



Universidad
Norbert Wiener

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Académico Profesional de Enfermería

Satisfacción y desempeño laboral en las enfermeras
del servicio de emergencia de un hospital de Essalud -
Lima, 2022

**Trabajo académico para optar el título de especialista
en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres**

Presentado por:

Lizeth Ydersubith Saire Cano

Código ORCID: 0000-0003-3015-2948

Asesor: Dr. Carlos Gamarra Bustillos

Código ORCID: 0000-0003-0487-9406

Línea De Investigación: Salud y Bienestar

Lima- Perú

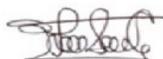
2022

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

Yo,... **SAIRE CANO LIZETH YDERSUBITH** 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 EN LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DE ESSALUD - LIMA, 2022”** Asesorado por el docente: Dr. Carlos Gamarra Bustillos.....DNI ...04015847 ORCID... <https://orcid.org/0000-0003-0487-9406>..... tiene un índice de similitud de (11) (once) % con código __oid:_____ oid:14912:209971620_____ 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

SAIRE CANO LIZETH YDERSUBITH Nombres y apellidos del Egresado

DNI:44558512

.....
 Firma de autor 2

DNI:



.....
 Firma

Dr. Carlos Gamarra Bustillos.

DNI: 04015847

Lima, ...27...de.....febrero..... de.....2023.....

DEDICATORIA

El actual estudio está dedicado a mi familia que me ha guiado y motivado diariamente en el camino que he decidido recorrer como persona y profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por la bendición diaria que me otorga, además de brindarme la oportunidad de ser enfermera y poder cuidar de personas que lo requieren.

A la Escuela de Postgrado de la Universidad Norbert Wiener, por su dedicación, dinamismo y didáctica impartida durante todos estos años de enseñanza compartida.

Índice

| | |
|---------------------------------------|-----------|
| DEDICATORIA | iii |
| AGRADECIMIENTO..... | iv |
| Índice..... | v |
| RESUMEN..... | vii |
| ABSTRACT | viii |
| 1. EL PROBLEMA | 1 |
| 1.1. Planteamiento del problema | 1 |
| 1.2. Formulación del problema | 4 |
| 1.2.1. Problema general..... | 4 |
| 1.2.2. Problemas específicos | 4 |
| 1.3. Objetivos | 5 |
| 1.3.1. Objetivo general | 5 |
| 1.3.2. Objetivos específicos..... | 5 |
| 1.4. Justificación..... | 6 |
| 1.4.1. Teórica..... | 6 |
| 1.4.2. Metodológica..... | 7 |
| 1.4.3. Práctica..... | 7 |
| 1.5. Delimitación..... | 7 |
| 1.5.1. Temporal | 7 |
| 1.5.2. Espacial | 7 |
| 2. MARCO TEÓRICO..... | 8 |
| 2.1. Antecedentes | 8 |
| 2.2. Bases Teóricas..... | 14 |
| 2.3. Formulación de Hipótesis..... | 21 |
| 3. METODOLOGÍA | 23 |
| 3.1. Método de la investigación | 23 |

| | | |
|--------|---|----|
| 3.2. | Enfoque de la investigación | 23 |
| 3.3. | Tipo de investigación | 23 |
| 3.4. | Diseño de la investigación..... | 23 |
| 3.5. | Población muestra y muestreo..... | 24 |
| 3.6. | Variables y operacionalización | 25 |
| 3.7. | Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 28 |
| 3.7.1. | Técnica | 28 |
| 3.7.2. | Descripción del instrumento..... | 28 |
| 3.7.3. | Validación | 28 |
| 3.7.4. | Confiabilidad..... | 29 |
| 3.8. | Procesamiento y análisis de datos | 29 |
| 3.9. | Aspectos éticos..... | 30 |
| 4. | ASPECTOS ADMINISTRATIVOS | 31 |
| 4.1. | Cronograma de actividades | 31 |
| 4.2. | Presupuesto | 32 |
| 5. | Referencias bibliográficas | 33 |
| | Anexos..... | 41 |
| | Anexo 1: Matriz de consistencia | 42 |
| | Anexo 2: Cuestionarios | 45 |
| | Anexo 3: Consentimiento informado | 49 |

RESUMEN

La satisfacción laboral del profesional de enfermería es uno de los factores indispensables en toda gestión sanitaria, en razón que puede beneficiar su calidad de vida laboral, optimizar su desempeño laboral y con ello ofertar una atención segura y de calidad. **Objetivo:** Establecer de qué manera se relaciona la satisfacción laboral con el desempeño de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital de EsSalud, Lima 2022. **Materiales y métodos:** Estudio cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental u observacional, transversal y correlacional, donde se considerará a una población de 160 enfermeras y una muestra de 113 enfermeras. Se aplicará dos instrumentos con criterios de validez y confiabilidad aceptables. El instrumento que medirá la satisfacción laboral cuenta con 27 ítems y comprende 7 dimensiones: política administrativa, relación con las autoridades, condición física y material, relación social, desarrollo personal, beneficio laboral y/o remunerativo y desempeño de tareas, mientras que el cuestionario que medirá el desempeño laboral cuenta con 28 ítems y comprende 4 dimensiones: formación y desarrollo personal, responsabilidad, motivación y liderazgo y trabajo en equipo. Para el análisis descriptivo se plantearán tablas según cantidad y porcentaje y el coeficiente Rho de Spearman para el análisis inferencial.

Palabras clave: Satisfacción laboral, Desempeño, Enfermera (DeCS)

ABSTRACT

Introduction: The job satisfaction of nursing professionals is one of the essential factors in all health management, because it can benefit their quality of work life, optimize their work performance and thereby offer safe and quality care. **Objective:** To establish how job satisfaction is related to the performance of nurses in the emergency service of the EsSalud Hospital, Lima 2022. **Materials and methods:** Quantitative study, applied type, non-experimental or observational, cross-sectional and correlational design, where a population of 160 nurses and a sample of 113 nurses will be considered. Two instruments with acceptable validity and reliability criteria will be applied. The instrument that will measure job satisfaction has 27 items and comprises 7 dimensions: administrative policy, relationship with the authorities, physical and material condition, social relationship, personal development, labor and/or remunerative benefit and task performance, while the questionnaire which will measure job performance has 28 items and includes 4 dimensions: training and personal development, responsibility, motivation and leadership, and teamwork. For the descriptive analysis, tables will be presented according to quantity and percentage and Spearman's Rho coefficient for the inferential analysis.

Keywords: Job satisfaction, Performance, Nurse (DeCS)

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud en conjunto con el Consejo Internacional de Enfermeras y la campaña mundial Nursing Now, elaboraron en el año 2020 el informe sobre la Situación de la enfermería en el mundo 2020, en la cual señalan que las enfermeras son la columna vertebral de todo sistema sanitario y su contribución es decisiva en el logro de los objetivos sanitarios a nivel mundial (1).

Además, la Organización Mundial de la Salud menciona que en la actualidad se cuenta con aproximadamente 28 millones de enfermeras a nivel mundial, sin embargo, a pesar de ser un cifra representativa aún existe un déficit de 5.9 millones de profesionales, siendo los países ubicados en África, Asia Sudoriental, Mediterráneo Oriental y en algunos de América Latina donde se evidencia la escasez de los profesionales en enfermería, y por ende se convierte en un indicador que favorece la disminución de su desempeño laboral (2).

En relación a ello, en la región de las Américas, el 56% de todas las profesiones de salud está representada por las enfermeras, convirtiéndose en el grupo poblacional más numerosos del sector salud, sin embargo, la densidad de los enfermeras aún refleja una problemática en países como Haití, Honduras, Jamaica, Guyana, Guatemala, Colombia, Paraguay, Bolivia, El salvador, donde la densidad de enfermeras es menor a 20 enfermeras por cada 10 mil habitantes (3).

En tal contexto, se suma el brote repentino de la pandemia por coronavirus-COVID 19, el cual fue creciendo exponencialmente desde su declaración en marzo del 2020 y afrontado de forma directa por los profesionales de la salud, en el cual las enfermeras representan una de las participantes esenciales en el proceso de atención de

pacientes contagiados, brindando un cuidado integral en las diferentes áreas de emergencia, hospitalización y la unidad de cuidados intensivos (4).

De forma paralela, el escenario sanitario que los profesionales de enfermería están afrontando en la actualidad evidencia un bajo desempeño en razón del incremento de la demanda de pacientes, las horas de la actividad laboral e incremento de la carga laboral. Asimismo, los casos de insatisfacción laboral se vuelven más recurrentes debido a la escasez de equipo de protección personal, la inequidad de salario y el impacto en la salud mental originado por la pandemia por COVID-19 (5).

Al respecto, se han propuesto una serie de investigaciones que mencionan la elevada insatisfacción laboral a la que se ven expuestas las enfermeras. Es así que en el año 2017 Pérez y col, en México realizaron un estudio con 109 enfermeras donde encontraron que el 83.1% reportaron insatisfacción laboral y concluyen que esto puede afectar su productividad laboral y calidad de cuidado ofrecido (6).

En Brasil, en el año 2020, Baldini y col., mencionaron en su estudio la situación crítica por la que estaban atravesando los profesionales de enfermería en el contexto de pandemia y reportan que los decesos de dichas profesionales en Brasil representan el 30% del total de muertes en todo el mundo. Asimismo señalan que hubo 842 quejas por falta de equipo de protección personal y hace mención a fotografías de enfermeras durmiendo en el piso, evidenciando así la problemática de enfermería en relación a su insatisfacción laboral (7).

En Perú, en el año 2020, Saldarriaga presentó un estudio sobre la situación de los servicios de salud para enfrentar a la pandemia, en el cual menciona que el país cuenta con 44790 enfermeras, las cuales representan el 16.9% de todo el recurso humano sanitario, sin embargo, la alta tasa de contagio por COVID-19 que ha conllevado el

incremento de la demanda de paciente ha reflejado la falta de recurso humano, el incremento de la carga laboral y en consecuencia enfermeras insatisfechas al brindar sus atenciones (8).

Díaz y col., en el año 2018 en su estudio sobre ausentismo y desempeño laboral en enfermeras en áreas críticas, evaluaron a 65 enfermeras donde encontraron que en la autoevaluación del desempeño el 76.9% refirió un nivel regular, en la evaluación por pares el 53.8% presentó un nivel regular y en la evaluación por el jefe un 72.3% presentó un nivel regular (9).

En ese sentido, se menciona que satisfacción laboral es la sensación de bienestar de la enfermera al desempeñar su labor, los cuales son asociados de forma extrínseca con salarios adecuados y justos, recursos, supervisión, oportunidades de promoción, interacción con los compañeros y seguridad en el trabajo, y de forma intrínseca con el reconocimiento del trabajador de su labor, es decir, son el resultado de recompensas de índole interno del propio trabajador (10).

De forma semejante, el desempeño laboral es la manifestación de las competencias laborales alcanzadas por la enfermera en las que se integran, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicio de la institución de salud (11).

Por otro lado, el servicio de emergencia es una de las áreas donde se brinda una atención especializada a los pacientes, en el cual el profesional de enfermería se involucra en su proceso de atención de tal forma que aborda al paciente integralmente, sin embargo, en el marco de la emergencia sanitaria, los procedimientos a realizar, el desgaste físico y

mental, la alta demanda de pacientes, la escasez de insumos y materiales, predisponen a que el profesional de enfermería presente una disminución en su desempeño laboral y en algunos casos se sientan insatisfechas con su trabajo (12).

En dicho contexto, durante el desarrollo de las actividades como enfermera en el servicio de emergencia destinado a la atención de pacientes con COVID-19, se pudo evidenciar que las enfermeras referían: “cada vez los pacientes vienen muy graves”, “no nos brindan los suficientes equipos de protección personal”, “hay momentos en que no nos podemos ni sentar en todo el turno”, “en otros lugares pagan más y trabajan menos”, “nuestros jefes no reconocen nuestro esfuerzo y trabajo que realizamos”, “hay días en que a penas y puedo terminar el turno”, “si todo sigue así, creo que renunciaré porque no me quiero contagiar”.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera se relaciona la satisfacción con el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿De qué manera se relaciona la dimensión condiciones físicas y materiales de la satisfacción laboral con el desempeño de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima, 2022?
- b. ¿De qué manera se relaciona la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos de la satisfacción laboral con el desempeño de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima, 2022?

- c. ¿De qué manera se relaciona la dimensión políticas administrativas de la satisfacción laboral con el desempeño de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima, 2022?
- d. ¿De qué manera se relaciona la dimensión relaciones sociales de la satisfacción laboral con el desempeño de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima, 2022?
- e. ¿De qué manera se relaciona la dimensión desarrollo personal de la satisfacción laboral con el desempeño de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima, 2022?
- f. ¿De qué manera se relaciona la dimensión desempeño de tareas de la satisfacción laboral con el desempeño de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima, 2022?
- g. ¿De qué manera se relaciona la dimensión relación con la autoridad de la satisfacción laboral con el desempeño de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima, 2022?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Establecer como se relaciona la satisfacción y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- a. Determinar la relación entre la dimensión condiciones físicas y materiales de la satisfacción y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima, 2022.

- b. Determinar la relación entre la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos de la satisfacción y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima, 2022.
- c. Determinar la relación entre la dimensión políticas administrativas de la satisfacción y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima, 2022.
- d. Determinar la relación entre la dimensión relaciones sociales de la satisfacción y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima, 2022.
- e. Determinar la relación entre la dimensión desarrollo personal de la satisfacción y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima, 2022.
- f. Determinar la relación entre la dimensión desempeño de tareas de la satisfacción y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima, 2022.
- g. Determinar la relación entre la dimensión relación con la autoridad de la satisfacción y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima, 2022.

1.4. Justificación

1.4.1. Teórica

El actual estudio busca conocer la relación que existe entre la satisfacción laboral de las enfermeras con su desempeño mediante la percepción que mencionen las enfermeras, de tal forma que los datos encontrados se interpreten por medio de

estadísticas y puedan ser contrastadas con la realidad actual y así se formule como un antecedente actual en relación a las variables propuestas.

1.4.2. Metodológica

LA justificación metodológica del actual estudio se fundamenta en el uso de los instrumentos que medirán las variables de estudio, teniendo en cuenta sus valores de confiabilidad y validez, de tal manera que demuestren su nivel de eficiencia al momento de poder medir las variables de satisfacción laboral y desempeño laboral. Asimismo, la investigación será de tipo aplicada, diseño no experimental, correlacional y de corte transversal.

1.4.3. Práctica

La investigación plantea como finalidad poder determinar la relación que se da entre la satisfacción y el desempeño laboral en las enfermeras de tal forma que podamos apreciar la realidad que se da en el grupo de estudio y de esta forma se puedan plantear estrategias y métodos que incidan en favorecer la calidad de vida laboral de las enfermeras de tal forma que favorezca la satisfacción laboral e incremente el desempeño laboral de las enfermeras.

1.5. Delimitación

1.5.1. Temporal

La actual investigación se desarrollará en un periodo de 5 meses según el cronograma de actividades propuesto durante los años 2022 y 2023.

1.5.2. Espacial

El presente estudio se irá a desarrollar en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen - EsSalud Lima.

1.5.3. Recursos

Dentro de los recursos a utilizar en el actual estudio, se mencionan a los recursos humanos donde se incluye al investigador, el asesor y el estadístico, los recursos teóricos que vienen a comprender las fuentes bibliográficas utilizadas en el estudio como son los artículos científicos, normativas y libros.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1 Nacionales

Cortez y Marquina, (2021) presentaron un estudio con el objetivo de “*determinar la relación entre la satisfacción y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Chancay*”. Estudio con metodología cuantitativa, descriptiva, no experimental, transversal y correlacional. Se aplicaron cuestionarios con criterios de validez y confiabilidad aceptable a 192 enfermeras, donde se encontró que el 65.6% y 34.4% de enfermeras encuestadas refirieron estar satisfechas e insatisfechas respectivamente, y en cuanto al desempeño laboral, reportaron que el 52.6%, 44.3% y 3.1% percibieron un nivel siempre, a veces y nunca respectivamente. Se concluye que existe una relación significativa entre ambas variables con un valor de X^2 igual a 15.82 (13).

Cueva (2021) presentó un estudio con el objetivo de “*determinar a relación entre la satisfacción y desempeño laboral del personal de salud- Serums de la unidad ejecutora de salud Santa Cruz*”. Estudio con metodología cuantitativa, descriptiva, no experimental, transversal y correlacional. Se aplicaron cuestionarios con criterios de validez y confiabilidad aceptable a 33 profesionales, donde se encontró que el 30.3%, 51.5% y 18.2% de profesionales encuestadas refirieron estar insatisfechas, medianamente

satisfechas y satisfechas respectivamente, y en cuanto al desempeño laboral, reportaron que el 27.9%, 54.5% y 18.2% percibieron un nivel malo, regular y bueno respectivamente. Se concluye que existe una relación significativa entre ambas variables con un valor de Pearson igual a 0.817 (14).

Berrocal y Berrocal, (2020) presentaron un estudio con el objetivo de “*determinar la relación el nivel de satisfacción y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital de apoyo Puquio*”. Estudio con metodología cuantitativa, descriptiva, no experimental, transversal y correlacional. Se aplicaron cuestionarios con criterios de validez y confiabilidad aceptable a 40 enfermeras, donde se encontró que las enfermeras percibieron en un 53%, 28% y 20% su satisfacción laboral en los niveles alto, medio y bajo respectivamente, y en cuanto al desempeño laboral, reportaron que el 50%, 37% y 13% percibieron un nivel alto, medio y bajo respectivamente. Se concluye que existe una relación significativa, positiva y alta entre ambas variables con un valor de 0.751 (15).

Zegarra, (2018) presentaron un estudio con el objetivo de “*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*”. Estudio con metodología cuantitativa, descriptiva, no experimental, transversal y correlacional. Se aplicaron cuestionarios con criterios de validez y confiabilidad aceptable a 44 enfermeras, donde se encontró que más del 50% de la población encuestada se encuentra satisfecha y presenta un desempeño óptimo. Se concluye que existe una relación significativa, entre ambas variables (16).

Comeca, (2017) presentó un estudio con el objetivo de “*Determinar la relación que existe entre la satisfacción y desempeño laboral de la enfermera en el servicio de emergencia del Hospital Regional Lambayeque*”. Estudio con metodología cuantitativa,

descriptiva, no experimental, transversal y correlacional. Se aplicaron cuestionarios con criterios de validez y confiabilidad aceptable a 48 enfermeras, donde se encontró que las enfermeras percibieron en un 25%, 58% y 17% su desempeño laboral en los niveles alto, medio y bajo respectivamente, y en cuanto a la satisfacción laboral, reportaron que el 13%, 25% y 62% percibieron encontrarse muy satisfechos, satisfechos e insatisfechos respectivamente. Se concluye que existe una relación significativa, positiva y alta entre ambas variables con un valor de 0.837 (17).

Nuñez, (2018) presentó un estudio con el objetivo de “*determinar el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia - Hospital Nacional Ramiro Priale Priale de Huancayo, 2018*”. Estudio con metodología no experimental, descriptiva, transversal y cuantitativa, donde aplicaron un instrumento con criterios de validez y confiabilidad aceptable a 36 enfermeras, donde se encontró que las enfermeras percibieron en un 14.3%, 71.4% y 14.3% su satisfacción laboral en condiciones de insatisfechos, poco satisfechos y satisfechos respectivamente. Se concluye que la satisfacción laboral de las enfermeras es percibida como poca satisfecha (18).

Rojas, (2019) presentó un estudio con el objetivo de “*determinar el nivel de satisfacción laboral en el personal de Enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2019*”. Estudio con metodología no experimental, descriptiva, transversal y cuantitativa, donde aplicaron un instrumento tipo lickert de 15 ítems a 100 enfermeras, donde se encontró que la satisfacción laboral en las enfermeras se encuentra muy insatisfechas, insatisfechas, moderadamente insatisfechas, indiferente, moderadamente satisfechas, satisfechas y muy satisfechas en 1.53%, 8.73%, 18.67%, 18.67%, 30.80%, 18.67% y 2.93% respectivamente. Se concluye que la satisfacción laboral de las enfermeras es mayormente moderada (19).

Arango, Cordova y Sulca, (2020) presentaron un estudio donde uno de sus objetivos fue “*determinar el desempeño laboral en el enfermero del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ayacucho*”. Estudio con metodología cuantitativa, descriptiva, no experimental, transversal y correlacional. Se aplicaron cuestionarios con criterios de validez y confiabilidad aceptable, a 30 enfermeras donde se utilizó la escala de desempeño laboral de Colos G y se encontró que el 6.7%, 30% y 63.3% presentaron niveles malo, regular y bueno de desempeño laboral respectivamente. Se concluye que mayormente las enfermeras presentan un nivel alto de desempeño laboral (20).

Machacuay y Vera, (2020) presentaron un estudio donde uno de sus objetivos fue “*determinar el desempeño laboral en el enfermero del servicio de emergencia del Hospital De la Merced*”. Estudio con metodología cuantitativa, descriptiva, no experimental, transversal y correlacional. Se aplicaron cuestionarios con criterios de validez y confiabilidad aceptable a 30 enfermeras y se encontró que el 26.7%, 50% y 23.3% presentaron niveles bajo, medio y alto, en cuanto a su desempeño respectivamente. En relación a su dimensión motivación presentó un nivel bajo en un 63.33%, mientras que las dimensiones formación y desarrollo personal, y liderazgo y trabajo en equipo reportaron porcentajes en un nivel medio mayoritariamente con valores de 56.67% y 60% respectivamente, y la dimensión responsabilidad mostró un nivel alto con un 53.33%. Se concluye que mayormente las enfermeras presentan un nivel medio de desempeño laboral (21).

Hoyos, (2022) presentó un estudio con el objetivo de “*determinar el nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital de apoyo Gustavo Lanatta Luján*”. Fue un estudio cuantitativo, descriptivo, no experimental, transversal. Se aplicó un cuestionario con criterios de validez y confiabilidad aceptable a 20 enfermeras, donde se encontró que las enfermeras

percibieron en un 60%, 25% y 15% su satisfacción laboral en un nivel medio, bajo y alto respectivamente. En cuanto a sus dimensiones, las condiciones físicas y materiales reportaron un nivel alto, mientras que en las relaciones interpersonales, beneficios laborales y remunerativos, políticas administrativas, relación con la autoridad y desempeños de tareas, se identificó niveles medios, y en la dimensión realización personal se encontró un nivel bajo. Se concluye que la satisfacción laboral de las enfermeras es de un nivel medio (22).

2.1.2 Internacionales

Muhammad et al (2020) en Corea presentaron un estudio donde uno de sus objetivos fue “*determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en las enfermeras*”. Estudio con metodología cuantitativa y correlacional, en la cual aplicaron un instrumento validado a 412 enfermeras, donde se encontró que la satisfacción laboral tiene un efecto positivo en el desempeño laboral de las enfermeras. Se concluye que ambas variables se relacionan significativamente mediante un valor de correlación de 0.803 (23).

Mohammed et al (2019) en Iraq presentaron un estudio donde uno de sus objetivos fue “*determinar el impacto de la satisfacción laboral en el desempeño laboral en las enfermeras*”. Estudio con metodología cuantitativa y correlacional, en la cual aplicaron un instrumento validado a 108 enfermeras, donde se encontró que los componentes de satisfacción laboral representan factores indispensables en el desempeño laboral de las enfermeras. Se concluye que ambas variables se relacionan significativamente mediante un valor de correlación de 0.544 (24).

Cabrera (2021) en Ecuador presentó un estudio donde uno de sus objetivos fue “*determinar el desempeño laboral del personal de enfermería del área de emergencia del Hospital General Babahoyo del IESS*”. Estudio con metodología cuantitativa, descriptiva, no experimental, transversal y correlacional, en la cual aplicaron un instrumento validado a 32 profesionales de enfermería, donde se encontró que el desempeño laboral de las enfermeras tuvo un valor de una media de 2.86, es decir el nivel de desempeño fue considerado como bajo y sus dimensiones con mayores dificultades fueron la de capacitación y cumplimiento de meta. Se concluye que las enfermeras presentan un desempeño de nivel bajo (25).

Sima, Safura y Hassan (2021) en Irán, presentaron un estudio donde uno de sus objetivos fue “*determinar el desempeño laboral de las enfermeras en las unidades de emergencia de dos hospitales en Irán*”. Fue un estudio transversal y cuantitativo, donde aplicaron el cuestionario de desempeño laboral de Paterson a 139 enfermeras, encontrándose que el 96.4% presentó niveles altos de desempeño laboral. Se concluye que las enfermeras presentan un alto desempeño, sin embargo este es influenciado por la carga laboral (26).

García (2020) en Ecuador, presentó un estudio con el objetivo de “*determinar la satisfacción laboral en las enfermeras del área de emergencia del Hospital General San Vicente de Paúl*”. Fue un estudio descriptivo y transversal, donde aplicaron el instrumento Font Roja AP para realizar la medición de la satisfacción laboral a 35 enfermeras, encontrándose que el 94% se encuentran satisfechos. Se concluye que la mayoría de enfermeras se encuentran satisfechas (27).

2.2. Bases Teóricas

2.2.1 Satisfacción laboral

Definición de satisfacción laboral

La satisfacción laboral se define como el grado de placer que la enfermera obtiene de su trabajo y representa uno de los indicadores que miden la calidad de la institución y sus servicios, sin embargo, al verse influenciado negativamente por una serie de factores como: fatiga, monotonía, condiciones de trabajo y supervisión; pueden generar una baja calidad de atención, ausentismo laboral y predisponer al personal a abandonar la institución, convirtiéndose así en uno de los factores más importantes que tiene que tener en cuenta el área de gestión y calidad de toda institución hospitalaria (28).

Dimensiones de satisfacción laboral

Condiciones físicas y materiales

Las condiciones físicas y materiales son aquellas referentes al entorno físico y el espacio en el lugar de trabajo, la limpieza, higiene y salubridad, la temperatura, la iluminación y la ventilación (29).

Beneficios laborales y/o remunerativos

Los beneficios laborales son aquellas referentes al salario que recibe los trabajadores por su labor realizada. Esta dimensión es considerada como uno de los indicadores que genera mayor insatisfacción laboral, ya que en algunos centros laborales, la actividad laboral no va relacionada con la remuneración percibida (30).

Políticas administrativas

Las políticas administrativas son aquellas referentes a las normativas laborales que existen en una institución, las cuales definen las funciones que cada trabajador,

señalando sus deberes y derechos. Esta normativa regula el desempeño laboral de los trabajadores y determina los objetivos de la institución (31).

Relaciones sociales

Las relaciones sociales son aquellas referentes a las interacciones que tiene el trabajador con sus compañeros y con sus jefes, la posibilidad de recibir apoyo y retroalimentación, de tal forma que favorezca el desarrollo de sus actividades laborales (32).

Desarrollo personal

En relación al desarrollo personal, se señala que la capacitación es una de las actividades esenciales en la adquisición de nuevas habilidades prácticas y cognitivas, además de favorecer el cumplimiento de los objetivos planteados, sin embargo, estas actividades tienen el propósito fundamental de favorecer el crecimiento de las capacidades de los trabajadores de forma individual. Es por ello, que aquellas personas que inicien y desarrollen estas actividades cosechan muchos beneficios, ya que se trata de desarrollar el talento disponible en un contexto auto-evaluativo y de automotivación (33).

Desempeño de tareas

El desempeño de tareas son aquellas referentes a las actividades que realizan los trabajadores en la institución. Estas actividades reflejan el desempeño laboral de los trabajadores y se miden por medio de la calidad de trabajo que ofertan a los usuarios (34).

Relación con la autoridad

La relación con la autoridad es aquella referente a la interacción específica que mantiene el trabajador con el jefe inmediato, Esta interacción es uno de los indicadores

que los gestores de toda empresa deben mantener con sus trabajadores con el propósito de mantener un clima laboral de respeto y asertivo.

Desempeño laboral

Definición de desempeño laboral

Se define como desempeño laboral a aquel grado de actividad que el trabajador alcanzó en relación al logro de objetivos planteados por la institución en un determinado tiempo. Pues va ligado a las características de cada persona, entre las cuales se puede mencionar: las cualidades, necesidades y habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general, siendo el desempeño laboral el resultado final (35).

Robbins, menciona que el desempeño laboral es la manifestación de las competencias laborales alcanzadas por un trabajador en las que se integran, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicio de la organización (11).

Mejillón, menciona que el desempeño laboral mide el rendimiento expuesto por parte de los trabajadores a la organización, el mismo que permite identificar las áreas con efectos positivos y negativos, la intención de medir el desempeño es mejorarlos para lograr cumplir con los objetivos propuestos (36).

Asimismo, se considera que el desempeño laboral en el personal sanitario puede mejorar si se realiza un monitoreo objetivo y oportuno, se le ofrecen salarios aceptables, se le brindan incentivos económicos y académicos, se mejora la infraestructura laboral y

se imparte un clima organizacional favorable, los cuales representan oportunidades de mejora en la productividad, competencias y calidad de servicio que brindan los profesionales de la salud (37).

Además, el desempeño laboral es considerado también como el resultado de las acciones que realiza el trabajador dentro de su jornada laboral, es decir, es la suma de un conjunto de competencias, habilidades, emociones y valores que se deben considerar al momento de realizar su respectivo análisis. De forma paralela, es importante comunicar a los trabajadores las metas y objetivos de la institución, de tal manera que su desempeño responda a dichas metas planteadas y favorezcan oportunidades de mejora para el trabajador y la organización (38).

Dimensiones de desempeño laboral

Motivación

La motivación es considerada como uno de los sentimientos valorativos que presenta una persona en el desarrollo de sus actividades cuyo propósito es fortalecer y favorecer la conducta de dicha persona, siendo valorada como una oportunidad de mejora en el campo laboral, ya que un trabajador motivado va a convertirse en un elemento favorable en el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Asimismo, se menciona una adecuada motivación laboral favorece una satisfacción laboral y en consecuencia permite ofrecer una atención de calidad (39).

Asimismo, la motivación laboral es un estado interno que activa y direcciona nuestros pensamientos y está relacionada a todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo y todos ellos generan conductas que varían en el grado de activación o de intensidad del comportamiento (40).

De la misma manera, la motivación es un elemento indispensable que toda persona necesita para el logro de sus metas en su vida diaria. En el ámbito laboral, se necesitan factores o herramientas que motiven a las personas a realizar un trabajo satisfactorio, para que las organizaciones tengan éxito, ya que muchas veces los objetivos de la empresa solo se pueden conseguir con la voluntad de los trabajadores (41).

Responsabilidad

La responsabilidad se conceptualiza como aquel valor personal y habilidad social que permite y favorece el poder cumplir con las metas y objetivos planteados, caracterizándose por tener elementos de organización y autodisciplina, es decir, cumplir con las actividades planificadas de forma integral en base a una toma de decisiones adecuada, En resumen, responsabilidad se conceptualiza como el cuidado de uno mismo y de los demás, en base a la confianza que otras personas nos tienen. Cuando somos responsables, estamos expresando el sentido de comunidad y de compromiso que asumimos con los demás (42).

Liderazgo

Se entiende como liderazgo a aquel proceso de guía y orientación que realiza una persona que se encuentra o forma parte de un equipo, de tal manera que su conducta influye en sus demás compañeros con el propósito fundamental de cumplir con los objetivos propuestos. Asimismo, el liderazgo es “la habilidad de una persona de influenciar en otras, motivándolos y facilitando su participación a las metas y objetivos de la institución” (43).

Otros autores mencionan que el liderazgo se da como “aquellas influencias interpersonales que se dan en otras personas con la finalidad de que se logren las metas y objetivos de las instituciones donde se desempeñan”. Asimismo, liderazgo es aquel

proceso en el cual una persona influye de forma favorable en las personas y en el grupo, por medio de una conducta motivacional y una actitud positiva, con el fin de encaminarlos a las metas y objetivos de la institución (44).

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo se conceptualiza como aquella actividad que se desarrolla con coordinación, orden, interdependencia entre un conjunto de personas que tienen un objetivo mutuo, siendo cada uno de los miembros que integran el equipo, un elemento importante y fundamental en el desarrollo y logro de las metas propuestas. Asimismo, todos los integrantes deben coordinar continuamente basándose en las normas de la institución de tal manera que el progreso de la actividad es fundamentado y orientado a una meta específica y un objetivo semejante (45).

Además de ello, se debe considerar que dentro de todo trabajo en equipo, los integrantes asumen una tarea particular y diferenciada con el fin de que sumen actividades para el logro del objetivo planteado. Es decir, el trabajo en equipo se desarrolla como una actividad multidisciplinaria, donde cada uno contribuye de forma individual para el bienestar grupal (46).

Formación y desarrollo personal

La formación y desarrollo personal hace referencia a los procesos educativos y formativos que desarrolla la persona con el fin de adquirir nuevas habilidades y conocimientos, siendo la capacitación, uno de los métodos que se aplican para la ejecución de estas actividades, sin embargo, la organización debe de reconocer que la capacitación es un proceso de mejora que no sólo involucra al trabajador, sino que también favorece el crecimiento de la organización y favorece el cumplimiento de sus metas y objetivos como institución. Es por ello, que aquellas personas que inicien y

desarrollen estas actividades cosechan muchos beneficios, ya que se trata de desarrollar el talento disponible en un contexto auto-evaluativo y de auto-motivación (33).

Evaluación del Desempeño laboral.

Evaluar desempeño laboral se considera como una de las actividades que actualmente se encuentran presente en casi todas las instituciones como un instrumento de gestión para el desarrollo del talento humano. Esta evaluación debe ser un proceso periódico y sistemático que sirva para apreciar el desenvolvimiento y el potencial de desarrollo que tiene cada trabajador en el área asignada, permitiendo identificar las habilidades y destrezas del talento humano y así mejorar la eficiencia y eficacia de cada institución (47).

Es así que la evaluación del desempeño representa un proceso de revisión y evaluación ya sea, individual o grupal, de los logros, que permite iniciar planes de desarrollo, metas y objetivos; este proceso consiste en determinar el nivel de rendimiento de los colaboradores en sus actividades cotidianas, proporcionando importantes beneficios para el análisis de la productividad, siendo la evaluación un medio para destacar el desempeño (48).

Asimismo, la evaluación del desempeño laboral es aquel proceso en el que se identifica las fortalezas y debilidades de los trabajadores en torno a las responsabilidades asignadas y los logros cumplidos en el desarrollo de sus actividades diarias. En lo académico, permite identificar el nivel de conocimiento y práctica que posee el personal en relación a las actividades desarrolladas y en cuanto a lo económico, permite conocer las pretensiones salariales (49).

2.3. Formulación de Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima, 2022.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima, 2022.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión condiciones físicas y materiales de la satisfacción y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima, 2022.

Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos de la satisfacción y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima, 2022.

Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión políticas administrativas de la satisfacción y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima, 2022.

Hi4: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión relaciones sociales de la satisfacción y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima, 2022.

Hi5: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión desarrollo personal de la satisfacción y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima, 2022.

Hi6: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión desempeño de tareas de la satisfacción y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima, 2022.

Hi7: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión relación con la autoridad de la satisfacción y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima, 2022.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

La actual investigación propone un método denominado Hipotético – Deductivo, el cual se desarrolla a partir de una situación problema, para luego plantear una hipótesis apoyada en un marco teórico y contrastarla con la realidad encontrada, de tal manera que se pueda aceptar o no la hipótesis propuesta. Este ciclo inductivo-deductivo se conoce como proceso hipotético-deductivo ya que busca responder la hipótesis planteada en preguntas de investigación de forma particular en base al marco teórico, es decir, partir de premisas generales a particulares (50).

3.2. Enfoque de la investigación

Presenta enfoque cuantitativo debido a que los datos encontrados pueden cuantificarse y de esta forma se podrá describir las variables de estudio (51).

3.3. Tipo de investigación

La actual investigación es de tipo básica, puesto que nos basaremos en teorías científicas existentes, para poder formular la hipótesis de investigación y luego realizar comparaciones con la realidad actual para así llegar a conclusiones sobre la satisfacción laboral y el desempeño laboral (50).

3.4. Diseño de la investigación

El estudio presenta un diseño no experimental, de corte transversal y nivel descriptivo correlacional. Es no experimental debido a que no se manipulará la variable independiente y es transversal porque los datos se recolectaron en un periodo determinado, correlacional debido a que se describirá las relaciones entre las variables de estudio: satisfacción laboral y desempeño laboral (51).

3.5. Población muestra y muestreo

Población.

Para la actual investigación se considerará 160 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia de un Hospital de EsSalud Lima 2022. como la población de estudio.

Muestra.

La muestra se obtendrá por medio de la aplicación de la fórmula para muestras finitas (51), obteniendo un total de 113 enfermeras.

$$n = \frac{N \cdot Z^2(p \cdot q)}{(N - 1)d^2 + Z^2(p \cdot q)}$$

N= Población

n = muestra

Z= distribución estándar

d= precisión al 95%

p= tasa de acierto o éxito (50%)

q= tasa de fracaso o error (50%)

Remplazando los datos

n=113

Muestreo

La técnica de muestreo será la probabilística, es decir, todos los pacientes tendrán el mismo grado de oportunidad de poder ser considerado para el estudio (50).

Al respecto, la técnica de muestreo será el muestreo aleatorio simple donde se seleccionará a los participantes de manera aleatoria, para así obtener el listado de todos los participantes.

Criterios de Inclusión:

- Profesional de enfermería con vínculo contractual o nombrado que labore en el servicio de emergencia de un Hospital de EsSalud Lima 20122, que cuente con dos años a más de permanencia en el servicio en mención y que acepte voluntariamente participar del estudio.

Criterios de exclusión:

- Enfermera que no acredite el cumplimiento de los criterios mencionados anteriormente.

3.6. Variables y operacionalización**Variable 1: Satisfacción laboral****Variable 2: Desempeño laboral**

Variable 1: Satisfacción laboral en el profesional de enfermería

Matriz operacional de la variable 1

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de Medición | Escala valorativa |
|----------------------|---|--|--|--|---|---|
| Satisfacción laboral | La satisfacción laboral es el nivel de placer que la enfermera obtiene de su trabajo y representa uno de los indicadores que miden la calidad de la institución y sus servicios, además comprende factores como condiciones físicas y/o confort, beneficios laborales y/o remuneraciones, políticas administrativas, relaciones laborales y/o remuneraciones, políticas administrativas, desarrollo personal, relaciones interpersonales, relación con la autoridad y desarrollo personal, relaciones interpersonales, relación con la autoridad y desempeño de tareas, convirtiéndose así en uno de los factores más importantes que tiene que tener en cuenta el área de gestión y calidad de toda institución hospitalaria (28). | Es la expresión de las sensaciones de las enfermeras en relación a los factores de condiciones físicas y/o confort, beneficios laborales y/o remuneraciones, políticas administrativas, desarrollo personal, relaciones interpersonales, relación con la autoridad y desempeño de tareas que generan los resultados de su trabajo y que será medido a través de un cuestionario en no satisfecho, satisfecho y muy satisfecho. | Condiciones físicas y materiales | Distribución física del ambiente de trabajo Recursos y materiales necesarios para el buen desempeño | Ordinal: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) | No satisfecho (27-63) Muy satisfecho (100-135) |
| | | | Beneficios laborales y/o remunerativos | Salario adecuado y justo Presencia de beneficios y reconocimientos | | |
| | | | Políticas administrativas | Concordancia entre lo que se recibe y la visión de la institución Sensación positiva en relación a la institución | | |
| | | | Relaciones sociales | Clima laboral Trabajo en equipo | | |
| | | | Desarrollo personal | Trabajo permite desarrollo personal Comodidad con la labor realizada en el trabajo. | | |
| | | | Desempeño de tareas | La tarea laboral es valiosa e importante La tarea desempeñada es interesante. | | |
| | | | Relación con la autoridad | Disposición de la jefatura es adecuada Importancia de la relación con la jefatura para las funciones desempeñadas Las jefaturas valoran el esfuerzo y la labor desempeñada | | |

Variable 2: Desempeño laboral en el profesional de enfermería

Matriz operacional de la variable 2

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de Medición | Escala valorativa |
|--|--|--|---------------------------------|--|---|--|
| Desempeño laboral en el profesional de enfermería | El desempeño laboral es la manifestación de las competencias laborales alcanzadas por un trabajador en las que se integran, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicio de la organización (11). | Es el comportamiento laboral que presenta la enfermera del servicio de emergencia en desarrollar sus actividades y que será medido a través de un cuestionario y tendrá como valor final: desempeño laboral bajo, medio y alto | Motivación | Creatividad e innovación de ideas. Logro de resultados en el trabajo. Retroalimentación precisa y oportuna. Se motiva al personal diariamente. Evaluar para mejorar. Cumplimiento de tareas y desarrollo profesional. Promoción por desempeño. | Ordinal: 0 = Nunca 1 = Alguna vez 2 = Frecuentemente 3 = Muy frecuentemente | Desempeño laboral Bajo (0-27) Desempeño laboral Medio (28-56) Desempeño laboral Alto (57-84) |
| | | | Responsabilidad | Cumplimiento de tiempos laborales. Independencia en el trabajo. Trabajo metódico y ordenado. Puntualidad. Asumir las consecuencias negativas de los actos. Definición de responsabilidades. Comunicación oportuna a jefatura. Cumplimiento de objetivos organizacionales. | | |
| | | | Liderazgo y trabajo en equipo | Anticipación de un problema. Reacción efectiva. Respuesta clara y oportuna. Respeto a sus jefes y colegas. Respeto por el trabajo en equipo. Desarrollo de capacidades. Atención e implementación de métodos laborales. Preparación previa al cambio. Promoción según capacidad. | | |
| | | | Formación y desarrollo personal | Desarrollo profesional y metas. Promoción del desarrollo personal. Obtención de resultados a base de capacidad y conocimientos. Preparación previa laboral. | | |

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica que se utilizará para la recolección de información para ambas variables será la encuesta.

3.7.2. Descripción del instrumento

Para la recolección de datos se utilizarán dos instrumentos. Para la medición de la variable satisfacción laboral se aplicará el cuestionario de “satisfacción laboral” elaborado en Perú por Palma en el 2005 y adaptada en el 2018 por Puglisevich (52), el cual contiene 27 ítems y establece 7 dimensiones: condiciones físicas y materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad. Para la medición de la variable desempeño laboral se aplicará el cuestionario de “desempeño laboral” elaborado por Machacuay y Vera (21) en el año 2020, el cual contiene 28 ítems y establece 4 dimensiones: motivación, responsabilidad, liderazgo y trabajo en equipo, y formación y desarrollo personal. autoridad.

3.7.3. Validación

El instrumento “satisfacción laboral” fue aplicado en Perú por Puglisevich (52) en su investigación titulada: “Sobrecarga y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, 2018”, quien validó el instrumento mediante el juicio de expertos, donde el cuestionario obtuvo una razón de validez de contenido de 99%, lo que indica que el instrumento es válido según la opinión de los jueces expertos.

En cuanto al instrumento “desempeño laboral”, fue aplicado en Perú por Machacuay y Vera (21) en su investigación titulada: “Estrés laboral y desempeño del

personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced – 2020”, quien validó el instrumento mediante el juicio de expertos, donde el cuestionario obtuvo el valor del 90% de aceptación, por lo que se deduce que tiene una validez buena.

3.7.4. Confiabilidad

El instrumento “satisfacción laboral” fue aplicado en Perú por Puglisevich (52) en su investigación titulada: “Sobrecarga y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, 2018”, quien realizó la prueba de confiabilidad aplicando la prueba piloto a 20 enfermeros y el método de alfa de Cronbach, donde el cuestionario obtuvo el valor del 0.986, por lo que se deduce que tiene una excelente confiabilidad.

En cuanto al instrumento “desempeño laboral”, fue aplicado en Perú por Machacuay y Vera (21) en su investigación titulada: “Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced – 2020”, quien realizó la prueba de confiabilidad aplicando la prueba piloto a 18 enfermeros y el método de alfa de Cronbach, donde el cuestionario obtuvo el valor del 0.865, por lo que se deduce que tiene una excelente confiabilidad.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Para recolectar la información se aplicará los instrumentos dentro del horario laboral de las enfermeras y cada cuestionario podrá tener una duración de 15 minutos aproximadamente.

Primero se entregará el consentimiento informado, y luego de haber aceptado participar, se entregará los instrumentos de medición a cada enfermera previa explicación del correcto llenado. Al finalizar, se revisará el llenado del cuestionario con el fin de minimizar posibles sesgos.

Culminando la recolección de información, los datos obtenidos serán organizados en un formato Excel, para después de ello, a través de la estadística descriptiva ser presentadas en tablas y/o gráficos, según porcentajes y promedios, y clasificados por dimensiones para después contrastarla con la teoría relacionada a las variables de estudio.

Para la correlación de variables se aplicará el coeficiente de correlación de Spearman en relación a la estadística inferencial mediante el programa estadístico SPSS versión 22.

3.9. Aspectos éticos.

Con el propósito de aplicar la ética investigativa, se aplicarán los principios éticos que se detallan a continuación:

Autonomía: Este principio se aplicará durante la aceptación de participar del estudio por medio de la firma del consentimiento informado.

No maleficencia: Este principio se aplicará durante el desarrollo de todo el estudio en razón de que no se realizará procedimiento alguno que dañe a las enfermeras participantes.

Confidencialidad: Este principio se aplicará al respetar el anonimato de los participantes del estudio.

Beneficencia: Este principio se aplicará durante la exposición a las enfermeras de los beneficios de su participación.

Justicia: Este principio se aplicará durante la elección de los participantes, la cual se hará de forma respetuosa, justa y considerada.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

| N° | Actividades | 2022 | | | 2023 | | Resultado / Producto |
|----|--|------|-----|-----|------|-----|--|
| | | Oct | Nov | Dic | Ene | Feb | |
| 1 | Diseño y formulación de protocolo de investigación | ■ | | | | | Protocolo de investigación |
| 2 | Consulta de fuentes teóricas | ■ | | | | | Primer informe |
| 3 | Revisión y aprobación por el consejo de revisión institucional | ■ | | | | | Acta de aprobación |
| 4 | Recolección de información | | ■ | ■ | | | Segundo informe con resultados |
| 5 | Desarrollo, análisis y presentación de datos encontrados | | ■ | ■ | | | Tercer informe con análisis |
| 6 | Preparación y redacción de informe final | | | | ■ | | Informe final |
| 7 | Exposición final de informe final de investigación | | | | | ■ | Informe de investigación aceptado y aprobado |

4.2. Presupuesto

| Componente | Cantidad | Precio unitario | Precio total |
|----------------------------------|-----------------|------------------------|---------------------|
| Humano | | | |
| Movilidad local | 3 | 100 | 300 |
| Material directo y equipos | | | |
| Laptop | 1 | 300 | 300 |
| Impresora | 1 | 300 | 300 |
| Materiales de escritorio | 1 | 100 | 100 |
| Servicios | | | |
| Servicio estadístico | 1 | 400 | 400 |
| Servicio consultoría | 1 | 500 | 500 |
| Servicio de anillado y empastado | 1 | 100 | 100 |
| Imprevistos | | | |
| Gastos varios | 1 | 300 | 300 |
| | | Total | S/.2300 |

5. Referencias bibliográficas

1. OMS. Situación de la enfermería en el mundo 2020. [Online]; 2020 [citado el 2 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331675/9789240003392-spa.pdf>
2. Organización Mundial de la Salud. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. [Online]; 2020 [citado el 2 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
3. Organización Panamericana de Salud. La Situación de la enfermería en la Región de las Américas. [Online]; 2020 [citado el 2 de agosto de 2022]. Disponible en: https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/54291/OPSHSSHR210010_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
4. Organización Panamericana de la Salud. La enfermería en tiempos de la COVID-19: un relato de dos enfermeros de práctica avanzada desde el frente de la pandemia. [Online]; 2020 [citado el 2 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/historias/enfermeria-tiempos-covid-19-relato-dos-enfermeros-practica-avanzada-desde-frente-pandemia>
5. Fuentes BG. Enfermería y COVID-19: reconocimiento de la profesión en tiempos de adversidad. Revista Colombiana de Enfermería. 2020; 19(1): p. 1-4. Disponible en: <https://revistacolombianadeenfermeria.unbosque.edu.co/article/view/2970>
6. Pérez FM, González DP, Castañon EI, Morales HK. Satisfacción laboral del personal de enfermería en una institución de segundo nivel. Revista de Técnicas de la Enfermería y Salud. 2017; 1(1). Disponible en: https://www.ecorfan.org/republicofperu/research_journals/Revista_de_Tecnicas_de_la_Enfermeria/vol1num1/Revista_de_T%C3%A9nicas_de_la_Enfermeria_y_Salud_V1_N1_4.pdf
7. Baldini SCPM, Viana M. Los trabajadores de enfermería en la pandemia Covid-19 y las desigualdades sociales. Revista da Escola de Enfermagem. 2020; 54: p. 1-3. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/reecusp/a/TkQMY6gqJnXwpRzkGQN8V6P/?format=pdf&lang=es>

8. Saldarriaga SL. Situación de los servicios de salud para enfrentar la pandemia de coronavirus en el Perú. Revista NURE investigación. 2020; 17(108): p. 1-2. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7616819>
9. Díaz LC, Gutierrez CH, Amancio CA. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Revista Cuidarte. 2018; 9(1): p. 1973-1987. Disponible en: <https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/426>
10. Holguin MY, Contreras CC. Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. Horizonte Médico. 2020; 20(2). Disponible en: <https://www.horizontemedico.usmp.edu.pe/index.php/horizontemed/article/view/1238>
11. Paz FT. Gestión educativa y la mejora del desempeño laboral de los docentes. Revista Ciencia y Educación. 2020; 1(4): p. 15-26. Disponible en: <https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/21>
12. Gonzales NC. Competencias profesionales en enfermeras que desempeñan su labor en una unidad de cuidados intensivos. Revista Iberoamericana de Educación e Investigación en Enfermería. 2015; 5(1): p. 35-46. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/149/competencias-profesionales-en-enfermeras-que-desempenan-su-labor-en-una-unidad-de-cuidados-intensivos/>
13. Cortez TD, Marquina VK. Satisfacción laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López”, 2021. Tesis de especialidad, Lima, Universidad César Vallejo, 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74586/Cortez_TDM-Marquina_VKT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
14. Cueva BM. 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. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85814/Cueva_BMDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
15. Berrocal FS, Berrocal FA. 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, Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1343/1/Aida%20Raquel%20Berrocal%20Flores.pdf>
16. Zegarra DC. Relación entre satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería del departamento de emergencia del hospital Goyeneche - Arequipa 2017 Tesis de maestría, Arequipa, Universidad Católica Santa María; Disponible en: <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/7984/B3.1701.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 17. Comeca VZ. Satisfacción y desempeño laboral de la enfermera en el servicio de emergencia del hospital regional Lambayeque Tesis de especialidad, Chiclayo, Universidad Alas Peruanas, 2018. Disponible en: https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/9104/Tesis_Satisfacci%C3%B3n_Desempe%C3%B1o_Enfermera.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 18. Nuñez PD. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia - Hospital Nacional Ramiro 2018 Tesis de maestría, Lima, Universidad César Vallejo, 2018. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32956/nu%C3%B1ez_pd.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 19. Rojas AY. Nivel de satisfacción laboral en el personal de Enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2019. Tesis de especialidad, Lima, Universidad Norbert Wiener. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UWIE_97b7e994aafa705c46f5e54faf03abb2
 20. Arango JF, Cordova HC, Sulca IM. Estrés y desempeño laboral en el enfermero del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ayacucho, 2020 Tesis de especialidad, Callao, Universidad Nacional del Callao, 2020. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5451/ARANGO%2c%20CORDOVA%2c%20SULCA%20FCS%20DA%20ESPEC%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 21. Machacuay cJ, Vera BG. Estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital La Merced, 2020 Tesis de

- especialidad, Callao, Universidad Nacional del Callao; 2020. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5562>
22. Hoyos QW. Satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Luján, Bagua 2022 Tesis de especialidad, Bagua, Universidad Politécnica Amazónica, 2022. Disponible en: https://repositorio.upa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12897/123/TESIS_HOYOS QUIROZ_WILMERJES%C3%9AS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 23. 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. 2020; 8(2). Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/nop2.665>
 24. Mohammed K, Yazen M, Alaa J, Abd R. The effect of job satisfaction and organizational commitment on nurses performance. Humanities y Social Sciences Reviews. 2019; 7(6). Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Yazen-Mahmood/publication/337649574_THE_EFFECT_OF_JOB_SATISFACTION_AND_ORGANIZATIONAL_COMMITMENT_ON_NURSES'_PERFORMANCE/links/5de2499e4585159aa45479bd/THE-EFFECT-OF-JOB-SATISFACTION-AND-ORGANIZATIONAL
 25. Cabrera PJ. 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, Disponible en: <http://201.159.223.180/bitstream/3317/16723/1/T-UCSG-POS-MGSS-311.pdf>
 26. Sima P, Safura Y, Hassan B. La relación entre la carga de trabajo mental y el desempeño laboral entre las enfermeras iraníes que brindan atención a pacientes con COVID-19: un estudio transversal. Revista de Gestión de Enfermería. 2021; 29(6). Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33690932/>
 27. García NM. Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en el área de emergencia en el hospital general San Vicente de Paúl 2020 Tesis de especialidad, Universidad Técnica del Norte, 2020. Disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/11260/2/06%20ENF%201180%20TRABAJO%20GRADO.pdf>

28. González ÁL, Guevara SE, Morales FG, Segura HP, Luengo MC. Relación de la Satisfacción Laboral con estilos de Liderazgo en Enfermeros de Hospitales Públicos,Santiago,Chile. Ciencia y Enfermería. 2013; 19(1). Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532013000100002
29. Pires dMM, Trevisan MJ, Quina GMJ, Carmo CRM, Schmitt TG. Satisfacción laboral de enfermeras en un Hospital Universitario. Revista de Enfermagem Da UFSM. 2016; 6(1). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2015000200006
30. Soto FPE, Barrios AS, Molina MY. Síndrome de Quemarse por el trabajo y satisfacción laboral como predictores de calidad de la atención de enfermería hospitalaria. Ciencia y Enfermería. 2017 diciembre; 23(3). Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532017000300099
31. Galián MI, Llor ZP, Ruiz HJ, Jiménez BJ. Exposición a violencia de los usuarios y satisfacción laboral en el personal de enfermería de los hospitales públicos de la Región de Murcia. Anales del Sistema Sanitario de Navarra. 2018 mayo; 41(2). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1137-66272018000200181
32. Orgambidez RA, Borrego AY. Apoyo social y engagement como antecedentes de la satisfacción laboral en personal de enfermería. Enfermería Global. 2017 octubre; 16(48). Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/260771>
33. Bohrt PM. Capacitación y desarrollo de los recursos humanos: reflexiones integradoras. Revista Ciencia y Cultura. 2000;(8): p. 123-131. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232000000200015
34. Plasencia CAR, Pozos RBE, Preciado SMdL, Vasquez GJM. Efecto del entrenamiento cognitivo-emocional en la satisfacción laboral y el desgaste ocupacional del personal de enfermería: un estudio piloto. Ansiedad y Estrés. 2019 Enero; 25(1). Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6975204>

35. Zuta AN, Castro LL, Zela PL. Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. Revista INvestigación Valdiziana. 2018; 12(3): p. 157-164. Disponible en: <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/151>
36. Bohórquez E, Pérez M, Caiche W, Benavides A. La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. Revista Universidad y Sociedad. 2020; 12(3): p. 385-390. Disponible en: <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599>
37. Quintana AD, Tarqui MC. Desempeño laboral del profesional de enfermería de un Hospital de la Seguridad Social del Callao-Perú. Revista Archivos de Medicina. 2020; 20(1): p. 123-132. Disponible en: <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372>
38. Chenet ZM, Bollet RF, Vargas EJ, Canchari FY. MOTivación y desempeño laboral en docentes de la facultad de enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica - Perú. Revista Cultura Viva Amazónica. 2019; 4(3): p. 5-9. Disponible en: <https://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVVA/article/view/153>
39. Peña RH, Villón PS. Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. Revista Scientific. 2018; 3(7): p. 177-192. Disponible en: https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181
40. Marin SH, Placencia MM. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Revista Horizonte Medio. 2017; 7(4): p. 42-52. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2017000400008&script=sci_abstract
41. Pizarro RJ, Fredes CD, Inostroza PC, Torreblanca UE. Motivación, satisfacción laboral y estado flow en los trabajadores de salud. Revista Venezolana de Gerencia. 2019; 24(87): p. 843-856. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/290/29060499013/html/>
42. Rodriguez SJ. Las habilidades blandas como base para el buen desempeño del docente universitario. Revista de la Universidad Internacional de Ecuador. 2020; 5(2): p. 186-199. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7475508>

43. Castillo SE, Medina RM, Bernardo TJ, Ayala JC. Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimiento de salud de una microred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*. 2019; 45(2): p. 1-13. Disponible en: <https://revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/1351>
44. Hernández GT, Duana AD, Polo JS. Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano. *Revista cubana de Salud Pública*. 2021; 47(2): p. 1-19. Disponible en: <https://revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/2252>
45. Rapiman SM, Acevedo PI, Osorio UM, Torres CA. Paul Ricoeur y una vida buena con otros y para otros: A propósito del trabajo en equipo en salud. *Revista Acta Bioethica*. 2020; 26(1): p. 37-42. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S1726-569X2020000100037&script=sci_abstract
46. Tamayo M, Besoain A, Aguirre M, Leiva J. Trabajo en equipo: relevancia e interdependencia de la educación interprofesional. *Revista de Saúde Pública*. 2017; 51: p. 1-10. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rsp/a/dZG5Rm8kjSFKLT5PqSVFPpG/?lang=es&format=pdf>
47. Alvarez IB, Indacochea GB, Alvarez IA, Yoza RN, Figueroa SM. La evaluación del desempeño laboral en la Educación Superior. *Revista científica Dominio de las Ciencias*. 2018; 4(1): p. 362-372. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6313254>
48. Guartán A, Torres J. La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Revista Digital Publisher CEIT*. 2019; 4(6): p. 13-26. Disponible en: https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/139
49. Rivero RY. Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camaguey*. 2019; 23(2): p. 159-164. Disponible en: <https://revistaamc.sld.cu/index.php/amc/article/view/6141/3318>
50. Tamayo T. *Metodología de la investigación*. tercera edición ed. Madrid; 2008.
51. Hernandez SR, Fernandez CC, Baptista LM. *Metodología de la Investigación*. Sexta ed. México D.F.: McGraw-Hill; 2014.
52. Puglisevich SS. *Sobrecarga y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray*, 2018 Tesis para optar el grado académico de

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud, Lima, Universidad César Vallejo;
2018. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31077/puglisevich_s.pdf

53. Panagiotou N, Prezerakos P, Dreliozi , 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. 2018 Abril; 7(4). Disponible en: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04CA201601.pdf>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Satisfacción laboral y desempeño laboral en las enfermeras que laboran en el servicio de emergencia de un hospital de ESSALUD - Lima, 2022

| Formulación del Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables | Diseño metodológico |
|---|---|--|--|---|
| <p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre la satisfacción y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima, 2022?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación entre la dimensión condiciones físicas y materiales de la satisfacción y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima, 2022?</p> | <p>Objetivo general: Determinar la relación entre la satisfacción y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima, 2022.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre la dimensión condiciones físicas y materiales de la satisfacción y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima, 2022.</p> | <p>Hipótesis general: Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión condiciones físicas y materiales de la satisfacción y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima, 2022.</p> | <p>Variable 1: Satisfacción laboral en enfermeras</p> <p>Condiciones físicas y materiales</p> <p>Beneficios laborales y/o remunerativos</p> <p>Políticas administrativas</p> <p>Relaciones sociales</p> <p>Desarrollo personal</p> <p>Desempeño de tareas</p> <p>Relación con la autoridad</p> | <p>Tipo: Básica</p> <p>Método: Hipotético Deductivo</p> <p>Diseño: No experimental transversal correlacional</p> <p>Población: Conformado por 160 enfermeras.</p> <p>Muestra: Conformado por 113 enfermeras.</p> |

| | | | |
|---|---|---|---|
| <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos de la satisfacción y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima, 2022?</p> | <p>Determinar la relación entre la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos de la satisfacción y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima, 2022.</p> | <p>Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos de la satisfacción y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima, 2022.</p> | <p>Variable 2: Desempeño laboral en los profesionales de enfermería</p> |
| <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión políticas administrativas de la satisfacción y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima, 2022?</p> | <p>Determinar la relación entre la dimensión políticas administrativas de la satisfacción y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima, 2022.</p> | <p>Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión políticas administrativas de la satisfacción y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima, 2022.</p> | <p>Dimensiones: Motivación Responsabilidad Liderazgo y trabajo en equipo Formación y desarrollo personal</p> |
| <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión relaciones sociales de la satisfacción y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima, 2022?</p> | <p>Determinar la relación entre la dimensión relaciones sociales de la satisfacción y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima, 2022.</p> | <p>Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión relaciones sociales de la satisfacción y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima, 2022.</p> | |

¿Cuál es la relación entre la dimensión desarrollo personal de la satisfacción y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima, 2022?

Determinar la relación entre la dimensión desarrollo personal de la satisfacción y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima, 2022.

Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión desarrollo personal de la satisfacción y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima, 2022.

¿Cuál es la relación entre la dimensión desempeño de tareas de la satisfacción y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima, 2022?

Determinar la relación entre la dimensión desempeño de tareas de la satisfacción y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima, 2022.

Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión desempeño de tareas de la satisfacción y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima, 2022.

¿Cuál es la relación entre la dimensión relación con la autoridad de la satisfacción y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima, 2022?

Determinar la relación entre la dimensión relación con la autoridad de la satisfacción y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima, 2022.

Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión relación con la autoridad de la satisfacción y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima, 2022.

Anexo 2: Cuestionarios

Instrumento de Recolección de datos: Satisfacción Laboral en enfermería

I. Introducción:

Estimada(o) licenciada(o) en enfermería:

El presente formulario tiene como objetivo obtener información sobre la satisfacción laboral en enfermería en el servicio donde usted labora. En tal sentido se le solicita responder con veracidad las siguientes proposiciones.

Se agradece de antemano su colaboración, garantizándole que la información que Ud. nos brinda es anónima y en estricta reserva.

II. Datos Generales

| | | | | |
|--------------------------------|-----------------|--------------------------|-------------|--------------------------|
| Fecha | Hora de inicio: | | Hora final: | |
| 1. Edad | | | | |
| 2. Sexo | Masculino | <input type="checkbox"/> | Femenino | <input type="checkbox"/> |
| 3. Estado civil | | | | |
| 4. Tiempo de servicio | | | | |
| 5. Trabaja en otra institución | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |

III. Instrucciones

A continuación se presenta una serie de preguntas los cuales Ud. deberá responder con la verdad y de acuerdo a sus propias experiencias, marcando con un aspa (x) el número que representa la frecuencia con que usted suele tener dichas manifestaciones, para ello al lado derecho de cada enunciado se presentan las posibilidades que deben marcar según su opinión solo puede marcar una alternativa, donde:

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

Por ejemplo:

1) Me gusta apoyar a mis compañeros: 1 2 3 5

IV. Contenido

| Nº | Preguntas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1 | La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores | | | | | |
| 2 | Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo. | | | | | |
| 3 | Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan. | | | | | |
| 4 | La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra | | | | | |
| 5 | Me siento mal con lo que gano. | | | | | |
| 6 | Siento que recibo “mal trato” de parte de la institución. | | | | | |
| 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 es que me están explotando | | | | | |
| 11 | Prefiero tomar distancia con las personas con quienes 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 al ambiente físico en el que laboro me siento cómodo. | | | | | |
| 21 | Mi trabajo me hace sentir realizado como persona. | | | | | |
| 22 | Me gusta el trabajo que realizo. | | | | | |
| 23 | Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan | | | | | |
| 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 jefa valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo | | | | | |

Instrumento de Recolección de datos: Desempeño Laboral

I. Introducción:

Estimada(o) licenciada(o) en enfermería:

El presente formulario tiene como objetivo obtener información sobre el desempeño laboral en enfermería. En tal sentido se le solicita responder con veracidad las siguientes proposiciones.

Se agradece de antemano su colaboración, garantizándole que la información que Ud. nos brinda es anónima y en estricta reserva.

II. Datos Generales

| | | | | |
|--------------------------------|-----------------|--------------------------|-------------|--------------------------|
| Fecha | Hora de inicio: | | Hora final: | |
| 1. Edad | | | | |
| 2. Sexo | Masculino | <input type="checkbox"/> | Femenino | <input type="checkbox"/> |
| 3. Tiempo de servicio | | | | |
| 4. Trabaja en otra institución | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |

III. Instrucciones

A continuación se presenta una serie de preguntas los cuales Ud. deberá responder con la verdad y de acuerdo a sus propias experiencias, marcando con un aspa (x) el número que representa la frecuencia con que usted suele tener dichas manifestaciones, para ello al lado derecho de cada enunciado se presentan las posibilidades que deben marcar según su opinión solo puede marcar una alternativa, donde:

0 = Nunca

1 = Alguna vez

2 = Frecuentemente

3 = Muy frecuentemente

Por ejemplo:

1) Me gusta apoyar a mis compañeros: 0 1 2 3

IV. Contenido

| Nº | Ítem | 0 | 1 | 2 | 3 |
|----|--|---|---|---|---|
| 1 | Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras. | | | | |
| 2 | Se siento feliz por los resultados que logra en su trabajo. | | | | |
| 3 | Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna. | | | | |
| 4 | Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias. | | | | |
| 5 | La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas. | | | | |
| 6 | Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal. | | | | |
| 7 | Se promueve los altos niveles de desempeño. | | | | |
| 8 | Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores. | | | | |
| 9 | Puede trabajar de forma independiente. | | | | |
| 10 | Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada. | | | | |
| 11 | Cumple con el horario y registra puntualidad. | | | | |
| 12 | Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones. | | | | |
| 13 | La responsabilidad del puesto está claramente definido. | | | | |
| 14 | Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente. | | | | |
| 15 | Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado. | | | | |
| 16 | Se anticipa a las necesidades y problemas futuros. | | | | |
| 17 | Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas. | | | | |
| 18 | Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución. | | | | |
| 19 | Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo. | | | | |
| 20 | Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo. | | | | |
| 21 | El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades. | | | | |
| 22 | Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo. | | | | |
| 23 | Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio. | | | | |
| 24 | Los jefes promueven las capacitaciones. | | | | |
| 25 | Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas. | | | | |
| 26 | La institución promueve el desarrollo personal. | | | | |
| 27 | Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados. | | | | |
| 28 | Se recibe preparación para realizar el trabajo. | | | | |

Anexo 3: Consentimiento informado

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DE ESSALUD - LIMA, 2022

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por: Saire Cano Lizeth Ydersubith, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener, para la obtención del grado de Segunda Especialidad en Enfermería en Emergencias y Desastres. El objetivo de este estudio es determinar la relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral en las enfermeras que laboran en el servicio de emergencia. La investigación consistirá en recolectar los datos por medio de un cuestionario y una lista de chequeo donde se podrá apreciar las conductas y percepciones sobre las variables de estudio. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación, de conformidad a lo establecido en la Ley N° 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”), y su Reglamento, Decreto Supremo N° 003-2013-JUS. Estos datos serán almacenados en la Base de Datos del investigador. Asimismo, usted puede modificar, actualizar o eliminar, según crea conveniente, sus datos en el momento que desee. Se garantiza la confidencialidad de los datos obtenidos.

Si tiene alguna duda sobre este estudio, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del estudio en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Usted no tendrá ningún gasto y también no recibirá retribución en dinero por haber participado del estudio. Los datos finales le serán comunicados al finalizar los el estudio.

Desde ya le agradezco su participación.

Mediante el presente documento yo,.....

Identificado(a) con DNI....., acepto participar voluntariamente en este estudio, conducido por (colocar nombre del investigador), del cual he sido informado(a) el objetivo y los procedimientos. Además acepto que mis Datos Personales sean tratados para el estudio, es decir, el investigador podrá realizar las acciones necesarias con estos (datos) para lograr los objetivos de la investigación.

Entiendo que una copia de este documento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Firmo en señal de conformidad:

DNI:.....

Fecha:

Investigador:.....

Teléfono celular:.....

Correo electrónico:.....

Anexo 4:

| | | | |
|--|---|-----------------------------|-------------------|
|  Universidad Norbert Wiener | INFORME DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN | | |
| | CÓDIGO: UPNW-EES-FOR-016 | VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01 | FECHA: 13/03/2020 |

Yo, Carlos Gamarra Bustillos docente de la Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Cuidado Enfermero en Emergencia y Desastres de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DE ESSALUD - LIMA, 2022", presentado por La Srta. Saire Cano Lizeth Ydersubith, tiene un índice de similitud de 12% verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

He analizado el reporte y doy fe que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la UPNW.



Firma

Carlos Gamarra Bustillos

DNI/PAS: 04015847

Lima, 23 de octubre del 2022

