CU**
Diploma **A1761837**
Fecha Matrícula **Sin información (****)**
Fecha Egreso **Sin información (****)**

Fecha de emisión de la constancia: **02 de Febrero de 2023**

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETAJEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

CÓDIGO VIRTUAL 0001129351



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 02/02/2023 10:01:18-0500

Experto 2

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
									Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Gestión de seguridad	Organización	Trabajo en equipo	1. ¿En este servicio se trabaja en equipo de manera eficiente?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	x		X		x		X		
			2. ¿En esta unidad su coordinador fomenta el trabajo en equipo?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	x		X		x		X		
			3. ¿En el servicio se reúnen periódicamente para tomar decisiones y resolver problemas de manera estratégica?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	x		X		x		X		
		Organización en el trabajo	4. ¿En este servicio se cuenta con suficiente personal de enfermería para realizar los procesos de seguridad de manera organizada?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	x		X		x		X		
			5. ¿En este servicio el ritmo de trabajo es tan acelerado que impacta negativamente en la seguridad del trabajador?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	x		X		x		X		
	Integración	Valoración y esfuerzo	6. ¿En su servicio toman en cuenta su opinión y valoran su trabajo?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	x		X		x		X		

		15. ¿Las actividades ejecutadas por el profesional generan cultura de seguridad a los clientes?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	x		X		x		x	
Control	Plan de supervisión	16. ¿En este servicio se evalúan los procesos de seguridad para verificar si se desarrollan con eficacia?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	x		X		x		x	
		17. ¿En su servicio se le informa a Ud. sobre los procesos de supervisión que se ejecutará?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	x		X		x		x	
	Evaluación de resultados	18. ¿Cuándo se identifican fallas en los procesos de atención al paciente, se ejecutan medidas correctivas para evitar la recurrencia?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	x		X		x		x	
	Plan de capacitación	19. ¿En su servicio existe actividades orientadas a optimizar la seguridad del personal de enfermería?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	x		X		x		x	
		20. ¿Existe retroalimentación después de la evaluación al profesional?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)	x		X		x		x	



Dr. Julio Rosero Mendoza

Mg. en Gerencia Hospitalaria

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Rosero Mendoza, Julio Ildelfonso

Institución donde labora: Universidad de Guayaquil - Facultad Piloto de Odontología. Ciencias Médicas

Especialidad: En ortodoncia

Instrumento de evaluación: Cuestionario para evaluar la gestión de seguridad y satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de Chiclayo.

Autor(s) del instrumento(s): Saldaña Barboza Consuelo.

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50
						CINCUENTA

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN. 50

Lugar y fecha

Chiclayo, 26 de octubre 2022



Dr. Julio Rosero Mendoza

Mg. en Gerencia Hospitalaria

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
									Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Satisfacción laboral	Desempeño laboral	Identificación de funciones	1. ¿En su puesto de trabajo puede desarrollar sus competencias?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		X		
			2. ¿Las funciones encomendadas están acorde con las capacidades y habilidades que Ud. posee?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		X		
			3. ¿Está identificado con las funciones y responsabilidades de su puesto de trabajo?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		X		
			4. ¿Las tareas que desempeña tienen significado en su vida y la de su familia?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		X		

	Autonomía	5. ¿En su puesto de trabajo realiza sus actividades con plena autonomía?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		x		x		X		
		6. ¿El hospital le ofrece capacitaciones continuas para reforzar las habilidades profesionales?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		x		x		X		
	Retroalimentación	7. ¿Está de acuerdo con los objetivos que obtienen en su servicio?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		X		
	Capacitaciones	8. ¿El hospital le brinda oportunidades de formación académica y profesional en las funciones que desempeña?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		X		
Remuneraciones Justas	Satisfacción con el sueldo	9. ¿El sueldo que recibe está acorde a las funciones que demanda su puesto de trabajo?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		X		

		10. ¿El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		X		
Condiciones de trabajo	Oportunidad en la organización	11. ¿En su servicio existe relaciones interpersonales adecuadas?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		X		
		12. ¿Ud. recibe información necesaria para el desempeño correcto de su trabajo?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		X		
	Características del trabajo	13. ¿Usted está satisfecho con las condiciones de trabajo?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		X		
		14. ¿El hospital se preocupa por la salud y calidad de vida profesional?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		X		

	Supervisión	15. ¿La supervisión se desarrolla a fin de solucionar problemas de manera eficaz?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		X		
		16. ¿Existe un trato equitativo y justo entre todos los profesionales?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		X		
Relación trabajo empleado	Compatibilidad entre la personalidad y el puesto	17. ¿Existe apoyo de su coordinador, ante cualquier problema personal?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		X		
		18. ¿El coordinador de su servicio toma decisiones con la participación de todo el equipo?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		X		



Dr. Julio Rosero Mendoza

Mg. Gerencia Hospitalaria

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Rosero Mendoza, Julio Ildelfonso

Institución donde labora: Universidad de Guayaquil - Facultad Piloto de Odontología. Ciencias Médicas

Especialidad: En ortodoncia

Instrumento de evaluación: de Cuestionario para evaluar la gestión de seguridad y satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de Chiclayo.

Autor (s) del instrumento (s): Saldaña Barboza Consuelo.

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50
CINCUENTA						

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

50

Lugar y fecha

Chiclayo, 26 de octubre 2022



Dr. Julio Rosero Mendoza

Mg. Gerencia Hospitalaria

Quito 05/11/2022

CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que ROSERO MENDOZA JULIO ILDEFONSO, con documento de identificación número 0909693137, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre : ROSERO MENDOZA JULIO ILDEFONSO
Número de documento de identificación : 0909693137
Nacionalidad : Ecuador
Género : MASCULINO

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1006-09-695348
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	Especialista en Ortodoncia
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2009-07-08
Observaciones	

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1021-14-86045237
Institución de origen	ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN GERENCIA HOSPITALARIA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2014-03-15
Observaciones	

Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1006-03-380724
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	ODONTÓLOGO
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2003-04-30
Observaciones	

OBSERVACIONES:

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados tanto nacionales como extranjero han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento de la emisión de la titulación.
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformatoria a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

IMPORTANTE: La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 126 y 129 de la Ley Orgánica de Educación Superior y 56 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.256-2016.

En caso de detectar inconsistencias en la información proporcionada de titulaciones nacionales, se recomienda solicitar a la institución de educación superior nacional que emitió el título, la rectificación correspondiente y de ser una titulación extranjera solicitar la rectificación a la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.

Para comprobar la veracidad de la información proporcionada, usted debe acceder a la siguiente dirección.



Sandra Paulina
Chuquimarca
Cárdenas
Directora de
Registro de
Títulos

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA,
TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



0908668072

GENERADO:05/11/202
2 6.22 PM

Experto 3

Variable	Dimensión	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
								Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Gestión de seguridad	Organización	1. ¿En este servicio se trabaja en equipo de manera eficiente?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	x		x		x		X		
		2. ¿En esta unidad su coordinador fomenta el trabajo en equipo?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	x		x		x		X		
		3. ¿En el servicio se reúnen periódicamente para tomar decisiones y resolver problemas de manera estratégica?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	x		x		x		X		
	Organización en el trabajo	4. ¿En este servicio se cuenta con suficiente personal de enfermería para realizar los procesos de seguridad de manera organizada?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	x		x		x		X		
		5. ¿En este servicio el ritmo de trabajo es tan acelerado que impacta negativamente en la seguridad del trabajador?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	x		x		x		X		
	Integración	Valoración y esfuerzo	6. ¿En su servicio toman en cuenta su opinión y valoran su trabajo?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	x		x		x		X	

		17. ¿En su servicio se le informa a Ud. sobre los procesos de supervisión que se ejecutará?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	x		X		x		X		
	Evaluación de resultados	18. ¿Cuándo se identifican fallas en los procesos de atención al paciente, se ejecutan medidas correctivas para evitar la recurrencia?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	x		X		x		X		
	Plan de capacitación	19. ¿En su servicio existe actividades orientadas a optimizar la seguridad del personal de enfermería?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	x		X		x		X		
		20. ¿Existe retroalimentación después de la evaluación al profesional?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)	x		X		x		X		



Dr. Msc. Briones Morales Víctor Euclides

C.I. 0908668072

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Briones Morales Víctor Euclides.

Institución donde labora: Hospital General Teófilo Dávila Machala Ecuador

Especialidad: Responsable de Cuidados Intensivos

Instrumento de evaluación: de Cuestionario para evaluar la gestión de seguridad y satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de Chiclayo.

Autor(s) del instrumento(s): Saldaña Barboza Consuelo.

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50
CINCUENTA						

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

50

Lugar y fecha

Chiclayo, 26 de octubre 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Víctor Euclides Briones Morales', is written over a solid horizontal line.

Dr.Msc. Briones Morales Víctor Euclides.
C.I. 0908668

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
									Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Satisfacción laboral	Desempeño laboral	Identificación de funciones	1. ¿En su puesto de trabajo puede desarrollar sus competencias?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		x		
			2. ¿Las funciones encomendadas están acorde con las capacidades y habilidades que Ud. posee?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		x		
			3. ¿Está identificado con las funciones y responsabilidades de su puesto de trabajo?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		x		
			4. ¿Las tareas que desempeña tienen significado en su vida y la de su familia?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		x		

	Autonomía	5. ¿En su puesto de trabajo realiza sus actividades con plena autonomía?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		x		x		X			
		6. ¿El hospital le ofrece capacitaciones continuas para reforzar las habilidades profesionales?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		x		x		X			
		Retroalimentación	7. ¿Está de acuerdo con los objetivos que obtienen en su servicio?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		X		
		Capacitaciones	8. ¿El hospital le brinda oportunidades de formación académica y profesional en las funciones que desempeña?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		X		
Remuneraciones Justas	Satisfacción con el sueldo	9. ¿El sueldo que recibe está acorde a las funciones que demanda su puesto de trabajo?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		X			

			10. ¿El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		x		
Condiciones de trabajo	Oportunidad en la organización		11. ¿En su servicio existe relaciones interpersonales adecuadas?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		x		
			12. ¿Ud. recibe información necesaria para el desempeño correcto de su trabajo?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		x		
	Características del trabajo		13. ¿Usted está satisfecho con las condiciones de trabajo?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		x		
			14. ¿El hospital se preocupa por la salud y calidad de vida profesional?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		x		

		Supervisión	15. ¿La supervisión se desarrolla a fin de solucionar problemas de manera eficaz?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		x		
		Supervisión	16. ¿Existe un trato equitativo y justo entre todos los profesionales?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		x		
	Relación trabajo empleado	Compatibilidad entre la personalidad y el puesto	17. ¿Existe apoyo de su coordinador, ante cualquier problema personal?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		x		
	Relación trabajo empleado	Compatibilidad entre la personalidad y el puesto	18. ¿El coordinador de su servicio toma decisiones con la participación de todo el equipo?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	x		X		x		x		



Dr. Msc. Briones Morales Víctor Euclides
C.I. 0908668072

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Briones Morales Víctor Euclides.

Institución donde labora: Hospital General Teofilo Dávila Machala Ecuador

Especialidad: Responsable de Cuidados Intensivos

Instrumento de evaluación: Cuestionario para evaluar la gestión de seguridad y satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de Chiclayo.

Autor (s) del instrumento (s): Saldaña Barboza Consuelo.

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50
CINCUENTA						

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

50

Lugar y fecha

Chiclayo, 26 de octubre 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Víctor Euclides Briones Morales', is written over a solid horizontal black line.

Dr.Msc. Briones Morales Víctor Euclides.
C.I. 0908668072

Quito 05/11/2022

CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que BRIONES MORALES VICTOR EUCLIDES, con documento de identificación número 0908668072, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre : BRIONES MORALES VICTOR EUCLIDES
Número de documento de identificación : 0908668072
Nacionalidad : Ecuador
Género : MASCULINO

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1006-02-68475
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	DOCTOR EN MEDICINA Y CIRUGÍA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2002-05-27
Observaciones	

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1006-2017-1814346
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN EMERGENCIAS MÉDICAS
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2017-03-17
Observaciones	

Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1011-12-743422
Institución de origen	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA
Institución que reconoce	
Título	DIPLOMA SUPERIOR EN DOCENCIA UNIVERSITARIA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2012-02-23
Observaciones	

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1006-08-680630
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	ESPECIALISTA EN ANESTESIOLOGIA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2008-09-10
Observaciones	

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	8233 R-15-23531
Institución de origen	PONTIFICA UNIVERSIDAD JAVERIANA
Institución que reconoce	
Título	ESPECIALISTA EN MEDICINA CRITICA Y CUIDADO INTENSIVO
Tipo	Extranjero
Fecha de registro	2015-05-05
Observaciones	

OBSERVACIONES:

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados tanto nacionales como extranjero han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento de la emisión de la titulación.
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformatoria a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

IMPORTANTE: La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 126 y 129 de la Ley Orgánica de Educación Superior y 56 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.256-2016.

En caso de detectar inconsistencias en la información proporcionada de titulaciones nacionales, se recomienda solicitar a la institución de educación superior nacional que emitió el título, la rectificación correspondiente y de ser una titulación extranjera solicitar la rectificación a la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.

Para comprobar la veracidad de la información proporcionada, usted debe acceder a la siguiente dirección.



Sandra Paulina
Chuquimarca
Cárdenas
Directora de
Registro de
Títulos

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA,
TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



GENERADO:05/11/202
2 6.22 P

Anexo 5. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.

Prueba piloto de la variable – Gestión de seguridad.

MATRIZ DE CONFIABILIDAD

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos

,912	20
------	----

Nota. Datos obtenidos del procesamiento de información

En los resultados del análisis de confiabilidad de la prueba piloto correspondiente a la variable gestión de seguridad, se obtuvo un puntaje de Alfa de Cronbach de 0,912; resultado que indica que los datos obtenidos tienen fiabilidad, por lo tanto, el instrumento podrá ser aplicado en el trabajo de investigación.

Prueba piloto de la variable – Satisfacción laboral.

MATRIZ DE CONFIABILIDAD

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos

,802	20
------	----

Nota. Datos obtenidos del procesamiento de información

En los resultados del análisis de confiabilidad de la prueba piloto correspondiente a la variable satisfacción laboral, se obtuvo un puntaje de Alfa de Cronbach de 0,802; resultado que indica que los datos obtenidos tienen fiabilidad, por lo tanto, el instrumento podrá ser aplicado a la muestra de la investigación

Anexo 6

Base de datos: variable gestión de seguridad.

N	ORGANIZACIÓN					INTEGRACION					DIRECCIÓN					CONTROL				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1
2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2
3	4	3	3	5	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	5	3	3	3
4	4	4	3	4	1	5	4	4	4	5	1	4	4	5	4	4	3	4	2	2
5	4	5	4	5	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
6	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
7	4	4	4	5	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
8	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
9	5	4	4	5	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3
10	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	5	4	4	3	4	3	4	4	2	2	2	2	4	3	2	3	4	3	3
12	3	3	4	5	2	5	4	4	4	3	3	3	4	5	3	4	5	5	4	4
13	4	4	3	5	4	3	5	5	3	2	5	4	4	5	3	4	4	4	3	3
14	5	3	5	5	2	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	4	5	4	5
15	4	3	4	4	3	3	3	3	3	1	3	4	4	5	3	3	4	4	3	4
16	3	4	5	5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4
17	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	5	4	3	4	4	3	3
18	4	5	4	5	1	5	4	5	5	2	5	4	4	5	4	4	5	5	3	3
19	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	2	4	2	4	3	4	4	4
20	4	3	4	2	2	4	3	2	2	1	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3
21	4	5	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	3	4	3
22	4	4	5	5	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	4	5	5	2	4	5	5	5	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4
24	4	4	5	4	2	5	4	5	5	2	5	3	5	5	5	5	3	4	4	5
25	4	3	5	4	3	5	4	5	3	2	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4
26	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	5	4	3	4	3	3	3
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4
30	1	2	2	2	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
31	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4
32	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
33	4	4	5	4	2	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3
34	5	4	5	5	5	5	3	2	3	2	4	4	4	1	4	2	4	3	3	4
35	1	1	1	2	1	1	2	2	5	1	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3
36	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
37	4	4	3	5	3	3	5	4	4	2	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4
38	4	4	4	5	2	4	4	5	5	3	3	3	3	5	4	4	5	5	5	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	3	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	5	5	1	4	5	5	4	2	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3
42	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
43	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4
44	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3
45	5	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	3	4	5	4	4

Base de datos: variable satisfacción laboral

N	DESEMPEÑO LABORAL								REMUNERACIONES JUSTAS		CONDICIONES DE TRABAJO						RELACION TRABAJO EMPLEADO	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	4	4	4	4	4	2	3	4	2	2	2	3	4	4	4	3	4	3
2	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3
4	4	5	5	4	4	1	4	1	1	1	4	4	4	1	3	2	4	4
5	4	4	4	4	4	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4
6	3	3	3	3	3	2	3	3	5	3	3	3	3	2	3	3	4	4
7	4	5	5	5	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
8	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
9	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
10	3	5	5	5	5	3	4	3	2	2	3	4	4	4	4	2	2	2
11	4	4	4	4	5	4	5	3	4	2	3	4	3	3	3	4	5	4
12	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	2	4	4	3	4
13	4	4	5	5	5	2	4	5	3	2	4	3	3	3	4	4	5	5
14	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	2	4	3	2	3	3	2	3
16	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5
17	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	3
18	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	3	4	3	5	5
19	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	2	3	2	4	2	4	4
20	2	2	2	2	2	3	3	4	2	3	3	3	2	4	3	2	2	2
21	5	5	4	4	5	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4
22	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	4	4	5	4	3	2	5	5	5	4	4	5	5	5
24	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5
25	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4
26	4	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	5	4	5	5	4	4	5	4	1	3	5	4	5	4	5	4	5	5
30	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	3	2	2	1	3	2	3	2
31	4	5	5	5	4	4	4	3	2	2	4	4	3	3	4	4	4	3
32	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	2	4	3	4	4
33	4	5	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4
34	3	4	4	5	3	3	4	5	1	3	3	5	3	3	2	4	2	3
35	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2
36	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5
37	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	3	3	3	3	4	5	4	5
38	4	5	5	5	5	4	5	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	5	5	5	4	5	4	3	2	3	4	4	4	4	5	4	5	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	3	5	5	5	5
43	4	5	5	5	5	3	5	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3
44	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4
45	5	5	5	5	5	4	5	5	1	1	3	4	3	4	3	2	3	3

Datos generales de profesional de enfermería de áreas críticas de un hospital de Chiclayo.

Edad de los encuestados			
	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Años	20 – 30	4	8,9
	31 – 40	27	60
	41 – 50	12	26,7
	51 – 60	2	4,4
Total		45	100.0

Nota. Datos obtenidos del procesamiento de información

Sexo		
	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	11	24,4
Femenino	34	75,6
Total	45	100,0

Nota. Datos obtenidos del procesamiento de información

Tipo de contrato		
	Frecuencia	Porcentaje
Nombrado	33	73,3
Contratado	12	26,7
Total	45	100,0

Nota. Datos obtenidos del procesamiento de información

Análisis descriptivo

Tabla 6

Prueba de normalidad para la gestión de seguridad y satisfacción laboral del profesional de enfermería en áreas críticas de un hospital de Chiclayo

	Saphiro – Wilk		
	Estadístico	Gl	P
Gestión de Seguridad	.932	45	,011
Organización	.832	45	,000
Integración	.960	45	,002
Dirección	.947	45	,004
Control	.975	45	,003
Satisfacción laboral	.936	45	,010
Desempeño personal	.822	45	,010
Remuneraciones justas	.833	45	,000
Conducción de trabajo	.820	45	,011
Relación trabajo-empleado	.732	45	,000

Nota. S-W: Shapiro-Wilk; gl: Grados de libertad; p: Probabilidad de error

En la tabla se evidencia, para ambas variables y sus dimensiones según la prueba de normalidad del coeficiente Shapiro-Wilk, el resultado del nivel de significancia menor a $p=0.05$, lo cual significa que se rechaza la hipótesis nula y por ende se acepta que los datos de las variables en mención provienen de una distribución no normal. En tal sentido corresponde aplicar el estadígrafo no paramétrico de Rho Spearman para medir la correlación entre las variables de estudio.

Tabla 7

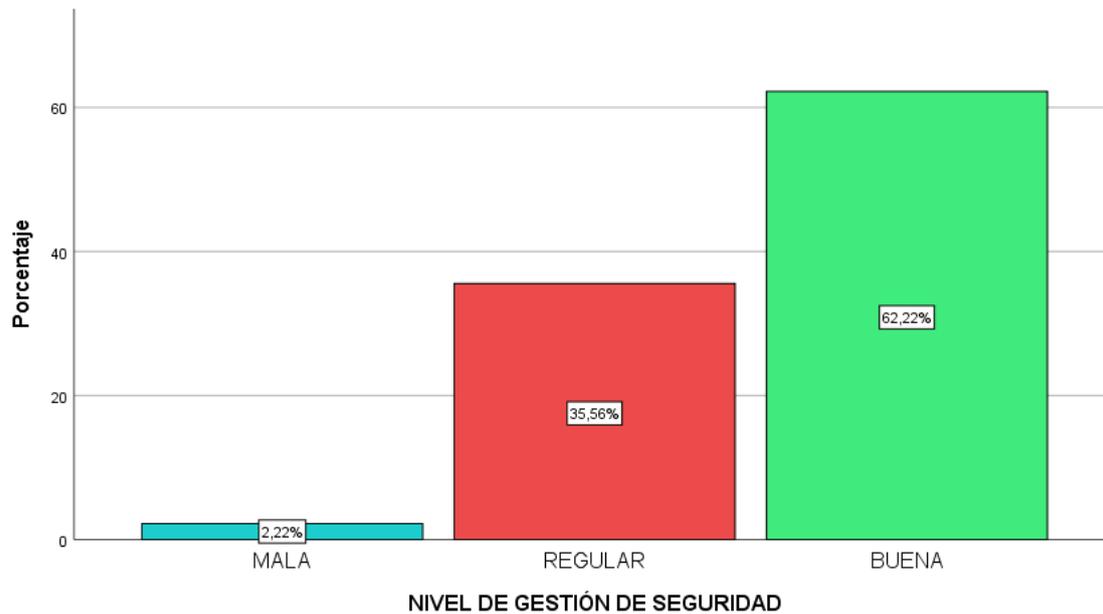
Nivel de gestión de seguridad del profesional de enfermería en áreas críticas de un hospital de Chiclayo.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Buena	28	62,22
Regular	16	35,56
Mala	1	2,22
Total	45	100,00

Nota. Datos obtenidos del procesamiento de información

Figura 1

Nivel de gestión en seguridad del profesional de enfermería de áreas críticas de un hospital de Chiclayo.



La tabla 7 y figura 1, revela que la mayoría de enfermeros de áreas críticas percibe a la gestión de seguridad como buena (62.22%), seguido del nivel regular (35,56%) y en menor incidencia el nivel mala gestión (2.22%).

Tabla 8

Nivel de las dimensiones de la variable de gestión de seguridad del profesional de enfermería en áreas críticas de un hospital de Chiclayo.

	Mala		Regular		Buena	
	N	%	N	%	N	%
Organización	2	4,5	15	33,3	28	62,2
Integración	2	4,5	24	53,3	19	42,2
Dirección	1	2,2	16	35,6	28	62,2
Control	1	2,2	19	42,2	25	55,6

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario adaptado

La tabla 8 muestra que el personal de enfermería percibe la dirección y organización como buena con 62,2%, seguido del control con el 55,6%, la dimensión integración con un 53,3 en el nivel regular y con el menor porcentaje en el nivel de mala la dimensión control con un 2,2%.

Tabla 9

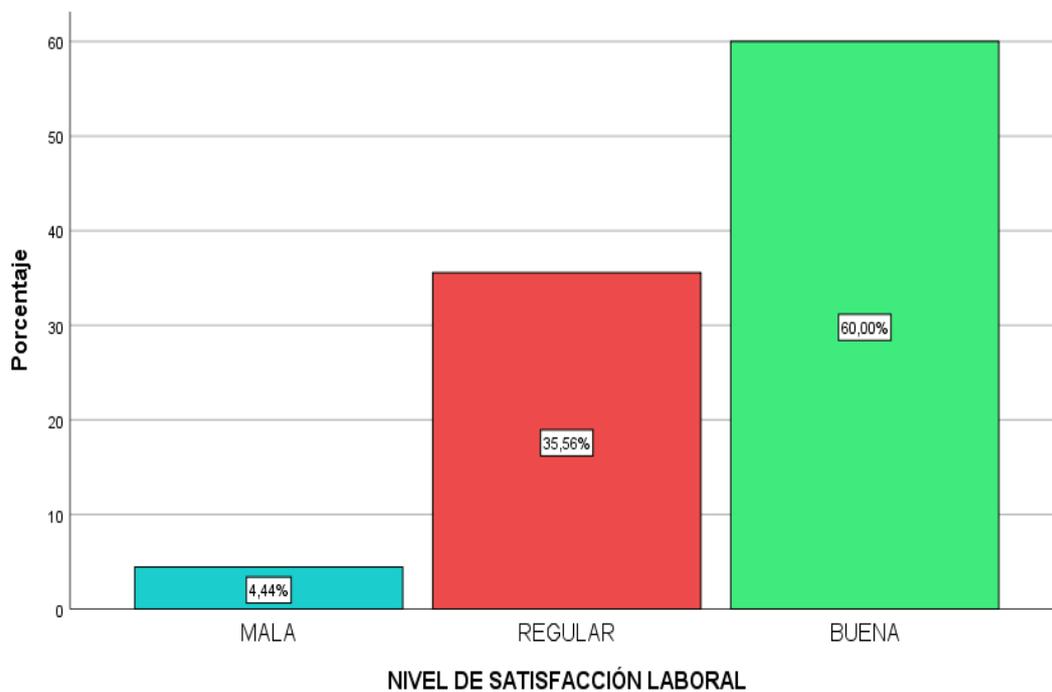
Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en áreas críticas de un hospital de Chiclayo.

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Mala	2	4,4
Regular	16	35,6
Buena	27	60,0
Total	45	100,0

Nota. Datos obtenidos del procesamiento de información

Figura 2

Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en áreas críticas de un hospital de Chiclayo.



En la tabla 9 y figura 2 se observa una prevalencia del nivel buena (60%), seguido del nivel regular (35,56%) y en menor incidencia el nivel de mala satisfacción laboral (4.44%). En este sentido la mayoría de profesionales de enfermería de áreas críticas presentan una prevalencia de buena y regular satisfacción con el trabajo.

Tabla 10

Nivel de las dimensiones de la satisfacción del personal de enfermería de un hospital de Chiclayo.

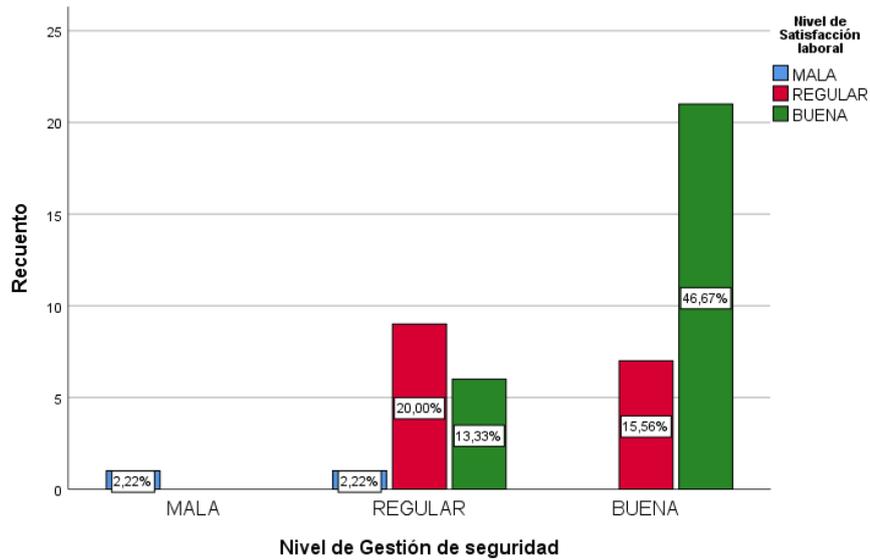
	Mala		Regular		Buena	
	N	%	N	%	N	%
Desempeño personal	3	6,7	22	48,9	20	44,4
Remuneraciones justas	14	31,1	16	35,6	15	33,3
Condiciones de trabajo	1	2,2	21	46,7	23	51,1
Relación trabajo empleado	2	4,4	20	44,5	23	51,1

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

En la tabla 10 se muestra que el nivel de satisfacción del personal de enfermería se encuentra en el nivel de buena en las dimensiones condiciones de trabajo y relación trabajo empleado en un 51,1%, en el nivel regular el mayor porcentaje representa la dimensión desempeño personal en un 48,9% y en el nivel malo el mayor porcentaje se evidencia en las remuneraciones justas con un 31,3% y el menor porcentaje 2,2% la dimensión condiciones de trabajo con un nivel malo.

Figura 3

Nivel de Satisfacción laboral y gestión de seguridad del personal de enfermería de áreas críticas de un hospital de Chiclayo.



En la figura 3 se observa que los niveles de satisfacción laboral del personal de enfermería varían según el nivel de gestión de seguridad, de modo que en el nivel bueno de gestión de seguridad prevalece el nivel de bueno de satisfacción laboral con un 46.67%; así mismo en nivel regular de gestión, se identifica una predominancia del nivel regular de Satisfacción con un 20%, y en mala gestión se identifica nivel de mala satisfacción laboral.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MANUEL ANTONIO CARDOZA SERNAQUE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Gestión de seguridad y satisfacción laboral del profesional de enfermería en áreas críticas de un hospital de Chiclayo.

", cuyo autor es SALDAÑA BARBOZA CONSUELO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 29 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MANUEL ANTONIO CARDOZA SERNAQUE DNI: 02855165 ORCID: 0000-0001-6738-0683	Firmado electrónicamente por: CARMANUE el 21- 01-2023 09:56:52

Código documento Trilce: TRI - 0504826