



Universidad
Norbert Wiener

**Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Académico Profesional de Enfermería**

Satisfacción laboral y su relación con el desempeño profesional del enfermero que labora en sala de operaciones durante la pandemia del Covid-19 en un hospital público de Lima, 2023

**Trabajo académico para optar el título de especialista
en Enfermería en Centro Quirúrgico**

Presentado por:

Vasquez Carranza, Graciela

Asesor: Mg. Mori Castro, Jaime Alberto

Código ORCID: 0000-0003-2570-0401

Línea De Investigación: Salud y bienestar

Lima, Perú

2023

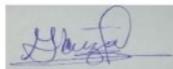
 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo,... **VÁSQUEZ CARRANZA GRACIELA** egresado de la Facultad deCiencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "....."**SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL ENFERMERO QUE LABORA EN SALA DE OPERACIONES DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN UN HOSPITAL PÚBLICO DE LIMA, 2023**"Asesorado por el docente: Mg. Jaime Alberto Mori Castro.

DNI ...07537045 ORCID... <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401>..... tiene un índice de similitud de (20) (veinte) % con código __oid:__oid:14912:217525414_____ verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



Firma de autor 1
VÁSQUEZ CARRANZA GRACIELA
 DNI:27733677

Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:



Firma
 Mg. Jaime Alberto Mori Castro.
 DNI:07537045.....

Lima, ...21...de.....marzo..... de.....2023.....

Dedicatoria

Agradezco a Dios por ser mi guía en este arduo camino que me ha permitido ser mejor profesional y persona en cada paso de esta hermosa profesión.

Agradecimiento

A la plana docente de postgrado de la Universidad Norbert Wiener que con especial dedicación y esmero asumen la formación y el desarrollo de nuevos profesionales de la salud.

A mis colegas enfermeras del Centro Quirúrgico, quienes se esfuerzan día a día con esmero y dedicación en el cuidado profesional y humanizado del paciente.

ASESOR: Mg. MORI CASTRO, JAIME ALBERTO
CÓDIGO ORCID: 0000-0003-2570-0401

JURADO:

PRESIDENTA: Dra. HILDA CÁRDENAS DE FERNÁNDEZ

SECRETARIO: Dr. RODOLFO ARÉVALO MARCOS

VOCAL: Dra. BERLINDA DEL ROSARIO MORILLO ACASIO

ÍNDICE

Pág.

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice	v
Resumen	vii
Abstract	viii
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	4
1.4.1. Teórica	4
1.4.2. Metodológica	4
1.4.3. Práctica	5
1.5. Delimitaciones de la investigación	5
1.5.1. Temporal	5
1.5.2. Espacial	5
1.5.3. Población o unidad de análisis	5
2. MARCO TEÓRICO	6
2.1. Antecedentes	6
2.2. Bases teóricas	8
2.3. Formulación de hipótesis	15

2.3.1.	Hipótesis general	15
2.3.2.	Hipótesis Especifica	15
3.	METODOLOGÍA	17
3.1.	Método de la investigación	17
3.2.	Enfoque de la investigación	17
3.3.	Tipo de investigación	17
3.4.	Diseño de la investigación	17
3.5.	Población, muestra y muestreo	18
3.6.	Variables y Operacionalización	19
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.7.1.	Técnica	20
3.7.2.	Descripción de instrumentos	20
3.7.3.	Validación	21
3.7.4.	Confiabilidad	21
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	22
3.9.	Aspectos éticos	22
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	24
4.1.	Cronograma de actividades	24
4.2.	Presupuesto	25
5.	REFERENCIAS	26
	Anexo 1: Matriz de consistencia	34
	Anexo 2: Instrumentos	35
	Anexo 3: Consentimiento informado	38

Resumen

Objetivo: Analizar la relación entre el impacto de la satisfacción laboral y el desempeño profesional del enfermero que labora en Sala de Operaciones de un hospital público durante la pandemia COVID-19. **Material y método:** El enfoque del estudio corresponde a la investigación cuantitativa, de diseño no experimental, descriptivo, y correlacional. La muestra de estudio comprenderá la totalidad de enfermeros y enfermeras que son 45 que laboran en el servicio de Sala de operaciones Gineco-obstétrico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, distribuidos en dos salas. Para la selección se aplicarán los criterios de inclusión y exclusión. La recolección de datos se realizará mediante la técnica de la entrevista estructurada para indagar los conocimientos acerca de las variables de estudio. Se hará uso de dos instrumentos, para la variable 1 se utilizará el “Test de Satisfacción Laboral de Herzberg”, que consta de 27 ítems medidos en 3 niveles tipo Likert; para la variable 2 se hará uso de la “Encuesta de Desempeño Laboral”, que contiene 12 ítems que miden 3 dimensiones en una escala Likert. Ambos instrumentos fueron validados y sometidos a pruebas de confiabilidad con resultados óptimos en estudios previos. Los datos se procesarán en programa estadístico SPSS v. 22.0, los resultados se presentarán en tablas descriptivas y, para la correlación de las variables se usará el Coeficiente de correlación de Spearman, por tratarse de variables ordinales.

Palabras clave: Satisfacción laboral, Análisis del Desempeño, Sala de operaciones, COVID-19.(DECs)

Abstract

Objective: To analyze the relationship between the impact of job satisfaction and the professional performance of the nurse who works in the Operating Room of a public hospital during the COVID-19 pandemic. **Material and method:** The focus of the study corresponds to quantitative research, non-experimental, descriptive, and correlational design. The study sample will comprise all 45 nurses who work in the Gyneco-obstetric operating room service of the Edgardo Rebagliati Martins Hospital, distributed in two rooms. For the selection, the inclusion and exclusion criteria will be applied. Data collection will be carried out using the structured interview technique to inquire about the knowledge about the study variables. Two instruments will be used, for variable 1 the “Herzberg Job Satisfaction Test” will be used, which consists of 27 items measured at 3 Likert-type levels; for variable 2, the “Labor Performance Survey” will be used, which contains 12 items that measure 3 dimensions on a Likert scale. Both instruments were validated and tested for reliability with optimal results in previous studies. The data will be processed in the statistical program SPSS v. 22.0, the results will be presented in descriptive tables and, for the correlation of the variables, the Spearman correlation coefficient will be used, since they are ordinal variables.

Keywords: Job Satisfaction, Employee Performance Appraisal, Operating Rooms, Coronavirus Infections, COVID-19.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La actual pandemia por COVID-19 ha traído un escenario negativo para los profesionales de enfermería, evidenciando un impacto en el ejercicio profesional y calidad de vida (1). El año 2020, considerado por la Organización Mundial de Salud (OMS) como el año de la enfermería, se da un panorama adverso para el ejercicio del cuidado, en el que no sólo se han visto afectados pacientes, familias, sistemas de salud, sino también el desempeño del personal de salud que, disminuyendo la calidad de atención, comprensión y toma de decisiones (2).

De acuerdo con una reciente encuesta en España, una amplia mayoría de enfermeros manifiestan con rotundidad que sus condiciones de trabajo en sus respectivas unidades, servicios o centros de trabajo son peores que hace unos meses antes que apareciera la pandemia COVID 19. generando el desplazamiento de estos profesionales a otros servicios, acondicionamiento de ambientes improvisados para atender la creciente demanda, sobrecarga y tensión laboral (3).

Esta situación es más agravante en países en vías de desarrollo como Perú, donde la pandemia ha desvelado no sólo, el déficit de enfermeros especialistas en centro quirúrgico, y otras unidades de cuidado crítico, sino también las precarias condiciones logísticas, falta de materiales, equipos e infraestructura (4).

El desempeño laboral es la acción que el personal mediante su conducta desarrolla sus competencias en función a sus deberes y funciones en el área de trabajo al cual ha sido asignado, siendo uno de los más importantes indicadores para medir los resultados organizacionales. Enfermería desarrolla su trabajo adaptándose a los continuos cambios buscando el mejor desempeño; sin embargo, en muchas situaciones, condiciones y factores externos en desempeñarse, no son óptimas (5).

En este sentido, según la OMS existe la intencionalidad en el mundo de mejorar y considerar los aspectos que son fuentes de satisfacción e insatisfacción del personal de salud, en aras de un mejor desempeño (6). El Ministerio de Salud (MINSA), señala que los trabajadores de salud sienten mayor satisfacción con su trabajo cuando ofrecen una atención de calidad y sienten que su labor es valiosa. Asimismo, les otorga autonomía para resolver problemas en los servicios de salud aumentando su autoestima (7).

Estudios recientes revelan que el contexto COVID-19 ha mermado el desempeño laboral del personal de salud (8). Los estados de agotamiento y estrés por exposición prolongada pueden repercutir en la salud y ejercicio profesional (9). Diferentes organismo de la salud, reconocen la labor ardua del profesional de enfermería; y conocen las condiciones desfavorables en las cuales se desempeñan éstas (10).

En América Latina, de manera global, tanto enfermeros y enfermeras están insatisfechos laboralmente, producto de las condiciones de trabajo a las que son sometidos (11). Los reportes en Chile, Venezuela y Brasil, revelan que la insatisfacción del personal de enfermería está relacionada con la falta de reconocimiento de su trabajo y las diferencias de condiciones de trabajo y salario inequitativo entre el sector público y privado (12).

Igualmente, en el interior del país, coinciden en la insatisfacción laboral por el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico. Un estudio de un hospital de Arequipa, evidencia las mismas condiciones desfavorables mencionadas en hospitales de la capital, con algunas variantes de tipo ambiental (13). Centro quirúrgico es considerado un área crítica donde se da atención a diversos procedimientos quirúrgicos de alta y mediana complejidad, donde el profesional de enfermería hace esfuerzos para controlar las situaciones fatigantes existentes en el servicio (14).

A pesar de las condiciones adversas de la pandemia, los enfermeros del Centro Quirúrgico continúan laborando, enfrentando a los riesgos que implica la enfermedad. Además,

deben lidiar con nuevas problemáticas como la falta de EPP adecuados, el exceso de horas laborales, escasos recursos y materiales, infraestructura limitada, la angustia psicológica y el cansancio. Por ello, resulta importante desarrollar el estudio sobre satisfacción laboral y su relación en el desempeño profesional de enfermeros en el contexto actual.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño profesional del enfermero que labora en Sala de Operaciones de un hospital público durante la pandemia COVID-19, Lima 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral intrínseca y el desempeño profesional del enfermero que labora en Sala de Operaciones de un hospital público durante la pandemia COVID-19, Lima 2023?

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral extrínseca y el desempeño profesional del enfermero que labora en Sala de Operaciones de un hospital público durante la pandemia COVID-19, Lima 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Analizar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño profesional del enfermero que labora en Sala de Operaciones de un hospital público durante la pandemia COVID-19, Lima 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación entre la satisfacción laboral intrínseca y el desempeño profesional del enfermero que labora en Sala de Operaciones de un hospital público durante la pandemia COVID-19, Lima 2023.

Determinar la relación entre la satisfacción laboral extrínseca y el desempeño profesional del enfermero que labora en Sala de Operaciones de un hospital público durante la pandemia COVID-19, Lima 2023.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

El estudio de investigación resalta un interés especial por desarrollarse en una coyuntura pandémica ocasionada por la COVID-19, en tal sentido la investigación tendrá un valioso aporte teórico para los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de Centro Quirúrgico. Por otro lado, al no existir estudios sobre satisfacción y desempeño en la coyuntura mencionada, los resultados servirán como marco referencial para futuras investigaciones. Así también, al obtener resultados de la investigación se podría comparar con aquellos estudios realizados en tiempos y espacios diferentes.

1.4.2 Metodológica

La investigación hará uso de dos instrumentos para la recolección de datos, no obstante, se realizará mínimas adaptaciones a los originales debido a que existen escasos estudios aplicados sobre las 2 variables en el personal de enfermería. Este proceso requerirá someter a pruebas de validación y confiabilidad de los instrumentos, lo cual constituye en un aporte valioso desde la óptica metodológica toda vez que pueda servir a investigaciones similares.

1.4.3 Práctica

El enfermero que labora en sala de operaciones se ve sometido a diversos factores estresantes como la complejidad de pacientes quirúrgicos, déficit de materiales y la reciente pandemia COVID-19 entre otros, influye en su satisfacción laboral y puede afectar su desempeño, así como también la calidad del cuidado que brinda al paciente. Debido a la insatisfacción del personal de enfermería percibida en la experiencia laboral, y conociendo los resultados del estudio, la presente investigación puede servir para la implementación de estrategias dirigidas a mejorar el desempeño del personal de enfermería y por ende la calidad de atención al cliente usuario que ingresa al Centro Quirúrgico, porque de acuerdo a las investigaciones de diversos autores, la satisfacción del personal influye positivamente en su desempeño laboral, así como en el desempeño global de la institución (15).

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

La ejecución de la investigación se desarrollará dentro del tercer trimestre del año 2022, específicamente entre los meses de julio y agosto, periodo que el país cursa la pandemia por COVID-19.

1.5.2 Espacial

El estudio se realizará en el servicio de Sala de Operaciones Gineco-obstétrico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.

1.5.3 Población o unidad de análisis

Enfermeros y enfermeras que laboran en el servicio de Sala de Operaciones Gineco-obstétrico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacionales:

Moraes (2019) en Argentina presento su investigación para “Conocer el grado motivación y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería”, Estudio cuantitativo, observacional. Se encuestaron a 207 enfermero/as mediante dos cuestionarios. El grado de motivación y satisfacción laboral mostraron asociación estadísticamente significativa. Se pudo evidenciar que el nivel de motivación y satisfacción laboral de los enfermero/as es moderado. (16).

Soto et al. (2020) en España presento su estudio con el objetivo de “analizar el efecto de los riesgos psicosociales y la inteligencia emocional en la satisfacción laboral” estudio descriptivo con una muestra de 125 enfermeras donde utilizaron un cuestionario autocompletado en línea, llegando a concluir que, las enfermeras están expuestas a riesgos psicosociales que pueden afectar la salud tanto psicológica como física a través del estrés, ello conlleva a un estado de insatisfacción laboral (17).

Giménez et al. (2020) China, desarrollaron un estudio con el objetivo de “analizar los riesgos psicosociales, compromiso laboral y satisfacción laboral de enfermeras durante la pandemia de COVID-19”, estudio descriptivo correlacional con una muestra de 92 enfermeras y usaron un cuestionario en línea. Llegaron a concluir que, los riesgos psicosociales más destacados fueron el trabajo emocional y la carga de trabajo(18).

Senek et al. (2020) en Reino Unido realizaron el estudio con el objetivo de “Determinar la insatisfacción laboral de enfermería”, estudio cuantitativo trasversal sobre una muestra de 1742 enfermeras, mediante una encuesta, concluyendo que una gran proporción de enfermeras informó sentirse insatisfecha y desmoralizada por las

condiciones laborales actuales y la falta de consideración en su seguridad personal, siendo estos motivos incidentes en su decisión de abandonar la profesión (19).

Herrera y Manrique (2019) Colombia, realizaron un estudio con el objetivo de “identificar la satisfacción laboral de enfermería en 2 ámbitos asistenciales”, a través del auto reporte de 280 enfermeros y el cuestionario Font roja de 24 ítems, se concluyó en que la satisfacción laboral comparada ratifica una realidad ante la insatisfacción de las relaciones interpersonales con los compañeros y jefes del ámbito hospitalario y la monotonía como factor de riesgo en ambientes comunitarios (20).

Nacionales

Rodríguez (2019), realizó un estudio con el objetivo de “establecer la influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras de Centro Quirúrgico de un hospital”, estudio transversal y correlacional en 16 enfermeras, utilizó un cuestionario sobre clima laboral y otro sobre satisfacción laboral, la conclusión a la que llegó fue: el 50% de las enfermeras que laboran sentían mediana satisfacción laboral y el 50% expresaron satisfacción laboral (21).

Jiménez (2020), desarrolló un estudio con el objetivo de “reconocer el grado de satisfacción laboral y salud mental en los profesionales de salud de primera y segunda línea durante el inicio de la pandemia por SARS-COV-2”, estudio epidemiológico, observacional, transversal, prospectivo y relacional en 99 profesionales de la salud. Concluyó que, el personal que trabaja en área COVID tiene menor promedio de satisfacción laboral que los del área No COVID-19 (22).

Ramírez (2017), realizó un estudio con el objetivo de “determinar la eficacia del desempeño profesional por competencias para mejorar la satisfacción laboral del personal médico en el hospital”. Estudio cuasi experimental con pre y post prueba,

muestra de 60 personas en dos grupos (caso y control). Concluye que hay diferencia significativa ya que el grupo experimental presenta satisfacción regular en 80%, y el grupo control tuvo 80% de insatisfacción (23).

Carrasco et al. (2020), desarrollaron el estudio con el objetivo de “identificar los estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19”, estudio transversal, correlacional y analítico realizado en 60 enfermeras que laboran en servicios críticos de un hospital, se utilizaron dos cuestionarios de escala tipo Likert, concluyen: el factor ambiental y personal en las enfermeras peruanas que laboran con pacientes COVID-19 se encuentra asociado a la satisfacción laboral (24).

García (2021), realizó el estudio con el objetivo de “determinar el nivel de relación entre la satisfacción laboral y condiciones de trabajo”, estudio descriptivo correlacional y trasversal en 56 enfermeras quienes llenaron dos cuestionarios de manera virtual. Se concluye que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y las condiciones físicas y psicológicas del trabajo hospitalario durante la pandemia en enfermeras del Hospital Regional (25).

2.2. Bases teóricas

2.1.1. Primera variable: Satisfacción Laboral

Es un estado emocional positivo y placentero resultante de la valoración personal que hace el individuo sobre su trabajo y sobre la experiencia adquirida en el mismo. Asimismo, es definida como el grado en que una persona experimenta sentimientos positivos o negativos en relación con los diversos aspectos del trabajo. En este mismo orden de ideas, otros autores sostienen como el grado de conformidad, cumplimiento de las necesidades y expectativas por parte del trabajador (26).

Las organizaciones deben, buscar herramientas para detectar las necesidades de los trabajadores ya que un trabajador satisfecho laboralmente es un trabajador

comprometido, esto ayudara a aumentar o estimular la productividad y el funcionamiento eficaz de ellos mismos a la vez que los mantiene gozosos o placenteros (27).

Hoppock definió la satisfacción laboral como cualquier combinación de factores psicológicos, fisiológicos y ambientales, circunstancias que hacen que una persona diga sinceramente estoy satisfecho con mi trabajo. Según esta perspectiva, aunque la satisfacción laboral reciba influencia externa, sigue siendo algo interno que tiene que ver con la forma en que se siente el empleado. Es decir, la satisfacción laboral presenta un conjunto de factores que produce un sentimiento de satisfacción (28).

Así mismo, Spector menciona que “la satisfacción tiene que ver con la forma en que las personas se sienten acerca de su trabajo y sus diversos aspectos, que se relaciona con hasta qué punto a las personas les gusta o no les gusta su trabajo”. Este autor también definió la satisfacción laboral de enfermería como “sentimiento o respuesta afectiva de las enfermeras a la situación sobre su trabajo y entorno laboral” (29).

Dimensiones de la satisfacción laboral

Existen diferentes teorías acerca de los factores que producen satisfacción en el trabajador. Una de las más importantes es la llamada Teoría Bifactorial de Herzberg, la cual plantea que la satisfacción en el trabajador es resultado de los denominados factores intrínsecos y extrínsecos (30).

Factores intrínsecos: O llamados también factores motivacionales, están relacionados con la naturaleza de las tareas que realiza el trabajador, e involucran sentimientos relacionados al desarrollo personal y necesidades de autorrealización. Algunos ejemplos de estos son; el reconocimiento, logros, promoción e independencia laboral (31).

Factores extrínsecos: También conocido como factores higiénicos, son aquellos que no están relacionados con la naturaleza del trabajo, según el autor, no provocan satisfacción, pero sí evitan la insatisfacción en el trabajo. Como ejemplos de estos factores tenemos el sueldo y beneficios; política de la empresa; ambiente físico y relaciones con compañeros entre otros (32).

La teoría de la motivación-higiene de Herzberg, sugiere que la satisfacción y la insatisfacción laboral no son dos extremos opuestos, sino que son conceptos separados y no relacionados. Los factores "motivadores" como el pago, beneficios y reconocimiento deben cumplirse para tener empleados satisfechos; mientras que los factores de "higiene" (condiciones de trabajo, políticas, seguridad, interacción interpersonal y gestión) están asociados con la insatisfacción laboral (33).

Satisfacción de los profesionales de enfermería en Centro Quirúrgico

El servicio de Centro Quirúrgico es una unidad de cuidados críticos, donde los profesionales se encargan del planeamiento, organización, ejecución y evaluación de la atención peri operatoria, trabajando arduamente, conservando la integridad y seguridad del paciente, además se encuentran continuamente en las salas de operaciones, teniendo todo el material quirúrgico e instrumental disponible para poder realizar sus intervenciones (34).

Por la razón anterior, amerita que la satisfacción laboral se mantenga sosteniblemente en el personal para cumplir a cabalidad con su esmerada labor, puesto que la satisfacción del personal enfermero en Centro Quirúrgico, está asociada a una mezcla de variables, dentro de las cuales están los factores motivacionales e higiénicos provocando satisfacción o evitando la insatisfacción que, de acuerdo con ello, sentirán bienestar o malestar en su trabajo (35).

Como miembros clave del equipo multidisciplinario, la satisfacción laboral de las enfermeras desempeña un papel importante en la prestación de cuidados de alta calidad. Con frecuencia, son los únicos profesionales de la salud accesibles para muchas personas en su vida, y abordar su satisfacción es un tema muy importante. La satisfacción laboral de las enfermeras es un fenómeno multidimensional influenciado por muchas variables (36).

Además, la insatisfacción laboral se ha citado a menudo, como la causante principal de altas tasas de ausentismo y rotación de enfermeras, lo que representa una amenaza para la capacidad del sistema de salud para brindar atención de calidad al impedir su eficiencia y efectividad. Las percepciones de las enfermeras sobre la satisfacción con su trabajo tienen un impacto positivo en la calidad del servicio percibido por el paciente en los servicios de salud (37).

Teorías que fundamentan el estudio

Las teorías de satisfacción laboral tienen una fuerte superposición con las teorías que explican la motivación humana. Se encontraron las siguientes teorías más comunes y resaltantes de esta área: la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow; Teoría de la motivación-higiene de Herzberg; el modelo de características del trabajo; y el enfoque disposicional (38).

Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow

Aunque se conoce comúnmente en la literatura sobre motivación humana, la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow fue una de las primeras teorías en describir a los contribuyentes importantes para la satisfacción laboral. La teoría sugiere que las necesidades humanas forman una jerarquía de cinco niveles que consiste en: necesidades fisiológicas, seguridad, pertenencia / amor, estima y autorrealización (39).

La teoría de Maslow se desarrolló para explicar la motivación humana en general. Dentro de una organización, la compensación financiera y la atención médica son algunos de los beneficios que ayudan a un empleado a satisfacer sus necesidades fisiológicas básicas. Las necesidades de seguridad pueden manifestarse a través de que los empleados se sienten físicamente seguros en su entorno de trabajo, así como la seguridad laboral o estructuras y políticas adecuadas de la empresa (40).

Teoría de la motivación-higiene de Herzberg

Frederick Herzberg investigó la cuestión, ¿qué es lo que las personas quieren derivar de su trabajo?, al analizar las respuestas, llegó a la conclusión de que las respuestas de aquellos que se sentían bien con respecto a su trabajo eran sustantivamente diferentes de las que daban cuando les desagradaba su trabajo, encontrando actores como el logro, el reconocimiento, las responsabilidades y la satisfacción laboral cuando las personas se sentían contentas en su trabajo (41).

De acuerdo con su estudio, Herzberg define aquellos factores higiénicos que si pueden cambiar y aumentar la motivación de los colaboradores dentro de las organizaciones: las condiciones de trabajo y el sueldo, que cuando son los correctos pueden acabar con la insatisfacción laboral, y contribuir con la motivación del personal y la productividad de las organizaciones (42).

Modelo de Características del Puesto

JCM por sus siglas en inglés, explica que la satisfacción laboral dentro de un entorno interdisciplinario ocurre cuando el ambiente de trabajo fomenta características intrínsecamente motivadoras, en este sentido plantea la existencia de cinco características clave del trabajo: variedad de habilidades, identidad de la tarea, importancia de la tarea, autonomía y retroalimentación que influyen en tres estados psicológicos (43).

Posteriormente, los tres estados psicosociales conducen a una serie de resultados potenciales, que incluyen: satisfacción laboral. Por lo tanto, desde el punto de vista de una organización, se cree que, al mejorar las cinco dimensiones laborales centrales, esto conducirá a un mejor ambiente laboral y a una mayor satisfacción laboral (44).

Práctica enfermera según la teoría de Patricia Benner

En la teoría de Patricia Benner nos indica que la práctica de enfermería se va dando a través del tiempo y que es de suma importancia para la profesión, en este vemos que el desempeño laboral en enfermería depende en gran parte de la práctica de esta, pero sin dejar de lado el campo teórico. En este sentido, la evaluación del desempeño laboral permite determinar las necesidades individuales de cada enfermera(o) e identifica necesidades grupales (45).

De la teoría anterior, se puede plantear que la evaluación del desempeño es un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados en el trabajo, así como el grado de ausentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento laboral en el futuro (46).

Segunda variable: Desempeño profesional

Es el conjunto de conductas laborales del trabajador en el cumplimiento de sus funciones; también se le conoce como rendimiento o méritos laborales. Según Chiang, y otros, el desempeño laboral es la actitud que siente y predomina al colaborador, esta actitud es dependiente del ambiente laboral; así mismo, esta depende del ánimo que sienta el colaborador en el centro laboral (47).

El desempeño se considera también como el desarrollo de las tareas y

actividades de un empleado, en relación con los estándares y los objetivos deseados por la organización. El desempeño se integra por los conocimientos y la pericia que tiene el trabajador en la ejecución de sus tareas, por las actitudes y el compromiso del trabajador, así como por los logros en productividad o resultados alcanzados (48).

En esta línea, Chiavenato define el desempeño como comportamientos observados en los empleados que son importantes para alcanzar los objetivos en la organización, un buen desempeño laboral fortalece a la organización. Igualmente, Bohlander afirma que el desempeño laboral es la eficiencia con la cual el personal cumple sus funciones dentro de una organización”, es decir el empeño que el trabajador pone para realizar sus funciones (49).

Visto desde otra óptica, el desempeño representa la expresión del desenvolvimiento del personal dentro de la organización, orientado hacia el éxito de ella, siendo responsable y cumpliendo con lo indicado en su rol dentro de la empresa, para su propio beneficio. Es decir, es la capacidad de trabajo que realiza en una institución y que tienen un conjunto de metas que cumplir con responsabilidad, eficiencia (50).

Relación entre desempeño laboral y satisfacción laboral

Según la teoría de Motivación-Higiene de Herzberg, relaciona diferentes factores de desempeño con factores de satisfacción, como: Reconocimiento, logro, el trabajo en sí, la responsabilidad y el progreso; los cuales se asociaron con efectos positivos en el rendimiento laboral en el largo plazo. Por otro lado, sostiene que los factores de higiene, si bien son vitales y cuya ausencia genera insatisfacción, no generan satisfacción al estar presentes (51).

Estos solo producen efectos positivos en el corto plazo en cuanto al rendimiento y actitudes en el ambiente de trabajo. Su teoría concluye que los factores que generan satisfacción son aquellos que están estrechamente ligados a lo que el individuo realiza en su quehacer diario (52).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: La satisfacción laboral no está relacionado con el desempeño del profesional enfermero que labora en Sala de Operaciones de un hospital público durante la pandemia COVID-19, Lima 2023.

H0: La satisfacción laboral está relacionado con el desempeño del profesional enfermero que labora en Sala de Operaciones de un hospital público durante la pandemia COVID-19, Lima 2023.

2.3.2. Hipótesis Especifica

Hi: La satisfacción laboral intrínseca no está relacionado con el desempeño del profesional enfermero que labora en Sala de Operaciones de un hospital público durante la pandemia COVID-19, Lima 2023.

H0: La satisfacción laboral intrínseca está relacionado con el desempeño del profesional enfermero que labora en Sala de Operaciones de un hospital público durante la pandemia COVID-19, Lima 2023.

Hi: La satisfacción laboral extrínseca no está relacionado con el desempeño del profesional enfermero que labora en Sala de Operaciones de un hospital público durante la pandemia COVID-19, Lima 2023.

H0: La satisfacción laboral extrínseca está relacionado con el desempeño del profesional enfermero que labora en Sala de Operaciones de un hospital público durante la pandemia COVID-19, Lima 2023.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

En el presente estudio se utilizará el método hipotético deductivo, pues se partirá del planteamiento de una hipótesis y a través de inferencias se llegará a conclusiones.

Según Bernal, este método investigativo consiste en un proceso que parte de unas afirmaciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear hipótesis, deduciendo conclusiones que deben confrontarse con los hechos (53).

3.2. Enfoque investigativo

Corresponde a la investigación cuantitativa, debido a que utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías (54).

3.3. Tipo de investigación

Es una investigación aplicada, porque busca la generación de conocimiento con aplicación directa a los problemas de la sociedad, en este estudio los conocimientos que se obtendrán serán de utilidad para resolver el problema relacionado a la satisfacción en tiempos de pandemia (55).

3.4. Diseño de la investigación

Por su carácter, es un diseño no experimental, por cuanto no se manipulará ninguna de las variables. Por nivel es descriptivo, porque se pretende describir un fenómeno dentro de una población de estudio y conocer distribución en la misma. Es también trasversal, porque el estudio se dará en un corte de tiempo limitado, y correlacional porque busca determinar la relación entre las variables de estudio (56).

3.5. Población, muestra y muestreo

En la presente investigación no se efectuará ningún cálculo muestral debido a que se trabajará con la totalidad de la población, pues el reducido número de profesionales de

enfermería y la accesibilidad hace que se seleccione de manera conveniente, a los 45 enfermeros y enfermeras que laboran en el servicio de Sala de Operaciones Gineco-obstétrico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, entidad pública dedicada a la atención de los afiliados a la seguridad social, dicho personal está distribuido en dos salas; la sala 1 con 25 enfermeras y la sala 2 con 20 enfermeras. Para la selección se aplicarán los criterios de inclusión y exclusión. Dentro de los criterios de inclusión se considerará a los profesionales de enfermería con tiempo de servicio no menor a 3 meses, que realiza trabajo presencial y acepte participar en el estudio mediante la firma del consentimiento informado. Los criterios de exclusión consideran al personal que realiza labor semipresencial, o los que tengan descanso médico y vacaciones.

3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Satisfacción laboral	Sentimiento de agrado que experimenta el trabajador al realizar una actividad que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, y por el que percibe compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas (57).	Es el grado de conformidad de las enfermeras respecto a su entorno de trabajo en la sala de operaciones, que surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas de las enfermeras de centro quirúrgico.	Intrínseca	Desarrollo, logro y Realización Reconocimiento Desarrollo del trabajo Responsabilidad Promoción y ascenso	Cuantitativa Ordinal Satisfecho: 3 Medianamente satisfecho: 2 Insatisfecho: 1	69 – 81 puntos Satisfecho 47 – 68 puntos Medianamente Satisfecho 27 – 46 puntos Insatisfecho
			Extrínseca	Supervisión Políticas generales de la organización Remuneración Relaciones humanas Condiciones de trabajo		
Desempeño profesional	Son comportamientos observados en los empleados que son importantes para alcanzar los objetivos en la organización, un buen desempeño laboral fortalece a la organización (58).	Conjunto de acciones realizadas en base al desempeño de tareas, desempeño contextual y desempeño organizacional en Sala de Operaciones.	Desempeño de tareas	Ubicación del área del trabajo Mejora de las organizaciones	Cuantitativa Ordinal Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1	44 – 60 puntos Alto 28 – 43 puntos Regular 12 – 27 puntos Bajo
			Desempeño contextual	Perfil del personal Incentivos del personal		
			Desempeño Organizacional	Responsabilidad con la institución Uso efectivo del tiempo Ejecución de las tareas		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La recolección de datos se realizará mediante la técnica de la entrevista estructurada para indagar los conocimientos acerca de las variables de estudio.

3.7.2. Descripción

Se hará uso de dos instrumentos, para la variable 1 se utilizará el “Test de Satisfacción Laboral de Herzberg”, y para la variable 2, la “Encuesta de Desempeño Laboral”. El primer instrumento está dividido en 2 partes: La primera parte evalúa los Factores Intrínsecos con 12 preguntas y la segunda parte los Factores Extrínsecos con 15 preguntas, en total 27 preguntas. Los ítems serán medidos en una escala tipo Likert de 3 niveles: Satisfecho (3 puntos), medianamente satisfecho (2 puntos), e insatisfecho (1 punto). Los puntajes finales de la variable satisfacción se categorizarán de la siguiente manera:

Satisfecho	:	69 – 81 puntos
Medianamente	:	47 – 68 puntos
Insatisfecho	:	27 – 46 puntos

El instrumento de Desempeño laboral consta de 3 dimensiones y hace un total de 12 ítems (4 para cada una), los mismos que serán medidos mediante escala de Likert, el formato de respuesta de cada ítem esta pre codificada en los siguientes valores: Totalmente de acuerdo (5 puntos), De acuerdo (4 puntos), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos), En desacuerdo (2 puntos) y, Totalmente en desacuerdo (1 punto). La categorización final de la variable Desempeño laboral será:

Desempeño alto	:	44 – 60 puntos,
Desempeño regular	:	28 – 43 puntos,
Desempeño bajo	:	12 – 27 puntos

3.7.3. Validación

Para la variable satisfacción, el instrumento se tomará del estudio de Morales Castillo titulado “Satisfacción laboral del personal de enfermería. Centro Quirúrgico-Hospital Docente Belén Lambayeque. 2019”, quien realizó adaptaciones al original “Test de satisfacción laboral de Herzberg”, y sometió a validación mediante juicio de 8 expertos obteniéndose un puntaje óptimo al calcular el Coeficiente de proporción de Rangos, cuyo valor final fue de 0.9, por lo que el instrumento es altamente válido cuantitativamente para el logro de objetivos del presente estudio.

El segundo instrumento sobre desempeño será extraído del estudio de Ñaupari titulado “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018”. La validación del instrumento se realizó mediante la técnica de juicios de expertos. Donde hace referencia a que tres o más expertos manifiesten su conformidad, que “Hay Suficiencia” luego de haber realizado un análisis de los instrumentos de medición que se pretende emplear en la recolección de datos, esto a partir de tres criterios: pertinencia, relevancia y claridad. Para obtener la confiabilidad del instrumento, se hizo uso de la prueba estadística Alfa de Cronbach, para después ser analizados los datos, utilizando el programa Estadístico SPSS determinándose un nivel de confiabilidad de 0,82 considerado como alto.

3.7.4. Confiabilidad

Para obtener la confiabilidad interna del instrumento se someterá a prueba piloto el “Test de satisfacción laboral de Herzberg” en una proporción del 10% de la población de estudio, para luego realizar el cálculo con la prueba de Alfa de Cronbach, se tomará como referencia la aplicabilidad del instrumento cuando el resultado sea mayor a 0.7 de consistencia interna. Respecto a la confiabilidad del instrumento de Desempeño, la

autora del estudio calculó con la prueba estadística Alfa de Cronbach, obteniendo un nivel de confiabilidad alto (0.80).

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Para la recolección de datos, previamente se realizará el trámite administrativo exigido por la entidad. Se solicitará al director del Hospital en estudio la autorización correspondiente para realizar la investigación en el servicio de Centro Quirúrgico. Luego de ser aceptado, se coordinará con la jefatura de enfermería del servicio, se le detallará los pasos y objetivos de la investigación a fin de obtener las facilidades de la encuesta al personal de enfermería. Luego, se aprovechará los espacios del reporte de enfermería, en los diferentes turnos, para explicar al personal sobre el estudio y entregar el consentimiento informado (anexo 3). Los datos serán recopilados e incorporados a una base de datos creada en el programa de Excel versión 2016 para ser analizados con el programa estadístico SPSS versión 20.0. Para el análisis de los resultados se hará uso de estadísticos orientados a evaluar correlación entre las 2 variables, se tomará el Coeficiente de correlación de Spearman por tratarse de variables ordinales.

3.9. Aspectos éticos

El presente estudio de investigación considerará los siguientes criterios: Se tomará en cuenta los aspectos de amparo a los participantes de la investigación y principios bioéticos de, autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia, se aplicará el consentimiento informado previa información que será dada a los participantes del estudio. A continuación, se describe como se aplicarán los principios bioéticos.

Principio de autonomía

Al abordar a los trabajadores de sala de operaciones, se respetará su libre voluntad y decisión de participación. A cada personal de salud se les hará conocer los detalles del

estudio y después se les solicitará su consentimiento informado para que su participación sea la apropiada en la investigación.

Principio de beneficencia

Al personal de salud de sala de operaciones se le explicará sobre los beneficios indirectos que se obtendrá con los resultados de este estudio.

Principio de no maleficencia

Se informará a los entrevistados que su participación en esta investigación no involucra riesgo alguno a su integridad y salud individual.

Principio de justicia

Los participantes serán tratados indistintamente con cordialidad, respeto y sin preferencias.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2022																			
	Agosto				Setiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación de título	x	x																		
Planteamiento del problema, formulación del problema, objetivos de la investigación, justificación de la investigación y delimitaciones de la investigación.			x	X	x	x	x	x												
Elaboración del marco teórico del estudio: antecedentes, base teórica y formulación de hipótesis.									x	x	X	x								
Elaboración de la metodología del estudio: método de investigación, enfoque de investigación, tipo de investigación, diseño de investigación, población, variables y Operacionalización, técnica e instrumentos de recolección de datos, plan de procesamiento y análisis de datos y aspectos éticos.													x	x	x	x				
Elaboración de aspectos administrativos del estudio: cronograma de actividades y presupuesto.													x	x	x					
Elaboración de las referencias del estudio: revisión bibliográfica, anexos, matriz de consistencia.			x	X	x	x	x	x	x	x	X	x	x	x	x	x				
Aprobación del proyecto																	x			
Sustentación de proyecto																				x

4.2. Presupuesto

POTENCIALES HUMANOS	REC. HUMANOS		
	Asesoría profesional		1500.00
	MATERIAL DE IMPRESIÓN		
	Fotocopias		50.00
	Impresiones		50.00
	Espiralado		50.00
	Empastado		50.00
	MATERIAL DE ESCRITORIO		
	Lapiceros		30.00
	Hoja bond A4		20.00
	Laptop		2000.00
	USB		30.00
SERVICIOS	SERVICIOS		
	Telefonía		400.00
	Internet		600.00
	Movilidad		500.00
	Alimentación		500.00
RECURSOS FINANCIEROS	El proyecto será autofinanciado		
TOTAL			5780.00

5. REFERENCIAS

1. Morales E. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. *EsSalud*. 2016. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2016. [citado 23 de mayo de 2022]. Disponible en: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/5483>
2. Holguin Y, Contreras C. Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. *Horiz méd* [Internet]. 2020 [citado 23 de mayo de 2022];20(2):e1238. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2020000200009
3. Redacción Médica. Enfermería: peores condiciones laborales que antes del Covid [Internet]. *Sanitaria*. 2021 [citado 23 de mayo de 2022]. Disponible en: <https://www.redaccionmedica.com/secciones/enfermeria/covid-enfermeras-peores-condiciones-laborales-1003>
4. Pacheco M. Necesidad de recursos humanos de Enfermería por brote de COVID-19. *Rev RECIEN* [Internet] 2020[citado 23 de mayo de 2022] 9(1):55-68. Disponible en: <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/20>
5. Díaz C, Gutiérrez H, Amancio A. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Rev Cuid* [Internet]. 1 de enero de 2018 [citado 23 de mayo de 2022];9(1):1973-87. Disponible en: <https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/426>.
6. Carrillo C, Ríos M, Fernández M, Celdrán F, Vivo M, Martínez M. La satisfacción de la vida laboral de los enfermeros de las unidades móviles de emergencias de la Región de Murcia. *Enf Global* [Internet]. 2015 [citado 23 de mayo de 2022];14(4):266-75. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/198061>
7. Pérez M, Gonzáles P, Castañón I, Morales K. Satisfacción laboral del personal de enfermería en una institución de segundo nivel. *Rev Técnicas la Enfermería y Salud* [Internet]. 2017 [citado 23 de mayo de 2022]1(1):23-9. Disponible en: https://www.ecorfan.org/republicofperu/research_journals/Revista_de_Tecnicas_de_la_Enfermeria/vol1num1/Revista_de_T%C3%A9cnicas_de_la_Enfermeria_y_Salud_V1_N1_4.pdf
8. Morales G. Satisfacción laboral del personal de enfermería. Centro Quirúrgico - Hospital Docente Belén Lambayeque. 2019. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo;

- 2020 [citado 23 de mayo de 2022]; Disponible en: <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9127>.
9. Cáceres D. Enfermería, pandemia y fatiga por compasión: una reflexión general sobre el 2020. *Rev. cienc. cuidad.* [Internet]. 2021 [citado 23 de mayo de 2022];18(1):116-23. Disponible en: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/2674>.
 10. Delgado S. Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico en la Clínica Centenario Peruano Japonesa 2016. Tesis de Grado. Lima Perú. Universidad Nacional Mayor De San Marcos; 2017. [citado 23 de mayo de 2022] Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/6456>
 11. Escalante C. Factores que influyen en la satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia. Trabajo Académico de Especialidad. Perú. Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2017. [citado 23 de mayo de 2022] Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/983>
 12. Lezama A, Terán D. Factores demográficos y económicos asociados con la satisfacción laboral de los (las) enfermeros (as) del servicio de emergencia del Hospital Regional de Cajamarca - 2014. Tesis de Grado. Cajamarca Perú. Universidad Nacional de Cajamarca; 2014. [citado 23 de mayo de 2022] Disponible en: <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/147>
 13. Pinto L, Portugal E. Factores del ejercicio profesional relacionados a la satisfacción laboral de las enfermeras centro Quirúrgico del HRHD Arequipa. Tesis de Grado. Arequipa Perú. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa; 2016. [citado 23 de mayo de 2022] Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/1804/ENpibal.pdf>
 14. Jaime Y. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de enfermeras del centro quirúrgico de un hospital de Trujillo. Tesis de Grado. Trujillo. Universidad Nacional de Trujillo; 2020. [citado 23 de mayo de 2022] Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/16268>
 15. Boada N. Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *J Econ Finance Int Bus* [Internet]. 2019 [citado 23 de mayo de 2022];3(1):75–103. Disponible en: <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398>.

16. Moraes D. Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad. *Nure Investig* [Internet]. 2019 [citado 23 de mayo de 2022];(103):4. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7474844>.
17. Soto A, Giménez M, Prado V. Effect of emotional intelligence and psychosocial risks on burnout, job satisfaction, and nurses' health during the COVID-19 pandemic. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2020 [citado 23 de mayo de 2022];17(21):7998. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33143172/>
18. Giménez M, Prado V, Soto A. Psychosocial risks, work engagement, and job satisfaction of nurses during COVID-19 pandemic. *Front Public Health* [Internet]. 2020 [citado 23 de mayo de 2022] 8:566896. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3389/fpubh.2020.566896>
19. Senek M, Robertson S, Ryan T, King R, Wood E, Taylor B. Determinants of nurse job dissatisfaction - findings from a cross-sectional survey analysis in the UK. *BMC Nurs* [Internet]. 2020;19(1):88. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1186/s12912-020-00481-3>.
20. Herrera G, Manrique F. Satisfacción laboral de enfermería. Diferencias de ámbitos en atención primaria en salud y cuidado intensivo. *Duazary* [Internet]. 2019 [citado 23 de mayo de 2022];16(2):74–86. Disponible en: <https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/duazary/article/view/2943>.
21. Rodríguez K. Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras de centro quirúrgico del Hospital Regional Docente de Trujillo. 2019 [citado 23 de mayo de 2022]; Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11682>.
22. Jiménez A. Satisfacción laboral y salud mental en los profesionales de salud de primera y segunda línea durante el inicio de la pandemia por SARS-CPV2 en el Hospital II Daniel Alcides Carrión-EsSalud, Tacna 2020. Tesis de Grado. Tacna Perú. Universidad Privada de Tacna; 2020. [citado 23 de mayo de 2022]; Disponible en: <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1464>
23. Ramírez C. El desempeño profesional por competencias y su satisfacción laboral, en los médicos del Hospital Sergio Bernaldes de Lima, 2015. Tesis Doctoral. Huánuco Perú. Universidad Nacional Hermilio Valdizán; 2017. [citado 23 de mayo de 2022]; Disponible en: <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/3061>
24. Carrasco O, Castillo E, Salas R, Reyes C. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID-19. *Revista Cubana de*

- Enfermería [Internet]. 2022 [citado 23 de mayo de 2022]; 38(1) Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4398>
25. García N. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo durante la pandemia por COVID-19 en enfermeras. Tesis de grado. Trujillo Perú. Universidad Nacional de Trujillo; 2021. [citado 23 de mayo de 2022] Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/16379>
 26. Chiang M, Candia F. Beliefs affect organizational commitment and job satisfaction. A model of structural equations. Rev Cient UCSA [Internet]. 2021 [citado 23 de mayo de 2022];8(1):14–25. Disponible en: http://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=S2409-87522021000100014&script=sci_abstract
 27. Herzberg F. Una vez más: ¿cómo motiva a sus empleados? Harvard Business Review [Internet]. 2003 [citado 23 de mayo de 2022];81(1):67–76. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1431362>
 28. Caravaca F, Pastor E, Barrera E, Sarasola J. Burnout, apoyo social, ansiedad y satisfacción laboral en profesionales del Trabajo Social. Interdiscip Rev Psicol Cienc Afines [Internet] 2021 [citado 23 de mayo de 2022] 39(1). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.16888/interd.2022.39.1.11>
 29. Ali W. Understanding the concept of job satisfaction, measurements, theories and its significance in the recent organizational environment: A theoretical framework. Arch Bus Res [Internet]. 2016 [citado 23 de mayo de 2022]4(1). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.14738/abr.41.1735>
 30. Mishra PK. Job Satisfaction. IOSR J Humanit Soc Sci [Internet]. 2013 [citado 23 de mayo de 2022]14(5):45–54. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.9790/1959-1454554>
 31. Alfaro R, Leyton S, Meza A, Sáenz I. Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. Tesis de Grado. Lima.: Pontificia Universidad Católica del Perú; 2013. [citado 23 de mayo de 2022] Disponible en: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4593>
 32. Manso J. El Legado de Frederick Irving Herzberg. Revista Universidad EAFIT [Internet]. 2002 [citado 23 de mayo de 2022] 1(1) 79-86. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
 33. Griffin R, Phillips J, Gully S. Comportamiento Organizacional. Administración de personas y organizaciones. 10a. Ed. ed. México: Cengage learning editores S.A; 2017.
 34. Lazaroiu G. Work motivation and organizational behavior. Contemporary Readings in Law and Social Justice. Addleton Academic Publishers [Internet]. 2015. [citado 23 de

- mayo de 2022] 7 (2): 66-75. Disponible en: <https://addletonacademicpublishers.com/contents-crlsj/308-volume-7-2-2015/2657-work-motivation-and-organizational-behavior>
35. Aniceto G. Proceso de Atención de Enfermería (PAE) en transoperatorio de la colecistectomía convencional en el hospital Nacional Dos de Mayo. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima Perú, 2017. [citado 23 de mayo de 2022] Disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1424>
 36. Madero S. Factores de atracción y retención del mercado laboral, para empleados potenciales. Economía, Gestión y Desarrollo. [Internet] 2009 [citado 23 de mayo de 2022] 7, 131-147. Disponible en: <https://econpapers.repec.org/paper/col000097/005704.htm>
 37. Lorber M, Skela B. Job satisfaction of nurses and identifying factors of job satisfaction in Slovenian Hospitals. Croat Med J [Internet]. 2012 [citado 23 de mayo de 2022] 53(3):263–70. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3325/cmj.2012.53.263>.
 38. Herzberg F. La motivación en el trabajo. Editorial M. F. Rusk. New York; 2010. 29 p.
 39. Araya L, Pedreros M. Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. Rev Cienc Soc [Internet]. 2014 [citado 23 de mayo de 2022] 1(142):45–61. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15333870004>.
 40. Allen A, Flores G. Análisis de la motivación del recurso humano: comparación entre los servicios de cirugía del Hospital Dr. Calderón Guardia y patología forense del Organismo de Investigación Judicial. Med Leg Costa Rica [Internet]. 1998 [citado 23 de mayo de 2022];15(1–2):11–7. Disponible en: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-00151998000200006&script=sci_abstract&tlng=es.
 41. Charaja Y, Mamani J. Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo - Puno - Perú, 2013. Comuni@cción [Internet]. 2014 [citado 23 de mayo de 2022];5(1):05–13. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-7168201400010000.
 42. Gomez A, Ortiz C. Administración de Empresas Diplomado alta gerencia. Universidad Military Nueva Granada. Bogotá Colombia. 2019. [citado 23 de mayo de 2022] Disponible: <https://www.umng.edu.co/programas/distancia-y-virtual/diplomados/alta-gerencia>

43. Sachau D. Resurrecting the motivation-hygiene theory: Herzberg and the positive psychology movement. *Hum Resour Dev Rev* [Internet]. 2007[citado 23 de mayo de 2022]6(4):377–93. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1177/1534484307307546>.
44. Ganesh, A. Understanding the Relationship between Employee Motivation and Customer Retention. *Vilakshan: The XIMB Journal of Management*. [Internet]. 2016[citado 23 de mayo de 2022] 13(1), 101-114. Disponible en: <https://www.coursehero.com/file/163226385/Session-4-Seminar-Articlepdf/>
45. Letelier M, Velandia A. Profesionalismo en enfermería, el hábito de la excelencia del cuidado. *Av Enferm* [Internet]. 2010 [citado 23 de mayo de 2022];28(2):145–58. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-45002010000200013.
46. Escobar B, Jara P. Filosofía de Patricia Benner, aplicación en la formación de enfermería: propuestas de estrategias de aprendizaje. *Educación* [Internet]. 2019 [citado 23 de mayo de 2022];28(54):182–202. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1019-94032019000100009.
47. Chiang M, Gómez N, Hidalgo J. Job satisfaction of Chilean workers. A model of structural equations. *Cuad Adm* [Internet]. 2017 [citado 23 de mayo de 2022];33(57):48–60. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6267378>
48. Rodríguez J. *El modelo de gestión de recursos humanos*. 1ra. Edic. España: Editorial UOC, S.L; [Internet]. 2011. [citado 23 de mayo de 2022]. Disponible en: <https://reader.digitalbooks.pro/book/preview/29053/chap1.xhtml?1673636507490>
49. Chiavenato I. *Administración de Recursos Humanos*. Novena edic. México: Editorial McGrawHill.; 2011. 442 p.
50. Bohlander G, Snell S, Morris S. *Administración de Recursos Humanos*. 17 edic. Learning C, editor. México; 2017. 40 p.
51. Del Toro J, Salazar M, Gómez J. Clima organizacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una PYME de servicios de ingeniería. *Clío Am* [Internet]. 2011 [citado 23 de mayo de 2022];5(10):204–27. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5114801>
52. Deschamps C, Rinfret N, Lagacé M, Privé C. Transformational leadership and change: How leaders influence their followers' motivation through organizational justice. *J*

- Healthc Manag [Internet]. 2016 [citado 23 de mayo de 2022];61(3):194–213. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27356446/>
53. Rodríguez F. Generalidades acerca de las técnicas de investigación cuantitativa. Paradigmas: Una Revista Disciplinar de Investigación [Internet]. 2007 [citado 23 de mayo de 2022];2(1):9–39. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4942053>
54. Hernández R, Fernández C y Baptista M. Metodología de la investigación. Sexta edición. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A De CV; 2014. 600 p. ISBN: 978-1-4562-2396-0.
55. Lozada J. Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica [Internet]. 2014 [citado 23 de mayo de 2022];3(1):47–50. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
56. Vallejo M. El diseño de investigación: una breve revisión metodológica. Arch Cardiol Mex [Internet]. 2002 [citado 23 de mayo de 2022];72(1):08–12. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-99402002000100002
57. Salessi S, Omar A. Satisfacción Laboral Genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla. Altern en Psicol. [Internet]. 2016 [citado 23 de mayo de 2022]; 20(34):93-108. Disponible en: <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/53885>
58. Ñaupari K. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018. Tesis de Grado. Pasco Perú. Universidad Cesar Vallejo; 2018. [citado 23 de mayo de 2022]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27177>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: “SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL ENFERMERO QUE LABORA EN SALA DE OPERACIONES DURANTE LA PANDEMIA COVID-19 EN UN HOSPITAL PUBLICO DE LIMA, 2023”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño profesional del enfermero que labora en Sala de Operaciones de un hospital público durante la pandemia COVID-19, Lima 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral intrínseca y el desempeño profesional del enfermero que labora en Sala de Operaciones de un hospital público durante la pandemia COVID-19, Lima 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral extrínseca y el desempeño profesional del enfermero que labora en Sala de Operaciones de un hospital público durante la pandemia COVID-19, Lima 2023?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Analizar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño profesional del enfermero que labora en Sala de Operaciones de un hospital público durante la pandemia COVID-19, Lima 2023</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre la satisfacción laboral intrínseca y el desempeño profesional del enfermero que labora en Sala de Operaciones de un hospital público durante la pandemia COVID-19, Lima 2023.</p> <p>Determinar la relación entre la satisfacción laboral extrínseca y el desempeño profesional del enfermero que labora en Sala de Operaciones de un hospital público durante la pandemia COVID-19, Lima 2023.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: La satisfacción laboral no está relacionado con el desempeño del profesional enfermero que labora en Sala de Operaciones de un hospital público durante la pandemia COVID-19, Lima 2023.</p> <p>H0: La satisfacción laboral está relacionado con el desempeño del profesional enfermero que labora en Sala de Operaciones de un hospital público durante la pandemia COVID-19, Lima 2023.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Hi: La satisfacción laboral intrínseca no está relacionado con el desempeño del profesional enfermero que labora en Sala de Operaciones de un hospital público durante la pandemia COVID-19, Lima 2023.</p> <p>H0: La satisfacción laboral intrínseca está relacionado con el desempeño del profesional enfermero que labora en Sala de Operaciones de un hospital público durante la pandemia COVID-19, Lima 2023.</p> <p>Hi: La satisfacción laboral extrínseca no está relacionado con el desempeño del profesional enfermero que labora en Sala de Operaciones de un hospital público durante la pandemia COVID-19, Lima 2023.</p> <p>H0: La satisfacción laboral extrínseca está relacionado con el desempeño del profesional enfermero que labora en Sala de Operaciones de un hospital público durante la pandemia COVID-19, Lima 2023.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Intrínseca</p> <p>Extrínseca</p> <p>Variable 2</p> <p>Desempeño profesional</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Desempeño de tareas</p> <p>Desempeño contextual</p> <p>Desempeño Organizacional</p>	<p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de estudio: Aplicada</p> <p>Diseño: no experimental de corte transversal</p> <p>Población, muestra y muestreo</p> <p>Constituido por 45 enfermeros (as) de Sala de operaciones</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - “Test de Satisfacción Laboral de Herzberg” - “Encuesta de Desempeño Laboral”.

Anexo 2. Instrumentos

Instrumento 1: Cuestionario sobre Satisfacción Laboral

Estimado colega, el presente cuestionario es parte del estudio que vengo desarrollando sobre el impacto de la Satisfacción laboral en el Desempeño profesional del enfermero de Centro Quirúrgico, Hospital Edgardo Rebagliati Martins, por lo que le solicito su participación con el llenado del cuestionario, dicha información es totalmente anónimo y será únicamente para uso del estudio. Agradezco de antemano su colaboración.

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente y solo marque una alternativa que considere usted la adecuada.

TEST DE SATISFACCIÓN LABORAL DE HERZBERG

FACTORES INTRÍNSECOS O MOTIVADORES			
Variables	Satisfecho	Medianamente satisfecho	Insatisfecho
Desarrollo, logro y Realización			
1.-Tener la posibilidad en el trabajo, que te dejen hacer las cosas donde más destacas y te guste			
Reconocimientos			
3.-Que tu jefe, reconozca los trabajos bien hechos			
4.-Que tu jefe, preste atención a la calidad de tu trabajo.			
Desarrollo del trabajo			
5.-Las actividades de tu puesto de trabajo			
6.- Que te den la libertad para realizar y organizar el trabajo a tu manera			
7.- Que tu puesto cuente con tareas variadas, creativas y desafiantes			
Responsabilidad			
8.- Que tu trabajo tenga cierta responsabilidad			
9.- Que tengas participación en las decisiones de tu departamento.			
10.- Que el trabajo que realizas sea importante			
Promoción y Ascenso			
11.- Que en el trabajo te den formación y capacitación			
12.- Que existan oportunidades de promoción y ascenso			

FACTORES HIGIÉNICOS O EXTRÍNSECOS			
Variables	Satisfecho	Medianamente satisfecho	Insatisfecho
Supervisión			
13.- Con el apoyo que recibes de tu jefe			
14.- Que tu jefe tenga una formación profesional acorde a su puesto			
15.- Con la forma en la que tu jefe supervisa, organiza y dirige el trabajo			
Políticas Generales de la Organización			
16.-Con el cumplimiento del régimen y leyes laborales			
17.- Con la organización de turnos y horarios en el trabajo			
18.- Con las normas y políticas generales de la institución			
Remuneración			
19.- Que el sueldo sea acorde al trabajo que Realizas			
20.- Que el sueldo básico sea el del régimen laboral.			
21.- El dinero que recibo como premio e Incentivos			
Relaciones Humanas			
22.-El trato que recibes de tu jefe			
23.- Las relaciones con los compañeros de tu trabajo			
24.- Que en tu centro de trabajo te traten con igualdad y justicia			
Condiciones de Trabajo			
25.-La limpieza, higiene y salubridad del lugar de trabajo			
26.-Los recursos e instrumentos que tengo para hacer mi trabajo			
27.- La comodidad del ambiente de trabajo			

Instrumento 2: Encuesta sobre Desempeño Laboral

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente cada uno de los enunciados y marque con una (X) la alternativa que considere sea el caso.

1= Totalmente en desacuerdo. 2= En desacuerdo. 3= Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.
4= De acuerdo. 5= Totalmente de acuerdo

ENUNCIADOS	VALORES				
Desempeño de tareas					
1. El puesto en el que se encuentra de acuerdo con su perfil, ha mejorado su desempeño en el área de trabajo,	1	2	3	4	5
2. La capacitación recibida ha mejorado sus conocimientos en el cargo actual.	1	2	3	4	5
3. La evaluación del desempeño ha mejorado la organización y ejecución de sus actividades de acuerdo con el plan de trabajo.	1	2	3	4	5
4. Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado su identificación con la institución	1	2	3	4	5
Desempeño Contextual					
5. El puesto en el que se encuentra de acuerdo con su perfil ha mejorado su compromiso con la institución.	1	2	3	4	5
6. La capacitación recibida ha mejorado su iniciativa en el área de trabajo.	1	2	3	4	5
7. La evaluación del desempeño ha mejorado su colaboración y articulación con los compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
8. Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado su identificación con la institución	1	2	3	4	5
Desempeño Organización					
9. El puesto en el que se encuentra de acuerdo con su perfil, ha mejorado su responsabilidad con los objetivos de la institución	1	2	3	4	5
10. La capacitación ha mejorado la calidad en la ejecución de sus actividades	1	2	3	4	5
11. La evaluación del desempeño ha mejorado la asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo	1	2	3	4	5
12. Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado su rendimiento laboral de forma voluntaria.	1	2	3	4	5

Anexo 3. Consentimiento Informado

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

Título del proyecto: Satisfacción Laboral y su relación con el Desempeño profesional del Enfermero que labora en Sala de operaciones durante la pandemia COVID-19 en un hospital público de Lima, 2023

Nombre de los investigadores principales:

Lic. Graciela Vásquez Carranza

Propósito del estudio:

Analizar la relación entre el impacto de la satisfacción laboral y el desempeño profesional del enfermero que labora en Sala de Operaciones.

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

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

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

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

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a Lic. GRACIELA VASQUEZ CARRANZA

Participación voluntaria:

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

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

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

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

Lima, enero del 2023

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

.....

Firma del participante