



Universidad
Norbert Wiener

Powered by Arizona State University

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
TESIS

Satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería en el área
de centro quirúrgico del hospital vitarte, Lima-2023

Para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería

Presentado por:

Autora: Tineo Bueno, Lisbeth Catherine

Código ORCID: 0009-0007-7498-6430

Asesora: Dra. Gonzales Saldaña, Susan Haydee

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5001-4388>

Lima, Perú

2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 <small>REVISIÓN: 01</small>

Yo,... **TINEO BUENO, LISBETH CATHERINE** 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 Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL ÁREA DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL VITARTE, LIMA-2023**”. Asesorado por el docente: Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña.....DNI ... 43575794.....ORCID... <https://orcid.org/0000-0001-5001-4388>..... tiene un índice de similitud de ...20 (veinte) % con código ____ oid:14912:293800048 ____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

TINEO BUENO, LISBETH CATHERINE Nombres y apellidos del Egresado
 DNI: ...43825569

.....
 Firma de autor 2

DNI:..



.....
 Firma

Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña.
 DNI:43575794

Lima, ...08 de.....diciembre..... de.....2023.....

TESIS

**SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA EN EL ÁREA DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL
HOSPITAL VITARTE, LIMA-2023**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

SALUD Y BIENESTAR

ASESORA:

Dra. Gonzales Saldaña, Susan Haydee

Código ORCID: 0000-0001-5001-4388

DEDICATORIA:

Este trabajo es dedicado en primer lugar a Dios, y luego a mis hijos Jesús y Kate que son mi fortalece para seguir creciendo profesionalmente.

AGRADECIMIENTO:

Agradezco a la Dra. Susan Gonzales Saldaña que me asesoro en el presente trabajo de investigación haciendo posible que lograra mis sueños de ser licenciada en enfermería.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA:	iv
AGRADECIMIENTO:	v
ÍNDICE GENERAL	vi
INDICE DE TABLAS	ix
INDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I: 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.....	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1. Teórica.....	5
1.4.2. Metodológica.....	5
1.4.3. Práctica	5
1.5. Limitaciones de la investigación	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	7

2.1.	Antecedentes	7
2.2.	Bases teóricas	11
2.3.	Formulación de hipótesis	19
2.3.1.	Hipótesis general	19
2.3.2.	Hipótesis específicas	19
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA		21
3.1.	Método de investigación	21
3.2.	Enfoque de la investigación.....	21
3.3.	Tipo de investigación	21
3.4.	Diseño de la investigación.....	21
3.5.	Población, muestra y muestreo	22
3.6.	Variables y operacionalización	23
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.7.1.	Técnica.....	26
3.7.2.	Descripción de instrumentos.....	26
3.7.3.	Validación	27
3.7.4.	Confiabilidad.....	27
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	28
3.9.	Aspectos éticos.....	29
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....		30
4.1.	Resultados.....	30
4.1.1.	Análisis descriptivo de resultados	30
4.1.2.	Prueba de hipótesis	39

4.1.3. Discusión de resultados.....	43
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	46
5.1. Conclusiones	46
5.2. Recomendaciones	47
REFERENCIAS	48
Anexo 1: Matriz de consistencia	55
Anexo 2: Instrumentos	57
Anexo 3: Formato de consentimiento informado	61
Anexo 4: Confiabilidad del Instrumento	63
Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética del Hospital Vitarte	64
Anexo 6: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos	65

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Matriz de Operacionalización de la Variable Satisfacción	23
Tabla 2: Matriz de Operacionalización de la Variable Desempeño Laboral	25
Tabla 3: Resultados sociodemográficos del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023	30
Tabla 4: Tablas cruzadas de la relación entre la dimensión significación de la tarea con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.	32
Tabla 5: Tablas cruzadas de la relación entre la dimensión condiciones de trabajo con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.	33
Tabla 6: Tablas cruzadas de la relación entre la dimensión reconocimiento personal y/o social con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.	34
Tabla 7: Tablas cruzadas de la relación entre la dimensión beneficio económico con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.....	36
Tabla 8: Tablas cruzadas de la relación entre la satisfacción con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.....	37
Tabla 9: Análisis de correlación Spearman entre la satisfacción con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.	39

Tabla 10: Análisis de correlación Spearman entre la dimensión significación de la tarea de la satisfacción con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.	40
Tabla 11: Análisis de correlación Spearman entre la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.	40
Tabla 12: Análisis de correlación Spearman entre la dimensión reconocimiento personal y/o social de la satisfacción con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.....	41
Tabla 13: Análisis de correlación Spearman entre la dimensión beneficio económico de la satisfacción con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.	42

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Resultados por sexo del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023	30
Figura 2: Resultados por rango de edad del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023	31
Figura 3: Dimensión significación de la tarea de la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.	32
Figura 4: Dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.	33
Figura 5: Dimensión reconocimiento personal y/o social de la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.	35
Figura 6: Dimensión beneficio económico de la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima - 2023.....	36
Figura 7: Satisfacción laboral se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.....	38

RESUMEN

El estudio realizado tuvo como principal objetivo determinar cuál es la relación entre la satisfacción con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023. Fue una investigación con método hipotético-deductivo, de enfoque cuantitativo, tipo aplicada y diseño no experimental de corte transversal y de nivel descriptivo correlacional, es un estudio que tiene una muestra de tipo censal, es decir que toda la población será la muestra, 80 personal de enfermería que trabajan en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, se utilizó como instrumento el cuestionario y como técnica la encuesta para aplicarlo a los participantes de la investigación. Asimismo, los resultados principales del estudio indican que la satisfacción laboral con el desempeño laboral, existe relación en razón a una satisfacción media con desempeño laboral medio en 43.8%, ambos presentan una relación del 60%. Por otro lado, se demostró que existe relación en todas las dimensiones de la variable satisfacción laboral con respecto a la variable desempeño laboral, concluyendo la existencia de relación entre las variables de estudio.

Palabras clave: satisfacción laboral, desempeño laboral, personal de enfermería.

ABSTRACT

The main objective of the study carried out was to determine the relationship between satisfaction with the job performance of nursing staff in the surgical center area of Hospital Vitarte, Lima-2023. It was an investigation with a hypothetical-deductive method, with a quantitative approach, applied type and non-experimental cross-sectional design and descriptive correlational level, it is a study that has a census-type sample, that is, the entire population will be the sample, 80 nursing staff working in the surgical center area of Hospital Vitarte, the questionnaire was used as an instrument and the survey as a technique to apply it to the research participants. Likewise, the main results of the study indicate that job satisfaction with job performance, there is a relationship due to an average satisfaction with average job performance of 43.8%, both present a relationship of 60%. On the other hand, it was shown that there is a relationship in all dimensions of the job satisfaction variable with respect to the job performance variable, concluding the existence of a relationship between the study variables.

Keywords: job satisfaction, job performance, nursing staff.

INTRODUCCIÓN

La investigación desarrollada iniciara con la descripción del capítulo I relacionado al problema del estudio, donde se formula el problema general y los específicos, establecida la problemática se definirán los objetivos, siendo el general determinar cuál es la relación entre la satisfacción con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023, luego se realizaron los específicos que darán respuesta al principal, asimismo, en este capítulo se describió la justificación y las delimitaciones respectivas.

Por otro lado, en el capítulo II, encontramos el marco teórico, donde se encuentran los antecedentes nacionales e internacionales con una antigüedad de 5 años, asimismo, las bases y los modelos teóricos del estudio.

En el capítulo III desarrollamos la metodología, se describe el método, enfoque, tipo y diseño de la investigación, además del instrumento, técnica, población y muestra que serán incluidos en el estudio.

En el capítulo IV se muestran los resultados, prueba de hipótesis y la discusión de resultados, todo ello en base a los objetivos planteados.

Por último, en el capítulo V se determinan las conclusiones y recomendaciones según lo encontrado en la investigación.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La satisfacción laboral ha cobrado gran importancia e interés para las instituciones que intentan comprender las necesidades de sus trabajadores desde la perspectiva humanista, dado que un estudio realizado a nivel mundial muestra que el 85% de los empleados indican que su labor no les satisface, no están comprometidos y mucho menos identificados con este (1). En el mundo existe un aproximado de 28 millones de profesionales en enfermería y se deduce una deficiencia de 5,9 millones de profesionales, calculando que el 89% (5,3 millones) de este déficit está centralizado en naciones que tienen remuneraciones bajas, esta deficiencia ocasiona una mayor carga de trabajo en la labor del profesional de enfermería (2).

Debido a la escasez a nivel mundial de personal sanitario, se incorporan componentes como el exceso de trabajo, falta de desarrollo y oportunidades de formación, políticas adecuadas de contratación de enfermeras, salarios bajos, habilidades de liderazgo y gestión deficiente del personal administrativo del hospital; debido a estos componentes, la mayoría de las enfermeras dejan sus trabajos en busca de mejores condiciones de empleo (3). Además, existen causas económicas que repercuten en la insatisfacción de los trabajadores de la salud, quienes perciben que son mal pagados por su labor que desempeñan, además de la falta de equipos, el malestar de los pacientes y los familiares les dificultan realizar su trabajo (4).

Con base en lo anterior, no deja de ser similar a lo reportado en la región de las Américas donde existe un aproximado de 9 millones de profesionales de enfermería, reportando el número escaso de estos profesionales que desempeñan un accionar importante en la atención de salud, la promoción, la prevención de enfermedades, la gestión y la educación de Salud (5). No obstante, la emergencia sanitaria ha demostrado agotamiento en el profesional de enfermería, sumado a ello

la obsoleta infraestructura de los hospitales y la escasez de insumos y materiales, repercutiendo en la calidad de servicios prestados (6).

En el Perú, existe un aproximado de 90 mil enfermeras, por cada 10,000 habitantes en el sistema de salud hay solamente 12 profesionales de enfermería, asimismo se define que para cubrir las expectativas en los hospitales del Perú se necesitan aproximadamente 250,000 enfermeros (7). Estos números revelan la sobrecarga de trabajo y la falta de identificación de la importancia estratégica de mejorar la satisfacción y el desempeño laboral del personal de enfermería como resultado de la reforma de salud en los territorios nacionales (8). La situación anterior se ve agravada por una política de salud inadecuada, cerrar las brechas del profesional de enfermería en las instituciones de salud, permitirá incrementar la satisfacción y el desempeño laboral (9).

El Hospital de Emergencia Ate Vitarte (HEAV) es un órgano desconcentrado del ministerio de salud, tiene la categoría de “Hospital de Atención Especializada II”, que tiene por finalidad la prestación de servicios de salud, con calidad y oportunidad (10). En razón a ello, el departamento de enfermería para cumplir con éxito su función del cuidado del paciente, debe ir mejorando el ambiente de trabajo, para aumentar la satisfacción laboral, cumplir con las metas de la institución y superar las demandas del trabajo. Si bien hay una evidencia empírica de insatisfacción en el personal de enfermería del HV, a partir de reclamos de aspectos del trabajo relacionado al salario, ambiente físico, supervisores, compañeros, carga de trabajo y la baja valoración que le den los funcionarios del hospital con respecto al tema. Es por ello, que en el HV resultado valioso contar con información sobre la satisfacción laboral que el personal de salud tiene frente a su desempeño, a fin de encontrar posibles soluciones que permitan tomar decisiones para que el personal asistencial se sienta comprometido con su trabajo.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la satisfacción con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023?

1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿Cuál es la relación entre la satisfacción en su dimensión significación de la tarea con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023?
- b. ¿Cuál es la relación entre la satisfacción en su dimensión condiciones de trabajo con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023?
- c. ¿Cuál es la relación entre la satisfacción en su dimensión reconocimiento personal y/o social con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023?
- d. ¿Cuál es la relación entre la satisfacción en su dimensión beneficio económico con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar cuál es la relación entre la satisfacción con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- a. Identificar cuál es la relación entre la satisfacción según la dimensión significación de la tarea con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.
- b. Identificar cuál es la relación entre la satisfacción según la dimensión condiciones de trabajo con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.
- c. Identificar cuál es la relación entre la satisfacción según la dimensión reconocimiento personal y/o social con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.
- d. Identificar cuál es la relación entre la satisfacción según la dimensión beneficio económico con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Este estudio de investigación contribuirá a expandir el conocimiento científico en relación a las variables satisfacción y desempeño laboral en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, dado que estas variables no han sido estudiadas aun en la institución, de modo que los resultados que se obtengan pueden contribuir a tener una visión más amplia por parte de la institución para que puedan aplicar estrategias de intervención que permita disminuir la insatisfacción laboral y mejorar el desempeño del personal de enfermería en al área de centro quirúrgico.

1.4.2. Metodológica

Con respecto a la justificación metodológica, el presente estudio se ha realizado en base como insumos y herramientas de investigación que cuentan con el rigor científico correspondiente, obteniendo de esta manera resultados precisos y confiables sobre las variables de estudio, sirviendo como aporte para que el tema sirva de base o sea profundizado por otros investigadores.

1.4.3. Práctica

En relación a la justificación práctica, los resultados del presente estudio se pondrán a disposición de la institución, para que tenga un instrumento confiable que permita que la alta dirección y el departamento de enfermería puedan mejorar el accionar del personal de enfermería en al área de centro quirúrgico.

1.5. Limitaciones de la investigación

Entre las limitaciones que afronté, fue la demora del hospital en darme respuesta de aceptación de mi trabajo de investigación y así poder aplicar los cuestionarios respectivos al personal de enfermería de centro quirúrgico, por ello tuve que recurrir varias veces a la institución para que puedan agilizar el permiso correspondiente y poder culminar con éxito mi trabajo de investigación.

Otra limitación fue la disponibilidad de tiempo para que las enfermeras respondan los cuestionarios, ya que no querían colaborar después de culminada su jornada laboral, indicando que se sentían cansadas, por ello; tuve la necesidad de recurrir a incentivos en forma de obsequios para poder persuadir a los sujetos de estudio y así recabar los datos necesarios para la realización de la investigación, asimismo; tuve que dirigirme hacia el domicilio del personal debido a que se encontraban de vacaciones para poder aplicar los cuestionarios. A pesar de estas dificultades se logró contar con la participación de todo el personal.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes nacionales

Según el estudio de Cortez y Marquina (11) en el 2021, que tuvo como objetivo “determinar cómo la satisfacción se relaciona con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Chancay”. Realizó una pesquisa correlacional de enfoque cuantitativo no experimental, empleo la técnica de la encuesta con una muestra no probabilística de 192 profesionales, para la cual se aplicaron dos instrumentos para medir las dos variables de estudio (satisfacción profesional y desempeño laboral), los instrumentos utilizados presentaron alta validez y confiabilidad, se reportó que el 65.6% (126) del total de profesionales se encuentran satisfechos, mientras que el 34.4% (66) de profesionales se encuentran insatisfechos, asimismo, se encontró que el 3.1%, 44.3% y el 52.6% están la categoría nunca, a veces y siempre con respecto a la variable desempeño laboral, concluyendo que existe relación de significancia entre satisfacción y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el nosocomio.

El estudio de Cueva (12), en el 2021, cuyo objetivo fue “determinar la relación entre la satisfacción y desempeño laboral del personal de salud- Serums de la unidad ejecutora de salud Santa Cruz 2021”. Realizo un estudio cuantitativo, de diseño no experimental, transversal correlacional, se empleó la encuesta como técnica y como instrumentos cuestionarios para las dos variables estudiadas, con un muestro probabilístico de 33 profesionales de la salud, se reportó que la variable satisfacción tiene relación positiva y alta 0,817 y una significancia de R de Pearson de 0,000; además que, el 30.3%, 51.5% y 18.2% de los encuestado indican estar insatisfechos, medianamente satisfechos y satisfechos en el orden dado, y con referencia al desempeño laboral,

el 27.9%, 54.5% y 18.2% indicaron un nivel malo, regular y bueno en el orden dado. Se concluye la existencia de una significancia alta en la relación de ambas variables.

Según Berrocal (13), en el 2020, en la investigación que tiene como objetivo “determinar relación entre el nivel de satisfacción y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital de apoyo Puquio”. Realizo una investigación de tipo básica, diseño no experimental, descriptivo y correlacional, empleo la técnica de la encuesta con una población muestral de 40 profesionales de enfermería, los instrumentos presentaron alta validez y confiabilidad, se reportó que el 50% y 53% tienen un desempeño laboral adecuado y una satisfacción laboral buena respectivamente, asimismo el 50%, 45% y 48% manifiestan tienen una alta satisfacción en las dimensiones compromiso de trabajo, condiciones favorables y sistemas de recompensas respectivamente, por último se concluye que hay una relación de significancia y directa entre las variables de estudio.

El estudio de Zegarra (14), en el año 2018, en su proyecto de investigación que tiene como objetivo “establecer si existe algún tipo de relación entre la satisfacción laboral y el desempeño en el trabajo del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital III Goyeneche”. Ejecutó una pesquisa de metodología cuantitativa, no experimental de corte transversal correlacional, empleo la técnica de la encuesta y realizo cuestionarios con validez y confiabilidad, la población muestral fue de 44 profesionales de enfermería, se reportó una relación estadística $p=0.05$ entre las variables de estudio con una confianza del 95%, lo que indica que más del 50% del profesional de enfermería están de acuerdo con la satisfacción laboral y su desempeño, concluyendo la relación de significancia alta entre ambas variables de estudio.

Según Morales (15) en el año 2020, en su tesis que tuvo como objetivo “determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Docente Belén Lambayeque”. Realizo una investigación cuantitativa, descriptiva, con una población muestral de 19 profesionales de enfermería que pasaron los criterios de inclusión y exclusión, utilizo la encuesta como técnica y aplicó un cuestionario con validez y confiabilidad, se reportó que, el 31.5 de los profesionales de enfermería tiene una satisfacción media con el trabajo que realizan en el centro quirúrgico, siendo lo componentes más destacado de disconformidad la promoción de ascenso, remuneraciones en 36.8% y 42.1% respectivamente, teniendo como conclusión que el 68.4% del profesional de enfermería siente satisfacción con su labor en el centro quirúrgico.

2.1.2. Antecedentes Internacionales

En el estudio de Cabrera (16) en el año 2021, que tiene por objetivo “determinar los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería del área de emergencia del Hospital General”, Ejecuto una investigación de alcance descriptivo, correlacional, cuantitativo, deductivo y no experimental transversal, utilizaron dos cuestionarios para una población muestral de 32 colaboradores asistenciales de 20 y 19 preguntas, se reportó que la variable motivación tuvo un promedio de 2.46, considerándose bajo, teniendo como causas principales la supervisión, remuneración y el reconocimiento, en cuanto al desempeño laboral se tuvo una media de 2.86, considerándola también baja, teniendo como causa principal la capacitación, se concluyó que hubo relación entre ambas variables.

Muhammad et al (17), en el año 2020, en su investigación establecen como objetivo “determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en las enfermeras que trabajan en el sector de la salud de Pakistán”. Realizaron una investigación cuantitativa transversal, utilizo la técnica de la encuesta, para una población de 412 profesionales de enfermería en 20 centros de salud, se reportó que la satisfacción y el desempeño laboral se afectan directamente, concluyendo que hay significancia entre las dos variables con un valor correlacional de 0.80.

En el estudio Ludeña (18) en el año 2019, que tiene por objetivo “determinar el impacto de la satisfacción laboral en el desempeño de trabajo de los empleados del Centro de Salud B IESS de Celica”. Realizo una investigación cuantitativa, transversal correlacional, utilizaron dos instrumentos de recopilación de datos para la investigación, para una población muestral de 34 encuestados, el análisis de correlación reporto que entre satisfacción y desempeño laboral hay un 0.57% de correlación son significancia de 0,000; tratándose de una correlación positiva moderada, concluyendo que la satisfacción tiene un efecto en el desempeño de los trabajadores, por ello el nosocomio debe aplicar acciones concretas para incrementar la satisfacción laboral de sus trabajadores para que tengan un desempeño adecuado.

Según Gómez et al (19), en el año 2018, en la investigación que tiene por objetivo “evaluar la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de gineco-obstetricia en México”. Realizo un estudio transversal, comparativo, empleando como instrumento un cuestionario de confiabilidad de 0.79% alfa de Cronbach, para una muestra de 212 enfermeras en todos los turnos, se reportó que las dimensiones evaluación institucional, comunicación y salud son las que tiene un índice de satisfacción mayor con 4.15, 4.08 y 4.04 respectivamente, por otro lado, la dimensión

desarrollo, capacitación y actualización para el desempeño tiene índice menor con 3.9, resultando de manera genérica que hay un porcentaje alto de personal satisfecho con 4.04%.

Mohammed et al (20), en el año 2019, desarrollaron un estudio que tiene como objetivo “determinar el impacto de la satisfacción laboral en el desempeño laboral en las enfermeras del hospital debnal-Athir”. Realizaron una investigación de metodología cuantitativa correlacional, se empleó un cuestionario como instrumento, para una población muestral de 108 enfermeras, asimismo los hallazgos de su investigación indican que los componentes (condiciones de trabajo) de la satisfacción laboral y desempeño de los empleados juegan un papel crítico en la actuación de la práctica de enfermería, concluyendo que las variables de estudio tienen significancia moderada con una correlación de 0.54.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Satisfacción Laboral

a. Definición

Locke define la satisfacción laboral como un estado emocional positivo o agradable relacionado con la autoestima de un sujeto. El modelo de Locke establece que “la satisfacción laboral deriva de la creencia de que el trabajo en sí mismo realiza o posibilita el logro de valores laborales que son importantes para el sujeto, en la medida en que esos valores se corresponden con sus necesidades”. No se trata de una relación específica, sino general, resultante de las diferentes relaciones del trabajador con su trabajo y los factores asociados a él. (21).

Robbins define la satisfacción laboral como la actitud general de una persona hacia su empleo. Muestra que un ser humano con un alto nivel de satisfacción laboral tiene una actitud positiva hacia el mismo; asimismo, una persona que no está satisfecha con su lugar de trabajo tiene una actitud negativa hacia el mismo. También muestra que los factores más importantes que coadyuvan a la satisfacción laboral son: trabajo mentalmente exigente, remuneración razonable, condiciones de trabajo favorables y compañeros de apoyo. (22)

Por otra parte, el efecto de la satisfacción en el puesto en el desempeño del empleado está relacionada La satisfacción laboral es un componente importante y esencial para el desempeño óptimo de los empleados, dado que, en las instituciones los empleados asumen roles y funciones inherentes a su trabajo, así como lo hace el profesional de enfermería que realiza una importante labor en una institución de salud, cuidando y atendiendo a los pacientes, ofreciendo servicios de calidad (23).

Asimismo, Palma define la satisfacción laboral con base en el siguiente enfoque: las actitudes de los empleados hacia su trabajo y con base en aspectos relacionados como oportunidades de desarrollo personal, trabajo y recompensas, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y administración, y las condiciones físicas que facilitan su tarea y su desempeño, por lo que el enfoque de Palma de define como un conjunto de comportamientos y actitudes de los empleados hacia el trabajo y las tareas que realizan. (24)

b. Modelos teóricos de satisfacción laboral

- Modelos de dos factores de Frederick Herzberg

La teoría más influyente de la satisfacción laboral, donde el autor afirma que trabajadores poseen un componente de necesidades básicas, señala el nivel de influencia del rendimiento de los trabajadores con el grado de satisfacción con respecto a su lugar de trabajo, es decir los seres humanos tienen dos tipos de necesidades:

Necesidades de higiene: relacionada a las necesidades fisiológicas y de seguridad, las que se encuentran en el círculo de su trabajo, como el sueldo, condiciones de trabajo, seguridad en el trabajo y relaciones con los compañeros de trabajo.

Necesidades de motivación: relacionado a los cargos de trabajo, productividad y un efecto de satisfacción duradera y excelencia en los cargos, obteniendo logros, reconocimientos y responsabilidad. (25).

- Modelo de Lawler

Es la relación entre las expectativas y las recompensas en distintos aspectos y vertientes del trabajo, si la recompensa alcanza o supera este valor, se considera que está relativamente satisfecho y el trabajador realizará un trabajo satisfactorio, a su vez la insatisfacción es todo lo contrario. En este modelo, el fenómeno más importante es la percepción de la situación laboral de los individuos (26).

- Modelo de la discrepancia

La teoría de la discrepancia implica que la satisfacción laboral es una función de los valores laborales percibidos como importantes y reconocidos a través del trabajo

mismo, que deben ajustarse según sea necesario. En otras palabras, la satisfacción es creada por la evaluación del empleado cuando contrasta su nivel de necesidades y valores con lo que le ofrece el puesto de trabajo en diferentes formas y percepciones de lo que significan estos logros (27).

c. Dimensiones de Satisfacción Laboral.

En relación a las dimensiones se empleará lo definido por Palma la cual estable 4 factores de satisfacción:

- Significación de la tarea

Es fundamental que el empleado esté satisfecho con la tarea actual, porque se ha esforzado en lo que está haciendo y está motivado para seguir realizando la tarea; estar satisfecho social y psicológicamente aumenta la productividad, lo cual es ideal para cualquier organización (28). Existe una interacción fuerte entre el buen desempeño de la tarea y la felicidad relacionada con la tarea, cumplimos bien las tareas si las hacemos con determinación, porque nos sentimos satisfechos con lo que hacemos. (29).

La satisfacción del hombre está asociada al tipo de actividad que realiza, en la que encuentra un sentido de autorrealización y crecimiento personal, la satisfacción de realizar una tarea es motivación intrínseca, porque es una actividad que aporta alegría y entusiasmo (30).

- Condiciones de trabajo

Estos son los componentes de riesgo a los que están expuestos los empleados en el lugar de trabajo, los cuales pueden perjudicar la salud de los empleados debido a una organización inadecuada o imperfecta. Si el entorno de trabajo en las que se desempeña el

empleado son inestables, su productividad disminuye y, además, su salud puede estar en riesgo, incurriendo en costos adicionales para la empresa o el lugar donde labora, no solo por la reducción de la productividad, sino también porque la falta de ellos ralentiza la productividad de la institución (31).

- Reconocimiento personal y/o social

El reconocimiento de los trabajadores los incentiva a mejorar el desempeño y la productividad; algunas instituciones descubren que se desempeñarán mejor y lograrán sus objetivos más fácilmente si elogian a sus trabajadores por hacerlo bien, junto con el reconocimiento; el cual puede ser formal, es decir, reconocer que un individuo o grupo ha logrado una meta; regularmente (diariamente o semanalmente) proporciona beneficios inmediatos y sirve de modelo para otros empleados (32).

El reconocimiento a los trabajadores no solo afecta de manera positiva el accionar de los trabajadores, sino que también favorece a las instituciones; tener trabajadores motivados en la empresa es una ventaja porque la organización puede lograr sus objetivos, lo que le permitirá crecer y prosperar (33).

- Beneficio económico

Esto indica la disposición a aceptar un trabajo en función de los aspectos de recompensa o incentivos económicos por el esfuerzo realizado en la tarea asignada, Los beneficios económicos están estrechamente relacionados a la satisfacción laboral en lo componentes de salario frente al trabajo realizado, las recompensas percibidas, la satisfacción salarial, la explotación percibida y las expectativas. Después de todo, los beneficios económicos son factores externos que permiten que los trabajadores no se sienten insatisfechos con la remuneración que reciben por su trabajo. Por ello, es necesario

garantizar un régimen de remuneración justo y equitativo acorde con el trabajo realizado (34).

2.2.2. Desempeño laboral

a. Definición

Chiavenato argumenta que el desempeño laboral de los empleados incluye acciones y comportamientos observados en los trabajadores y explica que la productividad de ellos es la columna vertebral de cualquier organización, argumentando que la productividad de los trabajadores depende de la eficiencia y eficacia con la que realizan su trabajo, es necesario para una empresa u organización que el desempeño laboral sea positiva, ya que se obtendrá mucho éxito empresarial, en general la productividad se basa en el comportamiento del empleado con su desempeño en la empresa. (35).

Según Montejó, asume que el desempeño laboral es un conjunto de acciones o comportamientos con los subordinados que forman parte de diversos objetivos organizacionales, los cuales serán medidos en parte por la competencia en relación a lo que se puede lograr contribuir, todo este proceso de la actividad profesional deriva de lo que una persona piensa, siente e influye en el proceso de sus acciones para lograr sus objetivos a través de las habilidades de compromiso (36).

Según Gubman, indica que el desempeño se refleja en los resultados obtenidos del trabajo que realizan los empleados, en las acciones que toman para alcanzar las metas establecidas por la empresa, fácilmente evaluables a través de las observaciones y los resultados que la empresa espera. (37).

Los trabajadores determinan su desempeño laboral de acuerdo al régimen establecido por la empresa en que trabajan, entonces, si se requiere un trabajador eficiente con un nivel de productividad laboral adecuado, no se debe exceder el trabajo asignado, ya que no se logrará la calidad. (38).

b. Modelos teóricos del desempeño laboral

- Modelo de la equidad

Esta teoría argumenta que el desempeño laboral está relacionado con las percepciones de los empleados sobre el trato que reciben. Como resultado, estos reconocimientos conducen a una mayor lealtad, buena voluntad y desempeño dentro de la organización. Esta impresión está más relacionada con el estado mental en lugar de una realidad basada en la realidad. Sin embargo, esto significa que el trato sin preocupaciones y buenos son los elementos básicos. También afecta la buena comunicación entre todos los niveles de la entidad (39).

- Modelo de las expectativas

Esta teoría se centra en las impresiones de satisfacción de los trabajadores con la labor que realizan, lo que conduce a un mejor desempeño laboral con los demás. En ese orden, el puesto se centra en la percepción subjetiva del empleado de la posibilidad de que la forma en que realiza su trabajo o desarrolla un comportamiento particular conduce a un resultado específico (40).

- Modelo de la finalidad o de las metas

Esta teoría se argumenta que existe un rol motivacional que influye en la intención del empleado para realizar una tarea. En otras palabras, los empleados persiguen

deliberadamente un objetivo mediante la realización de una tarea que requiere un cierto nivel de esfuerzo y esto determina el alcance de su desempeño. Cabe señalar que el objetivo es aquello por lo que una persona se esfuerza (41).

c. Dimensiones de Desempeño Laboral.

En relación a las dimensiones se empleará lo definido por Boada la cual estable 04 dimensiones para el desempeño laboral:

- Proactividad

Condición de los empleados hacia la originalidad para mejorar sus actividades y procedimiento de trabajo, así como disposición para resolver los problemas que se presentan en el día a día y dar más de lo esperado (42).

- Capacidad de servicio

La capacidad de adaptarse a los requerimientos de los clientes, así como comprende las necesidades de los usuarios y mostrar una actitud amable, cercana y que comprenda fácilmente sus necesidades (42).

- Conocimientos

La capacidad de comprender y retener información. Comprensión de las normas y reglas organizativas internas relacionadas con la tarea y uso efectivo de herramientas y tecnología (42).

- Diligencia en el trabajo

Ser cuidadoso en el desempeño de su trabajo. Presentación pulcra del trabajador y cumplir con todas las normativas de trabajo, así como la jornada de trabajo (42).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción según su dimensión significación de la tarea con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción según su dimensión significación de la tarea con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción según su dimensión condiciones de trabajo con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.

Ho: No relación estadísticamente significativa entre la satisfacción según su dimensión condiciones de trabajo con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción según su dimensión reconocimiento personal y/o social con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción según su dimensión reconocimiento personal y/o social con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción según su dimensión beneficio económico con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción según su dimensión beneficio económico con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

El presente estudio planteó un método definido como hipotético-deductivo, se desarrolló en base de una situación o problema, para proponer una hipótesis basarse en la teoría y compararla con la realidad encontrada de tal manera que la hipótesis propuesta pudo ser aceptada o rechazada. Este proceso de inducción-inferencia se conoce como hipotético-deductivo, ya que responde a la hipótesis dada, se basó específicamente en la teoría, es decir, a partir de las condiciones generales a las específicas (43).

3.2. Enfoque de la investigación

El estudio obedeció a un enfoque cuantitativo, ya que la indagación de las variables se realizó de forma numérica, además se utilizó procedimientos de estadística que ayudaron a verificar las hipótesis (44).

3.3. Tipo de investigación

Se precisa que la investigación fue de tipo aplicada, dado que tiene las características de este tipo de investigación, pues nos apoyamos en el modelo científico para generar conocimiento y se aplicó para la resolución de un problema (45).

3.4. Diseño de la investigación

El presente proyecto de investigación fue de diseño no experimental de corte transversal y de nivel descriptivo correlacional, en razón que no hubo adulteración de las variables, el recojo de datos fue en un tiempo definido, y hubo una descripción de las variables de estudio (46).

3.5. Población, muestra y muestreo

La población hizo referencia a un total que contiene particularidades similares y la muestra definió una parte de esa población (47).

Para el presente estudio se utilizó una muestra de tipo censal, es decir que toda la población fue la muestra, dado que se empleó el muestreo no probabilístico, se definió el criterio del investigador, por lo que, no se utilizó fórmulas para determinar la muestra, en este caso la muestra fue 80 personal de enfermería que trabajan en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte.

Por otro lado los criterios de inclusión y exclusión son los siguientes:

Criterios de inclusión

- Personal de enfermería que estén laborando en el área de centro quirúrgico
- Personal de enfermería que laboren durante el año 2023 en el nosocomio.
- Personal de enfermería que deseen participar en la investigación.

Criterios de exclusión

- Personal de enfermería que no estén laborando en el en el área de centro quirúrgico.
- Personal de enfermería que no laboren durante el año 2023 en el nosocomio..

3.6. Variables y operacionalización

Tabla 1: Matriz de Operacionalización de la Variable Satisfacción

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Satisfacción Laboral	Son las actitudes de los empleados hacia su trabajo y con base en aspectos relacionados como oportunidades de desarrollo personal, trabajo y recompensas, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y administración, y las condiciones físicas que facilitan su tarea y su desempeño (p. 24)	La variable satisfacción laboral se medirá mediante las dimensiones significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, y beneficios económicos, para lo cual se utiliza la escala de Likert en el siguiente detalle: total desacuerdo, en desacuerdo, indeciso, de acuerdo y total acuerdo.	Significación de la tarea	Trabajo justo Valor de la tarea Sentimiento de ser útil Grado de complacencia de resultados Desarrollo personal Gusto por el trabajo Distribución física.	Ordinal con niveles:	3. Alto [101-135 puntos]
			Condiciones de trabajo	Nivel de confort del ambiente. Gusto por el horario. Calidad del trabajo a partir de buenas relaciones con los jefes. Nivel de comodidad en el trabajo. Grado de incomodidad respecto al horario. Comodidad en la ubicación física.	(5) Total acuerdo. (4) De acuerdo. (3) Indeciso. (2) En desacuerdo. (1) Total desacuerdo.	2. Medio [64-100 puntos] 1. Bajo [27-63 puntos]
			Reconocimiento personal y/o social	Sentimiento de maltrato por parte de la empresa		

	Nivel de distancia en las relaciones interpersonales
	Grado de importancia de las tareas
	Trabajo en equipo
	Reconocimiento del esfuerzo por horas extras
	Nivel de sueldo respecto a la labor
	Sentimiento respecto a la remuneración
Beneficios económicos	Grado de complacencia respecto a la remuneración
	Sentimiento de explotación
	Expectativas económicas

Tabla 2: Matriz de Operacionalización de la Variable Desempeño Laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Desempeño Laboral	comportamiento del trabajador, en la búsqueda de los objetivos fijados, y se constituye en la estrategia individual para alcanzarlos. Forma cómo el empleado y/o colaborador cubre los requerimientos de su trabajo. (42)	La variable desempeño laboral se medirá mediante las dimensiones proactividad, capacidad de servicio, conocimiento y diligencia en el trabajo, para lo cual se utiliza la escala de Likert en el siguiente detalle: total desacuerdo, en desacuerdo, indeciso, de acuerdo y total acuerdo.	Proactividad	Innovación Actitud de los trabajadores Resolver problemas brindar más de lo esperado. Capacidad de adaptación	Ordinal con niveles: (5) Total acuerdo. (4) De acuerdo. (3) Indeciso. (2) En desacuerdo. (1) Total desacuerdo.	3. Alto [41-55 puntos] 2. Medio [26-40 puntos] 1. Bajo [11-25 puntos]
			Capacidad de servicio	Necesidades del cliente Empatizar con los usuarios Trato amable y cordial		
			Conocimiento	Conocimiento de las normas Uso eficaz de herramientas y tecnologías Cuidado en el desempeño de sus labores		
			Diligencia en el trabajo	Presentación adecuada del trabajador Cumplimiento de normas		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Para recolectar datos que sirvan de insumo para la investigación se utilizara la técnica de la encuesta, ya que nos permitirá obtener información para conocer el sentir de las personas que forman parte del estudio, sin modificar el entorno. (48).

3.7.2. Descripción de instrumentos

Para la presente investigación en relación a las dos variables de estudio se utilizará el cuestionario que hace referencia a un instrumento de la técnica encuesta, que consiste en una sucesión de preguntas, enunciados y/o ítems (48).

Con respecto a la variable satisfacción laboral, se empleará el instrumento de rango de opiniones de satisfacción laboral según Sonia Palma (24) de aplicación individual y/o colectiva, el instrumento posee 4 dimensiones (significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, y beneficios económicos), que serán analizados en 27 enunciados/ítems, cada uno con 5 opciones para responder, con escala es de tipo Likert ([1] total desacuerdo, [2] en desacuerdo, [3] indeciso, [4] de acuerdo y [5] total acuerdo). La calificación final se realizará sumando las respuestas y habrá una comparación con la escala establecida, asimismo; este instrumento se validó en Perú en el 200, teniendo la confiabilidad de 0.84 con el Coeficiente Alfa de Cronbach.

De igual manera, en razón de la variable desempeño laboral se empleará el instrumento de valoración del desempeño laboral según Natalia Boada (42), de aplicación individual y/o colectiva, el instrumento posee 4 dimensiones (proactividad, capacidad de servicio, conocimientos, y diligencia en el trabajo), que serán analizados en 11 preguntas/ítems, cada uno con 5 opciones para responder, con escala es de tipo Likert ([1] total desacuerdo, [2] en desacuerdo, [3] indeciso, [4] de acuerdo y [5] total

acuerdo). La calificación final se realizará sumando las respuestas y habrá una comparación con la escala establecida, asimismo; este instrumento se validó en Perú en el 2018, con confiabilidad de 0.88 con el Coeficiente Alfa de Cronbach.

3.7.3. Validación

Una herramienta es auténtica y valida si ha sido propuesta y comprobada para garantizar que calcula correctamente la variable que se pretende medir.

Para la investigación se empleará 2 cuestionarios, para la variable satisfacción laboral, se recurre al cuestionario de Palma (24), y para la variable desempeño laboral se empleará la escala de desempeño de Boada (42).

En razón al primer instrumento la validación fue de Palma (24) quien expuso el contenido a jueces especializados, ejecuto la validez en termino de constructo y concurrente, con respecto a la segunda validez lo realizo haciendo una comparación del puntaje obtenido con la escala SL-SPC y el instrumento de satisfacción de Minesota aplicado a 300 empleados.

Con respecto al segundo instrumento se utilizó la validación de desempeño de Boada (42) quien expuso el contenido a 4 jueces especializados, aplicando el instrumento en 2 fechas distintas, siendo lunes para evitar alguna variación, teniendo como resultado una V de Aiken de 0.82, lo cual reafirma la validez.

3.7.4. Confiabilidad

En relación a la confiabilidad del instrumento referimos que ambos han sido empleados por diversos autores, como es el caso de Carrillo (49) en su tesis “satisfacción laboral y su relación con la calidad de vida del personal de salud del centro de salud breña” y Acevedo (50), en su trabajo de investigación “Satisfacción y

desempeño laboral de los docentes de la Universidad Continental Sede Huancayo”, en estos estudios el nivel de confiabilidad del instrumento fue alto, y el segundo instrumento, en la investigación de Huara (51),”Satisfacción laboral y desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud peralvillo”, demostró un alto nivel de confiabilidad del instrumento.

Según lo descrito en los párrafos anteriores el instrumento fue comprobado en investigaciones anteriores, brindando la plena confiabilidad que la medición de las variables serán las adecuadas.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Para la recopilación de datos se tendrá como punto de partida las credenciales respectivas para el despliegue del estudio en el área de centro quirúrgico del hospital, para ello, se tramitará el escrito de autorización de la universidad, para ir al hospital, y pedir los permisos al departamento de enfermería y el área de investigación, con el consentimiento de las áreas involucradas se comenzará con la toma de los instrumentos.

La aplicación del instrumento será al personal de enfermería que laboral en el área de centro quirúrgico del nosocomio, la cual se dará tres veces a la semana hasta concluir con todo el personal, se tomará en cuenta los criterios de inclusión y exclusión definidos en la investigación.

Los datos obtenidos se vaciarán en una data en excel, para luego de ser consistenciados, pasarlos al aplicativo SPSS 25.0 para los análisis respectivos, el procedimiento se realizará de manera minuciosa para evitar cualquier error a la hora de relacionar las variables, asimismo, dado que es una investigación relacional, se utilizará para la distribución de frecuencias la estadística descriptiva y para el estudio de normalidad y comprobación de hipótesis se usará la estadística inferencial.

3.9. Aspectos éticos

Para el tratamiento de este estudio resulta importante adherirse responsablemente a los lineamientos éticos en investigación de salud, para ello se tendrá en cuenta las autorizaciones y el consentimiento informado necesario para el uso de la encuesta. Asimismo, se tendrá respecto absoluto a los principios bioéticos:

Principio de autonomía

Se tendrá respeto absoluto a la decisión de la libre participación de los encuestados por lo que se empleará el consentimiento informado.

Principio de beneficencia

Se hará referencia que la investigación no es para ocasionar perjuicios al entrevistado, sino todo lo contrario porque será un aporte para que se pueda mejorar la satisfacción y desempeño del personal de enfermería.

Principio de no maleficencia

El estudio no será utilizado para revelar hechos privados que atenten contra la privacidad de los participantes, por lo que prevalecerá la comodidad del encuestado durante el estudio.

Principio de justicia

Los participantes serán tratados con respeto y acogida, ya que todos serán tratados por igual, sin discriminación ni preferencia.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 3: Resultados sociodemográficos del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Sexo	Masculino	15	18.75%	18.75%
	Femenino	65	81.25%	100.00%
	Total	80	100.00%	
Rangos de edad	Entre 20 y 30 años	12	15.00%	15.00%
	Entre 31 y 40 años	35	43.75%	58.75%
	Entre 41 y 50 años	20	25.00%	83.75%
	Entre 51 y 60 años	10	12.50%	96.25%
	Más de 60 años	3	3.75%	100.00%
	Total	80	100.00%	

Figura 1: Resultados por sexo del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023

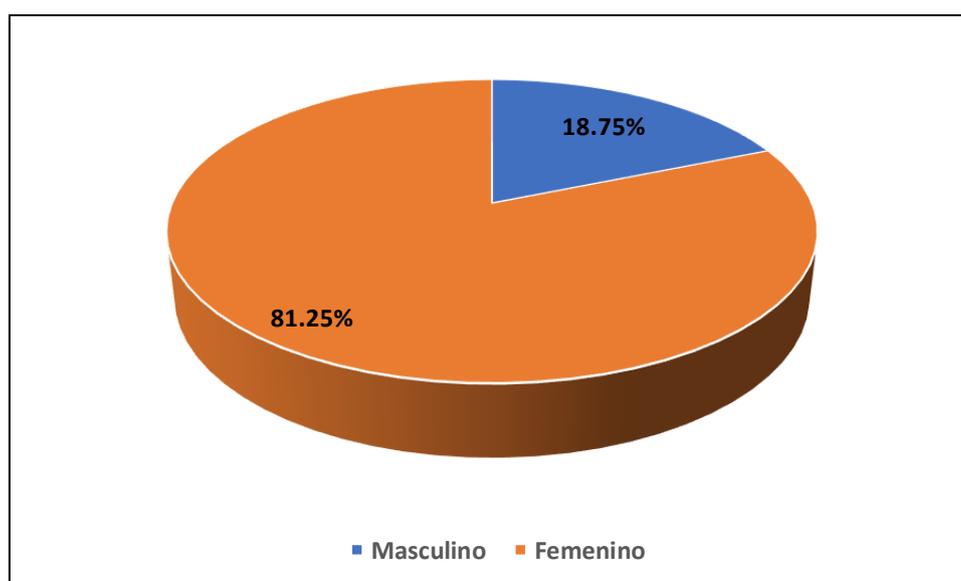
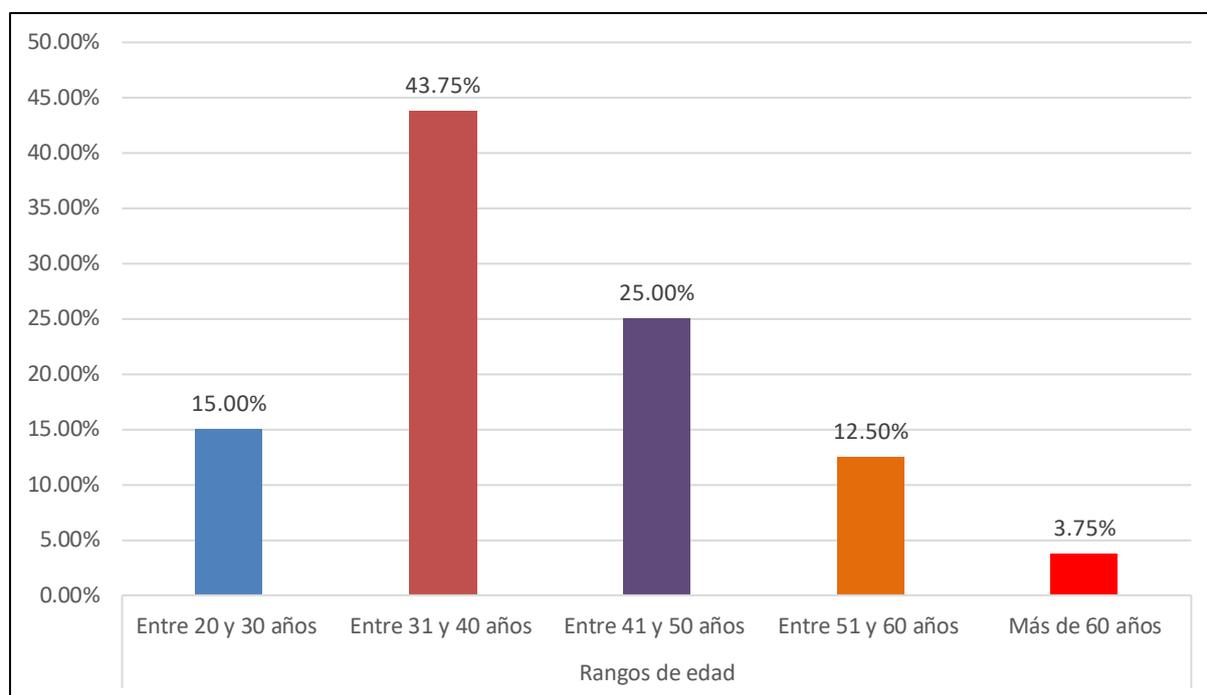


Figura 2: Resultados por rango de edad del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023



Interpretación: en relación a la obtención de datos sociodemográficos, se describe que del total de 80 personal de enfermería que fueron encuestados en la presente investigación en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, hace referencia que el 81.25% que representa a 65 trabajadores son de género femenino y el 18.75% que representa a 15 trabajadores son de género masculino. Posteriormente, un 15% oscila entre edades de 20 a 30 años; otro que el 43.75% edades de 31 a 40 años, luego el 25% oscila entre edades de 41 y 50 años, el 12.5% tiene edades desde los 51 y 60 años, y finalmente se muestra que el 3.75% se encuentran entre más de 60 años.

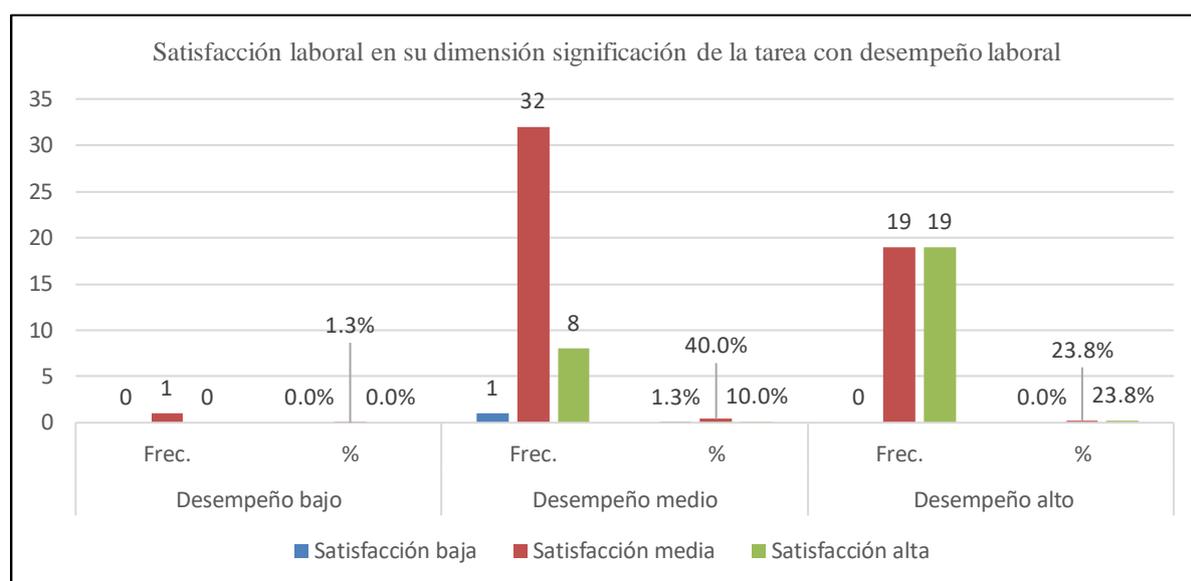
Al examinar el primer objetivo específico de identificar cual es la relación entre la satisfacción según la dimensión significación de la tarea con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.

Tabla 4: Tablas cruzadas de la relación entre la dimensión significación de la tarea con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.

Satisfacción laboral en su dimensión significación de la tarea con desempeño laboral	Desempeño laboral						TOTAL	
	Desempeño bajo		Desempeño medio		Desempeño alto		Frec.	%
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%		
Satisfacción baja	0	0.0%	1	1.3%	0	0.0%	1	1.3%
Satisfacción media	1	1.3%	32	40.0%	19	23.8%	52	65.0%
Satisfacción alta	0	0.0%	8	10.0%	19	23.8%	27	33.8%
TOTAL	1	1.3%	41	51.3%	38	47.5%	80	100.0%

Fuente: Satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023

Figura 3: Dimensión significación de la tarea de la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.



Fuente: Satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023

Presentamos en la Tabla 4 y Figura 3, la dimensión significación de la tarea de la satisfacción laboral con el desempeño laboral, se evidenció en esta dimensión que existe satisfacción media con desempeño laboral medio en un margen de 40%, asimismo, ambos presentan una relación del 53%.

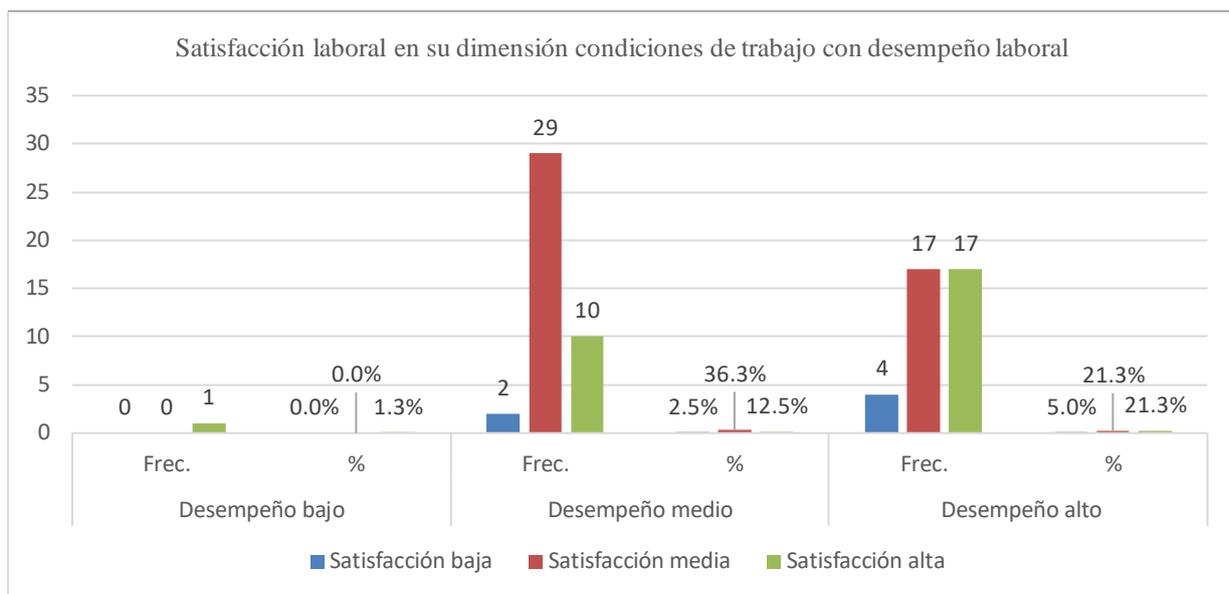
Examinando el segundo objetivo específico de identificar cual es la relación entre la satisfacción según la dimensión condiciones de trabajo con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.

Tabla 5: Tablas cruzadas de la relación entre la dimensión condiciones de trabajo con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.

Satisfacción laboral en su dimensión condiciones de trabajo con desempeño laboral	Desempeño laboral						TOTAL	
	Desempeño bajo		Desempeño medio		Desempeño alto		Frec.	%
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%		
Satisfacción baja	0	0.0%	2	2.5%	4	5.0%	6	7.5%
Satisfacción media	0	0.0%	29	36.3%	17	21.3%	46	57.5%
Satisfacción alta	1	1.3%	10	12.5%	17	21.3%	28	35.0%
TOTAL	1	1.3%	41	51.3%	38	47.5%	80	100.0%

Fuente: Satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023

Figura 4: Dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.



Fuente: Satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023

Presentamos en la Tabla 5 y Figura 4, la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral con el desempeño laboral, se evidenció en esta dimensión que existe satisfacción media con desempeño laboral medio en un margen de 36.3%, asimismo, ambos presentan una relación del 41%.

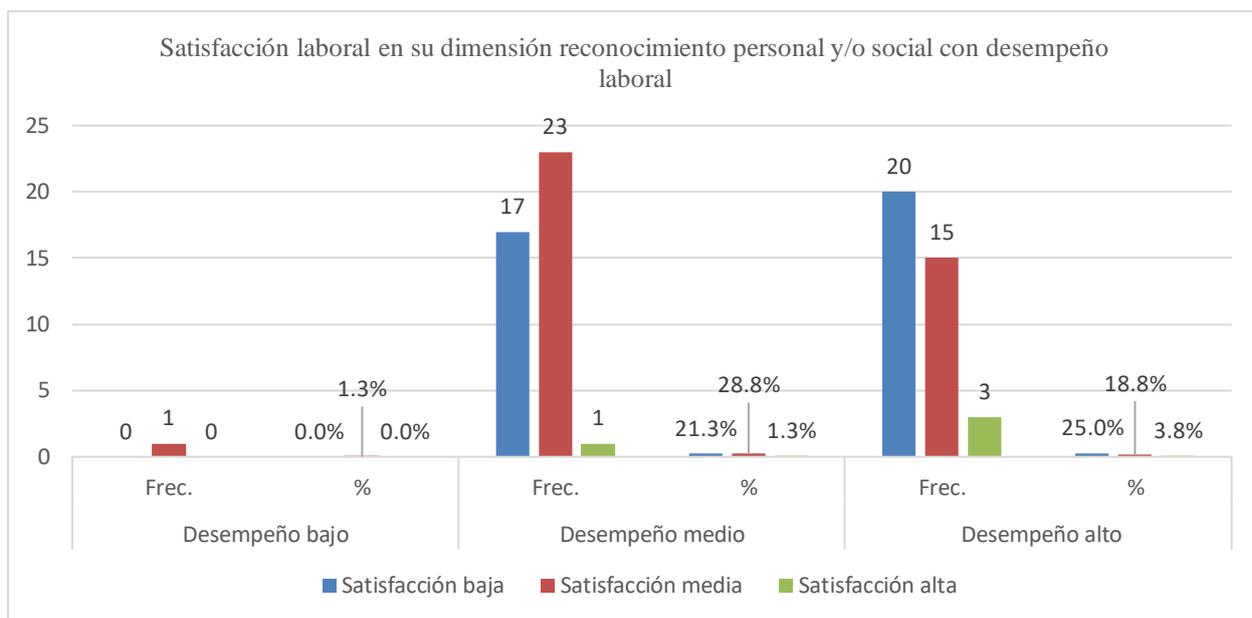
Al examinar el tercer objetivo específico de identificar cual es la relación entre la satisfacción según la dimensión reconocimiento personal y/o social con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.

Tabla 6: Tablas cruzadas de la relación entre la dimensión reconocimiento personal y/o social con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.

Satisfacción laboral en su dimensión reconocimiento personal y/o social con desempeño laboral	Desempeño laboral						TOTAL	
	Desempeño bajo		Desempeño medio		Desempeño alto		Frec.	%
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%		
Satisfacción baja	0	0.0%	17	21.3%	20	25.0%	37	46.3%
Satisfacción media	1	1.3%	23	28.8%	15	18.8%	39	48.8%
Satisfacción alta	0	0.0%	1	1.3%	3	3.8%	4	5.0%
TOTAL	1	1.3%	41	51.3%	38	47.5%	80	100.0%

Fuente: Satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023

Figura 5: Dimensión reconocimiento personal y/o social de la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.



Fuente: Satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023

Presentamos en la Tabla 6 y Figura 5, la dimensión reconocimiento personal y/o social de la satisfacción laboral con el desempeño laboral, se evidenció en esta dimensión que existe

satisfacción media con desempeño laboral medio en un margen de 28.8%, asimismo, ambos presentan una relación del 33%.

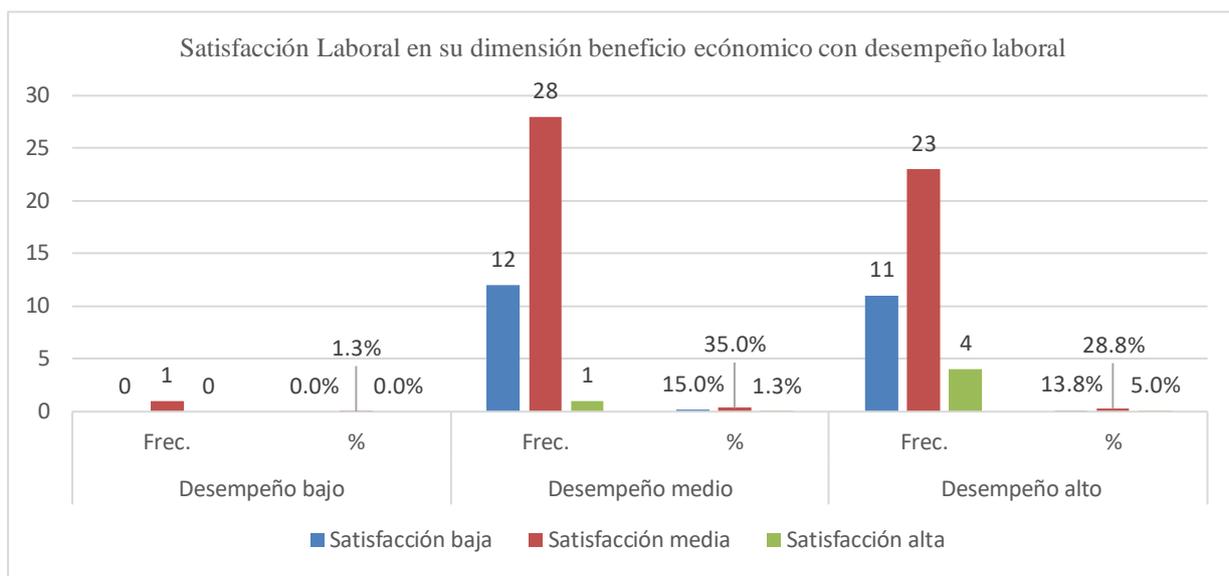
Examinando el cuarto objetivo específico de identificar cual es la relación entre la satisfacción según la dimensión beneficio económico con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.

Tabla 7: Tablas cruzadas de la relación entre la dimensión beneficio económico con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.

Satisfacción laboral en su dimensión beneficio económico con desempeño laboral	Desempeño laboral						TOTAL	
	Desempeño bajo		Desempeño medio		Desempeño alto		Frec.	%
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%		
Satisfacción baja	0	0.0%	12	15.0%	11	13.8%	23	28.8%
Satisfacción media	1	1.3%	28	35.0%	23	28.8%	52	65.0%
Satisfacción alta	0	0.0%	1	1.3%	4	5.0%	5	6.3%
TOTAL	1	1.3%	41	51.3%	38	47.5%	80	100.0%

Fuente: Satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023

Figura 6: Dimensión beneficio económico de la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima - 2023.



Fuente: Satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023

Presentamos en la Tabla 7 y Figura 6, la dimensión beneficio económico de la satisfacción laboral con el desempeño laboral, se evidenció en esta dimensión que existe satisfacción media con desempeño laboral medio en un margen de 35%, asimismo, ambos presentan una relación del 30%.

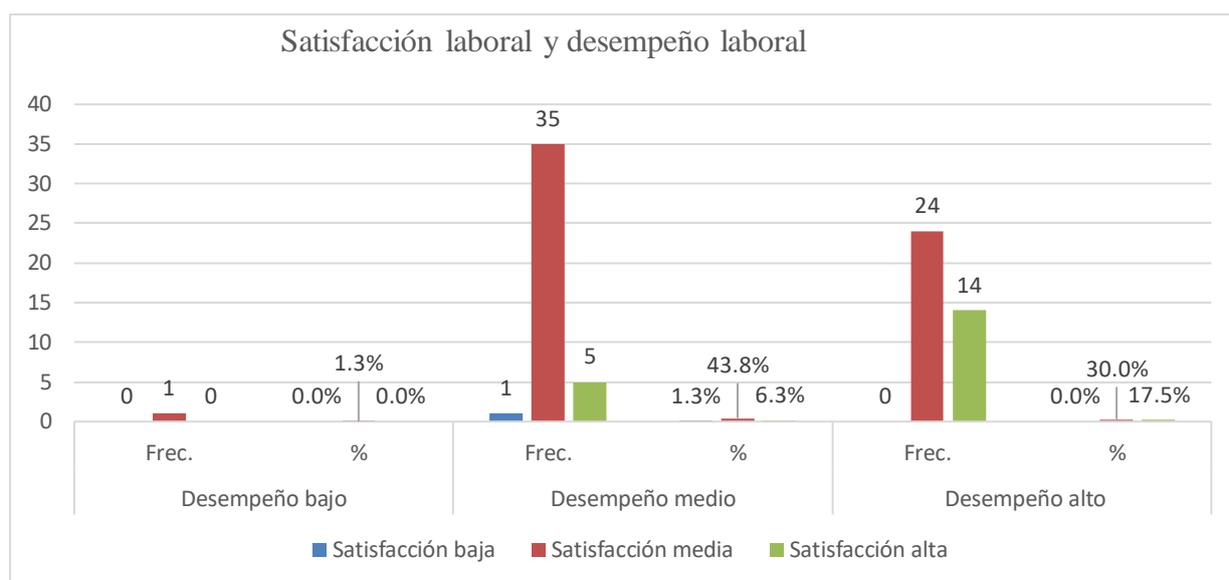
Examinando el objetivo general de determinar cuál es la relación entre la satisfacción con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.

Tabla 8: Tablas cruzadas de la relación entre la satisfacción con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.

Satisfacción laboral	Desempeño laboral						TOTAL	
	Desempeño bajo		Desempeño medio		Desempeño alto		Frec.	%
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%		
Satisfacción baja	0	0.0%	1	1.3%	0	0.0%	1	1.3%
Satisfacción media	1	1.3%	35	43.8%	24	30.0%	60	75.0%
Satisfacción alta	0	0.0%	5	6.3%	14	17.5%	19	23.8%
TOTAL	1	1.3%	41	51.3%	38	47.5%	80	100.0%

Fuente: Satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023

Figura 7: Satisfacción laboral se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.



Fuente: Satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023

Presentamos en la Tabla 8 y Figura 7, la satisfacción laboral con el desempeño laboral, se evidenció que en las dos variables de estudio hay satisfacción media con desempeño laboral medio en un margen de 43.8%, asimismo, ambos presentan una relación del 60%.

4.1.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.

Tabla 9: Análisis de correlación Spearman entre la satisfacción con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.

		Correlaciones		
			Satisfacción laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,605
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,305	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	80	80

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023

La tabla 9, nos muestra el resultado que evidencia que alfa es 0.000, expresando que se encuentra debajo del alfa 0.05, por ende, se acepta la hipótesis, en razón que se muestra una relación significativa entre la satisfacción con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.

Hipótesis específicas

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción según su dimensión significación de la tarea con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.

Tabla 10: Análisis de correlación Spearman entre la dimensión significación de la tarea de la satisfacción con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.

		Correlaciones		
			Satisfacción laboral, dimensión significación de la tarea	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Satisfacción laboral, dimensión significación de la tarea	Coefficiente de correlación	1,000	,538
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,338	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	80	80

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023

La tabla 10, nos muestra el resultado que evidencia que alfa es 0.001, expresando que se encuentra debajo del alfa 0.05, por ende, se acepta la hipótesis, en razón que se muestra relación de la dimensión significación de la tarea de la satisfacción con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.

H2: Existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción según su dimensión condiciones de trabajo con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.

Tabla 11: Análisis de correlación Spearman entre la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.

		Correlaciones		
			Satisfacción laboral, dimensión condiciones de trabajo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Satisfacción laboral, dimensión condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,413
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,413	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	80	80

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023

La tabla 11, nos muestra el resultado que evidencia que alfa es 0.002, expresando que se encuentra debajo del alfa 0.05, por ende, se acepta la hipótesis, en razón que se muestra relación de la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.

H3: Existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción según su dimensión reconocimiento personal y/o social con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.

Tabla 12: Análisis de correlación Spearman entre la dimensión reconocimiento personal y/o social de la satisfacción con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.

		Correlaciones		
			Satisfacción laboral, dimensión reconocimiento personal y/o social	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Satisfacción laboral, dimensión reconocimiento personal y/o social	Coefficiente de correlación	1,000	,338
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,338	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	80	80

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023

La tabla 12, nos muestra el resultado que evidencia que alfa es 0.004, expresando que se encuentra debajo del alfa 0.05, por ende, se acepta la hipótesis, en razón que se muestra relación de la dimensión reconocimiento personal y/o social de la satisfacción con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.

H4: Existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción según su dimensión beneficio económico con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.

Tabla 13: Análisis de correlación Spearman entre la dimensión beneficio económico de la satisfacción con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.

		Correlaciones		
			Satisfacción laboral, dimensión beneficio económico	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Satisfacción laboral, dimensión beneficio económico	Coefficiente de correlación	1,000	,305
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,305	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	80	80

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023

La tabla 13, nos muestra el resultado que evidencia que alfa es 0.006, expresando que se encuentra debajo del alfa 0.05, por ende, se acepta la hipótesis, en razón que se muestra relación de la dimensión beneficio económico de la satisfacción con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.

4.1.3. Discusión de resultados

A continuación, se prosigue a debatir y describir los resultados obtenidos en la investigación con estudios descritos en el presente a fin de definir relaciones correspondientes. En razón de datos sociodemográficos, se tiene una población de 80 servidores de enfermería del área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, como se demuestra en la tabla 3, donde el 81.25% que representa a 65 trabajadores son de género femenino y el 18.75% que representa a 15 trabajadores son de género masculino. Posteriormente, un 15% oscila entre edades de 20 a 30 años; otro que el 43.75% edades de 31 a 40 años, luego el 25% oscila entre edades de 41 y 50 años, el 12.5% tiene edades desde los 51 y 60 años, y finalmente se muestra que el 3.75% se encuentran entre más de 60 años.

En relación al objetivo general, se analizó la pertinencia entre la satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte y se halló que en las dos variables de estudio hay satisfacción media con desempeño laboral medio en un margen de 43.8%, presentando una relación del 60%. En esa misma línea Ludeña, en el 2019, en Ecuador, reporto que entre satisfacción y desempeño laboral hay un 57% de correlación concluyendo que la satisfacción tiene un efecto en el desempeño de los trabajadores, por ello el nosocomio debe aplicar acciones concretas para incrementar la satisfacción laboral de sus trabajadores para que tengan un desempeño adecuado.

En razón al objetivo específico primero, se analizó la pertinencia entre la satisfacción según la dimensión significación de la tarea con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte y se halló en esta dimensión que existe satisfacción media con desempeño laboral medio en un margen de 40%, presentando una relación del 53%. En ese orden se coincide con lo que establece Berrocal, en el 2020, en Perú, donde manifiesta que existe una relación de 50% entre la dimensión compromiso de trabajo y desempeño laboral, mostrando la significancia entre las variables de estudio.

En relación al objetivo específico segundo, se analizó la pertinencia entre la satisfacción según la dimensión condiciones de trabajo con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte y se halló en esta dimensión que existe satisfacción media con desempeño laboral medio en un margen de 36.3%, presentando una relación del 41%. En esa línea, Mohammed et al, en el 2019, en Santo Domingo, manifiesta que el componente de condiciones de trabajo de la satisfacción del personal influye en el desempeño laboral, jugando un papel crítico en la actuación de la práctica de enfermería,

concluyendo que las variables de estudio tienen significancia moderada con una correlación de 0.54.

En razón al objetivo específico tercero, se analizó la pertinencia entre la satisfacción según la dimensión reconocimiento personal y/o social con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte y se halló en esta dimensión que existe satisfacción media con desempeño laboral medio en un margen de 28.8%, presentando una relación del 33%. Para, Cabrera, en el 2021, en Ecuador, reportó que la dimensión supervisión y reconocimiento de la variable satisfacción en razón al desempeño laboral tuvo una media de 2.86, considerándola que existe una baja relación, por ello se deberían optar por acciones que involucren incentivos a los colaboradores que mejoren su productividad.

En relación al objetivo específico cuarto, se analizó la pertinencia entre la satisfacción según la dimensión beneficio económico con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte y se halló en esta dimensión que existe satisfacción media con desempeño laboral medio en un margen de 35%, presentando una relación del 30%. Para, Morales, en el 2020, en Perú, reportó que, el 31.5 de los profesionales de enfermería tiene una satisfacción media con el trabajo que realizan en el centro quirúrgico, siendo lo componentes más destacado de disconformidad la promoción de ascenso y remuneraciones en 36.8% y 42.1% respectivamente, teniendo como conclusión que el 68.4% del profesional de enfermería siente satisfacción con su labor en el centro quirúrgico.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- En la investigación realizada el personal de enfermería del área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, el 81.25% que representa a 65 trabajadores son de género femenino y el 18.75% que representa a 15 trabajadores son de género masculino. Posteriormente, un 15% oscila entre edades de 20 a 30 años; otro que el 43.75% edades de 31 a 40 años, luego el 25% oscila entre edades de 41 y 50 años, el 12.5% tiene edades desde los 51 y 60 años, y finalmente se muestra que el 3.75% se encuentran entre más de 60 años.
- En relación a la dimensión significación de la tarea de la satisfacción laboral existe relación con el desempeño laboral, se evidenció en esta dimensión que existe satisfacción media con desempeño laboral medio en 40%, asimismo, ambos presentan una relación del 53%.
- En relación a la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral con el desempeño laboral, se evidenció en esta dimensión que existe satisfacción media con desempeño laboral medio en 36.3%, asimismo, ambos presentan una relación del 41%.
- En relación a la dimensión reconocimiento personal y/o social de la satisfacción laboral con el desempeño laboral, se evidenció en esta dimensión que existe satisfacción media con desempeño laboral medio en 28.8%, asimismo, ambos presentan una relación del 33%.
- En relación a la dimensión beneficio económico de la satisfacción laboral con el desempeño laboral, se evidenció en esta dimensión que existe satisfacción media con desempeño laboral medio en 35%, asimismo, ambos presentan una relación del 30%.
- En relación a la satisfacción laboral con el desempeño laboral, se evidenció que las dos variables de estudio hay satisfacción media con desempeño laboral medio en 43.8%, asimismo, ambos presentan una relación del 60%.

5.2. Recomendaciones

- Se recomienda fortalecer el plan de desarrollo de las personas que es el instrumento donde se programan las capacitaciones (cursos o seminarios), a fin de que los servidores de enfermería del área de centro quirúrgico puedan fortalecer sus competencias y con ello mejorar su satisfacción en la pertinencia de sus acciones ya que podrán realizar sus funciones y actividades de manera eficiente, segura y con calidez en favor de los pacientes.
- Se recomienda cumplir con los cronogramas de mantenimiento en infraestructura y equipamiento del área de centro quirúrgico que permita un mejor confort en el trabajo de los servidores asistenciales, dado que tener equipos inoperativos e infraestructura inadecuada, volverían inestables el entorno de trabajo, ocasionado inestabilidad en la productividad y por ende en la satisfacción de los servidores asistenciales.
- Se recomienda al área de recursos humanos implementar el componente de clima laboral en la institución que incluya un programa de reconocimiento, porque los servidores o equipo de servidores deben ser reconocidos y valorados por la labor que desempeñan en cumplimiento de las metas institucionales, esto permitirá un compromiso mayor con el hospital, favoreciendo su crecimiento, calidad y productividad.
- Se recomienda que el servicio de enfermería participe en la formulación del proceso presupuestario del hospital, a fin de priorizar los recursos indispensables para el personal asistencial, en relación a los beneficios salariales, stocks de insumos, dispositivos médicos, entre otros, que permitan incrementar la satisfacción laboral al permitir desarrollar las labores de enfermería sin ningún tipo de inconvenientes, teniendo como resultado la oferta prestaciones de salud de calidad.

REFERENCIAS

1. CEPYMEnews. Encuesta de Gallup. [Internet]. Madrid, España [consultado: 7 de may. de 2023]. Disponible desde: <https://cutt.ly/JDvtSu4>
2. Organización Mundial de la Salud. Situación de la enfermería en el mundo 2020. [Internet].2020;9(6):10–20. [consultado: 7 de may. de 2023]. Disponible desde: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/331675>. Licencia: CC BY-NC-SA 3.0 IGO
3. Alanazi A, Yates C. Factors behind Expatriates Nurses Job Dissatisfaction in Hail's Public Hospitals, Saudi Arabia. Saudi J Nurs Heal Care [Internet]. 2022;5(4):76–83. Available from: <https://10.0.141.252/sjnhc.2022.v05i04.002>
4. Heather L. Third of nurses plan to leave their jobs in 2022, survey finds [Internet]. 2022;2(1):100–110. Available from: <https://www.fiercehealthcare.com/providers/thirdnurses-plan-leave-their-jobs-2022-survey-finds>
5. Organización Panamericana de la Salud. La situación de la enfermería en la Región de las Américas. Informe final del Foro Regional para el Avance de la Enfermería en América Latina [Internet].2022; 2(1):20–30. [consultado: 7 de may. de 2023]. Disponible desde: <https://doi.org/10.37774/9789275320037>
6. Organización Panamericana de la Salud. Ampliación del rol de las enfermeras y enfermeros en la atención primaria de salud. [Internet].2018; 3(4):40–70. [consultado: 7 de may. de 2023]. Disponible desde: https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/34959/9789275320037_spa.pdf?sequence=5&isAllowed=y
7. Zegarra M, Arias Y, Núñez C, Mannarelli M, Figueroa E, Rodríguez P. Diagnóstico de la enfermería en el Perú. Una perspectiva histórica y de equidad de género. Colegio de Enfermeros del Perú; 2021, Oct, 1(1): pp.12–20.

8. Ministerio de Salud. Boletín Epidemiológico Nacional SE 48-2018 [Internet]. 2018; 3(2):15–25. [consultado: 9 de may. de 2023]. Disponible desde: <https://bit.ly/2ByV7GY>

9. Andina. Más de 89,000 profesionales de la enfermería celebran su día en el Perú. [Internet]. Lima, Perú. [consultado: 10 de may. de 2023]. Disponible desde: <https://bit.ly/2Slauu0>

10. Plataforma digital única del Estado Peruano. Hospital Vitarte: Información Institucional [Internet]. Lima, Perú. [consultado: 10 de may. de 2023]. Disponible desde: <https://www.gob.pe/institucion/heav/institucional>

11. Cortez T, Marquina V. Satisfacción laboral y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López”. Tesis de especialidad, Lima, Universidad César Vallejo, 2021, Ene, 1(1): pp.30–32. Disponible desde: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74586/Cortez_TDMMarquina_VKT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

12. Cueva B. Satisfacción y desempeño laboral del personal de Salud - SERUMS de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz. Tesis de maestría, Lima, Universidad César Vallejo, 2021. Mar, 1(1): pp.50–52. Disponible desde: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85814/Cueva_BMDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

13. Berrocal F, Berrocal A. Nivel de satisfacción y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital de Apoyo Puquio, 2020. Tesis de especialidad, Ica, Universidad Autónoma de Ica, 2020. Feb, 1(1): pp.40–41. Disponible desde: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1343/1/Aida%20Raquel%20Berrocal%20Flores.pdf>

14. Zegarra D. Relación entre satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería del departamento de emergencia del hospital Goyeneche. Tesis de maestría,

Arequipa, Universidad Católica Santa María; 2017. May, 1(1): pp.45–46. Disponible desde: <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/7984/B3.1701.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

15. Morales G. Satisfacción laboral del personal de enfermería. Centro Quirúrgico-Hospital Docente Belén Lambayeque, 2019. Tesis de especialidad, Lambayeque, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, 2019. Dic, 1(1): pp.52–53. Disponible desde: https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9127/Morales_Castillo_Glenny_Zoilita.PDF?sequence=1&isAllowed=y

16. Cabrera P. Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería del área de emergencia del hospital general Babahoyo del IESS. Tesis de maestría, Ecuador, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. 2021. Oct, 1(1): pp.30–31 Disponible desde: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16723/1/T-UCSG-POS-MGSS-311.pdf>

17. Muhammad A, Dechun M, Larisa A. Efectos de la calidad del servicio interno en la satisfacción laboral, el compromiso y el desempeño de las enfermeras: Rol mediador del bienestar de los empleados. Revista Abierto de Enfermería. [Internet]. 2020; 8(2): 10-11. Disponible desde: <https://doi.org/10.1002/nop2.665>

18. Ludeña-Yaguache EV. La satisfacción y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud B IESS Celica. Tesis de maestría. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil - Ecuador. 2019. Mar, 1(1): pp.45–46. Disponible desde: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13240>

19. Ponce J, Ponce G, Lugo I. Satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital de gineco-obstetricia del Instituto Mexicano del Seguro Social. Rev Enferm IMSS. [Internet]. 2009;17(2):103-108. Disponible desde <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2009/eim092h.pdf>

20. Mohammed K, Yazen M, Alaa J, Abd R. The effect of job satisfaction and organizational commitment on nurses performance. *Humanities y Social Sciences Reviews*. [Internet]. 2019; 7(6): 98-102 Disponible desde: <https://www.researchgate.net/publication/337649574>
21. Locke, E. The nature and causes of job satisfaction. En M. Dunnette, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. [Internet]. 1976; 3(2):1297-1349. Disponible desde: <http://www.sci epub.com/reference/244415>
22. Martinez M. La teoria de Herzberg. [Internet]. 2013: 1(1): 1-2 [Consultado el 15 may.2013]. Disponible desde: <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/05/15/la-teoria-deherzberg/>
- 23 García Y, Martínez M, Rivera M, Gutiérrez G. Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud públicas: Caso Hidalgo, México. *Revista de salud Pública*. [Internet]. 2016; 4(5):100-101. Disponible desde: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04CA201601.pdf>
24. Palma, S. *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. 1^{ra} ed. Perú: Cartolan EIRL; 2004, pp 10-40.
25. Herzberg F, Mausner B, Snyderman B. *The Motivation to Work*. Estados unidos: Transaction publishers. [Internet]. 2011; 5(6):200-205. Disponible desde: http://dev.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=1653337&pid=S1727-558X201700040000800009&lng=es
26. Robles M, Dierssen T, Martínez E, Herrera P, Díaz A, Llorca J., Variables relacionadas con la satisfacción laboral: un estudio transversal a partir del modelo EFQM. *Gaceta Sanitaria*. [Internet]. 2005; 19(2):127-34. Disponible desde: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112005000200006

27. Locke, E. What is job satisfaction?. *Organizational Behavior and Human Performance*. [Internet]. 1969; 4(4), 309-336. Disponible desde: [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)

28. Zubiri F. Satisfacción y motivación profesional. *An Sist Sanit Navar*. [Internet]. 2013; 36(2):193–196. Disponible desde: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1137-66272013000200002

29. Mercado J. Tiempo, tarea y satisfacción. De la sindéresis a la medición de resultados. *Rev Empres y Humanismo*. [Internet]. 2022; 25(1):111–142. Disponible desde: <https://revistas.unav.edu/index.php/empresa-y-humanismo/article/view/42358>.

30. Jiménez N, López-Walle J, Tomás I, Balaguer I. Relación del clima empowering con la motivación autodeterminada a través de la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas. *Rev Psicol del Deport*. [Internet]. 2017; 26(3):33–9. Disponible desde: <https://ddd.uab.cat/record/178043>.

31. Organización Internacional del Trabajo. Educación obrera para el trabajo decente [Internet]. 2014; 1(1):64-70. [consultado: 10 de may. de 2023]. Disponible desde: https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_249891/lang--es/index.htm

32. Serwaa A, Darkoah D. Making Employee Recognition a Tool for Achieving Improved Performance: Implication for Ghanaian Universities. *J Educ Pract*. [Internet]. 2016; 7(34):46–52. Disponible desde: <https://eric.ed.gov/?id=EJ1126683>.

33. Marlisa R, Daud W. Rewards and motivation among administrators of university sultan zainal abidin (unisza): an empirical study. *Int J Bus Soc*. [Internet]. 2013;14(2): 265–286. Disponible desde: <http://www.ijbs.unimas.my/repository/pdf/Vol14No2paper7.pdf>

34. Baye M. Fundamentos de la economía de la empresa. In: *Economía de Empresa y Estrategia Empresarial*. [Internet]. 2006. 1(1): 620-622. Disponible desde: <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448146204.pdf>

35. Fernández R. Diagnóstico sobre la eficacia y eficiencia laboral. 3^{ra} ed. México: Editorial Mc. Graw Hill; 1997.
36. Pérez M. Propuesta de un Sistema para la evaluación del desempeño laboral en una empresa Manufacturera. 2^{da} ed. México: Editorial Mc. Graw Hill; 2009.
37. Zuta A, Castro L, Zela P. Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. Revista Investigación Valdiziana. [Internet]. 2018; 12(3): 157-164. Disponible desde: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5860/586062189005/586062189005.pdf>
38. Chenet Z, Bollet R, Vargas E, Canchari F. Motivación y desempeño laboral en docentes de la facultad de enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica - Perú. Revista Cultura Viva Amazónica. [Internet]. 2019; 4(3):5-9. Disponible desde: <http://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVA/article/view/153/140>
39. Klingner, E. y Nalbandian, J. Administración del Personal en el Sector Público. 1^{ra} ed. México: ELIAC; 2002.
40. Vroom, V. Work and motivation. 1^{ra} ed. New York: Wiley & Sons; 1964.
41. Locke, E. The nature and causes of job satisfaction. En M. Dunnette, Handbook of Industrial and Organizational Psychology. [Internet]. 1976; 1(1):1297-1349. Disponible desde: [https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1063346](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1063346)
42. Boada, N. Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana en 2018. Tesis de pregrado, Perú, [Internet]. Universidad San Ignacio de Loyola; 2019. Set, 1(1): pp. 20-40. Disponible desde: <https://hdl.handle.net/20.500.14005/8684>
43. Tamayo T. Metodología de la investigación. 3^{ra} ed. Madrid; 2008.

44. Hernandez S, Fernandez C, Baptista LM. Metodología de la Investigación. 6^{ta} ed. México: McGraw-Hill; 2014.

45. Gómez S. Metodología de la investigación. 1^{ra} ed. México: McGraw-Hill, 2012.

46. Panagiotou N, Prezerakos P, Dreliozzi, A, Kourakos M, Krepia V, et al. Satisfacción laboral del personal de enfermería en un Hospital General Público de Chipre. Revista de gestión de Enfermería. [Internet]. 2018; 7(4):200-249. Disponible desde: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04CA201601.pdf>

47. Hernández F. Metodología de la Investigación. Rev Tesis de Inv. Documento Investigación no experimental. [Internet]. 2012;(12):1-13. Disponible desde: <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2012/12/disenos-no-experimentales-segun.html>

48. Ñaupas H, Valdivia M, Palacios J, Romero H. Metodología de la investigación: 1^{ra} ed. Colombia: Ediciones de la U, 2018.

49. Carrillo V. Satisfacción laboral y su relación con la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2022. Tesis de pregrado, Lima, Universidad Norbert Wiener. [Internet]. 2019; 1(1):20-25. Disponible desde: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/7442>

50. Acevedo, S. y Contreras, M. Satisfacción y desempeño laboral de los docentes con carga administrativa de la Universidad Continental Sede Huancayo. Tesis de Maestría, Lima; Universidad Continental. [Internet]. (2021), 1(1):30-35. Disponible desde: <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10064>

51. Huarua E. Satisfacción laboral y desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud Peralvillo en el año 2021. Tesis de pregrado, Lima, Universidad Señor de Sipan. [Internet]. (2021), 1(1):60-65. Disponible desde: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/10476>

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
¿Cuál es la relación entre la satisfacción con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023?	Determinar cuál es la relación entre la satisfacción con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.	Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción según su dimensión significación de la tarea con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023. Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción según su dimensión significación de la tarea con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.	Variable 1: Satisfacción Laboral Dimensiones: - Significación de la tarea - Condiciones de trabajo - Reconocimiento personal y/o social - Beneficios económicos	Método de investigación: hipotético-deductivo Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Diseño de la investigación: Diseño no experimental de corte transversal y de nivel descriptivo correlacional. Población - Muestra
- ¿Cuál es la relación entre la satisfacción en su dimensión significación de la tarea con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023? - ¿Cuál es la relación entre la satisfacción en su dimensión condiciones de trabajo con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023?	- Identificar cuál es la relación entre la satisfacción según la dimensión significación de la tarea con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023. - Identificar cuál es la relación entre la satisfacción según la dimensión condiciones de trabajo con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.	- Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción según su dimensión significación de la tarea con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023. - Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción según su dimensión condiciones de trabajo con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.	Variable 2: Desempeño Laboral Dimensiones: - Proactividad - Capacidad de servicio - Conocimientos - Diligencia en el trabajo	La población es el personal de enfermería que trabajan en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte. La muestra es de tipo censal, es decir que toda la población será la muestra, 80 personal de enfermería que trabajan en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte.

<p>Hospital Vitarte, Lima-2023?</p> <p>- ¿Cuál es la relación entre la satisfacción en su dimensión reconocimiento personal y/o social con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023?</p> <p>- ¿Cuál es la relación entre la satisfacción en su dimensión beneficio económico con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023?</p>	<p>centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.</p> <p>- Identificar cuál es la relación entre la satisfacción según la dimensión reconocimiento personal y/o social con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.</p> <p>- Identificar cuál es la relación entre la satisfacción según la dimensión beneficio económico con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.</p>	<p>dimensión condiciones de trabajo con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.</p> <p>- Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción según su dimensión reconocimiento personal y/o social con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.</p> <p>- Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción según su dimensión beneficio económico con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023.</p>		
--	--	---	--	--

Anexo 2: Instrumentos

Cuestionario que mide la relación entre la Satisfacción Laboral y el Desempeño Laboral

Datos generales:

- Sexo: M / F
- Edad:
- Tiempo trabajando en la empresa:

Instrucciones:

Estimado(a)s encuestado(a)s la presente tiene el objetivo de determinar la relación entre la Satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023. La encuesta es íntegramente confidencial, por ese motivo, se le solicita contestar cada una de las preguntas en razón a su criterio y experiencia laboral.

Cuestionario: Escala de medición de Satisfacción Laboral

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 expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones. Por favor, considere la siguiente escala:

- TOTAL ACUERDO (TA)
- DE ACUERDO (A)
- INDECISO (I)
- EN DESACUERDO (D)
- TOTAL DESACUERDO (TD)

Nº	Enunciados	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 en relación con la labor que realizo.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo parte de la institución maltrato.					
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 de las personas con que 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 de trabajo es inigualable.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20	En el ambiente físico en el que laboro, me siento incómodo.					

Nº	Enunciados	TA	A	I	D	TD
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no 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.					

Cuestionario: Escala de medición de Desempeño Laboral

A continuación, se presenta una serie de enunciados que buscan medir el Desempeño Laboral. Agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones. Por favor, considere la siguiente escala:

- TOTAL ACUERDO (TA)
- DE ACUERDO (A)
- INDECISO (I)
- EN DESACUERDO (D)
- TOTAL DESACUERDO (TD)

Nº	Enunciados	TA	A	I	D	TD
1	¿Tu trabajo supera las expectativas planificadas?					
2	¿Propones mejoras sobre los procesos y/o actividades de tu área?					
3	¿Tienes una actitud positiva para resolver situaciones y problemas que se presenten?					
4	¿Cumples eficientemente los requerimientos del cliente?					
5	¿Tratas con interés, respeto y amabilidad a los demás?					
6	¿Comprendes la necesidad del cliente para proporcionar un servicio efectivo y oportuno?					
7	¿Posees los conocimientos necesarios para el Cumplimiento eficiente de tus funciones?					
8	¿Conoces y haces buen uso de las herramientas y tecnologías?					
9	¿Cumples responsablemente con el horario de entrada y salida?					
10	¿Cuidas tu imagen personal según las normas institucionales?					
11	¿Coordinas eficazmente con tu jefatura inmediata antes de culminar tu horario de trabajo?					

Anexo 3: Formato de consentimiento informado

Consentimiento Informado de la Investigación

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigador: Lisbeth Catherine Tineo Bueno

Título: Satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio que tiene por objetivo determinar la relación entre la Satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Vitarte, Lima-2023. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener.

Riesgos:

Su participación en la investigación no tendrá ningún riesgo, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Beneficios por participar:

Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Costo por participar:

Su participación no requiere ningún costo.

Confidencialidad:

Almacenaremos información utilizando códigos. Si se publican los resultados de este estudio, no se mostrará ninguna información de identificación personal. Sus archivos no serán visibles para nadie fuera del estudio.

Derecho del encuestado:

Si existe incomodidad de su parte en el tiempo que desarrolla el estudio, puede retirarse en cualquier momento sin perjuicio de nada.

CONSENTIMIENTO

Apruebo de manera libre participar en la investigación. Entiendo lo que podría pasar si me uno al proyecto. Asimismo, comprendo que puedo retirarme del estudio, incluso si di mi aprobación, retirándome del mismo en cualquier momento. Tendré una copia firmada del consentimiento.

Participante

Nombres:

DNI:

Investigador

Nombres:

DNI:

Anexo 4: Confiabilidad del Instrumento

Confiabilidad del instrumento que mide la satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	30

Se observa que el valor del alfa de Cronbach es de 0,952; lo cual evidencia una muy buena confiabilidad del instrumento que mide la satisfacción laboral

Confiabilidad del instrumento que mide el desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	30

Se observa que el valor del alfa de Cronbach es de 0,976; lo cual evidencia una muy buena confiabilidad del instrumento que mide el desempeño laboral

Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética del Hospital Vitarte



PERÚ

Ministerio
de SaludHospital
Vitarte

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Ministerio de Salud Hospital Vitarte



Lima, 06 de julio del 2023

Tineo Bueno Lisbeth Catherine
Investigador Principal

ASUNTO: DICTAMEN DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN.
APROBACIÓN.

TÍTULO DEL PROYECTO:

"SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL ÁREA DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL VITARTE, LIMA – 2023"

Código de aprobación: **N° 13-2023-CIEI/HV**

Le informamos que su proyecto de referencia ha sido evaluado por el Comité y las opiniones acerca de los documentos presentados se encuentran a continuación:

	Nº y/o Fecha Versión	Decisión
PROTOCOLO	Versión 1	Aprobado
CONSENTIMIENTO INFORMADO	Si aplica	Si aplica

Este protocolo tiene vigencia de julio 2023 a julio del 2024.

En caso de requerir una ampliación, le rogamos tenga en cuenta que deberá enviar al Comité un reporte de progreso al menos 30 días antes de la fecha de término de su vigencia. Lo anterior forma parte de las obligaciones del Investigador las cuales vienen descritas al reverso de esta hoja.

Atentamente,

Dr. Víctor Camargo Madrid
Presidente del CIEI

Anexo 6: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos

PERÚ

Ministerio
de SaludHospital
Vitarte

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Lima, de julio del 2023

PROVEIDO DE INVESTIGACIÓN N°013-2023

LOS QUE SUSCRIBEN:

Dr. Elio Fitzgerald Rocafuerte Díaz

Director del Hospital Vitarte

Dra. Nidian Maruja Chávez Dávila

Jefa de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación

Dr. Víctor Camargo Madrid

Presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación

Dejan Constancia que la profesional de la salud:

TINEO BUENO, LISBETH CATHERINE

Ha presentado el proyecto de investigación titulado:

**“SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL
DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL ÁREA DE
CENTRO QUIRÚRGICO DEL
HOSPITAL VITARTE, LIMA – 2023”**

El cual ha sido autorizado para su ejecución en nuestra institución, no teniendo valor alguno en acciones en contra del estado.



Turnitin

- **20% de similitud general**

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 9% Base de datos de Internet
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossr
- 19% Base de datos de trabajos entregados

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	uwiener on 2023-10-14 Submitted works	2%
2	uwiener on 2023-12-08 Submitted works	2%
3	Universidad Wiener on 2023-03-18 Submitted works	2%
4	uwiener on 2023-10-24 Submitted works	2%
5	uwiener on 2023-02-21 Submitted works	1%
6	uwiener on 2023-02-03 Submitted works	1%
7	uwiener on 2023-12-06 Submitted works	1%
8	uwiener on 2023-02-21 Submitted works	<1%