



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Trabajo Académico

Satisfacción laboral y desempeño laboral del profesional de enfermería de
central de estetización, de un hospital es salud Huánuco 2024

Para optar el Título de
Especialista de Gestión en Central de Esterilización

Presentado por:

Autora: Rojas Aranda, Roxana Rocío


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-9639-1892>

Asesor: Dr. Molina Torres, José Gregorio

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3539-7517>

Lima – Perú

2024

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

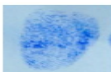
Yo, **ROJAS ARANDA ROXANA ROCIO** egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad de Gestión en Central de Esterilización**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE CENTRAL DE ESTETIZACIÓN, DE UN HOSPITAL ES SALUD HUÁNUCO 2024.”** Asesorado por el docente: Dr. Jose Gregorio Molina Torres DNI 003560692 / ORCID <https://orcid.org/0000-0002-3539-7517> tiene un índice de similitud de 16 % con código OID: 14912:412672692 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
 Yaritha Regina Tacuche Huerta
 DNI: 46843711




.....
 Firma
 Dr. Jose Gregorio Molina Torres
 DNI / CE N°003560692

Lima, 23 de noviembre del 2024

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

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. EN caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

<p>_____ SE EXCLUYE LA FRASEOLOGIA NORMAL</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

DEDICATORIA:

A mis amados padres, a mi amado esposo, A mis hijos, ya que son los individuos más relevantes en mi vida, quienes me brindan la fuerza para seguir avanzando y seguir edificando nuestros sueños.

AGRADECIMIENTO:

A Dios, quien me orienta en mi trayecto y nos proporciona sabiduría y paciencia para el progreso de nuestra profesión. Debido a que la Universidad Norbert Wiener es una institución de alta calidad y formadora de nuestra segunda especialidad. A la Escuela de Enfermería y al equipo docente de la misma institución educativa por brindarnos la oportunidad de fortalecer nuestros saberes y educación académica profesional.

JURADOS:

Presidente : Mg. Paola Cabrera Espezua
Secretario : Mg. Alexander Abel Quispe Casanova
Vocal : Dra. Efigenia Celeste Valentin Santos

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
1. EL PROBLEMA	3
1.1. Planteamiento del problema	3
1.2. Formulación del problema	6
1.1.1 Problema general	6
1.1.2 Problemas específicos	6
1.3. Objetivos de la investigación	6
1.3.1 Objetivo general	6
1.3.2 Objetivos específicos	6
1.4. Justificación de la investigación	6
1.4.1 Teórica	6
1.4.2 Metodológica	7
1.4.3 Práctica	7
1.5. Delimitaciones de la investigación	7
1.5.1 Temporal	7
1.5.2 Espacial	7
1.5.3 Población o unidad de análisis	7
2. MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes	8
2.2. Bases teóricas	11
2.3. Formulación de hipótesis	19
2.3.1 Hipótesis general	19
	vi

2.3.2 Hipótesis específicas	19
3. METODOLOGÍA	20
3.1. Método de la investigación	20
3.2. Enfoque de la investigación	20
3.3. Tipo de investigación	20
3.4. Diseño de la investigación	20
3.5. Población, muestra y muestreo	20
3.6. Variables y operacionalización	22
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.7.1 Técnica	23
3.7.2 Descripción de instrumentos	23
3.7.3 Validación	23
3.7.4 Confiabilidad	23
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	23
3.9. Aspectos éticos	24
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	25
4.1. Cronograma de actividades	25
4.2. Presupuesto	26
5. REFERENCIAS	27
Anexo 1: Matriz de consistencia	41
Anexo 2: Instrumentos	42
Anexo 3: Formato de consentimiento informado	46
Anexo 6: Informe del asesor de Turnitin	47

RESUMEN

Objetivo: Determinar si la satisfacción laboral se relaciona con desempeños laborales del personal enfermero. **Metodologías:** estará enmarcado en métodos hipotéticos deductivos con un enfoque cuantitativo será una investigación aplicada de diseños no experimentales de alcance correlacional de cortes transversales, las poblaciones serán tomadas todo el Personal de Enfermería, conformado técnicos, licenciados y especialistas los que representan un total de 50 elementos, esta población será estudiada en su totalidad transformando para muestras censales. En la toma del dato utilizaremos dos instrumentos Cuestionarios que miden satisfacciones y escalas estandarizadas que mide desempeño laboral ambos instrumentos cuentan con validez. Estos cuestionarios han sido aplicados en investigaciones anteriores, seguidamente luego de recolectar la información, esta será procesada del software estadístico SPSS V24, generando tabla de frecuencias y diagramas; adicionalmente, se compararán las hipótesis con Pruebas Estadísticas Correlación de Rho Spearman, con niveles de significancias $p < 0.05$.

Palabras clave: Desempeño laboral; Satisfacción laboral Personales enfermeros

Abstract

Objective: Determine how job satisfaction is related to the job performance of nursing staff.

Methodology: it will be framed in the hypothetical deductive method with a quantitative approach, it will be an applied research of non-experimental design with a cross-sectional correlational scope. The population will be taken from all the Nursing Staff, made up of technicians, graduates and specialists who represent a total of 50 elements, this population will be studied in its entirety transforming for census samples. In collecting the data we will use two instruments: Questionnaires that measure satisfaction and standardized scales that measure job performance, both instruments have validity. These questionnaires have been applied in previous research, then after collecting the information, it will be processed by the SPSS V24 statistical software, generating frequency tables and diagrams; Additionally, the hypotheses will be compared with Rho Spearman Correlation Statistical Tests, with significance levels $p < 0.05$.

Keywords: Job performance; Job satisfaction Personal nurses

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Molina et al (1) mencionan que la satisfacción de los individuos en su trabajo es una de las variables más importantes relacionadas con el comportamiento organizacional y la calidad de vida. En la actualidad, se considera que la satisfacción laboral de los profesionales sanitarios son indicadores para determinar calidad en atención médica. La enfermera necesita ambientes para potenciar o mejorar habilidad laboral. Esto se puede definir como la armonía de dos elementos: el primero, un incentivador personal que fusiona las expectativas individuales con el progreso profesional y el segundo, son elementos que proporciona el ambiente de trabajo para optimizar las condiciones en la práctica de enfermería. (2,3)

En este mismo orden se puede mencionar que para Europa, el 71% de empleados están contentos del empleo, sobresaliendo España en 73%, con tres puntos encima de los promedios europeos. En Estados Unidos, los grados de satisfacciones laborales es del 79%. El nivel de satisfacción en los países desarrollados podría ser un elemento significativo en el desarrollo de cada uno de estos países, aunque a pesar de que el crecimiento de cada uno de estos países puede ser significativo. (4,5)

Investigaciones llevadas a cabo en Paraguay en 2021 señalan que el 55% de los empleados entrevistados expresó que, en la dimensión de reciprocidades, fue 53% en insatisfacciones y para dimensión de las participaciones en 32% de insatisfacción. Se registraron elevados riesgos de insatisfacciones en el liderazgo también en participación, con un 68% de insatisfacción. Esto se debe a que se registraron niveles de insatisfacción en todas las dimensiones analizadas vinculadas (6)

Además, un sondeo llevado a cabo en Perú en 2018 por la compañía Gestión señala que el 86% de los peruanos estaría dispuesto a abandonar su empleo actual si existiera un ambiente de trabajo adverso. Asimismo, el 49% de empleados expresó el uso de las meritocracias como métodos de reconocimientos o recompensas por sus rendimientos. Por otro lado, el 64% admitió sentirse apreciado por su superior directo y el 36% no perciben que su labor sea valorada. (7)

Es oportuno acotar al profesional de enfermería están expuestos a circunstancias complicadas como: sobrecarga laboral, excesivas responsabilidades laborales, falta de equipo y material, iluminaciones deficientes, espacio insuficiente o inadecuado en tareas que llevan a cabo, ausencias de motivación laboral, etc., generan visión positiva o negativa del trabajo, dependiendo de las expectativas que posean del trabajo, premios proporcionados, relación interpersonal y estilos de gestiones en entornos; grados. La insatisfacción del personal enfermero suele estar asociado a limitantes en el trabajo, inexistencia de oportunidad para destacar profesionalmente, inexistencia de becas para estudiar, escaso apoyo para alcanzar metas, entre otras, decantando en la calidad del cuidado ofertado al usuario interno y externo, el propio bienestar emocional y hasta la propia vida (8)

De acuerdo a lo anterior es bueno acotar que el desempeño laboral está determinado por un conjunto de factores externos con el valor de los beneficios o recompensas ofrecidas por el centro laboral, la percepción de su propio trabajo a costo beneficio y factores internos como su motivación o aspiración personal que busca su trascendencia, esfuerzo individual por lograr metas personales, puesto en práctica el desarrollo de sus habilidades y capacidades adquiridas como parte de su perfil personal. (9)

En este mismo orden es bueno referir lo que dice La RCN (Royal College of Nursing), es una organización dedicada a la excelencia en el trabajo de enfermería. En este contexto, se determina la relación entre enfermero y pacientes en el área crítica como la UCI y Emergencias. Todos relacionados con nivel de dependencias. En instituciones de tercer nivel, las distribuciones de enfermeros pacientes es de 1.6 en pacientes de nivel III y IV. Sin embargo, en los institutos especializados la concentración de enfermeros es mayor por cada paciente. (10)

En este mismo orden de ideas es bueno resaltar que el desempeño laboral de los enfermeros en los hospitales o establecimientos de salud tiene un enfoque asistencial que es la atención directa del paciente y la función administrativa que son los encargados de gestionar el cumplimiento del trabajo enfermero, por lo tanto en ambos casos requieren de esfuerzo físico e intelectual, requiere de un conjunto de habilidades, destrezas, actitudes, aptitudes, en el manejo clínico y administrativo que se resume en poseer competencias cognitivas, procedimentales y actitudinales (11,12).

En el hospital objeto de estudio específicamente en áreas de la central de esterilización, se observa que el personal enfermero se queja de algunas situaciones laborales como carga de trabajo, turnos, relaciones interpersonales entre otros, esto pudiera interferir en el desempeño de actividades y funciones que ira en detrimento de la calidad del servicio que presta esta área, todo esto motivo realizar la investigación.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problemas generales

¿Cómo la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería de central de estetización, de un Hospital Nacional, Perú 2024?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo la Satisfacción con la supervisión y participación en la organización se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería de central de estetización, de un Hospital Nacional, Perú 2024?

¿Cómo la Satisfacción con la remuneración y prestaciones se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería de central de estetización, de un Hospital Nacional, Perú 2024?

¿Cómo la Satisfacción intrínseca se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería de central de estetización, de un Hospital Nacional, Perú 2024?

¿Cómo la Satisfacción con el ambiente físico se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería de central de estetización, de un Hospital Nacional, Perú 2024?

¿Cómo Satisfacción con la cantidad de producción profesional se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería de central de estetización, de un Hospital Nacional, Perú 2024?

¿Cómo la Satisfacción con la calidad de producción se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería de central de estetización, de un Hospital Nacional, Perú 2023?

1.3. Objetivo de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar si la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería

1.3.2. Objetivos específicos

Describir si la Satisfacción con la supervisión y participación en la organización se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería

Identificar si Satisfacción con la remuneración y prestaciones se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería

Establecer si Satisfacción intrínseca se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería

Describir si Satisfacción con el ambiente físico se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería

Referir si Satisfacción con la cantidad de producción profesional se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería

Establecer como Satisfacción con la calidad de producción se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería

1.4. Justificaciones de la investigación

1.4.1 Teóricas

Este trabajo aportara altos valores teóricos que servirán para las instituciones tengan importancias en satisfacción laboral y que va a repercutir en los desempeños del personal enfermero, asimismo su marco teórico podrá ser utilizado para resolver y llenando vacíos de conocimientos existentes del tema importante para producción de cada instituciones, ello fundamentados con las teorías de cuidado humanizado por Watson, siendo las bases de buenos cuidados integrales y humanístico

1.4.2. Metodológicas

La relevancia metodológica se evidencia en que sus variables son contrastables, replicables y observables, provienen de la realidad empírica, serán medidas con instrumentos que han sido utilizados en investigaciones anteriores, por otra parte, con sus resultados podrán servir de referencia a otras instituciones con la misma problemática, finalmente servirán de antecedentes a las demás investigaciones

1.4.3 Practicas

En las perspectivas practicas serán aportes valiosos ya que podrán ser replicado en otras instituciones, asimismo sus resultados pueden ser utilizados por el área administrativa para crear estrategias que estén orientadas a mejorar la satisfacción del personal de enfermería y de esa manera se mejore el desempeño laboral, todo esto influirá también en la calidad de las actividades desempeñadas por el personal de enfermería

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1 Temporales:

El trabajo se realizarán de noviembre 2024 a marzo del año 2025

1.5.2 Espaciales:

Servicio central de estetización, de un Hospital Nacional, Perú.

1.5.3 Poblaciones o unidad de análisis:

Personal enfermero

2. Marco Teórico

2.1. Antecedentes

Internacionales

Mora y Mariscal (12) en el 2020, en México, en su estudio “determinar la relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral en los trabajadores de la organización DISMERO CORP”, realiza un análisis de correlación para establecer la dependencia que existe entre las dos variables, así mismo, pretende hacer un despeje de los factores que afectan la satisfacción laboral para orientar las acciones de mejora. Por lo tanto, se determina que los "valores de correlación entre la evaluación global de satisfacción y el desempeño laboral son de 0.837899 para un P-Valor de 0.0007 menor a 0.01, lo que señala que la relación entre el rendimiento y la satisfacción laboral es estadísticamente significativa para un 99 % de confiabilidad. Por lo tanto, se infiere que la relación entre las variables es directa, ascendente y relativamente robusta; así que el efecto positivo en la satisfacción en el trabajo repercute positivamente en el desempeño en el trabajo.

Ludeña (13), en el 2020 en Ecuador, su objetivo fue “determinar el impacto de la satisfacción laboral en el desempeño de trabajo de los empleados del Centro de Salud B IESS de Celica”. Un trabajo correlacional que investigó a 34 trabajadores se les aplicó cuestionarios validados. Los hallazgos evidenciaron que existe correlaciones 0.571 de ambas variables. Existen unas relaciones lineales moderadamente positivas. El estudio determinó que satisfacción en trabajo influyen en rendimiento de los empleados. Con estos hallazgos, el centro debería implementar acciones para elevar sus niveles y motivarlo para lograr rendimiento superior.

García (14), 2020 España, du propósito fue “definir que la satisfacción laboral determina la calidad del desempeño” en una muestra de 1,844 profesionales, de ellos el 96% fueron

mujeres, el 53% realizaban labores en el mismo servicio desde hace 5 años. Se realizaron encuestas sobre las variables de edad, profesión, posición y área en la que se desempeña, evidenciando vínculos estadísticamente relevantes ($p < 0,05$). La investigación fue de naturaleza descriptiva. Se determinó que en la mayoría de los empleos, probables ambientes de trabajos positivos, infraestructuras adecuadas, los trabajadores estén motivado, tenga un impacto positivo o negativo en el rendimiento laboral.

Nacionales

Marquina V, K T; Cortez (15) 2021 en Lima Perú, su objetivo “determinar la relación entre la satisfacción y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López” 2021”. La investigación fue de tipo transversal no correlacional. El personal de atención es de 383, de los cuales se seleccionó una muestra de 192. El método empleado para evaluar la satisfacción en el trabajo fue el cuestionario, mientras que para determinar el rendimiento laboral se utilizará la técnica de observación y el instrumento de evaluación del rendimiento laboral de los profesionales de enfermería del Nosocomio Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López” en 2021. Se registró un 65,6% de satisfacción y un 34,4% de insatisfacción en el trabajo, posteriormente, el rendimiento en el trabajo llegó al 52,6%, 44,3% y 3,1%. Por lo tanto, se determinó que hay una correlación relevante entre la satisfacción y el rendimiento en el trabajo de los profesionales de enfermería del Nosocomio.

Berrocal y Berrocal (16) 2021 en Puquio, Perú, tuvo como objetivo “determinar la relación entre el nivel de satisfacción y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital de apoyo Puquio”. Un estudio de naturaleza correlacional. La muestra estuvo compuesta por 40 enfermeros; los métodos empleados fueron encuestas. Los hallazgos mostraron 51% tiene rendimiento laboral apropiado,

mientras el 52% tiene alta satisfacción en el trabajo. En términos de compromisos laborales, 50% tiene nivel alto en satisfacción, en condición favorable, 45% tienen nivel alto y en sistema de incentivo laboral, el 47% con medio nivel. Asimismo, en las dimensiones de rendimiento laboral como la eficacia, eficiencia y efectividad, se perciben resultados ideales. Finalmente se concluye que existe una relación directa y significativa entre la satisfacción y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia del hospital en estudio

Cervantes (17) en 2024, en Lima con el objetivo “Analizar la relación de satisfacción con desempeño laboral en personal enfermero hospital PNP, 2024”. Estudio, aplicada, cuantitativo. Muestra de 87 entrevistados. Método. Uso como instrumentos las encuestas. Resultados, el 51% tienen rangos de edad en 31 a 40 años, el 40% es 20 a 30 años, el 12% es 41 a 50 años, el 50% solteras, el 45% son casados y 7% se divorciaron, en condición laboral 67% con contrato estable, el 34% en CAS. En satisfacción laboral hay bajo nivel en 33%, el 47% en medio nivel y alto nivel en 17%, en desempeño laboral hay bajo nivel en 14%, medio nivel en 48% y alto nivel de 37%.

2. Bases Teóricas

Satisfacción laboral

En el ámbito de la salud, la relevancia de medir las satisfacciones laborales del profesional de la salud se encuentran en importancia contemporánea del modelo de calidad en el ámbito de la atención sanitaria. Bajo este contexto, se comprende que la evaluación de la satisfacción en el trabajo es un índice de la calidad de la organización y de los servicios ofrecidos. (18).

Asimismo la satisfacción laboral se puede definir como la actitud general de la persona hacia su trabajo, entendiendo por trabajo no solamente las actividades o tareas, ya que también debe de tomarse en cuenta la interacción con los compañeros y superiores, el clima organizacional y el desafío por cumplir los objetivos y las metas; es decir, hablar de satisfacción laboral implica considerar una gran cantidad de aspectos que se manifiestan de manera emocional en el empleado mediante sus actitudes, que a su vez se reflejan en el desempeño laboral (19).

En este sentido, el desempeño del empleado implica y comporta la satisfacción laboral con la productividad, la satisfacción laboral con el ausentismo, y la satisfacción laboral con la rotación (20,21), esto coincide con lo planteado por Morillo cuanto alega que la satisfacción laboral es la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial (22,23)

Dimensiones de satisfacción laboral:

Satisfacción con la supervisión y participación en la organización: Es el proceso caracterizado por la satisfacción por la supervisión (la frecuencia, justicia, trato y formación recibida), la participación en las decisiones de su servicio (24).

Satisfacción con la remuneración y prestaciones: Es el proceso caracterizado por la satisfacción por el cumplimiento de los convenios laborales, incentivos económicos, salario y ascensos (25).

Satisfacción intrínseca: Es el proceso caracterizado por la satisfacción por el trabajo por sí mismo, las oportunidades que ofrece el trabajo de hacer lo que le gusta y por la capacidad para decidir por uno mismo lo relacionado con el trabajo (26).

Satisfacción con el ambiente físico: Es el proceso caracterizado por la satisfacción con el entorno físico, espacio, lugar de trabajo, limpieza, higiene, temperatura, ventilación e iluminación (27).

Satisfacción con la cantidad de producción: Es el proceso caracterizado por la satisfacción con el ritmo y cantidad en que el trabajo se desarrolla (28).

Satisfacción con la calidad de producción: Es el proceso que se caracteriza por la satisfacción de los recursos materiales que le ofrecen al trabajador para realizar su trabajo, así mismo por la calidad obtenida al final del trabajo (29).

Desempeño Laboral

El rendimiento profesional es el pilar fundamental para lograr un crecimiento positivo y exitoso en una dirección, ya que representa el grado de habilidad de los empleados que trabajan en la institución, un elemento crucial de reconocimientos y posicionamientos. Es claro el rendimiento profesional se relaciona con su conducta y los resultados logrados. Miranda y colaboradores, definen el rendimiento profesional como la habilidad del individuo para llevar a cabo un conjunto de tareas en sus tareas profesionales, que se evidencia mediante la realización de las tareas asignadas y los resultados, alcanzando las metas establecidas. (30, 31).

En este mismo orden de ideas se puede decir que el desempeño laboral se conceptualiza como el resultado del esfuerzo de una persona que cambia por sus capacidades, aspectos y por la forma en que distingue su papel, entendiéndose que el esfuerzo es sinónimo de gasto de energía, sea física, de la mente o de las dos, que es utilizada una vez que los individuos hacen sus ocupaciones, finalizando que el rendimiento de los individuos cambia según sus esfuerzos, capacidades,

aspectos y direccionalidad en que se haga, en el personal de enfermería el manejo gremial se puede calificar por medio de la observación de conductas en relación con el funcionamiento en el cuidado del paciente. (32).

Dimensiones del desempeño laboral

Murphy, citado en Viswesvaran (33,34), enuncia cuatro dimensiones relacionadas con el comportamiento del individuo dentro del mundo laboral que se encuentran regidas por la actitud de estos frente al sistema en que se encuentra. Estas dimensiones fueron fuertemente vinculadas a la postura que el empleado adopta ante los problemas que surgen en el lugar de trabajo. Es importante recordar que el rendimiento laboral es positivo o positivo cuando el empleado está contento con la compañía en la que trabaja, ya que su esfuerzo quiere ser retribuido con los beneficios obtenidos. Esto implica que a más trabajo, más sueldo, más reconocimientos y comforts para su familia.

La dimensión que Murphy toma en cuenta: 1. Dimensiones de las conductas laborales. Están vinculados con implicación de creación del procedimiento y programa, referencia, así como con las asistencias y puntualidad. 3. Actitudes interpersonales. Analizaremos la conexión con la labor, colegas y superiores a corto plazo. 4. Actitud pasiva. Entendimiento técnico. Ejecución de decisiones y uso de la información en su papel. 4: Actitud destructiva. Se observará el crecimiento de sus destrezas tanto blandas como duras. (33,34)

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H₁. Existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería de central de estetización, de un Hospital Nacional, Perú 2024

H₀. No existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería de central de estetización, de un Hospital Nacional, Perú 2024

2.3.2. Hipótesis específicas

H₁-Existe relación estadísticamente significativa entre la Satisfacción con la supervisión y participación en la organización y el desempeño laboral del personal de enfermería de central de estetización, de un Hospital Nacional, Perú 2024

H₁-Existe relación estadísticamente significativa entre la Satisfacción con la remuneración y prestaciones y el desempeño laboral del personal de enfermería de central de estetización, de un Hospital Nacional, Perú 2024

H₁-Existe relación estadísticamente significativa entre la Satisfacción intrínseca y el desempeño laboral del personal de enfermería de central de estetización, de un Hospital Nacional, Perú 2024

H₁-Existe relación estadísticamente significativa entre la Satisfacción con el ambiente físico y el desempeño laboral del personal de enfermería de central de estetización, de un Hospital Nacional, Perú 2024

H₁-Existe relación estadísticamente significativa entre la Satisfacción con la cantidad de producción y el desempeño laboral del personal de enfermería de central de estetización, de un Hospital Nacional, Perú 2024

H₁-Existe relación estadísticamente significativa entre Satisfacción con la calidad de producción y el desempeño laboral del personal de enfermería de central de estetización, de un Hospital Nacional, Perú 2024

3. METODOLOGÍAS

3.1. Métodos de investigación

La investigación toma método hipotético-deductivo, es hacer la observación y los análisis, del cual se formularán las hipótesis para luego ser comprobada y así generar el conocimiento. Aunque esta no es la única forma de hacer ciencia, es la más utilizada y validada. (35,36).

3.2. Enfoque de la investigación

El proyecto está enmarcado en el enfoque de investigación cuantitativo que utiliza herramientas de análisis matemático y estadístico para describir, explicar y predecir fenómenos mediante datos numéricos. (37).

3.3. Tipos de investigación

El trabajo adopta el tipo de investigación aplicada, porque está diseñada para resolver problemas específicos. Busca desentrañar información que pueda aplicarse al diseño de productos, servicios y políticas o procedimientos que mejoren o reemplacen a los ya existentes. (38).

3.4. Diseños de investigación

Se trata de un diseño no experimental que se fundamenta en categorías, conceptos, variables, acontecimientos, comunidades o contextos que ocurren sin la participación directa del investigador, es decir; sin que el investigador modifique el objeto de estudio. En el estudio no experimental, se examinan los fenómenos o sucesos tal como ocurren en su entorno natural, para luego examinarlos y analizarlos. (39).

3.5. Población, muestra y muestreo

Las poblaciones son conjuntos de personas o de objetos de que se desean conocer algo en las investigaciones. "El universo o población puede estar constituido por personas, animales, registros médicos, los nacimientos, las muestras de laboratorio, los accidentes viales entre otros". (40) para el proyecto se trabajará con el Personal enfermero, conformados por técnicos, licenciados y especialistas los que representan un total de 50 elementos, esta población será estudiada en su totalidad transformándose en una muestra censal.

Criterio de inclusión:

- Personales enfermeros con más de 2 meses en el área de Central de Esterilización
- Personales enfermeros que acepten tener participación voluntaria en el trabajo previas firmas de consentimientos informados.
- Personales enfermeros de actividades operativas

Criterio de exclusión:

- Personales enfermeros que tengan menos de 2 meses en el área de Central de Esterilización Personal enfermero que no acepten estar voluntarios en el estudio ni quieran firmar los consentimientos informados.
- Personales enfermeros del área administrativa

3.6. Variable y operacionalizaciones

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escalas de medición	Escala valorativa (niveles y rangos)
Variable 1 Satisfacción laboral	Es la actitud general de la persona hacia su trabajo, entendiendo por trabajo no solamente las actividades o tareas, ya que también debe de tomarse en cuenta la interacción con los compañeros y superiores, el clima organizacional y el desafío por cumplir los objetivos y las metas (19)	Es la sensación de comodidad que tiene el trabajador en su entorno laboral y para eso intervienen una serie de elementos	Satisfacción con la supervisión y participación en la organización Satisfacción con la remuneración y prestaciones Satisfacción intrínseca Satisfacción con el ambiente físico Satisfacción con la cantidad de producción Satisfacción con la calidad de producción	Ambiente y o clima laboral Salario Distribución del trabajo Higiene, ruido, iluminación, espacio de trabajo Relaciones con los jefes, cumplimiento de cláusulas laborales ascensos Reconocimiento, estatus de la institución, incentivos	Ordinal	Grado de satisfacción laboral Alta: > 16 puntos Media: 8-16 puntos Baja: < 8 puntos
Variable 2 Desempeño Laboral	La facultad del ser humano para ejecutar un grupo de actividades en sus labores profesionales, que se demuestra con la ejecución de las tareas asignadas y resultados, logrando los objetivos programados (30)	Es la capacidad que tiene el profesional de enfermería de demostrar su competencia en las diferentes funciones que realiza en la práctica diaria	Comportamiento laboral Comportamiento interpersonal Comportamiento inactivo Comportamiento destructivo	Ambiente donde realiza su labor diaria. Participación en la elaboración de programas, procedimientos, referencias, asistencia y puntualidad. Relación con su trabajo, jefes inmediatos y compañeros. Dominio técnico, toma de decisiones, aplicación de la capacitación para su función.	Ordinal	Adecuado 60 – 90 Moderado 30 – 59 Inadecuado Menor a 29

3-7. Técnica e instrumento de recolección de datos

3.7.1 Técnicas

Las técnicas en tomar las informaciones serán las encuestas para 2 variables

3.7.2. Descripción de instrumentos

Instrumento 1: instrumento el cuestionario de escala de satisfacción laboral S21/26 por J.L. Meliá (1998), que consta de 26 preguntas con respuestas de verdadero o falso, donde su valor es 1 para la verdadera y 0 para la falsa, el instrumento fue tomado de huaman (41)

El instrumento 2: Para medir el nivel de desempeño laboral se utilizará el cuestionario de Murphy (1989) validado por Evelyn Piélago Frayo, noviembre 2018, y tomado de Yuto (41) El instrumento consta de 18 preguntas con una escala de Likert del 1 al 5.

3.7.3. Validación

El instrumento de satisfacción laboral fue sometido a juicio de expertos, integrado por 8 expertos con labor asistencial, se evidencia que el instrumento presenta validez ($p < 0.05$) (40). Los instrumentos de Desempeños laborales validados por Evelyn Piélago Frayo, noviembre 2018 por juicio de expertos y con un margen de 5.0%

3.7.4. Confiabilidad

Para confiabilidad del instrumento el autor realizo las pruebas pilotos, para el primer instrumento de satisfacciones laborales se analizó la información mediante coeficiente de fiabilidad de Kuder Richardson, según resultados del 0.865, evidenciando confiabilidad, para el segundo instrumento se obtuvo como resultado por Alfa de Cronbach, 0.805

3.8. Planes de procesamientos y análisis de datos

Después de recolectada la información se procederán a realizar bases de datos para agrupar y codificar datos con la finalidad de aplicar el análisis estadístico correspondiente, primero el análisis descriptivo y luego el inferencial utilizando como pruebas de hipótesis la Rho de Sperman, posteriormente se presentan al resultado por tablas cruzadas para dar una mejor visión a los objetivos y dimensión de la variable en estudio

3.9. Aspecto ético

La investigación se dará la seguridad en todo momento de conductas éticas adecuadas que respete la autodeterminación y autonomías de las poblaciones mediante de su decisión voluntaria de participar en el estudio, por otra parte no sufrirán ningún daño social, físico o psicológico, se asegura la confiabilidad de la información y esta será utilizada solo con fin de investigación; por otra parte todos los entrevistados serán tratados con respecto con las mismas oportunidades de participar, se citara de manera adecuada según la normativa Vancouver y con esto se estará respetando las propiedad intelectual

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	Diciembre 2023	Enero 2024	Febrero 2024	Marzo 2024	Abril 2024	Mayo 2024	Junio 2024	Julio 2024
Redacción del título								
Esquema del proyecto de investigación								
Elementos del proyecto								
Objetivos de investigación								
Justificación e importancia								
DESARROLLO								
revisión bibliográfica								
Elaboración del marco teórico								
Elaboración de instrumentos								
Prueba de instrumentos								
Recolección de datos								
Procesamiento de datos								
Análisis de datos								
Preparación de avance de investigación								
CIERRE								
Redacción del borrador trabajo final								
Revisión y corrección del borrador del trabajo final								
Trascripción y entrega de trabajo final								
defensa del trabajo final								

Actividades realizadas

Actividades pendientes

4.2. Presupuesto

RECURSOS HUMANOS	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Enfermera(o)	10 horas	100.00	1000.00
Estadístico	10 horas	100.00	1000.00
RECURSOS MATERIALES	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Papel Bond A4 80 grs.	1 millar	50.00	50.00
Tinta	2 cartuchos	50.00	100.00
Folder	10	1.00	10.00
EQUIPOS	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Internet	50 horas	1.00	50.00
IMPRESIONES	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Hojas	1,000 impresión	0.10	100.00
MOVILIDAD	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Pasajes	100 pasajes	1.50	150.00
SUB TOTAL	S/. 2,000.00 + 160.00 + 50.00 + 100.00 + 150.00		
TOTAL	S/. 2,460.00		

5. REFERENCIAS

1. Molina Linde JM, Avalos Martínez F, Valderrama Orbegozo LJ, Uribe Rodríguez AF. Factores relacionados con la satisfacción laboral de enfermería en un hospital medico quirúrgico. Investigación y educación en enfermería. 2019;27(2): 218-25. [internet]. [Consultado 2022 dic 20]. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/iee/v27n2/v27n2a07.pdf>
2. Arias-Jiménez M. Factores del clima organizacional influyentes en la satisfacción laboral de enfermería, concerniente a los cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional de Niños, 2019. Enfermer Costa Rica. 2020;26(1): 5-12. [internet]. [Consultado 2022 dic20]. Disponible en: <http://www.binasss.sa.cr/revistas/enfermeria/v28n1/art3.pdf>
3. Del Rio Moro O, Perezagua García MC, Villalta Sevilla MT, Sánchez Donaire A. Satisfacción personal de enfermería. ¿Se cumplen nuestras expectativas? Enfermería cardiovascular 4º Congreso Virtual de Cardiología. 2020:1-6. [internet]. [Consultado 2022 dic 20]. Disponible <http://www.fac.org.ar/ccvc/llave/tl014/tl014.pdf>
4. CEPYME News. CEPYME News. [Online].; 2019 [cited 2022 dic 20]. Available from: <https://cepymenews.es/satisfaccion-laboral-espana-nivel-alemania-franciaitalia-portugal>.
5. Pablos-González M, Cubo-Delgado S. Satisfacción laboral de las enfermeras de los Hospitales Públicos de Badajoz. Medicina y Seguridad del Trabajo. 2019 junio; 61(239).
6. Noguera J, Samudio M. Diagnóstico del clima organizacional del Hospital Central de las Fuerzas Armadas de Paraguay. [Tesis Licenciatura]. Paraguay: Memorias del instituto de investigación en ciencias de la salud; [en línea] 2019. [fecha de acceso 10 de agosto del 2018]. URL disponible en: <http://revistascientificas.una.py/index.php/RIIC/article/view/30>

7. Peruanos dispuestos a renunciar por un mal clima laboral [en línea]. Perú: Gestión; 2018. [Fecha de acceso 2022 dic 20]. URL disponible en: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/86-peruanosestariadispuetorenunciar-mal-clima-laboral-242095>
8. Mamani López DN. (IE) y satisfacción laboral del profesional de enfermería en la micro red José Antonio Encinas - Puno 2019 [tesis]. Facultad de Enfermería, Universidad Nacional del Antiplano. Puno, Perú; 2019 [acceso: 2022 dic 29]. Disponible en: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/2160>
9. Chiavenato, I. Administración de recursos humanos. Colombia. Edición. (4ta ed.). México 2017. DF: Mac Graw Will Interamericana Editores
10. Llagas, C. Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera. (H. N. Loayza, Ed.) 2018. Lima, Perú.
11. Henao D, Giraldo A, Yepes C. Instrumentos para evaluar la calidad percibida por los usuarios en los servicios de salud. Revista Gerencia y Políticas de Salud. 2018; 17(34).
12. Martín M. Enfermería Práctica. [Online].; 2020 [cited 2022 dic 29]. Available from: <https://enfermeriapractica.com/procedimientos/preparacion-y-cuidados-delpaciente-quirurgico>.
12. Mora J. y Mariscal Z. Correlación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral. México. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. Año VII, Número Edición Especial, Artículo N° 100, Periodo diciembre 2019.

13. 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. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13240>
14. García A. La satisfacción laboral de los profesionales como pieza clave en la calidad asistencial. Metas de enfermería. 2020. Feb;23(1):7-16. Burgos, España. Disponible en: <https://biblioteca.euit.fdsll.cat/bib/58505>
15. Marquina V, K T; Cortez T, D. M. Satisfacción laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López”, 2021. [tesis]. Universidad César Vallejo. Lima, Perú; 2021 [acceso: 2022 dic 29]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74586>
16. Berrocal F, A R; Berrocal F, S M. Nivel de satisfacción y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital de Apoyo Puquio. 2021. [tesis]. Universidad Autónoma de Ica. Puquio, Perú; 2021 [acceso: 2022 dic 29]. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1343/1/Aida%20Raquel%20Berrocal%20Flores.pdf>
17. Cervantes N. Satisfacción y desempeño laboral del personal asistencial de enfermería en un hospital PNP, 2024. En internet <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/11594> accedido el 8 de noviembre del 2024
18. Brito J., Juárez A., Nava G., Cruz A. La satisfacción laboral como mediador de la relación entre apoyo social, estrés e ilusión en el trabajo en personal de salud. Revista Seguridad Laboral España. 2018:70-74.

19. Hannoun G. Satisfacción laboral. Universidad Nacional de Cuyo, Argentina. 2018. <http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/643365>
20. Robbins SP, y Peiró JM, Silla I, Sanz T, Rodríguez, García J. Satisfacción laboral de los profesionales de Atención Primaria. *Psiquis: Revista de Psiquiatría, Psicología Médica y Psicosomática*. 2018. (25):5-16.
21. Robbins SP, Judge TA. *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación. 2018
22. Fried Y, Ferris GR. The validity of the job characteristics model: A review and meta-analysis. *Personnel Psychology*. [Internet]. [citado 2022 dic 29]; 2017 40: 287-322. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.1987.tb00605>.
23. Aguilar Morales N, Magaña Medina DE, Surdez Pérez E. Importancia de la satisfacción laboral. Itson Universidad. [Internet]. [citado 2022 dic 29]; 2015(69). Disponible en: https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no69/38importancia_de_la_satisfaccion_laboral_investigacion_ocubre_2010x.pdf
24. Neira Centeno G, Salina Valverde F. Satisfacción Laboral de la Enfermera(o) Profesional en el Servicio de Emergencia de un Hospital Nacional [Internet]. Lima 2017 Abr [citado 2022 dic 29]; Disponible en: http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/1330/Satisfaccion_NeiraCenteno_Giovana.pdf?sequence=1&isAllowed=y
25. Gómez Rojas P, Hernández Guerrero J, Méndez Campos Ms. Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Cienc Trab*. [Internet]. 2014 Abr [citado 2022 dic 29]; 16(49): 9-16. Disponible en:

http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071824492014000100003&lng=es.htm
[p://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100003_41](http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100003_41)

26. Broncano Vargas Y. Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en Enfermeras del Servicio de Emergencia Y Cuidados Críticos del Hospital San Bartolomé [Tesis]. Perú: Universidad San Martín De Porres, 2012.

27. Yañez Gallardo RJ, Valenzuela Suazo S. Conductas críticas para experimentar confianza en el liderazgo en enfermería en un hospital de alta complejidad. Aquichán [Internet]. 2013 Aug [citado 2022 dic 29]; 13(2): 186-196. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S165759972013000200005&lng=en

28. Reyes Ortiz A. Condiciones Laborales y la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016 [Tesis en Internet]. Perú: Universidad César Vallejo, 2016[citado 2019 May 2]. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1083/reyes_oa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

29. Plascencia A, Pozos B, Preciado M, Vásquez J. Satisfacción Laboral del personal de Enfermería de una Institución Pública. Revista Cubana de Salud y Trabajo. 2016; 17(2).

30. Espinoza A, Gibert M, Oria M. El desempeño de los profesionales de Enfermería. Revista Cubana de Enfermería. 2016; 32(1).

31. Molina-Marín G, Oquendo-Lozano T, Rodríguez-Lozano S, Montoya-Gómez N, Vesga-Gómez C, Lagos-Campos N, et al. Gestión de Talento Humano en Salud Pública. Revista Gerencia Política y Salud. 2016 enero; 15(30).

32. Escobar-Castellanos B, Jara-Concha P. Filosofía de Patricia Benner, aplicación en la formación de enfermería: propuestas de estrategias de aprendizaje. Educación. 2019 marzo; 28(54).
33. Visivesveran C. Job performance. En Anderson, N. ex al (Edic.) Handbook of industrial, Word and organizaticon psychology (vol1) London SAC, publications.
34. Humrita Inapaque. Evaluacion del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio ginecoobstetricia del hospital Ventanilla 2017.
35. Hernández-Sampieri, Roberto, and Christian Paulina Mendoza Torres. Metodología de la investigación. Vol. 4. México ed. F DF: McGraw-Hill Interamericana, 2018
36. Toscano, Fredy. Metodología de la Investigación. U. Externado de Colombia, 2018.
37. Plaza, P., C. Bermeo, and M. Moreira. "Metodología de la Investigación." Universidad Tecnica Estatal de Quevedo 2019.
38. Mendoza Vines, Ángela Ovilla, and Joffre Marcelo Ramírez Franco. "Aprendiendo metodología de la investigación." 2020.
39. Murillo F. Los Modelos Multinivel como herramienta para la investigación educativa. Rev internac de invest educ. 2008; 1((1)17-34).
40. Huamán C, C V. Liderazgo situacional y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia en un Hospital Nacional de Lima. [tesis]. Cayetano Heredia. Lima, Perú; 2019 [acceso: 2022 dic 29]. Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8442/Liderazgo_Huaman_Crispin_Cecilia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

41. Yuto M, V. Satisfacción laboral y desempeño del profesional de obstetricia del hospital subregional. Andahuaylas – 2019. [tesis]. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Perú; 2019 [acceso: 2022 dic 29]. Disponible en: http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/6330/253T20211118_T_C.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: Satisfacción laboral y desempeño laboral del profesional de enfermería de central de estetización, de un Hospital Nacional, Perú 2023

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general ¿Cómo la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería de central de estetización, de un Hospital Nacional, Perú 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿Cómo la Satisfacción con la supervisión y participación en la organización se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería de central de estetización, de un Hospital Nacional, Perú 2023? ¿Cómo la Satisfacción con la remuneración y prestaciones se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería de central de estetización, de un Hospital Nacional, Perú 2023? ¿Cómo la Satisfacción intrínseca se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería de central de estetización, de un Hospital Nacional, Perú 2023? ¿Cómo la Satisfacción con el ambiente físico se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería de central de estetización, de un Hospital Nacional, Perú 2023?</p>	<p>Objetivo General Determinar cómo la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería</p> <p>Objetivos específicos Describir como Satisfacción con la supervisión y participación en la organización se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería Identificar como la Satisfacción con la remuneración y prestaciones se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería Establecer como la Satisfacción intrínseca se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería Describir como la Satisfacción con el ambiente físico se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería</p>	<p>Hipótesis general H₁. Existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería de central de estetización, de un Hospital Nacional, Perú 2023 H₀. No existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería de central de estetización, de un Hospital Nacional, Perú 2023</p> <p>Hipótesis específicas H₁-Existe relación estadísticamente significativa entre la Satisfacción con la supervisión y participación en la organización y el desempeño laboral del personal de enfermería de central de estetización, de un Hospital Nacional, Perú 2023 H₁-Existe relación estadísticamente significativa entre la Satisfacción con la remuneración y prestaciones y el desempeño laboral del personal de enfermería de central de estetización, de un Hospital Nacional, Perú 2023 H₁-Existe relación estadísticamente significativa entre la Satisfacción intrínseca y el desempeño laboral del personal de</p>	<p>Variable 1: Satisfacción laboral Dimensiones: Satisfacción con la supervisión y participación en la organización Satisfacción con la remuneración y prestaciones Satisfacción intrínseca Satisfacción con el ambiente físico Satisfacción con la cantidad de producción Satisfacción con la calidad de producción</p> <p>Variable 2: Desempeño Laboral Dimensiones: Comportamiento laboral Comportamiento interpersonal Comportamiento inactivo Comportamiento destructivo</p>	<p>Tipo de investigación correlacional</p> <p>Método y diseño de investigación es sin intervención descriptiva</p> <p>La población para este proyecto se tomará todo el Personal de Enfermería, conformado técnicos, licenciados y especialistas los que representan un total de 50 elementos, esta población será estudiada en su totalidad transformándose en una muestra censal</p>

<p>¿Cómo Satisfacción con la cantidad de producción profesional se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería de central de estetización, de un Hospital Nacional, Perú 2023?</p> <p>¿Cómo la Satisfacción con la calidad de producción se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería de central de estetización, de un Hospital Nacional, Perú 2023?</p>	<p>Referir como Satisfacción con la cantidad de producción profesional se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería</p> <p>Establecer como Satisfacción con la calidad de producción se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería</p>	<p>enfermería de central de estetización, de un Hospital Nacional, Perú 2023</p> <p>H₁-Existe relación estadísticamente significativa entre la Satisfacción con el ambiente físico y el desempeño laboral del personal de enfermería de central de estetización, de un Hospital Nacional, Perú 2023</p> <p>H₁-Existe relación estadísticamente significativa entre la Satisfacción con la cantidad de producción y el desempeño laboral del personal de enfermería de central de estetización, de un Hospital Nacional, Perú 2023</p> <p>H₁-Existe relación estadísticamente significativa entre Satisfacción con la calidad de producción y el desempeño laboral del personal de enfermería de central de estetización, de un Hospital Nacional, Perú 2023</p>		
---	---	---	--	--

ANEXO 2. INSTRUMENTOS
Instrumento I

Cuestionario de Escala de Satisfacción Laboral S21/26 J.L. Meliá.

Instrucciones Marque con una X dentro del recuadro de V o F que Ud. crea conveniente.

Nº	PREMISAS	RESPUESTA	
		V	F
01	Me gusta mi trabajo		
02	Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco		
03	Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan		
04	Mi salario me satisface		
05	Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen		
06	La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena		
07	La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo están bien reguladas V F		
08	El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios V F		
09	En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso V F		
10	Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa V F		
11	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes V F		
12	La forma en que se lleva la negociación en mi empresa sobre aspectos laborales me satisface V F		
13	La supervisión que ejercen sobre mi es satisfactoria V F		
14	Estoy satisfecho de cómo mi empresa cumple con el convenio, y las leyes laborales V F		
15	Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen V F		
16	Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección V F		
17	Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea V F		
18	Me satisface mi capacidad actual para decidir por mí mismo aspectos de mi trabajo V F		

19	Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad V F		
20	Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores V F		
21	Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo V F		
22	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros V F		
23	Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan V F		
24	Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son adecuados y satisfactorios V F		
25	Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos V F		
26	Estoy satisfecho del ritmo a que tengo que hacer mis actividades		

Instrumento II
Desempeño Laboral

A continuación, se le presenta una serie de enunciados que tienen cuatro opciones de respuesta donde usted podrá responder marcando con un aspa (x), en el número que crea conveniente: Totalmente en desacuerdo: **1**; Parcialmente en desacuerdo: **2**; Indiferente: **3**; Parcialmente de acuerdo: **4**; Totalmente de acuerdo: **5**

N°	Items	1	2	3	4	5
Dimensión comportamiento laboral						
01	¿Usted participa en la elaboración y actualización del manual de procedimientos del Hospital Ventanilla?					
02	¿Realiza adecuadamente referencias según mapa de flujos establecida por el Hospital Ventanilla?					
03	¿Participa en los programas de salud y estrategias sanitarias asignadas al servicio?					
04	¿Es usted responsable en sus actividades, aunque tenga problemas familiares?					
05	¿Asiste puntualmente al Hospital Ventanilla?					
06	¿El personal de salud del hospital Ventanilla trabaja bajo una presión adecuada para lograr los objetivos, demostrando así su responsabilidad?					
Dimensiones, comportamiento interpersonal						
07	¿En su área es apoyado por sus compañeros de trabajo en relación a sus funciones?					
08	¿El compañerismo que existe entre el personal de salud del Hospital Ventanilla hace más sencillo alcanzar objetivos propuestos por el hospital?					
09	¿Cree usted que en el hospital Ventanilla existe un buen clima laboral?					
Dimensión, comportamiento inactivo						
10	¿Es supervisado usted en su pues de trabajo?					
11	¿Después de una supervisión a usted le notifican sobre su fortaleza y debilidad percibida en su desempeño laboral?					
12	¿Cree usted que una supervisión constante por parte de su jefe directo contribuirá a mejorar su desempeño?					
Dimensión, comportamiento destructivo						
13	¿Usted falta a trabajar porque los problemas familiares lo desmotivan?					
14	¿Tiene buena relación con su jefe directo?					
15	¿Considera usted que su desempeño laboral está relacionado a una buena remuneración?					
16	¿Usted falta a trabajar porque los problemas con sus compañeros de trabajo lo desmotivan?					
17	¿Tiene una buena relación con sus compañeras de trabajo?					
18	¿Usted llega tarde a trabajar porque siente un ambiente conflictivo de parte de sus compañeros en su área de trabajo?					

ANEXO 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudará a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con la investigadora al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Título del proyecto: Satisfacción laboral y desempeño laboral del profesional de enfermería de central de estetización, de un Hospital Nacional, Perú 2023

Nombre del investigador principal:

Propósito del estudio: Determinar cómo la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería

Participantes: Personal de enfermería.

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

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.

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

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

Remuneración por participar: Ninguna es voluntaria.

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

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

Consultas: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a la coordinadora de equipo.

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al presidente del Comité de Ética de la ubicada en el correo electrónico:

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer pregunta; y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa su aceptación de participar voluntariamente en el estudio. En mentó a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:

Correo electrónico personal o institucional:

Firma

● 16% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	uwiener on 2023-04-07 Submitted works	4%
2	uwiener on 2023-03-02 Submitted works	2%
3	Universidad Wiener on 2024-02-22 Submitted works	1%
4	Submitted on 1686868412782 Submitted works	1%
5	UNILIBRE on 2023-07-27 Submitted works	<1%
6	Universidad Wiener on 2024-02-10 Submitted works	<1%
7	Submitted on 1687388507420 Submitted works	<1%
8	repositorio.ulasamericas.edu.pe Internet	<1%