

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

FACULTAD DE ENFERMERÍA

EMERGENCIAS Y DESASTRES



**“APLICACIÓN DE MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD Y
SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DE
EMERGENCIA DEL CENTRO DE SALUD DE AUCAYACU –
2022”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS DE LA SALUD

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL EN EMERGENCIAS Y DESASTRES**

TESISTAS:

Lic. Enf. Chávez Toledo, Carmen Yanina

Lic. Enf. Del águila Salazar, Reylith

Lic. Enf. Morales Castañeda, Yessica

ASESOR:

Dra. LLanos de Tarazona Marina Ivercia

HUÁNUCO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios.

Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mis Padres.

Por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

A mis familiares.

A mis hermanos; por ser el ejemplo de la cual aprendí aciertos y de momentos difíciles; y a todos aquellos que participaron directa o indirectamente en la elaboración de esta tesis.

A mis maestros.

Por su gran apoyo y motivación para la culminación de nuestros estudios profesionales y para la elaboración de esta tesis; a la Dra. Marina LLanos de Tarazona por su apoyo ofrecido en este trabajo como asesora de la Tesis.

A la Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco y en especial a la Facultad de Enfermería de la Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Emergencias y Desastres por permitirme ser parte de una generación de triunfadores y gente productiva para el país.

Carmen Yanina Chávez Toledo

A Dios.

Por haberme permitido culminar la carrera que sirve para sanar el cuerpo, mente y alma, por haberme dado salud para lograr mis objetivos, y sobre todo por su infinita bondad y amor.

A mis Padres.

Por haberme inculcado en todo momento a ser persona de bien mediante sus consejos, sus valores y por la motivación constante que me ha permitido cumplir y lograr culminar una profesión en bien de la humanidad.

A mis familiares.

A mi esposo e hijos y hermana por ser ellos mi motor y motivo de crecer profesionalmente; y a todos aquellos que participaron directa o indirectamente en la elaboración de esta tesis.

Reylith Del Águila Salazar

En primero lugar agradecer a Dios por brindarme el don de la perseverancia para poder lograr mis metas y sobre todo brindarme salud y otorgarme una familia maravillosa.

A mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; mucho de mis logros se los debo a ustedes, me formaron con reglas y con algunas libertades, pero al final de cuentas, me motivaron constantemente para alcanzar mis metas.

Agradecer a mis hijos que me brindaron su apoyo, me comprendieron, tuvieron tolerancia e infinita paciencia y cedieron su tiempo para que “Mama estudie“, para permitir así llevar adelante y lograr con este objetivo.

Y por último agradecer a mi esposo, por llegar a mi vida y empezar juntos a construir un camino que nos permita estar siempre unidos y felices.

Yessica Morales Castañeda.

AGRADECIMIENTO

Mi infinito agradecimiento a Dios Todopoderoso por darnos el don tan preciado de la vida y encomendarnos la misión tan humana de ejercer la profesión de enfermería; dándonos la oportunidad de ser un gran apoyo moral para el paciente y su familia en los momentos más difíciles; contribuir por el bienestar de los pacientes y hacer más llevaderos los momentos de malestar.

También nuestro sincero agradecimiento a la **Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco**, que nos ofreció la oportunidad de formarnos en la especialidad de Emergencias y Desastres, en ésta incluyo a los docentes que en el tiempo que duró nuestra formación, tuvieron la sabiduría de guiarnos, conducirnos, compartiendo sus conocimientos para ayudarnos a tener una visión diferente de una Emergencia y Desastre.

Asimismo, hacemos extensivo reconocimiento a nuestra asesora de tesis, Dra. Marina LLanos de Tarazona, por su calidad humana, tiempo, consejos y asesorías que con paciencia nos guiaron para la conclusión de este estudio.

Al Centro de Salud de Auacayacu, en especial a la Lic. Yanet Roxana Ramírez Ramos por haber brindado todo el apoyo y facilidad para llevar a cabo la recolección de datos. Y a todo el personal de salud del Centro de Salud de Aucayacu, por la cooperación incondicional que sin ello no se hubiese podido completar esta investigación.

Nunca olvidaremos a todas las personas que intervinieron de una u otra forma para la finalización de este trabajo de investigación.

RESUMEN

La aplicación de medidas de bioseguridad y satisfacción laboral del personal del área de emergencia del centro de salud de Aucayacu - 2022, tuvo como objetivo Evaluar la relación entre la aplicación de medidas de bioseguridad y la satisfacción laboral del personal del área de emergencia del centro de salud de Aucayacu – 2022. La investigación fue de tipo aplicativo, observacional, correlacional, de diseño relacional, Se aplicó como técnica la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios: La Escala de Satisfacción laboral – (SL-SPC) y el instrumento cotejo Aplicación de medidas de bioseguridad. El análisis estadístico de datos se efectuó con el programa estadístico SPSS v.25 y la prueba de hipótesis se realizó con la prueba no paramétrica Rho Spearman. Encontrando como resultado Existe relación entre la aplicación de medidas de bioseguridad y la satisfacción laboral del personal de área de emergencia del centro de salud de Aucayacu – 2022. ya que se obtuvo una significancia. (bilateral) de ,020 y un coeficiente de correlación de 0,327.

Palabras Clave: *Medidas de bioseguridad, Satisfacción laboral.*

SUMMARY

The application of biosecurity measures and job satisfaction of the personnel of the emergency area of the Aucayacu health center - 2022, had as objective to evaluate the relationship between the application of biosecurity measures and the job satisfaction of the personnel of the emergency area of the center of health of Aucayacu - 2022. The research was of an application, observational, correlational type, of relational design. The survey was applied as a technique and two questionnaires as instruments: The Job Satisfaction Scale - (SL-SPC) and the comparison instrument Application of biosecurity measures. The statistical analysis of the data was carried out with the statistical program SPSS v.25 and the hypothesis test was carried out with the non-parametric test Rho Spearman. Finding as a result, there is a relationship between the application of biosecurity measures and the job satisfaction of the emergency area personnel of the Aucayacu health center - 2022, since a significance was obtained. (bilateral) of .020 and a correlation coefficient of 0.327.

Keywords: Biosecurity measures, Job satisfaction.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN.....	v
SUMMARY	vi
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1. Fundamentación del problema de investigación	13
1.2. Formulación del problema de investigación general y específicos.....	16
1.2.1. Problema general	16
1.2.2. Problemas específicos.....	16
1.3. Formulación de objetivos generales y específicos	17
1.3.1. Objetivo general.....	17
1.3.2. Objetivos específicos	17
1.4. Justificación.....	17
1.5. Limitaciones	18
1.6. Formulación de hipótesis generales y específicos.....	19
1.6.1. Hipótesis general.....	19
1.6.2. Hipótesis específicas.....	19
1.7. Variables.....	20
1.8. Definición teórica y operacionalización de variables.....	20
1.8.1. Definición teórica	20
1.8.2. Operacionalización de variables	21
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	22

2.1. Antecedentes de la investigación.....	22
2.2. Bases teóricas	28
2.2.1. Aplicación de medidas de bioseguridad	28
2.2.2. Satisfacción laboral.....	34
2.3. Bases conceptuales	37
2.4. Bases epistemológicas	40
CAPÍTULO III. METODOLOGIA	42
3.1. Ámbito.....	42
3.2. Población	42
3.3. Muestra	42
3.4. Nivel y tipo de estudio.....	43
3.5. Diseño de investigación.....	44
3.6. Método, técnicas e instrumentos	44
3.6.1. Método	44
3.6.2. Técnicas	45
3.6.3. Instrumentos.....	45
3.7. Validación y confiabilidad del instrumento	47
3.8. Procedimiento.....	50
3.9. Tabulación y análisis de datos.....	50
3.9.1 Plan de tabulación	50
3.9.2 Análisis de datos	51
3.7. Consideraciones éticas.....	51
CAPÍTULO IV. RESULTADOS.....	53
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN.....	60
CONCLUSIONES	63
RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS	64

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	65
ANEXOS	70
Anexo 01. Matriz de consistencia	71
Anexo 02. Consentimiento informado	73
Anexo 03. Instrumento de la variable 1	74
Anexo 04. Instrumento de la variable 2	75
Anexo 05. Constancia de similitud de la tesis	77
Anexo 06. Reporte de Similitud de tesis.....	78
Anexo 07. Acta de defensa de tesis.....	78
Anexo 08. Nota biográfica	82
Anexo 09. Autorización de publicación digital y D.J. del trabajo de investigación.	84
Anexo 10. Validación de los instrumentos por expertos	87

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Satisfacción laboral del personal del área de emergencia del centro de salud de Aucayacu – 2022.	53
Tabla 2. Aplicación de medidas de bioseguridad del personal del área de emergencia del centro de salud de Aucayacu – 2022.....	54
Tabla 3. Aplicación de medidas de bioseguridad por dimensiones en la muestra.....	55
Tabla 4. Prueba de normalidad de las variables.....	56
Tabla 5. Relación entre la satisfacción laboral y la aplicación de medidas de bioseguridad del personal en la muestra	57
Tabla 6. Relación entre la satisfacción laboral y la aplicación de medidas universales de bioseguridad en la muestra.....	57
Tabla 7. Relación entre la satisfacción laboral y la aplicación de barreras protectores en la muestra	58
Tabla 8. Relación entre la satisfacción laboral y la eliminación de residuos del personal en la muestra	59

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Satisfacción laboral del personal del área de emergencia del centro de salud de Aucayacu – 2022	53
Figura 2. Aplicación de medidas de bioseguridad del personal del área de emergencia del centro de salud de Aucayacu – 2022	54
Figura 3. Aplicación de medidas de bioseguridad por dimensiones en la muestra ..	55

INTRODUCCIÓN

La realidad peruana nos indica que los niveles de satisfacción del personal de salud del servicio de emergencia se encuentran en un porcentaje de 38.6% en nivel de baja satisfacción, esto refiere de las situaciones de disconformidad que existe en torno al desarrollo de las funciones y la forma en como se viene enfrentando las experiencias de trabajo en los ámbitos de salud. En este sentido se entiende a la variable aplicación de medidas de bioseguridad como aquella que implica la interacción que requieran del sentido de seguridad en exposiciones a agentes biológicos, físicos, químicos, y que producen rechazo aceptación o indiferencia compuesta y a la variable satisfacción laboral, como aquello donde el individuo experimenta en diferentes momentos de desempeño en sus labores. Es así que estas definiciones y realidades nos motiva a evaluar la relación entre la aplicación de medidas de bioseguridad y satisfacción laboral del personal del área de emergencia del centro de salud de Aucayacu – 2022 y para una mejor comprensión del mismo se ha organizado la presentación en diversos capítulos: Capítulo I: se describe el problema de investigación; capítulo II: se expone la formulación de hipótesis; capítulo III: se describe el marco teórico; capítulo IV: se expone la metodología; capítulo V: se describen los resultados obtenidos. así mismo se realizó la discusión de resultados y finalmente se presentaron las conclusiones, recomendaciones, referencias y anexos respectivamente.

CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema de investigación

Los procesos paulatinos que se vienen dando de manera acelerada respecto al desarrollo de las actividades en el personal de salud, obligan a que se puedan tener mayor evidencia científica sobre los temas que vienen a ser de interés en un adecuado desempeño laboral, es así que nuestra propuesta de investigación sobre conocer la dinámica entre la satisfacción laboral y las medidas de bioseguridad que se vienen dando van a facilitar la comprensión de la relación de ambas variables, pero además va permitir desarrollar estrategias para poder vincularlas de manera estrecha y de esta forma entender la forma en cómo llegar a influir.

Por otro lado, la emergencia sanitaria ha permitido develar las dificultades con las que se venía desempeñando los esquemas de salud en todo el mundo,

Para la OMS (2020) (1), la bioseguridad es un conjunto de normas y estándares que permiten proteger al personal de salud en el ejercicio de sus funciones, frente a la posibilidad de los riesgos físicos, químicos, biológicos y radiactivos, pero además a los pacientes y al medio ambiente, es a raíz de la pandemia que se experimentó que las normas de bioseguridad hospitalaria había sufrido ajustes para mejorar su estrictividad, por ello es que frente al SARS COV-2, asimismo se torna indispensable una adecuada higiene de las manos haciendo uso correcto de la técnica, uso de los equipos de protección personal, mascarilla o barbijo, guantes, lentes o protectores de la vista, cubre cabello o gorro, equipo de esterilización y desinfección de los instrumentos galénicos, asimismo como la asepsia correcta de los ambientes con procesos de desinfección,.

La realidad Latinoamericana nos refiere que el porcentaje de contagios en el personal de salud se ha dado en altos índices, es así que Argentina, los contagios que se dieron por el COVID19 fueron del personal de salud (2), en México la cifra se ha elevado a 2014 infectados, muchos de ellos quejándose e interponiendo denuncia que no tenían equipos de protección personal, y con respecto a Ecuador, un reporte actualizado en su momento indicaba que 1600 trabajadores de salud habían sido contagiados y el 40% representaban al personal de enfermería. (3)

En nuestro contexto peruano, estudios del último quinquenio, refiere que los accidentes de trabajo de exposición a riesgo biológico con elementos punzocortantes se dan en una frecuencia de 77,03%, seguido de la exposición a fluidos y salpicaduras en el cuerpo en un 13,51% y finalmente de riesgos biológicos con elementos cortantes se da en un 9,46% En nuestro país, una investigación desarrollada en el Hospital dos de mayo entre el quinquenio del 2011 al 2015 se llegó a encontrar que los problemas y accidentes biológicos son más frecuentes . estos a través de los procedimientos con material punzocortante con un porcentaje del 77.03%, a continuación de las salpicaduras con fluidos corporales en un 2.51%, y terminado por los del tipo cortantes que eran un 9.46%. (4)

El personal que trabaja en los espacios especializados de cuidados presenta mayor riesgo de contagio y de contraer infecciones al momento de desarrollar un procedimiento si no se llevan a tomar las medidas que corresponden para poder preservar la salud e integridad, es necesario reconocer que la labor de la enfermería implica la atención y vigilancia permanente de los pacientes por tanto se considera un personal de alto riesgo. (5)

Por otro lado, cuando los profesionales de la salud desarrollan métodos que se convierten en normas de uso continuo llegan a consolidarse como protocolos de atención e intervención y esto se repite en las ejecuciones de precauciones universales. Los métodos de barrera que son recomendados en las diferentes organizaciones como son la OPS, OMS, ADA y CDC integran el uso de guantes, el barbijo, protectores oculares, la vestimenta de protección integral, cubiertas descartables en las superficies, las dosis de vacunas, los succionadores de alta potencia, prácticas como el lavado de manos; estos en general integran el desarrollo de las medidas.

En otra arista del análisis convenimos referirnos a la satisfacción laboral, como una actitud individual positiva hacia el desarrollo del trabajo (refleja las sensaciones propias hacia nuestras funciones) siendo este necesario para poder captar elementos respecto al desempeño del personal de salud (6), pero además se puede ver los factores externos que pueden resultar, entre ellos las redes, beneficios y otros atributos, la posibilidad de comunicación e interacción con el entorno, la capacidad de expresar toda la potencialidad en el desarrollo de las funciones. (7)

La realidad peruana nos indica que los niveles de satisfacción del personal de salud del servicio de emergencia se encuentran en un porcentaje de 38.6% en nivel de baja satisfacción, esto refiere de las situaciones de disconformidad que existe en torno al desarrollo de las funciones y la forma en como se viene enfrentando las experiencias de trabajo en los ámbitos de salud (8)

EL análisis de las circunstancias descritas nos permite genera conjeturas iniciales que nos orientan hacia por desarrollar el siguiente problema de investigación ¿Cómo se relacionan la satisfacción laboral y la aplicación de medidas de bioseguridad del personal del área de emergencia del centro de salud de Aucayacu – 2022? Con ello y conociendo que el entorno de la amazonia peruana se encuentra en proceso de crecimiento a nivel laboral, es que nos atrevemos a oriéntanos por la búsqueda de la respuesta de la posible asociación de ambas variables, los mismos que esperamos puedan ser atendidos en el desarrollo de las actividades en el marco del presente proyecto de investigación, y que adema espera pegarse a todas las normas de rigurosidad que amerita un estudio de esta envergadura.

1.2. Formulación del problema de investigación general y específicos

1.2.1. Problema general

¿Cómo se relacionan la aplicación de medidas de bioseguridad y la satisfacción laboral del personal del personal del área de emergencia del centro de salud de Aucayacu – 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo se relacionan la aplicación de medidas universales de bioseguridad y la satisfacción laboral del personal del área de emergencia del centro de salud de Aucayacu – 2022?

¿Cómo se relacionan la aplicación de barreras protectores y la satisfacción laboral del personal del área de emergencia del centro de salud de Aucayacu – 2022?

¿Cómo se relacionan la eliminación de residuos y la satisfacción laboral del personal del área de emergencia del centro de salud de Aucayacu – 2022?

1.3. Formulación de objetivos generales y específicos

1.3.1. Objetivo general

Evaluar la relación entre la aplicación de medidas de bioseguridad y la satisfacción laboral del personal del área de emergencia del centro de salud de Aucayacu – 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la aplicación de medidas universales de bioseguridad y la satisfacción laboral del personal del área de emergencia del centro de salud de Aucayacu – 2022

Determinar la relación entre las de barreras protectores y la satisfacción laboral del personal del área de emergencia del centro de salud de Aucayacu – 2022.

Identificar la relación entre la eliminación de residuos y satisfacción laboral del personal del área de emergencia del centro de salud de Aucayacu – 2022.

1.4. Justificación

El presente estudio reviste de importancia debido a la magnitud de poder medir ambas variables en entornos de acompañamiento y desarrollo de funciones

del personal de salud, de esta forma es que se justifica a nivel práctico por que los procedimientos que se desarrollan se dan en entornos de desenvolvimiento regular del personal de enfermería, los hallazgos van a facilitar la intervención de manera adecuada y oportuna.

A nivel teórico va a permitir poner a prueba los enunciados que vienen sustentando los enfoques conceptuales en la práctica del personal de salud, pero además permite tener una visión cercana que se puede comprobar en la realidad

A nivel metodológico la presente investigación se torna interesante ya que refleja la forma en cómo se cumplen con los procedimientos científicos y que se requieren para que generen valor y aportes a la comunidad científica.

Los beneficiarios inmediatos de las medidas de bioseguridad es el personal de servicio, porque les orientara al uso correcto de estas medidas y los cuidados que se brinda al usuario serán satisfactorios durante la hospitalización.

1.5. Limitaciones

El desarrollo de la presente investigación requirió la intervención y manejo de algunas barreras propias del desarrollo investigativo, es así que fue necesario el desarrollo de las coordinaciones previas con las autoridades del establecimiento de salud, para poder contar con los recursos humanos necesarios para el desarrollo de las actividades, además a ello el poder ejecutar todas las acciones se vieron obstaculizadas en algunas oportunidades por la disponibilidad de tiempo, el obviar algunos procedimientos de bioseguridad, ausencia de equipos como bio desinfectantes o biológicos.

Además, que por la naturaleza de la investigación. Esta se dio en una medición de manera simultánea, por lo que los estados de ánimo y las sensaciones del presente determinaron de cierta manera la forma en como puedan responder a los ítems, este procedimiento se manejó a través de mecanismos que permitan el control de variables extraña y así se cumplió con la riguridad de la investigación, además que se contempló la falta de colaboración de algunos profesionales que no desearon participar.

1.6. Formulación de hipótesis generales y específicos

1.6.1. Hipótesis general

H_a: Existe relación entre la aplicación de medidas de bioseguridad y la satisfacción laboral del personal de área de emergencia del centro de salud de Aucayacu – 2022.

H₀: No existe relación entre la aplicación de medidas de bioseguridad y la satisfacción laboral del personal del área de emergencia del centro de salud de Aucayacu – 2022

1.6.2. Hipótesis específicas

H_{a1}: Existe relación entre la aplicación de medidas universales de bioseguridad y la satisfacción laboral del personal del área de emergencia del centro de salud de Aucayacu – 2022.

H₀₁: No existe relación entre la aplicación de medidas universales de bioseguridad y la satisfacción laboral del personal del área de emergencia del centro de salud de Aucayacu – 2022.

H_{a2}: Existe relación entre la aplicación de barreras protectores y la satisfacción laboral del personal del área de emergencia del centro de salud de Aucayacu – 2022.

H_{o2}: No existe relación entre la aplicación de barreras protectores y la satisfacción laboral del personal del área de emergencia del centro de salud de Aucayacu – 2022.

H_{a3}: Existe relación entre la eliminación de residuos y la satisfacción laboral del personal del área de emergencia del centro de salud de Aucayacu – 2022.

H_{o3}: No existe relación entre la aplicación de barreras protectores y la satisfacción laboral del personal del área de emergencia del centro de salud de Aucayacu – 2022.

1.7. Variables

Variable 1: Satisfacción laboral

Variable 2: Aplicación de medidas de bioseguridad

1.8. Definición teórica y operacionalización de variables

1.8.1. Definición teórica

Satisfacción laboral. Se refiere a la respuesta del tipo afectiva y de las emociones que experimenta el individuo en diferentes momentos de desempeño en sus labores.

Aplicación de medidas de bioseguridad. Se refiere al uso de métodos, conceptos en situaciones de interacción, que requieran del sentido de seguridad en exposiciones a agentes biológicos, físicos, químicos, y que producen rechazo aceptación o indiferencia. (9)

1.8.2. Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSION	INDICADORES	VALOR FINAL	ESCALA
V1. APLICACIÓN DE MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD	Universalidad	Resultado de las preguntas 3,4 y 5	Aplica No aplica	Nominal dicotómico
	Barreras protectoras	Resultado de las preguntas 1,2, 6, 7 y 8		
	Eliminación de residuos	- Resultado de las preguntas 9 y 10		
V2. SATISFACCIÓN LABORAL	Entorno laboral adecuado	- Promedio de puntajes que arrojen un resultado de entorno laboral adecuado	-Nunca - Casi Nunca - Algunas veces - Casi siempre - Siempre	Ordinal politémica
	Entorno laboral Inadecuado	- Promedio de puntajes que arrojen un resultado de entorno laboral inadecuado		

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. A nivel internacional

Escalante, en su investigación: “Satisfacción laboral en profesionales de enfermería, área de emergencia Hospital Nacional “Santa Gertrudis, San Vicente, El Salvador” ⁽¹⁰⁾, tuvo por objetivo determinar la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el área de emergencia del Hospital Nacional Santa Cruz de San Vicente. Empleó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario. Su metodología fue descriptivo y transversal. La población estuvo conformada por 20 profesionales de enfermería del área de emergencia. Se encontró que, en cuanto a las medidas de bioseguridad y protección del personal, un 45% refirió estar de acuerdo, el 40% totalmente de acuerdo, el 10% ni de acuerdo ni desacuerdo y el 5% totalmente en desacuerdo. El estudio concluyó determinando que existe una adecuada satisfacción laboral debido a que gran parte del personal de enfermería encuestado refirió tener una buena armonía laboral, buenas relaciones con sus compañeros de trabajo así también con el jefe inmediato y que cuentan con medidas de bioseguridad y adecuadas protecciones para resguardar su salud y para la protección en el ambiente de trabajo.

Tancara, en su investigación titulada: “Medidas de bioseguridad que aplica el personal de salud frente del área quirúrgica en el Hospital Luis Uría de la Oliva, Caja Nacional de Salud” ⁽¹¹⁾ ejecutada en Bolivia, tuvo por

objetivo determinar las medidas de bioseguridad que aplica el personal de salud que trabaja en el área quirúrgica en el Hospital Luis de la Oliva de la Caja Nacional de Salud. Empleó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario. Su metodología fue de tipo cuantitativo, descriptivo y de corte transversal. De acuerdo a los resultados se encontró que, en las medidas de bioseguridad que aplica el personal de salud, se presentó una conformidad en el 77% de enfermeros, el 75% para médicos, 51% para auxiliares en enfermería y un 22% de personal de limpieza, significando esto de que existe un alto nivel de conocimiento y aplicación de las medidas de bioseguridad como: uso de batas, barbijos, gorros, etc.; asimismo, en cuanto al manejo y eliminación de residuos, se evidenció que son manejados de manera adecuada. El estudio concluyó determinando que el personal del área quirúrgica del Hospital Luis de la Oliva de la Caja Nacional de Salud la Paz, aplica en forma óptima las medidas de bioseguridad.

Domínguez, en su tesis titulada: “Medidas de bioseguridad del personal de enfermería en el área de alojamiento conjunto del Hospital Universitario de Guayaquil, noviembre 2020 - abril 2021”, ⁽¹²⁾ se planteó como objetivo: “evaluar las medidas de bioseguridad y reconocer los factores personales e institucionales que intervienen en su cumplimiento por el personal de enfermería en el área de alojamiento conjunto del Hospital Universitario de Guayaquil”. Su metodología fue, cuantitativo, experimental, de corte transversal, descriptivo. Su muestra estuvo conformada por 21 enfermeros

y enfermeras. Los instrumentos de recolección fueron los siguientes: un cuestionario de los factores que interviene en la aplicación de medidas de bioseguridad del profesional de enfermería y una guía de verificación u observación sobre la aplicación de medidas de bioseguridad. El resultado objetivo fue, todos los enfermeros tienen conocimiento acerca de las medidas de bioseguridad frente al virus, dentro del trabajo; pero no todos los ejecutan de la manera correcta (79%); con respecto a la preparación profesional que tiene cada uno, es que un 33% no lo tienen a diferencia del 5% que tienen diplomados. Concluye que para que los participantes refieren que se deben de realizar capacitaciones y deben de ser todos supervisados, para lograr que cumplan las medidas de bioseguridad correctamente.

2.1.2. A nivel nacional

Quispe, culminó el trabajo de investigación “Relación entre la bioseguridad y la satisfacción laboral en los trabajadores del Centro de Salud de Tinta, 2018” ⁽¹³⁾ donde se plantearon como objetivo fue conocer si el profesional de salud tiene conocimiento sobre las medidas de bioseguridad y cómo influye en la satisfacción laboral de cada trabajador de salud de Tinta, la metodología empleada es una investigación cuantitativa, la muestra fue constituida por 18 trabajadores entre médicos, odontólogas, enfermeras laboratorista y personal técnico asimismo el instrumento empleado para la recolección de datos fue la encuesta sobre los conocimientos de bioseguridad en Salud y la satisfacción laboral seguido de ello se obtuvo en proceso de datos el resultado de que al comparar el nivel de conocimiento

del profesional de laboratorio, médico y enfermería tienen un conocimiento medio del 18%; el profesional de odontología y enfermera serums un 22% ;el personal técnico mujer alcanza el 28%, en comparación del técnico varón que alcanza un 32 % con estos resultados es necesario la necesidad de implementar estrategias de educación sobre medidas de bioseguridad.

Rurush, Plan de vigilancia, prevención y control del COVID-19 y satisfacción laboral en la Gerencia de Planeamiento, Gobierno Regional Ancash, 2020;⁽¹⁴⁾ dicho estudio se encuentra en la línea de estudio de gestión de políticas públicas siendo su fin evidenciar si hay relación entre la aplicación del plan de vigilancia, prevención y control del COVID-19 y la satisfacción laboral en la Gerencia Regional de Planeamiento; también se tuvo como marco metodológico un diseño no experimental de tipo transversal asimismo los trabajadores de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial conformaron la muestra poblacional siendo un total de 50 trabajadores; en recopilación de datos se empleó 2 cuestionarios, el primer cuestionario referente al Plan de vigilancia, prevención y control del COVID-19 y el otro referente a satisfacción laboral para finalizar se obtuvo dichos resultados : el 32,0% de los trabajadores opina que la aplicación del Plan es alta; y el 8% que tiene una aplicación baja; un 44,0% de los trabajadores se encuentran satisfechos. En tanto se concluye, que existe relación significativa y moderada entre las dos variables.

Aldana, Satisfacción Laboral en Personal de Salud y calidad de Atención al Usuario Durante COVID19 en el Hospital Leoncio Prado Huamachuco, 2021; ⁽¹⁵⁾ se planteó como objetivo: “interpretar la relación entre la satisfacción laboral y la calidad de atención”, su metodología fue, cuantitativo, descriptivo, de diseño no experimental de corte transversal. Su muestra estuvo conformada por 95 pacientes. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de Satisfacción laboral y la encuesta de SERVQUAL. Como resultados obtuvo que un gran porcentaje de su muestra refieren sentirse satisfechos laboralmente, concluye que sus variables tienen relación significativa directa, por lo que les recomienda, diseñar y ejecutar talleres de capacitación para todos los trabajadores de la entidad.

2.1.3. A nivel regional

Flores, en su investigación: “La gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Tecnocar Eirl. Huánuco, 2020.” ⁽¹⁶⁾ tuvo por objetivo conocer de qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores, Empleó la técnica de la encuesta y como instrumento un. Su metodología fue cuantitativo, descriptivo y correlacional. La población estuvo conformada por 10 colaboradores de la empresa Tecnocar Eirl. Se encontró que el conocimiento, el clima laboral y la motivación se relacionan en forma positiva con la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa TECNOCAR EIRL. El estudio concluyó determinando que la

gestión de recursos humanos se relaciona en forma positiva con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa TECNOCAR EIRL.

Human y Riquelme, “Incidencia de los principios administrativos en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL – 2019”.⁽¹⁷⁾ Determinado estudio investigó la incidencia de los principios administrativos en la satisfacción laboral, mediante el entorno; su objetivo fue determinar cómo los principios administrativos se relacionan con la satisfacción laboral de los trabajadores, mediante una investigación nivel descriptivo – Correlacional, con respecto a la recopilación de datos se empleó el cuestionario como instrumento con la finalidad de medir las variables principios administrativos y satisfacción laboral el cual estuvo constituido por 17 ítems asimismo la población fue conformada por 186 trabajadores, la muestra fue por conveniencia y afinidad el cual fue conformado por 93 trabajadores asimismo la investigación concluyo en los siguientes resultados: donde se determinó que, hay la incidencia de los principios administrativos en la satisfacción laboral de los trabajadores ya que evidencia que en la satisfacción ya existe más de un 50% en que los trabajadores se sienten satisfechos. Y se describió que, existe la incidencia del orden en la satisfacción laboral de los trabajadores se evidencio que el orden y las necesidades fisiológicas donde está la ventilación, iluminación y la comodidad demostraron que existe más de un 50% que no hay perdida de documentos y donde existe comodidad y buena iluminación.

Matos, en su tesis titulada: “Relación entre el nivel de conocimiento sobre bioseguridad y aplicación de medidas de protección del enfermero del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, Huánuco – 2018”⁽¹⁸⁾ se planteó como objetivo: “Determinar la relación que existe entre el nivel conocimiento sobre bioseguridad y la aplicación de medidas de protección del enfermero del Hospital Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari”- Huánuco 2018”. Su muestra estuvo conformada por 25 profesionales. Su metodología fue, correlacional de corte transversal. Como instrumentos, utilizaron fueron: una guía de entrevista de las características sociodemográficas y un cuestionario de conocimiento sobre medidas de bioseguridad. Los resultados obtenidos son que el mayor porcentaje fue de 68% de enfermeros que tienen un conocimiento alto con respecto a la aplicación de las medidas de protección; sin embargo, el 64% cumple con ello.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Aplicación de medidas de bioseguridad

Aplicación

Es un término aplicación hace referencia a la acción y el efecto de aplicar o aplicarse, como, por ejemplo: poner algo sobre otra cosa, emplear, ejecutar algo o atribuir⁽¹⁹⁾

Con respecto a la variable, es el acto o la ejecución del cumplimiento de los principios de bioseguridad, el cual, en su correcta aplicación de estos

principios, los beneficiarios inmediatos son el personal de salud, específicamente el personal de enfermería.⁽²⁰⁾

Bioseguridad

La Organización Mundial de la Salud (OMS), define la bioseguridad como un conjunto de lineamientos y medidas destinadas a proteger la salud de los empleados, contra los daños físicos, biológicos y químicos a los que están expuestos por contacto, en el desempeño de sus funciones; con el fin de reducir las infecciones asociadas a la atención de la salud (IRAS), teniendo en cuenta el cumplimiento de las pautas de vigilancia, prevención y control.⁽²¹⁾

Bioseguridad, es un conjunto de medidas preventivas encaminadas a mantener el control de los factores de riesgo laboral asociados a agentes biológicos, físico o químico, para prevenir los efectos dañinos y asegurar que el desarrollo o producto final de dichos procesos no represente una amenaza para la salud y la seguridad de los trabajadores de la salud, pacientes, visitantes y el medio ambiente.⁽²²⁾

Con el mecanismo de transmisión del SARS-CoV-2, se ha presentado un nuevo desafío de salud pública mundial, adaptando los estándares y procedimientos de bioseguridad hospitalaria a estrictas medidas de protección para los trabajadores que constituyen la primera línea de atención, como los profesionales en enfermería⁽²³⁾

Medidas de bioseguridad

Estas medidas son un conjunto de normas preventivas que debe aplicar el personal de enfermería de salud en general con el objetivo de evitar el contagio por la exposición de agentes infecciosos, ya sean físicos, químicos o biológicos. ⁽²⁴⁾

Delgado et al., refiere que las medidas de seguridad son el conjunto de conductas mínimas a ser adoptadas, a fin de reducir o eliminar el riesgo para el personal, la comunidad, y el medio ambiente. ⁽²⁵⁾

Importancia

La importancia de aplicar los principios de bioseguridad recae en que este ayudará a prevenir y adquirir actitudes y comportamientos que aseguren una intervención quirúrgica óptima para el paciente; así también, reducir el riesgo de que el personal de salud llegue a contraer infecciones en el entorno laboral. La bioseguridad es una práctica común, en donde el personal debe respetar estas reglas, la labor de las autoridades es de hacerlas cumplir y los reguladores proporcionar los medios para que se respeten. ⁽²⁴⁾

Principios básicos de bioseguridad

Los principios básicos de bioseguridad tienen como propósito evitar accidentes de actividad asistencial, si bien es cierto que estos no eliminan el riesgo, pero sí disminuye. Son medidas que protegen tanto al personal de salud como al paciente y su carácter de utilización es obligatorio. ⁽²⁶⁾

De acuerdo a la Resolución Directoral N°056-DG/HHV.2021 ⁽²⁷⁾ existen 3 principios de bioseguridad fundamentales de esta actividad:

a) Universalidad

Estos principios involucran a todos los pacientes de todos los servicios, independientemente de conocer o no su serología. Todo el personal debe seguir las precauciones estándares rutinariamente para prevenir la exposición de la piel y de las membranas mucosas, en todas las situaciones que puedan dar origen a accidentes, estando o no previsto el contacto con sangre o cualquier otro fluido corporal del paciente. Estas precauciones, ⁽²⁷⁾ deben ser aplicadas para todas las personas, independientemente de presentar o no patologías. Los cuales son:

- ✓ Inmunización.
- ✓ Lavado de manos (lavado de manos clínico y quirúrgico).
- ✓ Asea de manos.

b) Barreras protectoras

El uso de las barreras protectoras comprende el concepto de evitar la exposición directa a sangre y otros fluidos orgánicos potencialmente contaminantes, mediante la utilización de materiales adecuados que se interpongan al contacto de los mismos. La utilización de barreras no evita los accidentes de exposición a estos fluidos, pero disminuyen las consecuencias de dicho accidente. Entre ellos se encuentra:

- ✓ Gorros
- ✓ Mascarilla
- ✓ Mandil
- ✓ Guantes
- ✓ Protectores oculares

c) Eliminación de residuos

Comprende el conjunto de dispositivos y procedimientos adecuados a través de los cuales los materiales utilizados en la atención de pacientes, son depositados y eliminados sin riesgo.

Consecuencias de mal uso de las medidas de bioseguridad

La implementación de los procedimientos en bioseguridad, solo debe de aplicarse durante la manipulación de material contaminado el cual contenga agentes altamente infecciosos (muestras de diagnóstico, pacientes e instrumentarias del personal de salud, etc.); por tanto, es necesario tomar conciencia de la importancia de las medidas adecuadas de bioseguridad y más ahora en estos momentos en donde nos encontramos en tiempo de pandemia originado por la Covid-19, el cual es un virus altamente contagioso.

Bielecka, considera que la capacitación en bioseguridad y control de infecciones debe brindarse regularmente a todos los trabajadores de la salud y debe llevarse a cabo periódicamente. Es muy importante que los trabajadores de la salud en Perú sepan qué hacer, ya que el conocimiento es un factor importante e influyente en la protección y prevención de

enfermedades y en la reducción de los riesgos para el personal, los pacientes y riesgo biológico. ⁽²⁸⁾

Es por ello que la bioseguridad debe de ser aplicado correctamente por los trabajadores de la salud, de lo contrario se correría un riesgo biológico, es decir el riesgo que resulta de la manipulación o exposición a agentes patógenos existentes en todos los ambientes, pero es mayor en los ambientes de hospitales y centros de investigación biomédica. En algunas ocasiones la infección es transmitida directa o indirectamente de un paciente a otro. Así mismo, los trabajadores sanitarios se encuentran en riesgo de adquirir infecciones a partir de los pacientes y a su vez contagiarlos a ellos, de esta forma actúan como fuentes, vectores u huéspedes. ⁽²⁹⁾

Teoría de Florencia Nightingale – El Entorno

La bioseguridad es una medida que se viene practicando desde los comienzos de la enfermería. Florence Nightingale, en sus observaciones durante la Guerra de Crimea, llegó a determinar sobre la importancia y la necesidad de abandonar el uso de las salas comunes y dividirlos en varios ambientes resaltando la importancia de la asepsia y el mantenimiento de la limpieza del ambiente.

La teoría de Nightingale se centra en los 5 elementos fundamentales del medio ambiente (aire limpio, agua limpia, tratamiento de aguas residuales, saneamiento y luz). Esta teoría sostiene que todas las condiciones e influencias externas afectan la vida y el desarrollo de un organismo y esto

bien puede prevenir, detener o promover enfermedades, lesiones o la muerte. El saneamiento como concepto es otro elemento central de la teoría ambiental de Nightingale, en donde un ambiente sucio (pisos, alfombras, paredes y camas) es una fuente de infección por la materia orgánica que contiene muy a pesar de que el ambiente esté bien ventilado, ya que la presencia de materias orgánicas crea un ambiente sucio. Por ello, el tratamiento y la eliminación de las heces y los desechos corporales son ineludibles para evitar la contaminación ambiental. Nightingale consideró que bañar a los pacientes con regularidad, incluso a diario es muy importante. Así también, vio la necesidad de que los profesionales de enfermería se ducharan a diario, mantengan la higiene de sus prendas y el lavado frecuente de las manos.⁽³⁰⁾

2.2.2. Satisfacción laboral

Robbins y Jude⁽³¹⁾ detalla que el término satisfacción en el trabajo se precisa como una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Un individuo con alta satisfacción en el lugar de trabajo tiene emociones positivas acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tiene negativos. Cuando la gente habla de las actitudes de los empleados, es frecuente que se refieran a su satisfacción en el empleo.

Según Morillo⁽³²⁾ define a la satisfacción laboral como la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial.

Teoría de los dos factores o teoría factorial de la satisfacción

Este modelo viene a decir que el sujeto trabajador posee dos grupos de necesidades: unas referidas al medio ambiente físico y psicológico del trabajo necesidades higiénicas y otras referidas al contenido mismo del trabajo necesidades de motivación. Si se satisfacen las necesidades higiénicas, el trabajador no se siente ya insatisfecho, pero tampoco está satisfecho es igual a un estado neutro; si no se satisfacen estas necesidades, se siente insatisfecho. El individuo sólo está satisfecho en el puesto de trabajo cuando están cubiertas sus necesidades de motivación. Si no se cubren estas necesidades, no está satisfecho. ⁽³³⁾

Teoría del grupo de referencia social

Consiste en que los trabajadores toman como marco de referencia para evaluar su trabajo las normas y valores de un grupo de referencia asimismo las características socio-económicas de la comunidad en que labora, son estas influencias en las que se realizarán apreciaciones laborales que determinarán el grado de satisfacción. ⁽³⁴⁾

Importancia

La satisfacción laboral es de gran interés para las empresas, porque indica la habilidad de la organización para satisfacer las necesidades de los trabajadores y porque muchas evidencias demuestran que los trabajadores insatisfechos faltan al trabajo con más frecuencia y suelen renunciar más, mientras que los empleados satisfechos gozan de mejor salud y viven más años.

Por lo tanto, los trabajadores están satisfechos con su trabajo, ya sea porque se sienten bien pagados, bien considerados, porque ascienden o aprenden, producen y rinden más. Por el contrario, los trabajadores que se sienten mal pagados, mal tratados, realizando tareas monótonas, sin posibilidades de ampliar horizontes de comprensión de su labor, rinden menos, es decir, son los más improductivos. ⁽³⁵⁾

Dimensiones

Entorno laboral adecuado

El entorno laboral saludable son aquellos centros de trabajo en los que las condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores, pero no sólo en el sentido de un buen ambiente físico, se trata además de que existan buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional, y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral. Todos estos factores están interrelacionados dinámicamente. ⁽³⁶⁾

Entorno laboral inadecuado

Clima laboral insatisfactorio: los problemas generales de la empresa provocan riñas y conflictos entre los empleados lo que da como resultado un ambiente laboral muy pesado y estresante. Los trabajadores reciben del trabajo mucho más que el salario o logros tangibles es decir tener un entorno

saludable donde se brinda apoyo, confianza, motivación, asensos y reconocimientos lleva a una mayor satisfacción en el trabajo. ⁽³⁷⁾

2.3. Bases conceptuales

- **Aplicación:** Es el acto o la ejecución del cumplimiento de los principios de bioseguridad, el cual, en su correcta aplicación de estos principios, los beneficiarios inmediatos son el personal de salud, específicamente el personal de enfermería. ⁽¹⁹⁾
- **Bioseguridad:** Bioseguridad, es un conjunto de medidas preventivas encaminadas a mantener el control de los factores de riesgo laboral asociados a agentes biológicos, físico o químico, para prevenir los efectos dañinos y asegurar que el desarrollo o producto final de dichos procesos no represente una amenaza para la salud y la seguridad de los trabajadores de la salud, pacientes, visitantes y el medio ambiente. ⁽²²⁾
- **Universalidad:** Estos principios involucran a todos los pacientes de todos los servicios, independientemente de conocer o no su serología. Todo el personal debe seguir las precauciones estándares rutinariamente para prevenir la exposición de la piel y de las membranas mucosas, en todas las situaciones que puedan dar origen a accidentes, estando o no previsto el contacto con sangre o cualquier otro fluido corporal del paciente. Estas precauciones, 12 deben ser aplicadas para todas las personas, independientemente de presentar o no patologías. ⁽²⁷⁾
- **Barreras protectoras:** El uso de las barreras protectoras comprende el concepto de evitar la exposición directa a sangre y otros fluidos orgánicos

potencialmente contaminantes, mediante la utilización de materiales adecuados que se interpongan al contacto de los mismos. La utilización de barreras no evita los accidentes de exposición a estos fluidos, pero disminuyen las consecuencias de dicho accidente. Entre ellos se encuentra.⁽²⁷⁾

- **Eliminación de residuos:** Comprende el conjunto de dispositivos y procedimientos adecuados a través de los cuales los materiales utilizados en la atención de pacientes, son depositados y eliminados sin riesgo.⁽²⁷⁾
- **Frustración:** Estado emocional que se produce en el individuo cuando este no logra alcanzar el objeto deseado. O la vivencia emocional ante una situación en la que un deseo, un proyecto, una ilusión o una necesidad no se satisfacen o no se cumplen.⁽³⁸⁾
- **Frustración laboral:** Respuesta a una realidad evidente provocada por la insatisfacción ante algún suceso, objeto o individuo; genera problemas que pueden manifestarse a nivel personal, grupal, gerencial y organizacional afectando al sujeto como persona en un primer estadio y a la institución total en aspectos de producción, no calidad u otro suceso que podría empeorar la situación como la generación de una “frustración en cadena”.⁽³⁸⁾
- **Insatisfacción laboral:** Respuesta negativa del asalariado hacia su propio trabajo. Dicha respuesta negativa o rechazo dependerá, en gran medida, de las condiciones laborales y de la personalidad de cada sujeto haciendo referencia al estado de intranquilidad, ansiedad o incluso depresivo, al que puede llegar un sujeto que se encuentra insatisfecha laboralmente.⁽³⁸⁾
- **Motivación:** Deriva del latín motus, que significa «movido», o de motio, que significa «movimiento». La motivación puede ser explicado como el

señalamiento o énfasis que se descubre en un sujeto hacia un determinado ambiente de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo. Motivación son los estímulos que mueven a al sujeto a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación.⁽³⁸⁾

- **Productividad:** Es la relación entre la cantidad de bienes y servicios realizados y la cantidad de recursos empleados. Asimismo, la fabricación, la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y los empleados. Productividad en conocimientos de empleados es equivalente a rendimiento. También es la relación que hay entre la producción alcanzada por un sistema productivo y los recursos utilizados para la obtención de dicha producción. asimismo, puede ser determinada como la relación entre resultados y tiempo utilizado para conseguirlo es decir cuanto menor sea el tiempo empleado para obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema.⁽³⁸⁾
- **Variable Dependiente** es decir es una respuesta que se ve afectada por una variable independiente.⁽³¹⁾
- **Eficacia:** Consecución de las metas.⁽³¹⁾
- **Eficiencia:** Razón de la salida efectiva a los insumos requeridos para lograrla.⁽³¹⁾
- **Calidad de vida:** se entiende como la evaluación del bienestar social global de personas y sociedades, asimismo los indicadores de la calidad de vida contienen no sólo componentes de riqueza y empleo sino además de ambiente

físico y arquitectónico, salud (física - mental), educación, recreación y pertenencia o cohesión social.⁽³⁸⁾

- **Adaptación:** Es el acto y consecuencia de adecuar o adecuarse. Fase final mediante el cual el niño ha entendido nuevos conocimientos y desarrollo habilidades para poder utilizar los mismos en resolver los problemas que se presenta a en su vida diaria.⁽³⁸⁾
- **Aptitud:** Capacidad y buena disposición para realizar o ejecutar una definida tarea, cargo, empleo.⁽³⁸⁾
- **La satisfacción:** Se define como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo; dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto y por las percepciones que tiene el trabajador de lo que “deberían ser”.⁽³⁵⁾

2.4. Bases epistemológicas

Bioseguridad

Etimológicamente la palabra bioseguridad se divide en dos prefijos: “bio” que significa vida y “seguridad”, estar seguro, libre de peligro o de daño alguno convirtiéndola en un componente de la calidad de atención encargada de brindar un servicio con garantía y seguridad para los pacientes y el personal de salud, siendo un conjunto de métodos que busca fomentar actitudes y conductas que disminuyan el riesgo en el equipo de salud de adquirir infecciones en su entorno laboral.⁽³⁹⁾

La satisfacción laboral

El interés sistemático por la satisfacción en el trabajo comenzó en los años veinte del siglo XX, específicamente en una serie de investigaciones conocidas como los Estudios de Hawthorne de la Western Electric Company de Chicago 1927, bajo la dirección de Elton Mayo de Harvard Business School. Se inició el estudio de variables como estilo de supervisión, actitudes de los empleados hacia el trabajo y productividad. Históricamente las empresas se han preocupado por incentivar preferentemente la motivación extrínseca de los trabajadores con el objetivo principal de aumentar los resultados económicos de la empresa, sin tomar demasiado en cuenta la satisfacción laboral de los trabajadores. Desde sus inicios la investigación y medición de la satisfacción laboral ha estado orientada básicamente a aumentar la productividad. Sin embargo, progresivamente su ámbito de aplicación se ha extendido en varias direcciones. Por una parte, ha comenzado a usarse para analizar temas propiamente sociales y no sólo problemas de productividad como antes. ⁽³⁷⁾

CAPÍTULO III. METODOLOGIA

3.1. Ámbito

El centro de salud de Aucayacu, se encuentra ubicado en la ciudad del mismo nombre, pertenece al distrito de José Crespo y Castillo, en la provincia de Leoncio Prado.

Esta institución cuenta con 105 trabajadores, entre personal asistencial y administrativo, y es el principal establecimiento de referencia en salud del distrito de José Crespo y castillo.

El establecimiento tiene un nivel I-4 lo que lo caracteriza que tiene el servicio de camas para el internamiento además de todos los servicios para la atención de los servicios en el primer nivel en el distrito, además cuenta con profesionales de todas las áreas menos especialidades.

3.2. Población

Se refiere al conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones ⁽⁴⁰⁾, Para nuestro estudio la población estuvo constituida por el personal que labora en el establecimiento siendo un total de 105 profesionales entre, médicos, enfermeros, obstetras y técnicos en enfermería

3.3. Muestra

3.3.1. Método de muestreo

Para nuestro estudio, el grupo muestral estuvo conformado por la totalidad del personal asistencial del servicio de emergencia que lo llegan

a conformar 50 profesionales, por ello es que se planeó el desarrollo de un muestro censal. ⁽⁴⁰⁾

Personal asistencial	Cantidad
Medico/a	8
Obstetra	6
Enfermera/o	20
Técnico en enfermería	16
TOTAL	50

3.4. Nivel y tipo de estudio

4.4.1 Nivel de investigación

El desarrollo de la investigación fue de nivel correlacional, ya que se estableció y conoció el grado de relación entre dos variables y que a la vez estas fueron medidas de manera simultánea ⁽⁴¹⁾.

4.4.2 Tipo de Investigación

Nuestra investigación fue de tipo aplicada, ya que se utilizan conocimientos del área de la salud.

Según Fonseca (42) Con la orientación que toma el investigador, se puede afirmar que es un estudio de experimental, pero de acuerdo con la oportunidad de medición de las variables es del tipo transversal, y según la rotación de los datos a investigar es de tipo analítico ya que son dos variables que estudiar en este caso con la finalidad de buscar dependencia entre ellas.

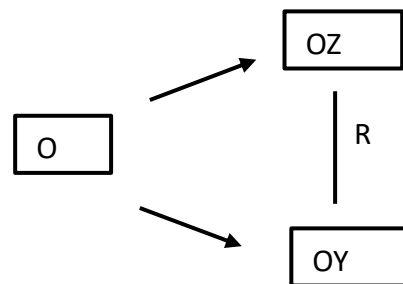
Entonces este estudio es no experimental, transversal y analítico.

3.5. Diseño de investigación

Los procedimientos que se realizaron en el marco del presente estudio, fueron bajo el diseño correlacional, no experimental, ya que se trató de conocer la dinámica de relación de ambas variables, y el diseño es no experimental de tipo correlacional causal pues describen relaciones entre dos variables en un momento determinado, en este caso en términos correlacionales, ya que veremos el grado de asociatividad entre ambas características o fenómenos experimentados ⁽⁴¹⁾.

La descripción grafica es la siguiente:

También se puede graficar:



- O = Medición de las variables
- OY = Aplicación de medidas de bioseguridad
- OZ = Satisfacción laboral:
- R = Grado de relación entre ambas variables

3.6. Método, técnicas e instrumentos

3.6.1. Método

Se empleó el método inductivo de la investigación que consta de primero en la observación y el registro de los datos. como segundo paso se analiza y clasifica la teoría. para luego generalizar los datos analizados. Y se logra finalmente la constatación y generalización de los resultados ⁽⁴²⁾.

3.6.2. Técnicas

La encuesta: Responde a un cuestionario o guía de preguntas estructuradas, que permite la recolección de datos de un grupo de personal de manera masiva o individual para su posterior análisis búsqueda de evidencia estadística ⁽⁴²⁾.

El análisis de desempeño: es una forma de contribuir al desarrollo de la práctica de la salud pública y de favorecer el dialogo entre la salud pública y otras áreas asociadas, de forma más detallada busca que se puedan llevar a cabo de manera más eficientes el desarrollo de funciones y responsabilidades institucionales, Al desarrollar de manera más precisa la medición va a favorecer la capacidad institucional. ⁽⁴³⁾

3.6.3. Instrumentos

- Cuestionario para medir la satisfacción laboral:

La Escala de Satisfacción laboral – (SL-SPC) fue elaborada por Palma (2005), en su proceso de elaboración se contó con 1058 trabajadores de una organización privada de Lima, las características reflejan la venta de mujeres sobre varones, por tanto, que un 61% estaba conformado por profesionales, en el grupo de administrativos, la mayor de la muestra estaba siendo conformada por personas del sexo femenino. ⁽⁴³⁾ (Ver anexo instrumentos)

a. Ficha Técnica

Nombre : Escala de satisfacción laboral (SL-SPC)

Autora : Sonia Palma Carrillo

Procedencia : Perú

Administración : Individual o colectiva/Formato físico o colectivo

Duración de la prueba:15 minutos en formato físico, 5 en formato computarizado

Grupo para aplicar: Relación contractual de dependencia

Calificación : Computarizada

Significación : Factor General de Satisfacción (Factores Componentes)

Muestra Tipificación: 1058 trabajadores con dependencia laboral de Lima Metropolitana.

Baremos : Baremos percentilares generales para muestra total, por sexo y grupo ocupacional.

Puntuaciones “T” por factores

- Lista de cotejo Aplicación de medidas de bioseguridad:

La técnica usada para valorar la aplicación de las medidas de bioseguridad fue la observación y el instrumento utilizado fue una lista de cotejo, que constó de 10 ítems cuya valoración para las personas que si cumplen las medidas de bioseguridad fue 2 puntos y para aquellas personas que no cumplen 0 puntos.

Fue clasificado con los siguientes niveles

b. Ficha Técnica.

Autores : Fiorella Katherine Alvino Bustillos Y Dellcy Melanie Sánchez Coricaza

Año : 2018⁽⁴⁴⁾

Items : 10

Organización : Universidad Privada Telesup.

Descripción:

Es un instrumento que se realiza a través de la inspección y observación directa y que permite conocer la ejecución de desempeño de labores de manera correcta en los ambientes de emergencia.

La escala que se está considerando para el análisis de los datos obtenidos es el siguiente:

Bueno: 16-20 puntos

Regular: 11-15 puntos

Deficiente: 06 – 10 puntos

Muy Deficiente: 0 – 05 puntos

3.7. Validación y confiabilidad del instrumento

**Validez y confiabilidad peruana del instrumento Lista de cotejo
Aplicación de medidas de bioseguridad**

El procesamiento de validación del instrumento se realizó a través del criterio de jueces expertos, los mismos que a la vez fueron posteriormente desarrollado en una prueba piloto de 7 alumnos y doctores, para poder ser verificado a través del estadígrafo del Alpha de Cronbach, obteniéndose el resultado de 0.94 de confiabilidad. (Ver anexo instrumentos).

Por otra parte, se obtiene la Validez local de la lista de cotejo y para ellos se realizó la validez a través del juicio de expertos, quienes evaluaron el instrumento. Dichos expertos fueron 5 conocedores del tema. Detallado:

Tabla 3. Validación de los instrumentos de investigación, según los jueces expertos.

Nº JUEZ	APELLIDOS Y NOMBRES	AREA DE TRABAJO	DNI	DECISIÓN
Juez 1	CABANILLAS CHAVEZ, LUCY	HRHV-EMERGENCIA	22489511	Aplicable
Juez 2	PEREZ QUISPE, FAUSTO ROY	HRHV-EMERGENCIA	42082432	Aplicable
Juez 3	RAMIREZ RAMOS, YANETH	C.S. AUCAYACU-EMERGENCIA	22508404	Aplicable
Juez 4	VASQUEZ OCHOA, RONALD E.	C.S. AUCAYACU-EMERGENCIA	42063418	Aplicable
Juez 5	BETSY D. HUAPALLA CESPEDES	DOCENTE DE LA UNHEVAL	41753598	Aplicable

Confiabilidad: Para medir la confiabilidad de los instrumentos se utilizó la prueba estadística del kuder richarson donde se obtuvo un valor ($\alpha = 0,715$) cabe mencionar que el KR20 de Kuder Richardson es un estadístico que se utiliza para cuestionarios de respuestas dicotómicas este indica que tienen una fiabilidad alta y aceptable cuando el coeficiente de confiabilidad se aproxima a 1.

Validez y confiabilidad peruana del cuestionario para medir la satisfacción laboral

El instrumento ha sido elaborado en Perú, para su análisis y tipificación, se han realizado procedimientos inferenciales para el conocimiento de su rigurosidad y la forma en cómo se presenta la distribución de indicadores, para ello es que se ha utilizado la prueba de alfa de Cronbach, obteniendo un 0.84, lo que indica un nivel de consistencia alta hacia los indicadores que pretende medir, esto aplicado a 1058

trabajadores adultos de empresas privadas, que participaron en la construcción del instrumento.

Por otra parte, se obtiene la Validez local del instrumento de satisfacción laboral y para ellos se realizó la validez a través del juicio de expertos, quienes evaluaron el instrumento. Dichos expertos fueron 5 conocedores del tema. Detallado:

Tabla 2. *Validación de los instrumentos de investigación, según los jueces expertos.*

N° JUEZ	APELLIDOS Y NOMBRES	AREA DE TRABAJO	DNI	DECISIÓN
Juez 1	CABANILLAS CHAVEZ, LUCY	HRHV-EMERGENCIA	22489511	Aplicable
Juez 2	PEREZ QUISPE, FAUSTO ROY	HRHV-EMERGENCIA	42082432	Aplicable
Juez 3	RAMIREZ RAMOS, YANETH	C.S. AUCAYACU-EMERGENCIA	22508404	Aplicable
Juez 4	VASQUEZ OCHOA, RONALD E.	C.S. AUCAYACU-EMERGENCIA	42063418	Aplicable
Juez 5	BETSY D. HUAPALLA CESPEDES	DOCENTE DE LA UNHEVAL	41753598	Aplicable

Confiabilidad: Para medir la confiabilidad de los instrumentos se utilizó la prueba estadística del alfa de crombach donde se obtuvo un valor ($\alpha = 0,751$) cabe mencionar que este índice de confiabilidad se utiliza para cuestionarios de respuestas tipo likert y este indica que tienen una fiabilidad alta y aceptable cuando el coeficiente de confiabilidad se aproxima a 1.

3.8. Procedimiento

Se desarrolló las siguientes actividades:

- 1.- Gestiones de oficio ante los directivos para la obtención de la autorización de participación de los trabajadores del CS de Aucayacu
- 2.- Preparación logística de la documentación y cuestionarios para el desarrollo del estudio
- 3.- Verificación de horarios de disponibilidad con la que se va contar con el personal de CS de Aucayacu
- 4.- Aplicación de instrumentos para la medición de las variables.
- 5.- Análisis de la obtención de datos para la organización y sistematización de la información.
- 6.- Organización y elaboración del informe de tesis para la comunicación de resultados obtenidos

3.9. Tabulación y análisis de datos

3.9.1 Plan de tabulación

La información obtenida pasó por un análisis y para la presentación y comunicación de la información se dio a través de cuadros y datos que permitan una comprensión universal de los hallazgos encontrados.

3.9.2 Análisis de datos

El trabajo de análisis de la información tuvo definido 2 etapas claramente diferenciadas al respecto del tratamiento de la información para el desarrollo de la investigación a nivel cuantitativo.

En un primer momento se elaboraron indicadores y cuadros a través de los procedimientos de estadística descriptiva como son la moda, mediana, media, varianza y covarianza, estos datos nos permiten un acercamiento del tratamiento de datos que vamos obteniendo.

En un segundo momento lo que se desarrolló es el procedimiento y análisis de la información a través de métodos inferenciales, para ello se realizó la prueba de normalidad, para poder conocer si los datos presentan una distribución normal o no, y al no presentar una distribución normal de los datos se definió el estadígrafo Rho de Spearman, estos datos fueron objeto de trabajo en el software computarizado SPSS 26.

3.7. Consideraciones éticas

- La información que se va a manejar y tratar se orienta hacia los procedimientos éticos y de confidencialidad
- Respeto y discreción ante los datos obtenidos producto de la ejecución voluntaria del trabajo de campo
- Intencionalidad integra de parte de los investigadores para la presentación de información verídica que responde a los objetivos propuestos
- Los instrumentos tienen una adaptabilidad en el entorno en el que se va a desarrollar

- La investigación guarda relación con los procedimientos éticos que responde a la orden de nuestra profesionalidad como del Colegio de Enfermeros del Perú.

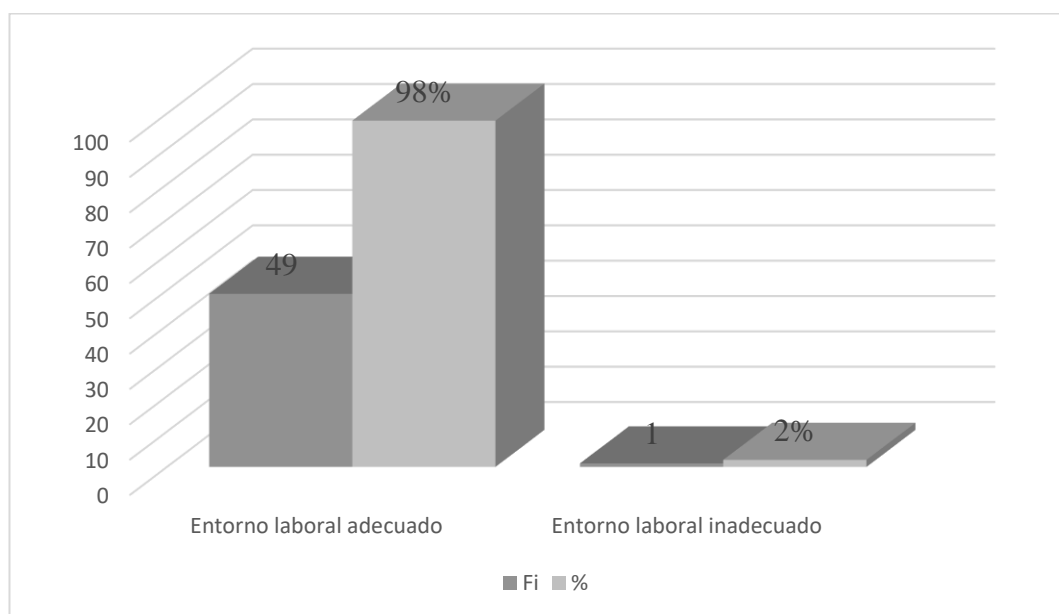
CAPÍTULO IV. RESULTADOS

Tabla 1. Satisfacción laboral del personal del área de emergencia del centro de salud de Aucayacu – 2022.

Satisfacción laboral	N= 50	
	Fi	%
Entorno laboral adecuado	49	98%
Entorno laboral inadecuado	1	2%

Fuente. Escala de satisfacción laboral (SL-SPC)

Figura 1. Satisfacción laboral del personal del área de emergencia del centro de salud de Aucayacu – 2022



Fuente. Escala de satisfacción laboral (SL-SPC)

De la figura 1 se puede evidenciar que un 98% del personal del personal de emergencia del centro de salud de Aucayacu perciben que el entorno laboral es adecuado es decir evidencian un buen ambiente físico, así mismo buenas relaciones personales, buena

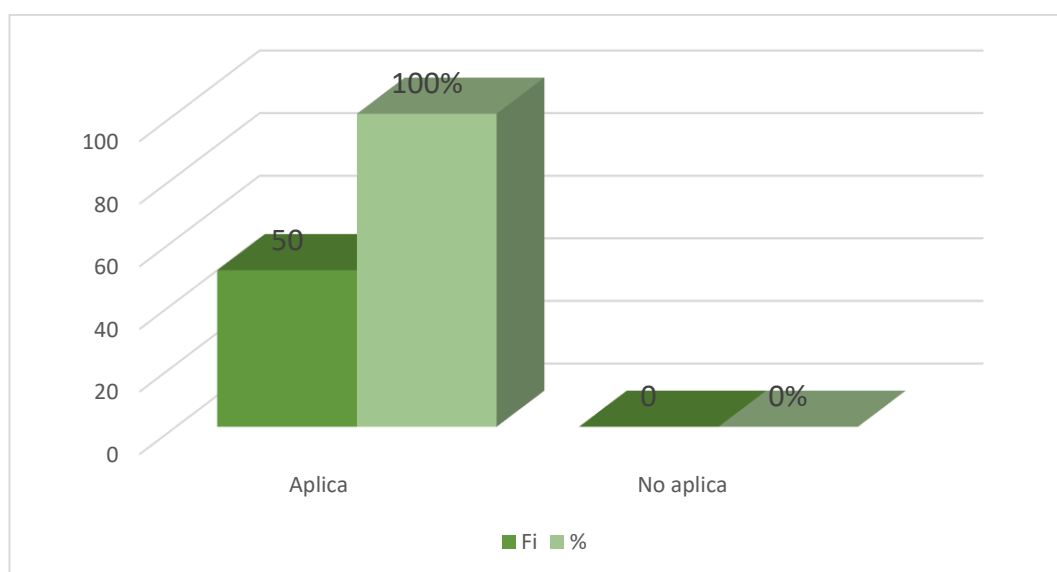
organización, salud emocional, y la promoción de un bienestar familiar y social a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral. Mientras que un 2% del personal percibe que el entorno laboral es inadecuado en dicho centro de salud percibiendo riñas y conflictos entre los empleados lo que da como resultado un ambiente laboral muy pesado y estresante.

Tabla 2. Aplicación de medidas de bioseguridad del personal del área de emergencia del centro de salud de Aucayacu – 2022

Aplicación de medidas de seguridad	N= 50	
	Fi	%
Aplica	50	100%
No aplica	0	0%

Fuente. Lista de cotejo de aplicación de medidas de bioseguridad

Figura 2. Aplicación de medidas de bioseguridad del personal del área de emergencia del centro de salud de Aucayacu – 2022



Fuente. Lista de cotejo de aplicación de medidas de bioseguridad

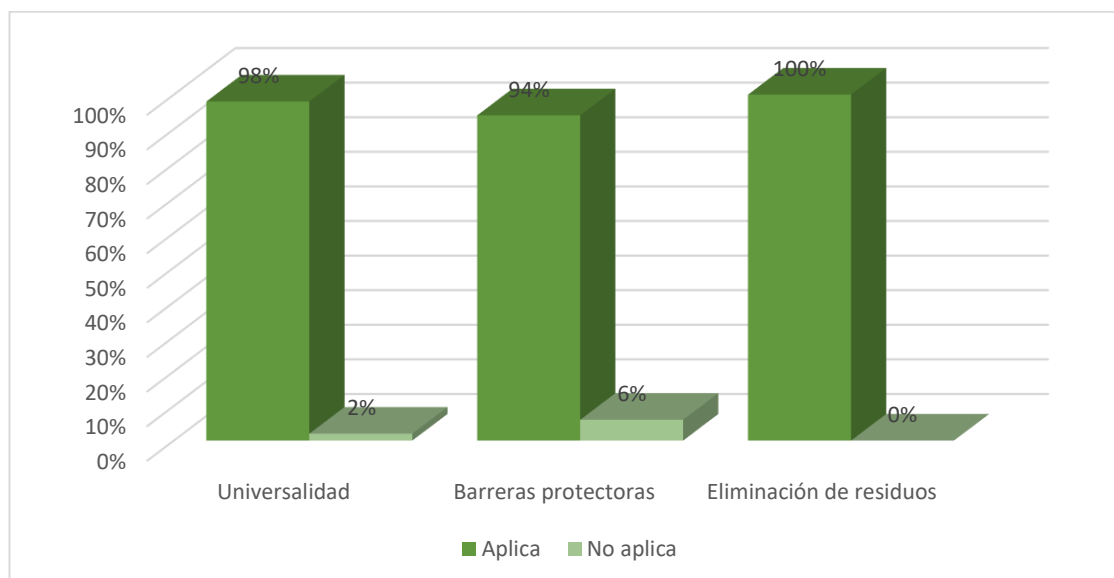
De la figura 2 se puede evidenciar que un 100% del personal de emergencia aplica las medidas de bioseguridad en su centro laboral para proteger su salud, contra los daños físicos, biológicos y químicos a los que están expuestos por contacto, en el desempeño de sus funciones.

Tabla 3. Aplicación de medidas de bioseguridad por dimensiones en la muestra

Aplicación de medidas de bioseguridad	N= 50			
	Aplica		No aplica	
	Fi	%	fi	%
Universalidad	49	98%	1	2%
Barreras protectoras	47	94%	3	6%
Eliminación de residuos	50	100%	0	0%

Fuente. Lista de cotejo de aplicación de medidas de bioseguridad

Figura 3. Aplicación de medidas de bioseguridad por dimensiones en la muestra



Fuente. Lista de cotejo de aplicación de medidas de bioseguridad

De la figura 3 se puede evidenciar que, sobre las medidas de aplicación de bioseguridad universales un 98% del personal se lava las manos antes de colocarse los guantes, utiliza toalla desechable para secarse las manos y desinfecta la unidad antes de ingresar al paciente. Mientras que sobre las barreras protectoras un 94% del personal se encuentra correctamente uniformado, no utiliza accesorios, utiliza gorro y mascarilla. Finalmente, respecto a la eliminación de residuos el 100% del personal desecha material punzo cortante y material contaminado.

Tabla 4. Prueba de normalidad de las variables

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción Laboral	,123	50	,056	,906	50	,001
Aplicación de medidas de bioseguridad	,181	50	,000	,914	50	,001

Fuente. Aplicación de los instrumentos de investigación

Los resultados obtenidos nos indican que los datos provenientes de la aplicación del instrumento de investigación, no tienen una distribución normal, lo cual se puede afirmar en base a la evidencia estadística que nos muestra en el estadístico de normalidad de Kolmogorov- Smirnov (Para datos iguales o mayores a 50) que el p-valor es inferior al 0.05 en ambas variables por lo que se puede concluir que los datos de las variables satisfacción laboral y aplicación de medidas de bioseguridad no se ajustan a una distribución normal. Teniendo en cuenta los objetivos de la investigación corresponde la aplicación de la prueba no paramétrica de correlación de Spearman

Tabla 5. Relación entre la aplicación de medidas de bioseguridad y la satisfacción laboral del personal en la muestra

		Aplicación de medidas de bioseguridad	
Rho de	Satisfacción	Coefficiente de correlación	,327*
Spearman	Laboral	Sig. (bilateral)	,020
n		N	50

Fuente. Aplicación de los instrumentos de investigación

Los resultados obtenidos nos muestran que existe evidencia estadística para poder afirmar que la aplicación de medidas de bioseguridad y la satisfacción laboral están correlacionados, esto en base a los resultados que indican que el nivel de significancia (,020) obtenido es menor al máximo de error permitido 0.05, por lo que se debe rechazar la H_0 y aceptar la H_a entonces se puede afirmar que ambas variables se relacionan, del mismo modo se puede verificar la intensidad de correlación con el coeficiente de correlación teniendo este un valor de ,327 por lo que se puede afirmar que existe una correlación positiva baja.

Tabla 6. Relación entre la aplicación de medidas universales de bioseguridad y la satisfacción laboral en la muestra

		Aplicación de medidas universales de bioseguridad	
Rho de	Satisfacción	Coefficiente de correlación	,454*
Spearman	Laboral	Sig. (bilateral)	,010
n		N	50

Fuente. Aplicación de los instrumentos de investigación

Los resultados obtenidos nos muestran que existe evidencia estadística para poder afirmar que la variable aplicación de medidas universales de bioseguridad y la satisfacción laboral están correlacionados, esto en base a los resultados que indican que el nivel de significancia ($,010$) obtenido es menor al máximo de error permitido 0.05 , por lo que se debe rechazar la H_0 y aceptar la H_a entonces se puede afirmar que ambas variables se relacionan, del mismo modo se puede verificar la intensidad de correlación con el coeficiente de correlación teniendo este un valor de $,454$ por lo que se puede afirmar que existe una correlación positiva moderada.

Tabla 7. Relación entre la aplicación de barreras protectoras y la satisfacción laboral en la muestra

		Aplicación de barreras protectoras		
Rho de	Satisfacción	Coefficiente de correlación		$,343^*$
Spearman	Laboral	Sig. (bilateral)		$,010$
n		N		50

Fuente. Aplicación de los instrumentos de investigación

Los resultados obtenidos nos muestran que existe evidencia estadística para poder afirmar que la variable aplicación de barreras protectoras y la satisfacción laboral están correlacionados, esto en base a los resultados que indican que el nivel de significancia ($,010$) obtenido es menor al máximo de error permitido 0.05 , por lo que se debe rechazar la H_0 y aceptar la H_a entonces se puede afirmar que ambas variables se relacionan, del mismo modo se puede verificar la intensidad de correlación con el coeficiente de correlación teniendo este un valor de $,343$ por lo que se puede afirmar que existe una correlación positiva baja.

Tabla 8. Relación entre la eliminación de residuos del personal y la satisfacción laboral y la en la muestra

		Eliminación de residuos	
Rho de	Satisfacción	Coefficiente de correlación	,389*
Spearman	Laboral	Sig. (bilateral)	,020
n		N	50

Fuente. Aplicación de los instrumentos de investigación

Los resultados obtenidos nos muestran que existe evidencia estadística para poder afirmar que la variable eliminación de residuos y la satisfacción laboral están correlacionados, esto en base a los resultados que indican que el nivel de significancia (,020) obtenido es menor al máximo de error permitido 0.05, por lo que se debe rechazar la H_0 y aceptar la H_a entonces se puede afirmar que ambas variables se relacionan, del mismo modo se puede verificar la intensidad de correlación con el coeficiente de correlación teniendo este un valor de ,389 por lo que se puede afirmar que existe una correlación positiva baja.

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

En el presente estudio se planteó evaluar la relación entre la aplicación de medidas de bioseguridad y la satisfacción laboral en tal sentido en el presente estudio se evidencio que existe relación entre la aplicación de medidas de bioseguridad y la satisfacción laboral en el personal del área de emergencia del centro de salud de Aucayacu, 2022 ya que se obtuvo un sig. (bilateral) de ,020 y un coeficiente de correlación de ,327. De manera similar Rurush, en su estudio sobre el Plan de vigilancia, prevención y control del COVID-19 y satisfacción laboral en la Gerencia de Planeamiento, Gobierno Regional Ancash, 2020:⁽¹⁴⁾ evidencio que existe relación significativa y moderada entre las dos variables.

Así mismo se determinó que existe relación entre la aplicación de medidas universales de bioseguridad y la satisfacción laboral del personal del área de emergencia del centro de salud de Aucayacu, 2022 ya que se obtuvo un sig. (bilateral) de ,010 y un coeficiente de correlación de ,454. Por otro lado, Flores, en su investigación: “La gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Tecnocar Eirl. Huánuco, 2020.”⁽¹⁶⁾ encontró que la gestión de recursos humanos se relaciona en forma positiva con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa TECNOCAR EIRL. También se evidencio que existe relación entre la eliminación de residuos sólidos y la satisfacción laboral en el personal del área de emergencia del centro de salud de Aucayacu, 2022 ya que se obtuvo un sig. (bilateral) de ,020 y un coeficiente de correlación de ,389. Mientras que Aldana, en su estudio sobre Satisfacción Laboral en Personal de Salud y calidad de Atención al Usuario Durante COVID19 en el Hospital Leoncio Prado Huamachuco,

2021; ⁽¹⁵⁾ obtuvo que un gran porcentaje de su muestra refieren sentirse satisfechos laboralmente, concluye que sus variables tienen relación significativa directa, por lo que les recomienda, diseñar y ejecutar talleres de capacitación para todos los trabajadores de la entidad.

Del mismo modo se identificó que existe relación entre la aplicación de barreras protectoras y la satisfacción laboral en el personal del área de emergencia del centro de salud de Aucayacu, 2022 ya que se obtuvo un sig. (bilateral) de ,010 y un coeficiente de correlación de ,343. Mientras que Matos, en su tesis titulada: “Relación entre el nivel de conocimiento sobre bioseguridad y aplicación de medidas de protección del enfermero del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, Huánuco – 2018” ⁽¹⁸⁾.

Sobre la satisfacción laboral se evidencio que un 98% del personal considera que el entorno laboral es adecuado mientras que Human y Riquelme, identifico que, existe incidencia entre los principios administrativos en la satisfacción laboral de los trabajadores ya que evidencia que en la satisfacción ya existe más de un 50% en que los trabajadores se sienten satisfechos. Así mismo Escalante, ⁽¹⁰⁾ en su investigación evidencio que existe una adecuada satisfacción laboral debido a que gran parte del personal de enfermería encuestado refirió tener una buena armonía laboral, buenas relaciones con sus compañeros de trabajo así también con el jefe inmediato y que cuentan con medidas de bioseguridad y adecuadas protecciones para resguardas su salud y para la protección en el ambiente de trabajo.

Acerca de la aplicación de las medidas de bioseguridad se identificó que un 100% del personal los aplica, entre tanto Escalante, en su investigación sobre “Satisfacción

laboral en profesionales de enfermería, área de emergencia Hospital Nacional “Santa Gertrudis, San Vicente, El Salvador” ⁽¹⁰⁾; encontró que, en cuanto a las medidas de bioseguridad y protección del personal, un 45% refirió estar de acuerdo, el 40% totalmente de acuerdo, el 10% ni de acuerdo ni desacuerdo y el 5% totalmente en desacuerdo. Por el contrario, Domínguez, ⁽¹²⁾ encontró que no todos los ejecutan de la manera correcta las medidas de bioseguridad (79%); con respecto a la preparación profesional que tiene cada uno, es que un 33% no lo tienen a diferencia del 5% que tienen diplomados.

CONCLUSIONES

Se evaluó que existe relación entre la aplicación de medidas de bioseguridad y la satisfacción laboral del personal del área de emergencia del centro de salud de Aucayacu – 2022 ya que se obtuvo un sig. (bilateral) de ,020 y un coeficiente de correlación de ,327.

Se determinó que existe relación entre la aplicación de medidas universales de bioseguridad y la satisfacción laboral del personal del área de emergencia del centro de salud de Aucayacu – 2022 ya que se obtuvo un sig. (bilateral) de ,010 y un coeficiente de correlación de ,454.

Se determinó que existe relación entre las de barreras protectores y la satisfacción laboral del personal del área de emergencia del centro de salud de Aucayacu – 2022 ya que se obtuvo un sig. (bilateral) de ,010 y un coeficiente de correlación de ,343.

Se identificó que existe relación entre la eliminación de residuos satisfacción y la satisfacción laboral del personal del área de emergencia del centro de salud de Aucayacu – 2022 ya que se obtuvo un sig. (bilateral) de ,020 y un coeficiente de correlación de ,389.

RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

Al Centro de Salud Aucayacu

Se sugiere realizar capacitaciones con el personal del área de emergencia para fortalecer el conocimiento acerca de las medidas de bioseguridad en sus diferentes dimensiones.

Realizar talleres para seguir fortaleciendo la satisfacción laboral del personal de emergencia en el centro de salud.

Implementar programas de intervención con los profesionales de enfermería para fortalecer conocimientos acerca de bioseguridad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. Report of the WHO-China Joint Mission on Coronavirus Disease 2019. [Online].; 2020. Acceso 27 de Junio de 2022. Disponible en: <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/who-chinajoint-mission-on-covid-19-final-report.pdf>.
2. Figueroa R. El Impacto Psicológico de La Pandemia de COVID-19 En El Personal de Salud : Un Panorama Preocupante The Psychological Impact of the COVID-19 Pandemic in the Health Care Staff. [Online].; 2020. Acceso 27 de Junio de 2022.
3. Mayorga E,&RM(. Efectos del estrés ocupacional en trabajadores de salud por pandemia coronavirus en hospitales ecuatorianos. [Online].; 2020. Acceso 27 de Junio de 2022.
4. Gonzales Carbajal ST. Accidentes de trabajo con riesgo biológico por exposición percutánea y contacto cutáneo- mucoso. personal de enfermería. [Online].; 2016.. Disponible en: [\[Error! Referencia de hipervínculo no válida..](#)
5. Alvarez DB. Normas de bioseguridad Hospital Sergio E. Bernales oficina de epidemiología y salud ambiental. [Online].; 2015. Acceso 27 de Junio de 2022. Disponible en: [\[Sede Web\]](#).
6. Víctor Contreras KRGCCA. Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. [Online].; 2015. Acceso 27 de Junio de 2022. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192015000100007&script=sci_arttext&tlng=en.
7. Aiken L BBJRM. Transformative impact of Magnet designation: England case study. J Clin Nurs. [Online].; 2008.. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192015000100007&script=sci_arttext&tlng=en.
8. Durand Huacho LM. Satisfacción laboral y síndrome de Burnout del personal de salud en el servicio de Emergencia de la Clínica Internacional, 2021. [Online].; 2022.. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84080/Durand_HLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
9. Cuyubamba N. Conocimientos y actitudes del personal de salud, hacia la aplicación de las medidas de bioseguridad del hospital "Felix Mayorga Soto" - Tesis para optar el título de especialista en enfermería intensiva. [Online].; 2013 - Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Acceso 30 de Junio de 2022. Disponible en: https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/salud/cuyubamba_dn/cuyubamba_dn.pdf.

10. Escalante-Morales E. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería, área de emergencia Hospital Nacional "Santa Gertrudis, San Vicente. [Tesis de especialidad]. Managua.
11. Tancara-Escobar RM. Medidas de bioseguridad que aplica el personal de salud frente del área quirúrgica en el Hospital Luis Uría de la Oliva, Caja Nacional de Salud. [Tesis de especialidad]. Managua.
12. Dominguez Dominguez KJ. Medidas de bioseguridad del personal de enfermería en el área de alojamiento conjunto del Hospital Universitario de Guayaquil, noviembre 2020 - abril 2021. [Tesis de pregrado]. Guayaquil: Universidad Estatal Península de Santa Elena.
13. Quispe N. Relación entre la bioseguridad y la satisfacción laboral en los trabajadores del Centro de Salud de Tinta, 2018. [Tesis para Maestro en Gestión de los Servicios de]. Universidad Cesar Vallejo.
14. Rurush C. Plan de vigilancia, prevención y control del COVID-19 y satisfacción laboral en la Gerencia de Planeamiento, Gobierno Regional Ancash, 2020. [tesis de postgrado]. Chimbote: Universidad Cesar Vallejo.
15. Aldana Taniguche JN. Satisfacción Laboral en Personal de Salud y calidad de Atención al Usuario Durante COVID19 en el Hospital Leoncio Prado Huamachuco. [Tesis de posgrado]. Lima: Univeridad Cesar Vallejo, Lima.
16. Flores-Villanueva I. La gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa tecnocar EIRL. Huánuco, 2020. [tesis de pregrado]. Chimbote: Universidad Católica Los Angeles Chimbote.
17. Human J - Riquelme S. Incidencia de los principios administrativos en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL – 2019. [tesis para optar el título profesional]. Huanuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizan.
18. Matos Tarazona YY. Relación entre el nivel de conocimiento sobre bioseguridad y aplicación de medidas de protección del enfermero del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, Huánuco – 2018. [Tesis de pregrado]. Huanuco: Universidad de Huanuco.
19. Diccionario panhispánico del español jurídico. Definición de aplicación. [Online] Acceso 23 de junio de 2022. Disponible en:
<https://definicion.de/aplicacion/#:~:text=Aplicaci%C3%B3n%20es%20un%20t%C3%A9rmino%20que,o%20ejecutar%20algo%2C%20atribuir.>
20. Berman A. Fundamentos en Enfermería: Conceptos, procesos, prácticas y aplicación.: Pearson Prentice Hall; 2010.

21. Oscco-Vargas L. Factores personales e institucionales en la aplicación de medidas de bioseguridad del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital nacional de Lima- 2020. [Tesis de especialidad]. Lima: universidad de privada Norbert Wiener.
22. Ministerio de salud. Resolución ministerial N° 456-2020 MINSA. [Online], Perú Acceso 2022 de junio de 20. Disponible en:
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/931760/RM_456-2020-MINSA.PDF.
23. Figueroa R. El Impacto Psicológico de La Pandemia de COVID-19 En El Personal de Salud: Un Panorama Preocupante. Revista Polo del Conocimiento. 2020.
<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/04/11177561/art-3-i-2021.pdf>; 1(31): p. 19-21.
24. Gutiérrez-Bermúdez JMNRJI,ÁNG,&ACCA . Manejo de medidas de bioseguridad en el personal de enfermnería que labora en el área de emergencia del hospital general Norte de Guayaquil IESS los Ceibos. 2021.
<https://acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/177>; 1(3): p. 53-57.
25. Ruiz de Somocursio- Bertochi J. Conocimiento de las medidas de bioseguridad en personal de salud. 2017. <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a09v17n4.pdf> ; 4(17): p. 53-57.
26. Castillo- Saenz K,CHS,&MAM. Nivel de conocimiento y aplicación de los principios de bioseguridad de la enfermera en el centro quirúrgico de una clínica privada de Lima, junio 2017. [Tesis de especialidad]. Universidad Peruana Cayetano Heredia.
27. inisterio de Salud- Hospital “Hermilio Valdizán” Dirección Regional. Resolución Directoral N°056-DG/HHV.2021. [Online] Acceso 2022 de junio de 20. Disponible en:
http://www.hhv.gob.pe/wp-content/uploads/Resoluciones_Directoriales/2021/056-DG-26022021.pdf.
28. Rojas JJ & Carmnina L. Incumplimiento de las normas de bioseguridad por personal de salud aun en tiempos de la Covid 19. Rev Med Hered. 2021.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2021000100064&lng=es. <http://dx.doi.org/10.20453/rmh.v32i1.3953> ; 1(32): p. 64-65.
29. Marta- Rodríguez MV,V–M,RIM&ASKR. Biológicos en instituciones de salud. 2009.
<https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Enfermeria/4040> ; 7(9).
30. Palma N. Nivel de conocimiento y aplicación de las medidas de bioseguridad del personal de la unidad de trauma shock del servicio de emergencia del hospital Victor Ramos Guarda- Huaraz, enero a junio del 2015. [Tesis de especialidad]. Universidad Autónoma de Ica.

31. T. RS–J. Comportamiento organizacional.. 13th ed. Mexico: Pearson Educación; 2009.
file:///C:/Users/user/Desktop/variable%20satisfaccion%20laboral/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf.
32. I. M. Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del Jefe del Departamento. Sapiens. 2006. <https://www.redalyc.org/pdf/410/41070104.pdf>; 1(7): p. 43-57.
33. G. H. Trabajo de investigación Satisfacción Laboral. Universidad Nacional de Cuyo..
34. Tirape M. Análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Aerostar S.A. [Tesis pregrado]. Ecuador: Universidad Estatal de Milagro.
35. Medrano S.. La efectividad de las compensaciones, la satisfacción del trabajador y las dimensiones del ambiente laboral. . Ciencia-Uanl. 2012.
file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-LaEfectividadDeLasCompensacionesLaSatisfaccionDelT-3835381%20(1).pdf ; 57(15): p. 93-100.
36. Barrios y Paravic T. Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. . Enfermagem. 2006.
[https://www.scielo.br/j/rlae/a/Htfc5SpDQPw8LSsSGsKdCs/?lang=es&stop=next&format=html;\(14\): p. 136-141](https://www.scielo.br/j/rlae/a/Htfc5SpDQPw8LSsSGsKdCs/?lang=es&stop=next&format=html;(14): p. 136-141).
37. Di. Satisfacción laboral, comunicación interna, sexo, edad, nivel educativo, antigüedad y nivel de cargo. [Tesis de posgrado]. Caracas: Universidad Católica Andres Bello.
38. Vallejo O. Satisfacción laboral: Utopía o realidad. 1era edición. Educosta.
39. M. Obando. Factores condicionantes de la bioseguridad y la práctica profesional del personal de enfermería de los servicios críticos del hospital nacional arzobispo Loayza. [Tesis de especialidad]. Universidad Autónoma de Ica.
40. Hernández R,FCyBP. Metodología de la Investigacion. 6th ed. Hill M, editor. Mexico: Mexico; 2014.
41. Hernández R,FCyBP. Metodología de la investigacion. Mexico: Mc Graw Hill; 2014.
42. Fonseca A CSBVAULS2. Investigación científica en salud un enfoque cuantitativo. Lima; 2013.
43. Palma. Motivación y Clima laboral en personas de entidades universitarias. (Tesis para optar el grado de magíster en Administración de la Educación). [Online].; 2007 - Universidad Nacional Mayor de San Marcos - Peru.. Disponible en:

https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v03_n1/pdf/a01v3n1.pdf.

44. Alvino FySD. CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD DEL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE ESTOMATOLOGÍA DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL “CRL LUIS ARIAS SCHREIBER”, 2018 - tesis para obtener el grado de cirujano dentista. [Online].; 2018. - Universidad Privada TELESUP. Acceso 02 de Julio de 2022. Disponible en:
<https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/495/1/ALVINO%20BUSTILLOS%20FIORELLA%20KATHERINE-SANCHEZ%20CORICAZA%20DELLCY%20MELANIE.pdf>.

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

Problema/Objetivo	Variable	Dimensiones	Indicadores	Definición operacional
Problema general: ¿Cómo se relacionan la aplicación de medidas de bioseguridad y la satisfacción laboral del personal del personal del área de emergencia del centro de salud de Aucayacu – 2022?	Variable (1)			
	Aplicación de medidas bioseguridad	Universalidad	Resultado de las preguntas 3,4 y 5	Se considera a las puntuaciones alcanzadas en el desarrollo de la lista de cotejo sobre
		Barreras protectoras	Resultado de las preguntas 1,2, 6, 7 y 8	Aplicación de medidas de bioseguridad
		Eliminación de residuos	Resultado de las preguntas 9 y 10	
Objetivo general Evaluar la relación entre la aplicación de medidas de bioseguridad y la satisfacción laboral del personal del área de emergencia del centro de salud de Aucayacu – 2022.	Variable (2) Satisfacción Labora	Entorno laboral adecuado	Promedio de puntajes que arrojen un resultado de entorno laboral adecuado	Se considera a las puntuaciones alcanzadas por los sujetos que resuelven el cuestionario sobre satisfacción laboral.
		Entorno laboral Inadecuado	Promedio de puntajes que arrojen un resultado de entorno laboral inadecuado	

Población/ Muestra	Hipótesis	Metodología	Método	Técnica	Instrumento
<p>Población: Será 50 enfermeros que laboran en el área de Emergencia del C. S Aucayacu, 2022</p> <p>Muestra: va estar conformado por la totalidad del personal del servicio de emergencia que son 50 trabajadores, por ello es que se planea desarrollar un muestro censal</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Ha: Existe relación entre la aplicación de medidas de bioseguridad y la satisfacción laboral del personal de área de emergencia del centro de salud de Aucayacu – 2022 H0: No existe relación entre la aplicación de medidas de bioseguridad y la satisfacción laboral del personal del área de emergencia del centro de salud de Aucayacu – 2022</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS Ha1: Existe relación entre la aplicación de medidas universales de bioseguridad y la satisfacción laboral del personal del área de emergencia del centro de salud de Aucayacu – 2022 H01: No existe relación entre la aplicación de medidas universales de bioseguridad y la satisfacción laboral del personal del área de emergencia del centro de salud de Aucayacu – 2022 Ha2: Existe relación entre la aplicación de barreras protectores y la satisfacción laboral del personal del área de emergencia del centro de salud de Aucayacu – 2022 H02: No existe relación entre la aplicación de barreras protectores y la satisfacción laboral del personal del área de emergencia del centro de salud de Aucayacu – 2022 Ha3: Existe relación entre la eliminación de residuos y la satisfacción laboral del personal del área de emergencia del centro de salud de Aucayacu – 2022 H03: No existe relación entre la aplicación de barreras protectores y la satisfacción laboral del personal del área de emergencia del centro de salud de Aucayacu – 2022</p>	<p>Nivel de estudio: Correlacional</p> <p>Tipo de estudio Aplicada</p> <p>Diseño: Transeccional Correlacional Causal</p> <p>También se puede graficar:</p> <pre> graph LR O[O] --> OZ[OZ] O --> OY[OY] OZ --- R[R] --- OY </pre> <p>O = Medición de las variables OY = Aplicación de medidas de bioseguridad OZ = Satisfacción laboral: R = Grado de relación entre ambas variables</p>	<p>Recolección de datos</p> <p>Encuesta</p> <p>Observación</p>	<p>Cuestionario</p> <p>Lista de cotejo</p>	<p>Lista de cotejo</p> <p>Lista de cotejo</p> <p>Lista de cotejo</p>
	<p>Procesamiento de datos</p> <p>Análisis estadísticos</p> <p>Análisis estadísticos inferencial</p>	<p>Análisis estadísticos descriptivo</p> <p>Análisis estadísticos inferencial</p>	<p>Medidas de tendencia central, frecuencias y porcentajes</p> <p>través de estadísticos paramétricos o no paramétricos Sperman, Pearson, Chi cuadrada.</p>		

Anexo 02. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

APLICACIÓN DE MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DE EMERGENCIA DEL CENTRO DE SALUD DE AUCAYACU - 2022

Yo, Tayma Cecilia Gutierrez Rodriguez con profesión u oficio de desarrolladora en enfermería con DNI N° 45114233, Brindo mi autorización para poder desarrollar los cuestionarios e instrumentos del estudio con título líneas arriba, siendo personal del CS de Aucayacu, puedo reconocer y afirmar que

- 1) Se me informó sobre el objetivo de la investigación
- 2) Se garantiza la confidencialidad de los resultados para fines ajenos a la investigación
- 3) He recibido información que garantiza el uso adecuado y para fines únicamente de investigación.

Huánuco, 15 de Diciembre del 2022

Firma/



DNI 45114233

Anexo 03. Instrumento de la variable 1**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN****SEGUNDA ESPECIALIDAD EN EMERGENCIA Y DESASTRE****LISTA DE COTEJO: APLICACIÓN DE MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD EN
EL PERSONAL DE SALUD**

ITEM		SI	NO
1	El personal se encuentra correctamente uniformado		
2	El personal utiliza accesorios como aretes, anillos, pulseras u otros que dificultan el desempeño		
3	Se lava o desinfecta las manos antes de colocarse los guantes		
4	Utiliza toalla desechable para secarse		
5	Desinfecta la unidad de trabajo antes de ingresar al paciente		
6	Utiliza correctamente el gorro		
7	Usa correctamente la mascarilla durante el tratamiento		
8	Utiliza protector ocular		
9	Desecha correctamente el material punzocortante usado durante el procedimiento		
10	Desecha correctamente el material contaminando		

Anexo 04. Instrumento de la variable 2

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN

SEGUNDA ESPECIALIDAD EN EMERGENCIA Y DESASTRE

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL SL-SPC

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

TOTAL DE ACUERDO	TA
DE ACUERDO	A
INDECISO	I
EN DESACUERDO	D
TOTAL DESACUERDO	TD

N°	PREGUNTAS	TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo					
3	Siento que el trabajo que realizo es justo para mi manera de ser					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
5	Me siento mal con lo que gano					
6	Siento que recibo de parte de la institución "mal trato"					
7	Me siento útil con la labor que realizo					
8	El ambiente donde trabajo es confortable					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quien trabajo					
12	Me disgusta mi horario					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					

15	La comodidad del ambiente del trabajo es inigualable					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
17	El horario de trabajo me resulta incomodo					
18	Me complace los resultados de mi trabajo					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido					
20	El ambiente físico en el que laboro me siento cómodo					
21	Mi trabajo me hace sentir realizo como persona					
22	Me gusta el trabajo que realizo					
23	Existen comodidades para un buen desempeño en las labores diarias					
24	Me agrada que limiten mi trabajo para reconocer las horas extras					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
26	Me gusta la actividad que realizo					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo					

Anexo 05. Constancia de similitud de la tesis



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"
" UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN" HUÁNUCO
FACULTAD DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



DIRECCIÓN UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA ANTIPLAGIO
CÓDIGO: 0004 -2023-UI-FE

Prov. Virtual: 388 -2023-UNHEVAL-D-FENF.

LA DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN, HACE CONSTAR:

Que, la tesis, **APLICACIÓN DE MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD Y SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DEL AREA DE EMERGENCIA DEL CENTRO DE SALUD DE AUCAYACU-2022** ; de los tesisistas Lic. Enf. **CARMEN YANINA CHAVEZ TOLEDO**, Lic. Enf. **REYLITH DEL ÁGUILA SALAZAR** , Y Lic. Enf. **YESSICA MORALES CASTAÑEDA**, de la Segunda Especialidad en Emergencias y Desastres de la Facultad de Enfermería, tiene **26%** de similitud y **CUMPLE** con lo que indica la Tercera Disposición Complementaria del Reglamento General de Grados y Títulos modificado de la UNHEVAL "*Los trabajos de investigación y tesis del pregrado deberán tener una similitud máxima de 35% y de posgrado y segundas especialidades una similitud de 30%*".

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada, para el fin académico correspondiente.

Cayhuayna, 12 de Junio del 2023

Dra. Violeta Benigna Rojas Bravo
*Directora Unidad de Investigación Facultad de
Enfermería*

Anexo 06. Reporte similitud de la tesis

Reporte de similitud	
<p>NOMBRE DEL TRABAJO</p> <p>APLICACIÓN DE MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DE EMERGENCIA DEL CENTRO DE SALUD DE AUCAYACU – 2022</p>	<p>AUTOR</p> <p>CHÁVEZ TOLEDO Carmen Yanina DEL ÁGUILA SALAZAR Reylith MORALES CASTAÑEDA Yessica</p>
<p>RECUENTO DE PALABRAS</p> <p>14683 Words</p>	<p>RECUENTO DE CARACTERES</p> <p>81837 Characters</p>
<p>RECUENTO DE PÁGINAS</p> <p>87 Pages</p>	<p>TAMAÑO DEL ARCHIVO</p> <p>1.2MB</p>
<p>FECHA DE ENTREGA</p> <p>Jun 11, 2023 5:40 PM GMT-5</p>	<p>FECHA DEL INFORME</p> <p>Jun 11, 2023 5:41 PM GMT-5</p>
<p>● 26% de similitud general</p> <p>El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base</p> <ul style="list-style-type: none"> • 24% Base de datos de Internet • Base de datos de Crossref • 11% Base de datos de trabajos entregados • 9% Base de datos de publicaciones • Base de datos de contenido publicado de Crossref 	
<p>● Excluir del Reporte de Similitud</p> <ul style="list-style-type: none"> • Material bibliográfico • Material citado • Coincidencia baja (menos de 12 palabras) 	

Anexo 07. Acta de defensa de tesis



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
FACULTAD DE ENFERMERÍA



ACTA DE DEFENSA DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN EMERGENCIAS Y DESASTRES

En la Plataforma “Cisco Webex Meetings” asignado a la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, siendo las dieciocho horas, del día veintiséis, del mes de junio de 2023, ante los miembros integrantes del Jurado Calificador, nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N°803-2022-UNHEVAL-D-ENF, del 23.DIC.2022.**

- | | |
|--|------------|
| • Dra. Enit Ida VILLAR CARBAJAL | PRESIDENTE |
| • Dra. Juvita Dina SOTO HILARIO | SECRETARIA |
| • Mg. Rene CASTRO BRAVO | VOCAL |

La aspirante al Título de la Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Emergencias y Desastres, Lic. Enf. **Carmen Yanina CHÁVEZ TOLEDO**; bajo la asesoría de la **Dra. Marina I. LLANOS DE TARAZONA**(RESOLUCIÓN N°459-2022-UNHEVAL-D-ENF, 29.AGO.2022); procedió a la defensa de la tesis titulado: “**APLICACIÓN DE MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DE EMERGENCIA DEL CENTRO DE SALUD DE AUCAYACU - 2022**”.

Finalizado el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Título de Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Emergencias y Desastres, teniendo presente los criterios siguientes:

- e) Presentación personal.
- f) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- g) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- h) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

.....

.....

Obteniendo en consecuencia la Nota de **DIECIOCHO (18)** equivalente a **MUY BUENO** por lo que se declara **APROBADO (Aprobado o desaprobado)**

Los miembros del jurado firman el presente ACTA en señal de conformidad, en Huánuco, siendo 19:03 horas del día 26 de junio de 2023.

.....

PRESIDENTE

Dra. Enit Ida VILLAR CARBAJAL
 DNI N° 22408286

.....

SECRETARIO (A)

Dra. Juvita Dina SOTO HILARIO
 DNI N° 20718040

.....

VOCAL

Mg. Rene CASTRO BRAVO
 DNI N° 22403763

Deficiente (11, 12, 13)
 Bueno (14, 15, 16)
 Muy Bueno (17, 18)
 Excelente (19, 20)



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
FACULTAD DE ENFERMERÍA



**ACTA DE DEFENSA DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA
 ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN EMERGENCIAS Y DESASTRES**

En la Plataforma "Cisco Webex Meetings" asignado a la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, siendo las dieciocho horas, del día veintiséis, del mes de junio de 2023, ante los miembros integrantes del Jurado Calificador, nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N°803-2022-UNHEVAL-D-ENF, del 23.DIC.2022.**

- | | |
|--|------------|
| • Dra. Enit Ida VILLAR CARBAJAL | PRESIDENTE |
| • Dra. Juvita Dina SOTO HILARIO | SECRETARIA |
| • Mg. Rene CASTRO BRAVO | VOCAL |

La aspirante al Título de la Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Emergencias y Desastres, Lic. Enf. **Reylith DEL ÁGUILA SALAZAR**; bajo la asesoría de la **Dra. Marina I. LLANOS DE TARAZONA (RESOLUCIÓN N°459-2022-UNHEVAL-D-ENF, 29.AGO.2022)**; procedió a la defensa de la tesis titulado: "**APLICACIÓN DE MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DE EMERGENCIA DEL CENTRO DE SALUD DE AUCAYACU - 2022**".

Finalizado el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Título de Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Emergencias y Desastres, teniendo presente los criterios siguientes:

- i) Presentación personal.
- j) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- k) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- l) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

.....

.....

Obteniendo en consecuencia la Nota de **Dieciocho (18)** equivalente a **MUY BUENO** por lo que se declara **APROBADO (Aprobado o desaprobado)**

Los miembros del jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo 19:03 horas del día 26 de junio de 2023.

.....
PRESIDENTE

Dra. Enit Ida VILLAR CARBAJAL
 DNI N° 22408286

.....
SECRETARIO (A)

Dra. Juvita Dina SOTO HILARIO
 DNI N° 20718040

.....
VOCAL

Mg. Rene CASTRO BRAVO
 DNI N° 22403763

Deficiente (11, 12, 13)
 Bueno (14, 15, 16)
 Muy Bueno (17, 18)
 Excelente (19, 20)



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
FACULTAD DE ENFERMERÍA



**ACTA DE DEFENSA DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA
 ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN EMERGENCIAS Y DESASTRES**

En la Plataforma "Cisco Webex Meetings" asignado a la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, siendo las dieciocho horas, del día veintiséis, del mes de junio de 2023, ante los miembros integrantes del Jurado Calificador, nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N°803-2022-UNHEVAL-D-ENF, del 23.DIC.2022.**

- | | |
|--|------------|
| • Dra. Enit Ida VILLAR CARBAJAL | PRESIDENTE |
| • Dra. Juvita Dina SOTO HILARIO | SECRETARIA |
| • Mg. Rene CASTRO BRAVO | VOCAL |

La aspirante al Título de la Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Emergencias y Desastres, Lic. Enf. **Yessica MORALES CASTAÑEDA**; bajo la asesoría de la **Dra. Marina I. LLANOS DE TARAZONA (RESOLUCIÓN N°459-2022-UNHEVAL-D-ENF, 29.AGO.2022)**; procedió a la defensa de la tesis titulado: **"APLICACIÓN DE MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DE EMERGENCIA DEL CENTRO DE SALUD DE AUCAYACU - 2022"**.

Finalizado el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Título de Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Emergencias y Desastres, teniendo presente los criterios siguientes:

- m) Presentación personal.
- n) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- o) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- p) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

.....

.....

Obteniendo en consecuencia la Nota de **DIECIOCHO (18)** equivalente a **MUY BUENO** por lo que se declara **APROBADO (Aprobado o desaprobado)**

Los miembros del jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo 19:03 horas del día 26 de junio de 2023.



PRESIDENTE
 Dra. Enit Ida VILLAR CARBAJAL
 DNI N° 22408286



SECRETARIO (A)
 Dra. Juvita Dina SOTO HILARIO
 DNI N° 20718040



VOCAL
 Mg. Rene CASTRO BRAVO
 DNI N° 22403763

Deficiente (11, 12, 13)
 Bueno (14, 15, 16)
 Muy Bueno (17, 18)
 Excelente (19, 20)

Anexo 08. Nota biográfica

CHÁVEZ TOLEDO CARMEN YANINA es licenciada en ENFERMERÍA por la Universidad Privada de Huánuco.

Nació en la ciudad de Amarilis, provincia de Huánuco-Perú, el 15 de setiembre de 1993; en sus primeros años curso sus estudios básicos en Aucayacu; al concluir sus estudios, optó por postular en la Universidad de Huánuco, llegando a estudiar en la Escuela Profesional de Enfermería; de la Universidad ya mencionada. Inició sus estudios superiores el año 2010 hasta finales del 2015.

Tengo experiencia en el área de Emergencia de 6 meses en el Hospital Regional Hemilio Valdizan de Huánuco; actualmente me desempeño como enfermera Asistencial en lo Hospitalario del mismo nosocomio, por lo que decidí estudiar la segunda especialidad que tiene como mención: ENFERMERÍA EN EMERGENCIA Y DESASTRES, el cual me brindó bases teóricas actualizadas e importante para poder seguir desarrollándome como profesional y personalmente gracias a las experiencias académicas y de confraternidad tanto con mis colegas metristas y con los catedráticos que impartieron cada curso que comprende esta segunda especialización

YESSICA MORALES CASTAÑEDA.

Nacido en la ciudad de Huánuco, provincia de Huánuco el 08 de febrero de 1987, curse mis estudios primarios y secundarios en la ciudad de Aucayacu / provincia de Leoncio Prado, mis estudios superiores lo realice en la ciudad de Huánuco, en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan concluyendo mis estudios en el año 2013.

En la actualidad llevo cerca de 9 años de experiencia en el área asistencial, laborando en la en diferentes establecimientos de salud de la jurisdicción de la Red de Salud Leoncio Prado, lo cual me motivo a seguir consiguiendo más conocimientos y poder lograr más destrezas para poder brindar una buena atención a la población. Por lo cual decidí estudiar la segunda especialidad que tiene como mención: ENFERMERÍA EN EMERGENCIA Y DESASTRES, el cual me brindó bases teóricas actualizadas e importante para poder seguir desarrollándome como profesional y personalmente gracias a las experiencias académicas y de confraternidad tanto con mis colegas

metristas y con los catedráticos que impartieron cada curso que comprende esta segunda especialización

REYLITH DEL AGUILA SALAZAR es licenciada en ENFERMERÍA por la Universidad Privada de Huánuco.

Nació en la ciudad de Tocache, provincia de San Martín -Perú, el 13 febrero 1987; en sus primeros años curso sus estudios básicos en Tingo María; al concluir sus estudios, optó por postular en la Universidad de Huánuco, llegando a estudiar en la Escuela Profesional de Enfermería; de la Universidad ya mencionada. Inició sus estudios superiores el año 2004 hasta finales del 2009.

Tengo experiencia en el área de Emergencia desde el año 2013 en el Centro de Salud Aucayacu hasta la actualidad; por lo que decidí estudiar la segunda especialidad que tiene como mención: ENFERMERÍA EN EMERGENCIA Y DESASTRES, el cual me brindó bases teóricas actualizadas e importante para poder seguir desarrollándome como profesional y personalmente gracias a las experiencias académicas y de confraternidad tanto con mis colegas metristas y con los catedráticos que impartieron cada curso que comprende esta segunda especialización

Anexo 09. Autorización de publicación digital y D.J. del trabajo de investigación.



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad	X	Posgrado:	Maestría		Doctorado	
----------	--	----------------------	---	-----------	----------	--	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad
Escuela Profesional
Carrera Profesional
Grado que otorga
Título que otorga

Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	ENFERMERÍA
Nombre del programa	EMERGENCIAS Y DESASTRES
Título que Otorga	TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES

Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Nombre del Programa de estudio
Grado que otorga

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Apellidos y Nombres:	CHAVEZ TOLEDO CARMEN YANINA							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	980871128
Nro. de Documento:	74285326					Correo Electrónico:	Yaninacht93@hotmail.com	

Apellidos y Nombres:	DEL ÁGUILA SALAZAR REYLITH							
Tipo de Documento:	DNI	x	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	9698886341
Nro. de Documento:	44557842					Correo Electrónico:	Reydas19@hotmail.com	

Apellidos y Nombres:	MORALES CASTAÑEDA YESSICA							
Tipo de Documento:	DNI	x	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	910960318
Nro. de Documento:	44324294					Correo Electrónico:	moralescastanedayessica@gmail.com	



3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?:	[Marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda]						SI	X	NO	
Apellidos y Nombres:	LLANOS DE TARAZONA, MARINA IVERCIA					ORCID ID:	https://orcid.org/0000-0002-2310-8714			
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de documento:	22418598		

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	VILLAR CARBAJAL ENIT IDA
Secretario:	SOTO HILARIO JUVITA
Vocal:	CASTRO BRAVO RENE
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	


5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Títulado: <i>(Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)</i>
“APLICACIÓN DE MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DE EMERGENCIA DEL CENTRO DE SALUD DE AUCAYACU – 2022”.
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: <i>(tal y como está registrado en SUNEDU)</i>
TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES
c) El Trabajo de Investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

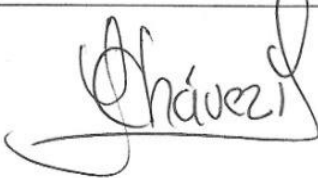



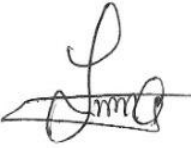

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: <i>(Verifique la Información en el Acta de Sustentación)</i>				2023		
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: <i>(Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)</i>	Tesis	x	Tesis Formato Artículo	Tesis Formato Patente de Invención		
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional	Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos		
	Trabajo Académico		Otros <i>(especifique modalidad)</i>			
Palabras Clave: <i>(solo se requieren 3 palabras)</i>	BIOSEGURIDAD	SATISFACCIÓN	APLICACIÓN			
Tipo de Acceso: <i>(Marque con X según corresponda)</i>	Acceso Abierto	X	Condición Cerrada (*)			
	Con Período de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:			
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? <i>(ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):</i>				SI	NO	X
Información de la Agencia Patrocinadora:						

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.

7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

		
Firma:		
Apellidos y Nombres:	CHAVEZ TOLEDO, CARMEN YANINA	Huella Digital
DNI:	74285326	
		
Firma:		
Apellidos y Nombres:	DEL AGUILA SALAZAR, REYLITH	Huella Digital
DNI:	44557842	
		
Firma:		
Apellidos y Nombres:	MORALES CASTAÑEDA, YESSICA	Huella Digital
DNI:	44324294	
Fecha: 05/07/23		

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.

Anexo 10. Validación de los instrumentos por expertos



UNIVERSIDAD NACIONAL HEMIPIO VALDIZAN
ESCUELA DE POSGRADO



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Bethsy Diana Husupalla Cispedes, con DNI N° 41753598,
de profesión Enfermera, ejerciendo actualmente como docente,
en la institución Universidad Nacional Hemilio Valdizan

Por medio de la presente hago que he revisado con fines de validación del instrumento, a efectos de sus aplicación de la tesis titulada "APLICACIÓN DE MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DE EMERGENCIA DEL CENTRO DE SALUD DE AUCAYACU", a los efectos de su aplicación. Luego de hacer las observaciones pertinentes puedo formular las siguientes apreciaciones.

	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente
Congruencia de Ítems				✓
Amplitud de contenido				✓
Redacción de los Ítems				✓
Claridad Precisión				✓
Pertinencia				✓

En Huánuco, a los 15 días del mes de Abril del 2022.

Firma y sello


Dña. Bethsy D. Husupalla Cispedes
CEP 44842
Docente UNHEVAL



UNIVERSIDAD NACIONAL HEMILIO VALDIZAN
ESCUELA DE POSGRADO



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Fausto Roy Pérez Quijpe, con DNI N° 42082432
de profesión La Enfermería, ejerciendo actualmente como Enfermero,
en la institución Hospital Regional Hemilio Valdizan de Huánuco.

Por medio de la presente hago que he revisado con fines de validación del instrumento, a efectos de sus aplicación de la tesis titulada "APLICACIÓN DE MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DE EMERGENCIA DEL CENTRO DE SALUD DE AUCAYACU", a los efectos de su aplicación. Luego de hacer las observaciones pertinentes puedo formular las siguientes apreciaciones.

	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad Precisión				X
Pertinencia				X

En Huánuco, a los 18 días del mes de 01 del 2022.

Firma y sello



UNIVERSIDAD NACIONAL HEMILIO VALDIZAN
ESCUELA DE POSGRADO



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, LUCY CABRILLAS CHÁVEZ, con DNI N° 22489511,
de profesión LIC. ENFERMERIA, ejerciendo actualmente como ENFERMERA,
en la institución HOSPITAL REGIONAL HEMILIO VALDIZAN DE HUÁNUCO

Por medio de la presente hago que he revisado con fines de validación del instrumento, a efectos de sus aplicación de la tesis titulada "APLICACIÓN DE MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DE EMERGENCIA DEL CENTRO DE SALUD DE AUCAYACU". a los efectos de su aplicación. Luego de hacer las observaciones pertinentes puedo formular las siguientes apreciaciones.

	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad Precisión				X
Pertinencia				X

En Huánuco, a los 26 días del mes de 02 del 2022.

Firma y sello






UNIVERSIDAD NACIONAL HEMILIO VALDIZAN
ESCUELA DE POSGRADO



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Yaneth Roxana Ramirez Ramos, con DNI N° 22508404
de profesión Lic. Enfermería, ejerciendo actualmente como Enfermera,
en la institución Centro de Salud Aucayacu

Por medio de la presente hago que he revisado con fines de validación del instrumento, a efectos de sus aplicación de la tesis titulada "APLICACIÓN DE MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DE EMERGENCIA DEL CENTRO DE SALUD DE AUCAYACU". a los efectos de su aplicación. Luego de hacer las observaciones pertinentes puedo formular las siguientes apreciaciones.

	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad Precisión				X
Pertinencia				X

En Huánuco, a los _____ días del mes de _____ del 2022.

Firma y sello


Yaneth R. Ramirez Ramos
Lic. Enfermería
CEP. 31664



UNIVERSIDAD NACIONAL HEMILIO VALDIZAN
ESCUELA DE POSGRADO



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Ronald Eduardo Vasquez Ochoa, con DNI N° 42063418
de profesión Lic. Enfermería, ejerciendo actualmente como Enfermero,
en la institución Centro de Salud Aucayacu

Por medio de la presente hago que he revisado con fines de validación del instrumento, a efectos de sus aplicación de la tesis titulada "APLICACIÓN DE MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DE EMERGENCIA DEL CENTRO DE SALUD DE AUCAYACU". a los efectos de su aplicación. Luego de hacer las observaciones pertinentes puedo formular las siguientes apreciaciones.

	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad				X
Precisión				X
Pertinencia				X

En Huánuco, a los _____ días del mes de _____ del 2022.

Firma y sello


 Ronald E. Vasquez Ochoa
 LIC. ENF. C.E.P. 48983
 SINEACE N° 3300

