



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS  
SERVICIOS DE LA SALUD**

**Satisfacción Laboral y Percepción de la Supervisión en el personal de  
Enfermería en dos servicios. Hospital EsSalud Nivel III-E**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**AUTORA:**

Br. Lilia Teresa Gálvez Delgado De Carré (ORCID: 0000-0002-7780-570X)

**ASESORA:**

Dra. Eliana Jackeline Guzmán Avalos (ORCID: 0000-0003-2833-5665)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de riesgo en salud

**Trujillo – Perú**

**2020**

## **DEDICATORIA**

**A mi esposo Manuel, a mis hijitas**

Cynthia y Karina, quienes me alentaron  
en todo momento para continuar adelante  
y cumplir con mis objetivos trazados.

**A mis queridos padres Julio y Margarita**

Que están en la gloria de  
Dios, por darme su amor y enseñanza  
De buenos valores e inculcarme a  
Servir a los demás.

Lilia Teresa Gálvez Delgado.

## **AGRADECIMIENTO**

### **A Dios**

**Por darme la fortaleza para Seguir** cada día adelante, así mismo a mi asesora Dra. Eliana Guzmán por la orientación y guía brindada para llegar a mi meta y al cumplimiento de mis objetivos.

### **Al personal de enfermería**

Del Hospital Virgen de la Puerta EsSalud III-E por su participación y colaboración en el presente estudio de investigación.

Lilia Teresa Gálvez Delgado.

## **PÁGINA DEL JURADO**

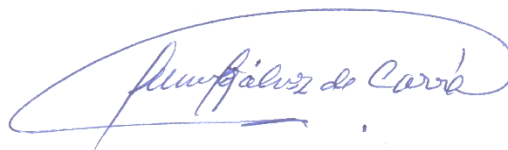
## Declaratoria de Autenticidad

Yo, Lilia Teresa Gálvez Delgado, estudiante del Programa de Maestría de Gestión de los Servicios de Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con número de DNI 17821942, con la Tesis Titulada “ Satisfacción Laboral y percepción de la Supervisión en el personal de enfermería en dos servicios Hospital ESSALUD Nivel III-E”. Declaro bajo juramento que:

- La tesis es de mi autoría.
- He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- La tesis no ha sido plagiada: es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya haya sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros). Asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 09 de octubre del 2019



Br. Lilia Teresa Gálvez Delgado

DNI. 17821942

# ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Indice De Tablas .....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ixx
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II.- MÉTODO .....</b>	<b>15</b>
<b>2.1 Tipo y Diseño de la Investigación .....</b>	<b>15</b>
<b>2.2 Operacionalización de Variables:.....</b>	<b>16</b>
<b>2.3 Población, Muestra y Muestreo.....</b>	<b>18</b>
<b>2.3.1 Población: .....</b>	<b>18</b>
<b>2.3.2 Muestra:.....</b>	<b>18</b>
<b>2.3.3 Muestreo .....</b>	<b>19</b>
<b>2.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....</b>	<b>20</b>
<b>2.4.1 Técnica .....</b>	<b>20</b>
<b>2.4.2 Instrumentos .....</b>	<b>20</b>
<b>2.4.3 Validez .....</b>	<b>21</b>
<b>2.4.4 Confiabilidad.....</b>	<b>22</b>
<b>2.5 Procedimiento .....</b>	<b>22</b>
<b>2.6 Método de Análisis de Datos .....</b>	<b>22</b>
<b>2.7 Aspectos Éticos .....</b>	<b>23</b>
<b>III.- RESULTADOS .....</b>	<b>24</b>
<b>3.1- Descripción de Resultados .....</b>	<b>24</b>
<b>3.2 Análisis ligado a la hipótesis .....</b>	<b>27</b>
<b>IV.- DISCUSIÓN .....</b>	<b>34</b>
<b>V.- CONCLUSIONES .....</b>	<b>38</b>
<b>VI.- RECOMENDACIONES.....</b>	<b>39</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>40</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>46</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N° 1- satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de medicina y especialidades y cirugía general y especialidades quirúrgicas.....	25
TABLA N° 2 - Percepción de la supervisión de enfermería del personal de enfermería del servicio de medicina y especialidades y cirugía general y especialidades quirúrgicas.....	26
TABLA N° 3 Prueba de Normalidad de la satisfacción laboral y percepción de la supervisión en el servicio de medicina y especialidades y cirugía general y especialidades quirúrgicas.....	27
TABLA N° 4 Relación entre la satisfacción laboral y percepción de la supervisión en el servicio de medicina y especialidades y cirugía general y especialidades quirúrgicas.....	29
TABLA N° 5: Satisfacción laboral relacionado con la percepción de la supervisión en la dimensión de relación interpersonal en el personal de enfermería del servicio de medicina y especialidades y cirugía general y especialidades quirúrgicas.....	30
TABLA 6: Satisfacción laboral relacionado con la percepción de la supervisión en la dimensión de dirección democrática en el personal de enfermería del servicio de medicina y especialidades y cirugía general y especialidades quirúrgicas.....	32
TABLA 7: Satisfacción laboral relacionado con la percepción de la supervisión en la dimensión de vocación en el personal de enfermería del servicio de medicina y especialidades y cirugía general y especialidades quirúrgicas.....	33
TABLA 8: Satisfacción laboral relacionado con la percepción de la supervisión en la dimensión de liderazgo en el personal de enfermería del servicio de medicina y especialidades y cirugía general y especialidades quirúrgicas.....	34

## RESUMEN

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre Satisfacción Laboral y percepción de la Supervisión en el personal de enfermería de dos servicios del Hospital ESSALUD Nivel III-E. 2019. El diseño de investigación fue descriptivo correlacional; en el cual participaron 80 profesionales de enfermería que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión. Se utilizó 2 cuestionarios uno de Satisfacción Laboral y el otro de percepción de la Supervisión, instrumentos que fueron válidos.

Los resultados fueron: sobre satisfacción laboral se encontró un 40% con nivel alto, seguido del 52.5% con nivel medio y 7.5% nivel bajo, mientras que en los resultados sobre percepción laboral fueron: se encontró que un 8.75% alcanzó el nivel alto, el 68.75% un nivel medio y el 22.5% de enfermeros reportan un nivel de percepción bajo. Se concluye que existe relación entre Satisfacción Laboral y percepción de la Supervisión en el personal de enfermería en dos servicios del Hospital ESSALUD Nivel III –E, con un alto nivel de significancia ( $p=0.000 < 0.005$ )

Palabras clave: Percepción, Supervisión, Satisfacción, laboral.



## **ABSTRACT**

The objective of this research study was to determine the relationship between Job Satisfaction and Supervision perception in the nursing staff of two ESSALUD Level III-E Hospital. 2019. The research design was descriptive correlational; in which 80 nursing professionals participated who met the inclusion and exclusion criteria. Two questionnaires were used, one of Labor Satisfaction and the other of Supervision perception, instruments that were valid.

The results were: on job satisfaction, 40% were found with a high level, followed by 52.5% with a medium level and 7.5% with a low level, while the results on job perception were: it was found that 8.75% reached a high level, 68.75% a medium level and 22.5% of nurses report a low level of perception. It is concluded that there is a relationship between Job Satisfaction and Supervision perception in nursing staff in two services of the ESSALUD Level III –E Hospital, with a high level of significance ( $p = 0.000 < 0.005$ )

**Keywords:** Perception of Supervision, Job Satisfaction.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En la actualidad el trabajo en salud necesita profesionales que estén motivados, que cuenten con una buena formación académica, con autonomía y a la vez que tengan una buena comunicación entre ellos, asimismo para las instituciones de salud es importante monitorear el trabajo que realizan los profesionales de salud a través de la supervisión.

La supervisión es una herramienta de trabajo de gestión que surgió como un conocimiento específico y campo de práctica en el contexto de la administración en el siglo XIX. Las teorías de Taylor y Fayol, caracterizado por su énfasis en la racionalidad de tareas y estructuras, se reflejaron en la adopción de supervisión para garantizar la producción (Chávez, Silva, Alves, Silva y Camelo; 2016).

La supervisión de enfermería es una de las funciones principales de gestión que requiere profesionales competentes con capacidad de dirección, control y liderazgo, para realizar un trabajo de calidad, humanizado, eficiente y oportuno, en beneficio de las personas que necesitan atención de salud (Lorenzo, 2016)

De igual manera, Arroyo, Mederos, León, Narváez, y Ruelas. (2017) mencionan que la supervisión es un proceso dinámico de enseñanza y constante asesoría, en la que supervisora y su equipo de enfermeras interactúan en forma permanente, demostrando su calidad técnica y su elevada experiencia para desempeñar esta función, con el fin de que este trabajo sea satisfactorio y eficiente y se pueda realizar la toma de decisiones para mejorar la calidad de los servicios y la satisfacción del usuario.

Así mismo Amaya (2011), refiere que la gran mayoría de las personas en sus trabajos especialmente el personal de salud, llega a pasar mayor parte trabajando, y la satisfacción laboral juega un papel importante en el trabajador, van apareciendo diferentes etapas las cuales demuestran gran interés para la mejora del entorno laboral del personal de salud, para que puedan sentirse satisfechos, y las organizaciones se hacen más competitivas.

A nivel mundial, en los hospitales en España, la supervisión es fundamental para la toma de decisiones y más aún, en las unidades médicas de alta especialidad, es por eso la elaboración y utilización de Guías de Práctica Clínica que son instrumentos para la supervisión de enfermería, y concluye que la supervisión de enfermería si se ejerce a través de estas herramientas, permitiendo una atención de calidad en los cuidados de enfermería; lo que determina que éstos profesionales deben estar preparados en el tema de la supervisión (Lorenzo,2016).

En Latinoamérica en establecimientos de salud en estudios realizados en los últimos 15 años según estudios preliminares, encontraron que los puntos débiles a destacar fue la carencia de herramientas para favorecer y mejorar la asertividad y el control del personal operativo, a través de la realización de procedimientos con ética y calidez humana; por lo que, hacer una supervisión adecuadamente, permite disminuir las incidencias del profesional, eventos adversos y las quejas, por lo que se propone el uso de un método sistemático y de uso universal, como lo es un decálogo de enfermería, para optimizar la verificación de las actividades correspondientes al profesional de enfermería facilitando a las supervisoras y jefes de servicio su labor gerencial. (Lorenzo, 2016).

Poe lo tanto, nivel nacional, los estudios y publicaciones que se han realizado específicamente enfocados en el planteamiento del problema de la supervisión de enfermería en el Perú, son limitados para poder realizar un análisis profundo acerca de los riesgos, obstáculos, limitaciones que se presentan, así como, el cumplimiento de los objetivos y áreas de oportunidad que mejoran la estructura del fenómeno.

Así mismo, a nivel local, en los últimos años, la supervisión se encuentra en un lugar sumamente trascendental en las organizaciones, debido a que tiene un rol decisivo, tanto en los resultados, como en sus aportes y en el desarrollo de la gestión; por otro lado, la función de la enfermera supervisora es mejorar el cuidado, impulsar el desarrollo del personal, mantener la disciplina, interés por el trabajo y optimización de los recursos materiales. (Paéz Trujillo, 2016).

Por otro lado, en cuanto a satisfacción laboral a nivel mundial, el 71% de los trabajadores en España se encuentran satisfechos con su puesto de trabajo, México logró la nota más alta en satisfacción laboral, así mismo en los países de América Latina como Brasil y Argentina. La oportunidad de carrera, y la organización de la empresa, son algunos elementos que han evitado la rotación de personal y ayudado a mantener sus talentos. (ECONOMÍA, 2017)

Así también, en Colombia, Cifuentes Rodríguez y Manrique Abril (2012) Los estudios realizados sobre satisfacción laboral del personal de enfermería en el área asistencial son escasos, por lo que es necesario que las organizaciones de salud y los gremios de enfermería deben conocer cómo se siente el personal para mejor desempeño laboral, porque representan el 50% del recurso humano en el mundo.

Esto atribuye a que el personal de enfermería tiene en su mayoría una gran carga laboral, sumada a la insatisfacción laboral relacionada además con el factor género.

En Latinoamérica, se determina que la satisfacción laboral y el recurso humano, toma una vital importancia, y los directivos de las organizaciones deben tener conocimiento de la satisfacción laboral, y necesidades de sus trabajadores (Atalaya Pisco, 1999).

Así mismo, a nivel nacional, la evaluación de la satisfacción y los proyectos de mejora, debe conocer el equipo de gestión, y los que desempeñan la supervisión como característica principal deben tener el liderazgo y la comunicación asertiva, con el fin de conseguir que el personal de enfermería, conozca los obstáculos que se presenten y traten de superarlos, para mejorar su competencia y rendimiento. (Montes de Oca, 2014)

A nivel local según los estudios e investigaciones realizadas por López Díaz de Cabrera, A. M, (2019) determinaron que en instituciones prestadoras de servicios del Ministerio de Salud los trabajadores no se encuentran satisfechos en su trabajo debido a la sobrecarga laboral, poca capacitación y bajas remuneraciones.

Por su parte la supervisión y el conocimiento son afectados por varios factores, los cuales son importantes para cualquier organización, teniendo en cuenta que el trabajo como actividad humana dignifica a la persona y es de nivel colectivo e individual que necesita actitudes positivas y habilidades para obtener una excelente satisfacción laboral por parte del personal de enfermería anhelando retribuciones económicas y materiales, adicionalmente las sociales y psicológicas, las cuales intervendrán en la satisfacción de sus necesidades.

Así también se encontraron investigaciones a nivel internacional, como la investigación de Pablos (2016), el objetivo fue determinar la satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales de Badajoz y Cáceres de Madrid. El estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo, y empleó una muestra de 806 enfermeras(os). Utilizando como instrumento el cuestionario de satisfacción Laboral del Personal Administrativo y Servicios de la Universidad de Salamanca, este cuestionario consta de tres partes: Datos generales, percepción del ámbito de trabajo, comentario y sugerencias. Y como resultado obtuvo que el 50% están satisfechos con el ámbito de trabajo, y un 30% se encuentra insatisfecho con el ámbito laboral. Concluye que la satisfacción laboral del personal de enfermería incluidas en el estudio es medio alto en relación con la escala utilizada en esta investigación.

También Cifuentes Rodríguez, J. E., y Manrique Abril, F. G. (2012), realizaron una investigación cuyo objetivo fue evaluación del grado de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en una institución de salud de cuarto nivel de atención” e “identificación de las características socio demográfico y laboral que poseen relación con los factores determinantes de la misma” (Cifuentes Rodríguez y Manrique Abril, 2012). El estudio fue descriptivo de corte transversal y la población fue de 105 Profesionales de enfermería de la ciudad de Bogotá. El instrumento utilizado fue el Cuestionario, siendo los resultados los siguientes: dentro del profesional de enfermería las mujeres son las que presentan mayor insatisfacción laboral que los varones. Los enfermeros varones se encuentran satisfechos con la labor que desempeñan, sin embargo, presentan mayor presión en relación con su trabajo. Las/os enfermeras/os quienes laboraron por más de 7 años se muestran mayor insatisfacción por su trabajo que aquellos quienes laboran por menor tiempo. Su

conclusión fue, que la edad, la formación académica, así como el género y el servicio al cual pertenecen, no tiene relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Asimismo, Pablos González M. d. (2016) realizó la siguiente investigación: Estrategias de Cambio de las Enfermeras y Satisfacción laboral en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres. Cuyo objetivo ha sido analizar el trabajo de las enfermeras asistenciales sobre la satisfacción laboral en los dos hospitales públicos. El cuestionario y la discusión constituyeron las herramientas utilizadas. Los resultados fueron relevantes con el primer instrumento utilizado en los cinco hospitales públicos de las ciudades mencionadas anteriormente.

En cuanto a los trabajos realizados a nivel nacional tenemos a Morales (2016), quién buscó conocer la satisfacción laboral del personal de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. EsSalud. El estudio realizado fue de tipo aplicativo, cuantitativo, con un método descriptivo de corte transversal. Cuya muestra estuvo constituida por 67 profesionales de enfermería. Las herramientas utilizadas fueron la encuesta y el cuestionario. Encontró que del 100% (67), el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico es medio (77.6%). Entre las dimensiones que más destacan son: Las de condiciones tanto materiales como físicas y las de desarrollo personal. Concluyendo que el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en el área de Central Quirúrgica del Hospital Nacional Alberto Sabogal se da en un 77.65% manifestando estar mediamente satisfecho, y solo un pequeño porcentaje manifiesta estar satisfecho, esto es un factor definitivamente inquietante ya que puede ser un indicador de que el profesional de enfermería trabaja sin estímulo y solo realiza sus tareas por cumplir rutinas.

También, Mancilla y Olarte (2014), realizaron un estudio en el personal de Enfermería en el servicio de Emergencia y Medicina del Hospital Departamental de Huancavelica sobre Satisfacción Laboral y Estrés Ocupacional, fue de tipo descriptivo - correlacional, transversal no experimental. Utilizaron dos test psicométricos: uno de Fair, Look y Wall para evaluar la satisfacción laboral y el otro test psicométrico de estrés ocupacional, validado por Marlash Burnout incluyendo las dimensiones

Intrínsecas y extrínsecas de la teoría de Herzberg. Obteniendo como resultados en el personal de enfermería un 60.5% insatisfacción laboral Alto; el 39.5% presenta satisfacción laboral en un nivel bajo, llegando a la conclusión que existe una relación negativa inversa entre las variables, es decir no es estadísticamente significativa.

Por otro lado, Durand (2016) realizó un estudio para determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en los servicios de intermedios neonatales en el Instituto Nacional Materno Perinatal, en Lima, con el objetivo de identificar el nivel de satisfacción laboral en las dimensiones de condiciones físicas y/o confort, beneficios laborales y/o remunerativos, administrativas, relaciones interpersonales. Fue un estudio, descriptivo de corte transversal; la muestra estuvo conformada por 36 enfermeras (os), la técnica utilizada fue la encuesta. En la cual como resultado se obtuvo que el 72% presentan un nivel de satisfacción laboral media, 17% satisfacción baja y un 11% satisfacción alta. De lo que se concluye que la mayoría del personal de enfermería presenta un nivel de satisfacción baja.

(Morales, 2016) El estudio realizado fue para determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, EsSalud – 2016. Su investigación fue de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, de método descriptivo y corte transversal. La población estuvo constituida por 67 enfermeras. Utilizaron la encuesta y el cuestionario. Resultados. Del 100% (67), el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería es medio (77.6%); Se procesó cada variable estadística con el descriptor correspondiente usando la media, moda, desviación estándar para los valores numéricos, y las cifras por recuento se usaron la suma de las frecuencias y la expresión porcentual. Entre las dimensiones más destacadas se encuentran las de condiciones físicas y materiales y la de desarrollo personal. Se concluyó: El nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio en mención es valorado la mayor parte por (77.65%) que manifiesta estar medianamente satisfecho, y solo un pequeño porcentaje se encuentran satisfechos, esto es preocupante ya que este resultado puede ser indicador que el profesional de enfermería trabaja sin estímulo y solo realiza sus tareas por cumplir rutinas.

Existen teorías de diferentes autores respecto a la supervisión y satisfacción laboral. Empezaremos detallando las teorías respecto a la Supervisión.

Según Morales (2016), la supervisión es una función de vital importancia, es una actividad técnica y especializada con conocimientos, habilidades, valores éticos, morales y espirituales para fortalecer su función. Es un proceso en el cual la persona o grupo de personas seleccionadas y altamente calificadas, verifican el desempeño de su función del personal y con los resultados encontrados en el proceso se debe buscar los medios necesarios para mejorar la atención de enfermería y de todo el equipo de trabajo.

Por otro lado, es necesario indicar los objetivos que se tiene al realizar la supervisión, primero tenemos que señalar que los objetivos específicos de la supervisión pueden variar según el tipo de supervisión. Los objetivos generales se atribuyen al perfeccionamiento de la práctica profesional y a una mejor satisfacción en el ejercicio de la profesión.

Mencionamos los cuatro objetivos básicos de la supervisión que son la enseñanza, formación permanente, brindar servicios de calidad, la socialización del profesional.

De igual manera, Neri, Vargas, y Valdéz (2014), manifiestan que el Supervisor a nivel de organizaciones, juega un papel muy importante; se encarga de la vigilancia, lo cual va a permitir mejorar la productividad. Así como también, será el vínculo que une a la parte administrativa con los trabajadores; se dice también, que el supervisor es el transmisor de las órdenes e informaciones, motivaciones y otros que proceden de la alta dirección, también de las opiniones, inquietudes, deseos, temores, esperanzas, reportes de los obreros y empleados. Afirman, que la experiencia demuestra que la mayoría de las deficiencias de una empresa se debe a la poca inversión en la preparación, capacitación para el buen desempeño laboral de los supervisores.

Así también, hacemos referencia de que existen grados de supervisión, y para Koonts (1980) citado por Neri, Vargas, y Valdéz (2014) estos grados pueden clasificarse en estrecha, moderada y mixta. La supervisión estrecha, cuando la vigilancia es menor, la producción disminuye, demanda mucho tiempo, es costosa, se presenta a medida que el supervisor piensa que su tarea principal es la producción, recalando al grupo de trabajo respecto a esa idea, reservando la mayor parte de las obligaciones en conexión



con el trabajo para sí mismo, siendo restringida la libertad a sus colaboradores, contrariamente a lo que en realidad se espera.

La supervisión moderada se presenta cuando se otorga mayor libertad para realizar su trabajo al personal, aprovechando sus propias ideas, en este tipo de supervisión, los trabajadores se sienten contentos y comprometidos. De esta manera la productividad alcanza un nivel alto, sintiéndose el personal satisfecho ya que cuando la vigilancia es limitada, el colaborador se convierte en su propio supervisor, no logrando hacer mucho en cuanto a la naturaleza del trabajo.

Por último, encontramos a la supervisión mixta, la cual genera una elevada satisfacción del personal y un alto nivel de producción.

Por otro lado, el rol de la enfermera, es indelegable y una de las principales funciones que realiza, es la supervisión, que se caracteriza por la necesidad de aptitudes de dirección, control y liderazgo, con la finalidad de garantizar una atención de calidad y mejorar las condiciones laborales del personal de enfermería. Es importante señalar que el supervisor se encuentra en una estructura jerárquica y tiene la facultad o capacidad de determinar si la acción es correcta o no, y el profesional supervisor debe ser experimentado en el área a su cargo, y tener autoridad suficiente para dirigir a todo el personal a su cargo.

Además, la supervisión de enfermería tiene como finalidad mejorar las relaciones interpersonales, conflictos laborales u organizacionales de esta manera garantizar una atención oportuna, con calidad y calidez, y se vea reflejada en las fases de prevención, curación y rehabilitación, así como también promover el trabajo en equipo, capacitar al personal para lograr la competencia técnica profesional y elevar la productividad. (Lorenzo, 2016).

Para Lorenzo y Miroslava (2016), la supervisión toma como base el proceso administrativo, apoyándose en valores éticos, morales y espirituales para fortalecer su función que desempeña.

De igual forma todo supervisor tiene cuatro grandes funciones, Proyectar; planificar sus funciones diarias, considerando los recursos y el tiempo necesario para lograr la

efectividad en el trabajo programado con una proyección a corto, mediano y largo plazo.

Administrar, delegando autoridad y la toma de decisiones, a fin de que el supervisor logre buenas relaciones humanas, con instrucciones claras, y precisas, concisas y completas, sin olvidar la habilidad de sus colaboradores. Desarrollar, sus aptitudes, analizando métodos de trabajo y elaborando planes de adiestramiento para el personal nuevo y antiguo, para elevar la eficiencia de sus colaboradores, esto motivará a la persona, aumentará la satisfacción laboral y se logrará un trabajo de alta calidad y productividad.

Y, por último, controlar, es crear conciencia en sus colaboradores para que cada uno de ellos sean los propios controladores de su gestión. (Moreno Vega y Moreno Vega, 2017)

El propósito de la supervisión en enfermería, debe ser brindar una excelente atención de calidad, que proyecte en las fases preventiva, de curación y rehabilitación, el desarrollo de la eficiencia del personal para lograr una adecuada productividad.

La finalidad de la supervisión en enfermería es mejorar los procesos para brindar una atención de calidad, crear un ambiente favorable, impulsar la capacitación del personal, mantener la disciplina y el trabajo en equipo. Hay dos formas de supervisar; Método directo: la enfermera debe poseer la habilidad de observar con el propósito de obtener información como es el cuidado que se da a cada uno de los pacientes que atiende. En este método se utiliza la observación, los recorridos por los servicios; y el otro es el Método indirecto: se lleva a cabo mediante la revisión de la historia clínica del paciente los planes de atención, expedientes del personal, para mejorar la atención y satisfacción del usuario interno y externo. (Lorenzo, 2016).

(Rivera Morales, 2016) Sostiene que la supervisión es una función principal que permite mejorar la atención de calidad de los servicios, elevando el potencial de las personas y para ello ejerce una dirección, orientando las funciones y actividades del personal supervisado a fin de realizar el logro de los objetivos propuestos en las instituciones de salud, manteniendo un ambiente favorable.

De igual forma identifica las características de la supervisión, como son: teleológicas, relacionada con el mejoramiento de la organización mediante y el logro de los

objetivos, es integral, porque relaciona aspectos y componentes de la organización, relacionándolo con el proceso de producción. También es sistemática, relacionada en los objetivos, métodos, procedimientos e instrumentos. Además, es constructiva, en la cual relaciona méritos y errores en forma positiva para el mejoramiento del comportamiento de la organización, al mismo tiempo es dialógica, porque utiliza el diálogo, permitiendo una relación horizontal a supervisores y supervisados, por otro lado, es objetiva, porque analiza hechos concretos, compatibles con la realidad. Es retroalimentadora, ya que proporciona información para la toma de decisiones, así mismo considera la característica pedagógica, como una estrategia de enseñanza y aprendizaje entre los supervisores y supervisados en la atención de la salud.

También, es profesional, con formación académica y docente, que apliquen diversas estrategias para el logro de los estándares de salud de la institución.

Para González citado por (Rivera Morales, 2016), la Supervisión de Enfermería tiene principios como son: a) comprender lo que se espera de ellos. b) tener un objetivo claro. Una supervisión con éxito dirige al personal en su trabajo. c) fomentar el desarrollo individual, y del equipo de salud. d) se debe otorgar reconocimiento al buen trabajo. En la supervisión debe existir: justicia, imparcialidad, ética. e) el personal de salud debe asumir retos y responsabilidades. Y, por último, g) El personal de enfermería deberá trabajar en un ambiente seguro y saludable.

Así mismo, la enfermera supervisora al realizar sus actividades cotidianas, tendrá en cuenta los siguientes objetivos:

La enfermera supervisora al mismo tiempo, debe tener un alto grado de capacidad profesional y la capacidad para relacionarse con los demás, a través de una comunicación asertiva y un diálogo horizontal, promoviendo mejores relaciones humanas. También debe desempeñar una dirección democrática sobre los trabajadores, debe ser guía para orientar los esfuerzos y acciones del personal a su cargo para el logro de los objetivos institucionales.

Para la profesión de enfermería tiene que existir vocación, y ser enfermera supervisora significa tomar parte activa, existiendo como componente la labor social, la dedicación intensa que con frecuencia requiere en trabajo de ayuda al paciente; de allí que en planificación la supervisora usará varias técnicas e instrumentos en función de los

recursos y los sistemas de información de los servicios de salud. Debe ser Objetiva, analizar y evaluar en forma imparcial, sin eludir responsabilidades, trabajando en equipo, según Herzberg sostiene que los factores extrínsecos se tomaron en cuenta en la motivación de los empleados.

Asimismo Starne Up Blog (2018), refiere que la Satisfacción Laboral que se acepta en la Psicología de las organizaciones, fue escrita por Edwin Locke en 1969, quien afirma que la percepción subjetiva, es el resultado del estado emocional positivo y placentero de las experiencias laborales del sujeto.

Por otro lado, la Teoría de los Dos Factores de Herzberg refiere que la satisfacción laboral se sustenta en una combinación de factores intrínsecos y extrínsecos. La satisfacción intrínseca tiene relación con la sensación de la felicidad del empleado sobre el trabajo en sí y sus responsabilidades. En cambio, los factores extrínsecos (también llamados “factores de higiene”) ello está relacionado con las condiciones objetivas del trabajo, compensación, los beneficios, las oportunidades de desarrollo. (RIVERA PULACHE, 2014)

La satisfacción labora nos indica la experiencia de la organización para satisfacer las necesidades de los trabajadores. Existen evidencias de que los empleados insatisfechos faltan a laborar con más frecuencia y algunos renuncian. Se han evidenciado que los empleados satisfechos gozan de mejor salud física y psicológica. Una permanencia en el trabajo se visualiza en el incremento de la productividad debido a que los buenos empleados no se ausentan y no renuncian a su trabajo.

Asimismo, Manene (2012), expone que la satisfacción laboral está basada en las creencias, actitud y valores del trabajador frente a su trabajo, es propio de cada persona, que tiene una actitud positiva en su organización para lograr la satisfacción laboral y depende de la comparación entre lo que tengo y lo que anhelo.

Por otro lado, Gamboa (2010), refiere que existen teorías que intentan explicar la satisfacción laboral. En los estudios de investigación revisados se mencionan a (Herzberg, 2003) con su teoría de los dos factores: Motivación e Higiene de Herzberg, Mausner y Synderman (1959, en Hancer y George, 2003:86; Morillo, 2006: 48). Esta Hipótesis indica que el hombre tiene dos cualidades diferentes de necesidades que son independientes una de la otra y que influyen en la conducta de una manera distinta. La

primera está formada por los llamados factores motivadores o satisfactores, los cuales se centran en el contenido del trabajo, ellos son: logro, reconocimiento, progreso, el trabajo mismo, posibilidad de desarrollo y responsabilidad.

La segunda, se refiere a los factores higiénicos o insatisfactores, éstos no son motivadores, produciendo insatisfacción en el empleo, ya que se ocupan del ambiente externo como son: política de la organización, calidad de la supervisión, relaciones con los compañeros, supervisores y subordinados, remuneración, seguridad en el empleo, condiciones de trabajo y posición social. (Lorenzo, 2016)

McGregor citado en Alas, (2007) describe que «el comportamiento humano está direccionado a través de la satisfacción de necesidades».

Por otra parte, Ayres y Malouff (2007:281) señala que una manera de capacitar a los empleados en la resolución de problemas y de ayudarles a que se sientan más satisfechos puede ser a partir de la Teoría Social Cognitiva de Bandura.

Por lo antes mencionado se plantea la siguiente interrogante: ¿En qué medida la satisfacción laboral se relaciona con la percepción de la supervisión en el personal de enfermería en dos servicios de un Hospital EsSalud de Nivel III- E, durante Octubre – noviembre 2019?

Esta investigación justifica la necesidad de analizar la relación entre la satisfacción laboral y la supervisión del personal de enfermería, que se ofrece en las instituciones de salud, determinar factores con mayor o menor incidencia y verificar la calidad de atención que se ofrece, y de acuerdo a los resultados alcanzar la satisfacción laboral en el personal.

En cuanto a la justificación metodológica: el presente trabajo, se convertirá en un modelo técnico para sucesivas investigaciones, la supervisión con sus dimensiones correspondientes; permitirá la confiabilidad del estudio y cuyos resultados finales permitirá tener material técnico científico para que las diferentes instituciones de salud, lo empleen y mejoren el ejercicio laboral de su personal de enfermería.

De acuerdo a la justificación teórica: los hallazgos de la presente investigación serán un antecedente para futuros estudios de diversos hospitales porque se basa en información científica actualizado por varios autores que definen científicamente la

existencia de relación entre la percepción de la supervisión y la satisfacción laboral en enfermería, también contribuye a otras especialidades, estos datos pueden ser estudiados no solo por el personal de enfermería, sino también por el personal administrativo y/o supervisoras dependiendo de la actividad que realicen en la organización.

En lo relacionado con la justificación práctica: una vez terminado el trabajo de investigación y con los instrumentos ya aplicados, permitirá evaluar el potencial humano e identificar la contribución de cada trabajador dentro de la organización, así como también se conocerá que factores de la supervisión son los más importantes y cómo influyen en la satisfacción laboral.

Así mismo, las propuestas ayudarán a la Institución a mejorar las prácticas motivacionales y el otorgamiento de incentivos, orientado a mejorar su satisfacción laboral de enfermería.

El producto que se obtiene en la presente investigación ha de contribuir como propuesta para que el Departamento de Enfermería mejore las estrategias en cuanto a la supervisión de enfermería, para que se pueda lograr la satisfacción del personal con eficiencia y eficacia y alcanzar la atención de calidad a los pacientes, tomando en cuenta los cambios de la ciencia y la tecnología que se dan actualmente.

Así mismo, se planteó una Hipótesis General: La satisfacción laboral se relaciona con la percepción de la supervisión en el personal de enfermería que labora en los servicios de Medicina y especialidades y Cirugía General y especialidades quirúrgicas de un Hospital ESSALUD Nivel III-E, durante el período de octubre - noviembre del 2019, y también Hipótesis específicas: la satisfacción laboral se relaciona con la dimensión de las relaciones humanas de la supervisión en el personal de enfermería que labora en los servicios de Medicina y especialidades y Cirugía General y especialidades quirúrgicas servicios de un Hospital ESSALUD Nivel III-E. La satisfacción laboral se relaciona con la dimensión democrática de la supervisión en el personal de enfermería que labora en los servicios de Medicina y especialidades y Cirugía General y especialidades quirúrgicas de un Hospital ESSALUD Nivel III-E. La satisfacción laboral se relaciona con la dimensión de vocación de la supervisión en el personal de enfermería que labora en los servicios de Medicina y especialidades y Cirugía General

y especialidades quirúrgicas de un Hospital ESSALUD Nivel III-E. La satisfacción laboral se relaciona con la dimensión de liderazgo en la supervisión en el personal de enfermería que labora en los servicios de Medicina y especialidades y Cirugía General y especialidades quirúrgicas de un Hospital ESSALUD Nivel III-E.

Así mismo, se planteó un Objetivo General que es determinar la relación entre la satisfacción laboral y la percepción de la supervisión en el personal de enfermería que labora en los servicios de Medicina y especialidades y Cirugía General y especialidades quirúrgicas de un Hospital ESSALUD Nivel III-E, durante el período de octubre - noviembre del 2019, siendo los objetivos específicos: Identificar la percepción de la supervisión del personal de enfermería que labora en los servicios de Medicina y especialidades y Cirugía General y especialidades quirúrgicas de un Hospital ESSALUD Nivel III-E; Identificar la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en los servicios de Medicina y especialidades y Cirugía General y especialidades quirúrgicas de un Hospital ESSALUD Nivel III-E. Establecer la relación entre la satisfacción laboral y la percepción de la dimensión de las relaciones humanas de la supervisión en el personal de enfermería que labora en los servicios de Medicina y especialidades y Cirugía General y especialidades quirúrgicas de un Hospital ESSALUD Nivel III-E. Establecer la relación entre la satisfacción laboral y la percepción de la dimensión democrática de la supervisión en el personal de enfermería que labora en los servicios de Medicina y especialidades y Cirugía General y especialidades quirúrgicas de un Hospital ESSALUD Nivel III-E. Establecer la relación entre la satisfacción laboral y la percepción de la dimensión de vocación de la supervisión en el personal de enfermería que laboran en los servicios de Medicina y especialidades y Cirugía General y especialidades quirúrgicas de un Hospital ESSALUD Nivel III-E. Establecer la relación entre la satisfacción laboral y la percepción de la dimensión de liderazgo en la supervisión en el personal de enfermería que labora en los servicios de Medicina y especialidades y Cirugía General y especialidades quirúrgicas de un Hospital ESSALUD Nivel III-E.

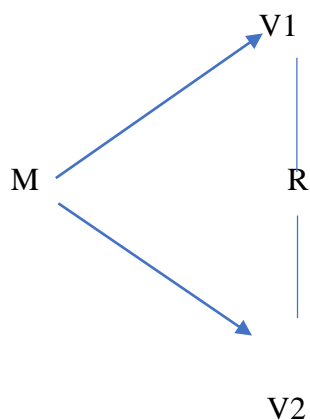
## II.- MÉTODO

### 2.1 Tipo y Diseño de la Investigación

El tipo de investigación es Aplicada, ya que se plantearon y describieron los hechos, para posterior a ello brindar solución a la problemática en mejora de la organización.

De naturaleza descriptiva correlacionar, debido a que se basó en especificar propiedades, características y medir las variables a estudio: satisfacción laboral y percepción de la supervisión. (Hernández, Fernández y Baptista, 2012).

El diseño es de tipo no experimental; de corte transversal y correlacional. Es no experimental porque no manipuló de manera deliberada las dos variables: Satisfacción Laboral y Percepción de la Supervisión.



Dónde:

M: Muestra de enfermeras

V1: Observación de la Percepción de la Supervisión

V2: Observación de la Satisfacción Laboral

R: Relación



## 2.2 Operacionalización de Variables:

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Satisfacción Laboral	Es un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto, que están ligados a los factores motivacionales como son los Extrínsecos e Intrínsecos. Chiang V.H. (2010) Herzberg (1967)	La satisfacción es el estado emocional que siente la enfermera por su trabajo. Se medirá la variable mediante un Cuestionario.	Factores Extrínsecos	-Sueldo -Supervisión -Beneficios laborales -Compañeros de trabajo -Comunicación -Condiciones ambientales y físicos.	Ordinal Alto Medio Bajo
			Factores Intrínsecos	-Trabajo en si -Recompensas y Reconocimiento -Promoción	
Percepción de Supervisión	Percepción, estado emocional que siente el personal de enfermería acerca de su trabajo y de la supervisión. Supervisión, es una función básica, de gestión,	Referencia emitida por las enfermeras de cómo observan el	Relaciones Humanas	-Relaciones interpersonales, buen trato y empatía con el personal de enfermería.	Ordinal Alto

	<p>observar el proceso del trabajo y a los trabajadores durante su ejecución o acción, para mejorar la calidad de atención.</p> <p>Pedrano M. D. (1988) Haward, (1994)</p>	<p>ejercicio de la supervisión de enfermería. Se medirá la variable mediante un Cuestionario</p>	<p>Democrática</p>	<p>-Toma de decisiones justas -Actúa con responsabilidad y criterio</p>	<p>Medio Bajo</p>
			<p>Vocación</p>	<p>-Trato humano con personal a su cargo.</p>	
			<p>Liderazgo</p>	<p>-Motiva el trabajo en equipo -Capacidad de comunicarse.</p>	

## 2.3 Población, Muestra y Muestreo

### 2.3.1 Población:

La población estuvo constituida por todo el personal de enfermería que labora en los servicios de Medicina y Especialidades, Servicios de Cirugía General y Especialidades Quirúrgicas del Hospital de Alta complejidad Virgen de la Puerta que hacen un total de 100.

### 2.3.2 Muestra:

Es el subconjunto de individuos o casos de una determinada población, la cual se caracteriza por representarla de forma fidedigna. Así mismo se utilizó la fórmula estadística para muestras finitas.

Fórmula:

$$N = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{E^2 \times (N-1) + Z^2 \times p \times q}$$

Dónde:

Z = 1.96 coeficiente de confiabilidad al 95%

N = 100, total de personal de enfermería.

P = 0.5 proporción de enfermeras satisfechas

q = 1 - P proporción de enfermeras no satisfechas

E = Es el error máximo permitido que es 5% = 0.005

Reemplazando:

$$N = \frac{100 \times (1.96)^2 \times 0.5 \times (1-0.5)}{(0.05)^2 \times (100-1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times (1-0.5)}$$

$$N = \frac{100 \times 3.8416 \times 0.5 \times 0.5}{0.0025 \times 99 + 3.8416 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$N = \frac{96.04}{1.2079}$$

$$N = 9.50$$

<b>N = 80</b>
---------------

#### **Criterios de inclusión.**

- Personal de Enfermería que laboran en los servicios de Medicina y Especialidades, y Servicio de Cirugía General y Especialidades Quirúrgicas.
- Personal de enfermería que decidan participar voluntariamente en la investigación.

#### **Criterios de exclusión.**

- Personal de enfermería que no desean participar en la investigación.
- Personal de enfermería de vacaciones.
- Personal de enfermería que pertenece a otros servicios

#### **2.3.3 Muestreo**

Para la presente investigación se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple para población conocida (Hernández, Fernández y Baptista, 2012).

#### **2.3.4 Unidad de análisis**

La unidad de análisis lo constituye el personal de enfermería de los Servicios de Medicina y Especialidades y Cirugía General y Especialidades Quirúrgicas.

## **2.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1 Técnica**

Se considera como un conjunto de reglas y procedimientos que van a permitir al investigador, establecer la relación que hay con el objeto o sujeto de la investigación. Para la variable supervisión se utilizó la técnica encuesta y para la variable satisfacción laboral se utilizó la técnica encuesta.

### **2.4.2 Instrumentos**

El instrumento, es un mecanismo para recolectar y registrar la información, por lo tanto, para esta investigación se utilizó el cuestionario.

El cuestionario sobre satisfacción laboral fue modificado por la investigadora, consta de 35 ítems. Así mismo consta de dos partes: datos sociodemográficos y datos relacionados a la satisfacción laboral, con sus dos dimensiones: extrínsecos; distribuidos en remuneración del 1 al 3; supervisión 4 al 7; beneficios laborales del 8 al 11; compañeros de trabajo del 12 al 15; comunicación del 16 al 18; y condiciones ambientales y físicas del 19 al 23 ítems; y la intrínseca; distribuidos en trabajo en sí del 24 al 28; recompensas y reconocimiento del 21 al 31, promoción del 32 al 35 ítems, haciendo un total de 35 ítems. Cada ítem cuenta con 5 posibilidades de respuesta tipo Likert modificado, con el siguiente puntaje: totalmente de Acuerdo =5, De acuerdo=4, Indeciso=3, Desacuerdo= 2, Totalmente Desacuerdo=1. Los ítems negativos su calificación será en sentido contrario. Para clasificar la satisfacción laboral se aplicó la Escala de Stanones en alto, medio y bajo.

<b>Satisfacción Laboral</b>	
ALTO	64 -88
MEDIO	89 - 104
BAJO	105 - 130

Así mismo el cuestionario sobre supervisión fue adaptado y validado por la investigadora, tuvo 20 ítems validados. Consta de dos partes: la primera de datos sociodemográficos y la segunda relacionado a la supervisión, con su dimensión, distribuidos en relaciones interpersonales del 1 al 5; dirección democrática 6 al 10; vocación del 11 al 15; liderazgo del 16 al 20; Cada ítem cuenta con 5 posibilidades de respuesta tipo Likert modificado, con el siguiente puntaje: totalmente de Acuerdo =5, De acuerdo=4, Indeciso=3, Desacuerdo= 2, Totalmente Desacuerdo=1. Los ítems negativos su calificación será en sentido contrario.

Para clasificar la Percepción de la supervisión se aplicó la Escala de Stanones en alto, medio y bajo.

<b>Percepción de la supervisión</b>	<b>BAREMO</b>
ALTO	24 - 35
MEDIO	36 - 55
BAJO	56 - 82

### **2.4.3 Validez**

La validación de los instrumentos se realizó a través del juicio de expertos, participando 5 expertos, los cuales verificaron cada ítem que estén acorde con las variables de estudio y al contenido. Así también se aplicó la validación de Aiken siendo los mismo 5 expertos los que registraron los formatos según lo solicitado, los expertos son: Dra. En Salud Pública Eliana Guzmán Avalos, Mg. Víctor Iván Pereda Guanilo, Mg. Rosina De la Rosa Condormango, Mg. Romy Natalie Farfán Pesantes, Dra. Mirelly Eustaquio Corcio, obtenido los siguientes resultados:

- a) El coeficiente V de Aiken total para la satisfacción laboral es 93.4%, este valor indica que el instrumento es válido para recabar información respecto a satisfacción laboral.
- b) El coeficiente V de Aiken total para la percepción de la supervisión es 97%, este valor indica que el instrumento es válido para recabar información respecto a la percepción de la supervisión. (Anexo 06)

#### **2.4.4 Confiabilidad**

Para evaluar la confiabilidad de los instrumentos, se realizó una prueba piloto en una población con semejantes participando 20 enfermeras del Hospital Lazarte Echegaray III – 1 EsSalud y para evaluar la confiabilidad se utilizó la prueba estadística alfa de Cron Bach (r); Siendo el valor para el cuestionario de percepción de la supervisión 0.95, considerando confiable. Así mismo para el cuestionario de satisfacción laboral se obtuvo un valor de 0.85, siendo confiable para la investigación.

#### **2.5 Procedimiento**

Para el recojo de la información se siguieron los siguientes pasos:

- Trámites administrativos a través de una carta dirigida a la Oficina de Capacitación del Hospital Virgen de la Puerta ESSALUD Nivel III-E.
- Se coordinó con la Enfermera Jefe del Departamento de Enfermería para informarle sobre la investigación, propósito y metodología de participación.
- Se coordinó con las jefas de los 02 servicios para informarle sobre la investigación, propósito y metodología de participación.
- Se realizó el listado de enfermeras que participarán en el estudio, según los criterios de exclusión e inclusión.
- Se coordinó la aplicación del instrumento.
- La aplicación del instrumento duró un tiempo de 15-20 min.
- Se les agradeció por su participación.

#### **2.6 Método de Análisis de Datos**

##### **Estadística Descriptiva:**

Es descriptiva porque utiliza tablas para poder explicar y describir el comportamiento de las variables. (Orellana, 2001), en esta investigación se analizó los resultados descriptivos de las variables de estudio haciendo uso de las frecuencias relativas y absolutas.

## **Estadística inferencial**

Se utilizó el paquete estadístico SPSS V. 23, para analizar la correlación de las variables, utilizando la Prueba estadística  $r$  de Pearson, considerando un nivel de significancia estadística si la probabilidad es menor al 5 por ciento ( $p < 0.05$ ).

### **2.7 Aspectos Éticos**

Para la presente investigación se han tenido en cuenta los principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación del informe de Belmont (Belmont, 1979)

Respeto por las personas:

En el cual se establece que los individuos deben ser tratados como agentes autónomos y que las personas con autonomía disminuida tienen derecho a protección.

Beneficencia:

Se debe hacer esfuerzos para asegurar el bienestar de las personas que participan en la investigación.

Consentimiento informado:

El respeto por las personas exige que, a los sujetos, hasta el grado en que sean capaces, se les dé la oportunidad de escoger lo que les ocurrirá o no.



### III.- RESULTADOS

#### 3.1- Descripción de Resultados

**Tabla 1.**

Satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital ESSALUD nivel III-E, 2019

<i><b>SATISFACCIÓN LABORAL</b></i>	<i><b>N°</b></i>	<i><b>%</b></i>
<i>ALTO</i>	<i>32</i>	<i>40</i>
<i>MEDIO</i>	<i>42</i>	<i>52.5</i>
<i>BAJO</i>	<i>6</i>	<i>7.5</i>
<i><b>TOTAL</b></i>	<i><b>80</b></i>	<i><b>100</b></i>

Según la Tabla 1, se evidencia que el 40% de las enfermeras en el servicio de cirugía general y especialidades quirúrgicas consideran que la satisfacción laboral es alta, el 52.5% consideran un nivel medio y por último el 7.5% manifiestan que la satisfacción laboral es baja en el Hospital Virgen de la Puerta III-E.

**Tabla 2.**

Percepción de la supervisión del personal de enfermería de un Hospital ESSALUD nivel III-E, 2019

<i>PERCEPCIÓN DE LA SUPERVISIÓN</i>	<i>N°</i>	<i>%</i>
<i>ALTO</i>	<i>7</i>	<i>8.75</i>
<i>MEDIO</i>	<i>55</i>	<i>68.75</i>
<i>BAJO</i>	<i>18</i>	<i>22.5</i>
<i>TOTAL</i>	<i>80</i>	<i>100</i>

Según la Tabla 2, se evidencia que el 8.75% de las enfermeras en el servicio de cirugía general y especialidades quirúrgicas califican la percepción de la supervisión como alta, el 68.75% consideran como medio y el 22.5% lo califica como bajo la percepción de la supervisión en el servicio general y especialidades quirúrgicas del Hospital Virgen de la Puerta III-E.

Tabla 3

Prueba de Normalidad de la percepción supervisión y la satisfacción laboral y sus dimensiones en el personal de enfermería en dos servicios - Hospital EsSalud Nivel III-E, a la distribución normal.

Variables de Estudio	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
Percepción de la Supervisión	,128	80	,002
Satisfacción Laboral en la dimensión de Relación Interpersonal	,217	80	,000
Satisfacción Laboral	,104	80	,033
Satisfacción Laboral en la dimensión de Dirección Democrática	,194	80	,000
Satisfacción Laboral en la dimensión de Vocación	,130	80	,002
Satisfacción Laboral en la dimensión de Liderazgo	,183	80	,000

a) La distribución de contraste es la Normal

b) Se han calculado a partir de los datos

Se observan los resultados de la prueba de normalidad (Kolmogórov-Smirnov) de la variable percepción supervisión y satisfacción laboral y sus dimensiones, denotándose que en el nivel de significancia de la prueba de Kolmogórov-Smirnov no existen valores mayores al 5% de significancia estándar ( $p > 0.05$ ); demostrándose que los datos no se distribuyen de manera normal, por lo tanto, se determina utilizar el Coeficiente de Spearman.

### **3.2 Análisis ligado a la hipótesis**

#### **Hipótesis General:**

La satisfacción laboral se relaciona con la percepción de la supervisión en el personal de enfermería de un Hospital ESSALUD Nivel III-E, durante el período de octubre - noviembre del 2019.

#### **Hipótesis específica:**

La satisfacción laboral se relaciona con las dimensiones relaciones humanas, democrática, vocación, liderazgo con la supervisión en el personal de enfermería del Hospital ESSALUD Nivel III-E.

**Tabla 4**

Satisfacción laboral relacionado con la percepción de la supervisión en el personal de enfermería de un Hospital ESSALUD nivel III-E, 2019

PERCEPCIÓN DE LA SUPERVISIÓN	NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL						TOTAL	
	ALTO		MEDIO		BAJO		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
ALTO	6	7.5	1	1.3	0	0.0	7	8.75
MEDIO	22	27.5	31	38.8	2	2.5	55	68.75
BAJO	4	5.0	10	12.5	4	5.0	18	22.5
TOTAL	32	40.0	42	52.5	6	7.5	80	100.0

#### Correlaciones

Prueba No Paramétrica		Satisfacción Laboral	Percepción de la Supervisión
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,457**
		N	80
	Percepción de la Supervisión	Coefficiente de correlación	,457**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	80

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Se han calculado a partir de los datos

El 40% de las enfermeras del Hospital de Virgen de la Puerta tiene un nivel alto de satisfacción laboral, el 52.5% un nivel medio y el 7.5% tiene un nivel bajo de satisfacción laboral, asimismo el 8.8% de las enfermeras tienen un nivel alto de percepción de la supervisión, el 68.8% un nivel medio y el 22.5% tiene un nivel bajo de percepción de la supervisión. Se determina que la satisfacción laboral y la percepción de la supervisión en el personal de enfermería de un Hospital ESSALUD nivel III-E, 2019 es de 0.457 esto indica que entre las dos variables existe una relación positiva moderada, con un p-valor=0.000 (p-valor<0.01). Es decir, el aumento de la satisfacción laboral implica el aumento de la percepción de la supervisión.

**Tabla 5**

Satisfacción laboral relacionado con la percepción de la supervisión en la dimensión de relación interpersonal en el personal de enfermería de un Hospital ESSALUD nivel III-E, 2019

PERCEPCIÓN DE LA SUPERVISIÓN EN LA DIMENSIÓN DE RELACIÓN INTERPERSONAL	NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL						TOTAL	
	ALTO		MEDIO		BAJO			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
ALTO	28	35.0	35	43.8	2	2.5	65	81.3
MEDIO	2	2.5	4	5.0	1	1.3	7	8.8
BAJO	2	2.5	3	3.8	3	3.8	8	10.0
TOTAL	32	40.0	42	52.5	6	7.5	80	100.0

#### Correlaciones

Prueba No Paramétrica			Satisfacción Laboral	Percepción de la supervisión en la dimensión de relación interpersonal
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,461**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Percepción de la supervisión en la dimensión de relación interpersonal	Coefficiente de correlación	,461**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Se han calculado a partir de los datos

El 81.3% de las enfermeras tienen un nivel alto de percepción de la supervisión en la dimensión de relación interpersonal, el 52.5% un nivel medio y el 7.5% tiene un nivel bajo de percepción de la supervisión en la dimensión de relación interpersonal. Se determina que la satisfacción laboral y la percepción de la supervisión en la dimensión de relación interpersonal en el personal de enfermería de un Hospital ESSALUD nivel III-E, 2019 es de

0.461 esto indica que entre las dos variables existe una relación positiva moderada, con un p-valor=0.000 (p-valor<0.01). Es decir, el aumento de la satisfacción laboral implica el aumento percepción de la supervisión en la dimensión de relación interpersonal.

**TABLA 6**

Satisfacción laboral relacionado con la percepción de la supervisión en la dimensión de dirección democrática en el personal de enfermería de un Hospital ESSALUD nivel III-E, 2019

PERCEPCIÓN DE LA SUPERVISIÓN EN LA DIMENSIÓN DE DIRECCIÓN DEMOCRÁTICA	NIVEL DE SATISFACCIÓN						TOTAL	
	ALTO		MEDIO		BAJO		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
ALTO	21	26.3	15	18.8	0	0.0	36	45.0
MEDIO	10	12.5	26	32.5	4	5.0	40	50.0
BAJO	1	1.3	1	1.3	2	2.5	4	5.0
TOTAL	32	40.0	42	52.5	6	7.5	80	100.0

#### Correlaciones

		Satisfacción Laboral	Dirección democrática
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	1,000	,446**
		.	,000
		80	80
	Dirección democrática	,446**	1,000
		,000	.
		80	80

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El 45.0% de las enfermeras tienen un nivel alto de percepción de la supervisión en la dimensión de dirección democrática, el 50.0% un nivel medio y el 5.0% tiene un nivel bajo de percepción de la supervisión en la dimensión de dirección democrática. Se determina que la satisfacción laboral y la percepción de la supervisión en la dimensión de dirección democrática en el personal de enfermería de un Hospital ESSALUD nivel III-E, 2019 es de 0.446 esto indica que entre las dos variables existe una relación positiva moderada, con un p-valor=0.000 (p-valor<0.01). Es decir, el aumento de la satisfacción laboral implica el aumento percepción de la supervisión en la dimensión de dirección democrática.



**TABLA 7**

Satisfacción laboral relacionado con la percepción de la supervisión en la dimensión de vocación en el personal de enfermería de un Hospital ESSALUD nivel III-E, 2019

PERCEPCION DE LA SUPERVISIÓN EN LA DIMENSION DE VOCACIÓN	NIVEL DE SATISFACCIÓN						TOTAL	
	ALTO		MEDIO		BAJO		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
ALTO	9	11.3	2	2.5	0	0.0	11	13.8
MEDIO	18	22.5	28	35.0	2	2.5	48	60.0
BAJO	5	6.3	12	15.0	4	5.0	21	26.3
TOTAL	32	40.0	42	52.5	6	7.5	80	100.0

#### Correlaciones

			Satisfacción Laboral	Vocación
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,404**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Vocación	Coefficiente de correlación	,404**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El 13.8% de las enfermeras tienen un nivel alto de percepción de la supervisión en la dimensión de vocación, el 60.0% un nivel medio y el 26.3% tiene un nivel bajo de percepción de la supervisión en la dimensión de vocación. Se determina que la satisfacción laboral y la percepción de la supervisión en la dimensión de vocación en el personal de enfermería de un Hospital ESSALUD nivel III-E, 2019 es de 0.404 esto indica que entre las dos variables existe una relación positiva moderada, con un p-valor=0.000 (p-valor<0.01). Es decir, el aumento de la satisfacción laboral implica el aumento percepción de la supervisión en la dimensión de vocación.

**TABLA 8**

Satisfacción laboral relacionado con la percepción de la supervisión en la dimensión de liderazgo en el personal de enfermería de un Hospital ESSALUD nivel III-E, 2019

PERCEPCIÓN DE LA SUPERVISIÓN EN LA DIMENSIÓN DE LIDERAZGO	NIVEL DE SATISFACCIÓN						TOTAL	
	ALTO		MEDIO		BAJO		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
ALTO	6	7.5	0	0.0	0	0.0	6	7.4
MEDIO	15	18.8	22	27.5	0	0.0	37	46.3
BAJO	11	13.8	20	25.0	6	7.5	37	46.3
TOTAL	32	40.0	42	52.5	6	7.5	80	100.0

#### Correlaciones

		Satisfacción Laboral	Liderazgo
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,399**
		N	80
	Liderazgo	Coefficiente de correlación	,399**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	80

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El 7.4% de las enfermeras tienen un nivel alto de percepción de la supervisión en la dimensión de liderazgo, el 46.3% un nivel medio y el 46.3% tiene un nivel bajo de percepción de la supervisión en la dimensión de liderazgo. Se determina que la satisfacción laboral y la percepción de la supervisión en la dimensión de liderazgo en el personal de enfermería de un Hospital ESSALUD nivel III-E, 2019 es de 0.399 esto indica que entre las dos variables existe una relación positiva baja, con un p-valor=0.000 (p-valor<0.01). Es decir, el aumento de la satisfacción laboral implica el aumento percepción de la supervisión en la dimensión de liderazgo.

#### IV.- DISCUSIÓN

En la tabla 1 sobre satisfacción laboral se encontró un 52.5% con nivel alto, seguido del 37.5% con nivel medio y 10% nivel bajo, lo cual quiere decir que a mayor satisfacción mejor realizarán sus funciones el personal de enfermería. Estudios similares en relación a la variable de estudio con diferente escala encontramos a Solano (2014), quien encontró un nivel alto de satisfacción con un 65.1% y el 23.4%, presentan insatisfacción y el 11.5% nivel medio de satisfacción. Por otro lado, Valverde (2015); encontró un 67.8 % de enfermeras con un alto grado de satisfacción laboral, el 28.7 % grado medio de satisfacción laboral y el 3.5 % bajo grado de satisfacción laboral.

Así también resultado superior al encontrado en la presente investigación tenemos a la investigación de Morales (2016). Encontró un nivel de satisfacción laboral medio es 77.6%, nivel alto con 11.9% y nivel bajo con 10.4%. Y Chero (2017), en su estudio en personal de enfermería encontró 47.5 % satisfacción laboral medio, y el 52.5 % satisfacción laboral es alto.

Tabla N°02 que corresponde a la percepción de la supervisión del personal de enfermería que laboran en los servicios de medicina y especialidades y servicios de cirugía general y especialidades quirúrgicas, donde se encontró que un 47.5% alcanzó el nivel alto, el 37.5% un nivel medio y el 15% de enfermeros reportan un nivel de percepción bajo. Investigaciones que difieren a los resultados encontramos a: Merino, M.( 2017), en su estudio de “Supervisión del personal y efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio, Valdizán – Santa Anita”, se observa que una mayoría significativa 42,5% del personal técnico de enfermería percibe que la supervisión del personal es de nivel poco adecuado(Regular), del mismo modo 36,1% percibe que el nivel es Inadecuada(Bajo), mientras que una minoría conformado por el 18,5% opina que el nivel es adecuado(Alto) en los procedimientos de la supervisión del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, 2017, predominando en la tendencia de poco adecuada hacia inadecuada.

Así mismo al respecto de la percepción del personal de enfermería sobre proceso de supervisión que se les realiza, no todos lo perciben de la misma manera, por un lado un grupo lo toma como el acto de que de encontrarse errores o fallas en los procesos,

la supervisión ayudaría a plantear medidas de cómo solucionarlos, pero por otro lado en muchas de los casos se puede evidenciar, que solo con escuchar la palabra supervisión lo interpretan como que el personal que realiza dicha función los quiere amonestar, sancionar o que de alguna manera buscar algún error en sus actividades y tomar medidas disciplinarias al respecto.

Por el contrario, esta función le impone al supervisor la responsabilidad de mejorar constantemente a su personal, desarrollando sus aptitudes en el trabajo, estudiando y analizando métodos de trabajo y elaborando planes de adiestramiento para el personal nuevo y antiguo, así elevará los niveles de eficiencia de sus colaboradores, motivará hacia el trabajo, aumentará la satisfacción laboral y se logrará un trabajo de alta calidad y productividad.

La supervisión tiene que ser efectuada por profesionales con cualidades, conocimientos, destrezas y técnicas para desarrollar las actividades del servicio de enfermería; destrezas humanas para mantener la moral y motivación de todos los empleados y clientes; destrezas conceptuales para tomar buenas decisiones y mantener la coordinación efectiva en la organización, además tiene que ser un líder democrático que requiere visión, inteligencia y valor, así como, habilidad para trabajar con el recurso humano. (Minsa, 2015, p. 31).

Hablamos de supervisión eficaz, si lo que resulta de dicha función es la satisfacción personal, la productividad y la calidad del trabajo. El propósito de la supervisión en Enfermería es mejorar la calidad de cuidado que se brinda, proporcionar un ambiente favorable a la productividad, promover el desarrollo del personal, conservar la disciplina y el interés por el trabajo y mejorar la utilización de recursos materiales.

En la Tabla N°04, El 40% de las enfermeras del Hospital de Virgen de la Puerta tiene un nivel alto de satisfacción laboral, el 52.5% un nivel medio y el 7.5% tiene un nivel bajo de satisfacción laboral, asimismo el 8.8% de las enfermeras tienen un nivel alto de percepción de la supervisión, el 68.8% un nivel medio y el 22.5% tiene un nivel bajo de percepción de la supervisión. Al relacionar las variables se encontró un 0.457 esto indica que existe una relación directa (altamente significativa), con un p-valor=0.000 (p-valor<0.01). Es decir, el aumento de la satisfacción laboral implica el aumento de la percepción de la supervisión.

Ante lo demostrado podemos mencionar que La/el encargado(o) de la supervisión dentro de sus funciones cumple un objetivo importante en su lugar de labor ya que facilita el vínculo entre el equipo de gestión y el personal operativo, la efectividad del supervisor(a) dependerá de su capacidad para interactuar con el personal.

Es por ello que los que asumen la función de supervisor(a) debe brindar liderazgo, soporte, guía, entrenamiento y asistencia en la identificación y solución de problemas, de tal modo que permita el progreso de la gestión, de la calidad del cuidado de Enfermería y su fortalecimiento, con la finalidad de asegurar que los objetivos perseguidos sean los apropiados, conseguir que el profesional enfermero se adecúe a los conflictos que se presenten o traten de superarlos.

En efecto, se asume que todos direccionan y que el objetivo principal de la acción de la supervisión es de verificar el cumplimiento de las funciones, así como de la adecuada distribución y uso de los recursos y medios en concordancia con la política establecida por el miembro de control interno de la institución. Por ello, supervisar significa instaurar conciencia entre sus miembros para que sea cada uno de ellos los propios supervisores de su gestión, actuando luego el supervisor como conciliador de todos los objetivos planteados.

En la tabla 5 el 81.3% de las enfermeras tienen un alto nivel de percepción de la supervisión en la dimensión de relación interpersonal, el 52.5% nivel medio y el 7.5% nivel bajo, de la percepción de la supervisión en la dimensión de relación interpersonal. Se determina que la satisfacción laboral y la percepción de la supervisión en la dimensión de relación interpersonal en el personal de enfermería de dos servicios de un Hospital ESSALUD Nivel III-E, 2019, y al aplicar la prueba estadística se obtuvo un 0.461 esto indica que entre las dos variables existe una relación directa (altamente significativa), con un p-valor=0.000 (p-valor<0.01). Es decir, el aumento de la satisfacción laboral implica el aumento percepción de la supervisión en la dimensión de relación interpersonal.

En la tabla 6 El 45.0% de las enfermeras tienen un nivel alto de percepción de la supervisión en la dimensión de dirección democrática, el 50.0% nivel medio y el 5.0% nivel bajo de percepción de la supervisión en la dimensión de dirección democrática. Se determina que la satisfacción laboral y la percepción de la

supervisión en la dimensión de dirección democrática en el personal de enfermería de dos servicios de un Hospital ESSALUD Nivel III-E, 2019, y al aplicar la prueba estadística se obtuvo un 0.446 esto indica que entre las dos variables existe una relación directa (altamente significativa), con un  $p\text{-valor}=0.000$  ( $p\text{-valor}<0.01$ ). Es decir, el aumento de la satisfacción laboral implica el aumento percepción de la supervisión en la dimensión de dirección democrática.

En la tabla 7 El 13.8% de las enfermeras tienen un nivel alto de percepción de la supervisión en la dimensión de vocación, el 60.0% un nivel medio y el 26.3% tiene un nivel bajo de percepción de la supervisión. Al aplicar la prueba estadística se obtuvo 0.404 siendo una relación directa (altamente significativa), con un  $p\text{-valor}=0.000$  ( $p\text{-valor}<0.01$ ). Es decir, el aumento de la satisfacción laboral implica el aumento percepción de la supervisión en la dimensión de vocación. la satisfacción laboral y la percepción de la supervisión en la dimensión de vocación en el personal de enfermería existe una relación moderada.

En la tabla 8 El 7.4% de las enfermeras tienen un nivel alto de percepción de la supervisión en la dimensión de liderazgo, el 46.3% un nivel medio y el 46.3% tiene un nivel bajo de percepción de la supervisión. Al aplicar la prueba estadística el 0.399 siendo una relación directa (altamente significativa), con un  $p\text{-valor}=0.000$  ( $p\text{-valor}<0.01$ ). Es decir, el aumento de la satisfacción laboral implica el aumento percepción de la supervisión en la dimensión de liderazgo, esto indica que entre las dos variables existe una relación positiva baja.

## V.- CONCLUSIONES

1. Se concluye que, el 52.5 por ciento del personal de enfermería presentó un nivel alto de satisfacción laboral, 37.5% nivel medio y 10% nivel bajo.
2. Se observa que 47.5% del personal de enfermería presentó un nivel alto de Percepción respecto a la Supervisión, el 37.5 por ciento un nivel medio y el 15 por ciento presento nivel bajo.
3. Se puede concluir que, existe relación estadística altamente significativa entre la satisfacción laboral y la percepción de la supervisión ( $p < 0.01$ ).
4. Se puede concluir que, existe relación estadística altamente significativa entre la satisfacción laboral y percepción de la supervisión en la dimensión de relación interpersonal ( $p < 0.01$ )
5. Se puede concluir que, existe relación estadística altamente significativa entre la satisfacción laboral y percepción de la supervisión en la dimensión de dirección democrática ( $p < 0.01$ )
6. Se puede concluir que, existe relación estadística altamente significativa entre la satisfacción laboral y percepción de la supervisión en la dimensión de vocación ( $p < 0.01$ ).
7. Se puede concluir que, existe relación estadística altamente significativa entre la satisfacción laboral y percepción de la supervisión en la dimensión de Liderazgo ( $p < 0.01$ )

## **VI.- RECOMENDACIONES**

### **A la jefa del departamento de Enfermería:**

1. Que el Departamento de Enfermería del Hospital Virgen de la Puerta, utilice la información obtenida de la presente investigación con la finalidad de conocer la realidad laboral del profesional de enfermería de los demás servicios; y así diseñar estrategias que optimicen el nivel de satisfacción respecto a la labor desempeñada.
2. Considerar en la evaluación del perfil de la enfermera supervisora, el liderazgo, la planificación, objetividad y la función administrativa de la supervisión.
3. Promover estudios de investigación en la que se puede determinar cómo influye los factores extrínsecos e intrínsecos en la satisfacción del profesional enfermero.
4. Realizar estudios de tipo cualitativo en el que se considere factores laborales como: expectativas del trabajo, salud física y espiritual del profesional.



## REFERENCIAS

- Arroyo, A., Mederos, G., León, M., Narváez N. y Ruelas, S. (2017). *Manual de Supervisión de Enfermería*. Recuperado de: <https://www.hospitalsjl.gob.pe/ArchivosDescarga/Transparencia/Manuales/2017%20Manual%20de%20Supervision.pdf>
- Atalaya Pisco, M. (1999). *SATISFACCIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD*. Consultado el 21 de noviembre de 2019, en <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>
- Ávila, J. (2013). Instituto nacional de ciencias médicas y nutrición salvador Zubirán, México. Obtenido de <http://www.innsz.mx/opencms/contenido/investigacion/comiteEtica/confidencialidadInformacion.html>: <http://www.innsz.mx/opencms/contenido/investigacion/comiteEtica/confidencialidadInformacion.html>
- Cifuentes, J. (2012). *Satisfacción laboral de enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención*. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional de Colombia. Colombia. Universidad Nacional de Colombia. Colombia.
- Cifuentes Rodríguez, J. E., & Manrique Abril, F. G. (2012). Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención, Bogotá, Colombia. *Avances en Enfermería*; Vol. 32, núm. 2; 217-227 *Avances en Enfermería*; Vol. 32, núm. 2; 217-227 *Avances en Enfermería*; Vol. 32, núm. 2; 217-227 2346026101214500.
- Chero, (2017). Nivel de estrés y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Víctor Lazarte Echegaray Essalud, Trujillo (Tesis Maestría).

- Cortes, (2009). *Diagnóstico del Clima Laboral*. Veracruz: Universidad Veracruzana, Instituto de Salud Pública: Tesis Maestría.
- Díaz Mercado, W. (2015). *SOBRECARGA LABORAL ASOCIADO A SINDROME DE BURNOUT EN PERSONAL DE SALUD DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DE TRUJILLO* [E-book]. Trujillo Recuperado de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2588/1/RE\\_MED.HUMA\\_WALTER.DIAZ\\_SOBRECARG](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2588/1/RE_MED.HUMA_WALTER.DIAZ_SOBRECARG)
- Durand, J. (2016). *Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en Centro Quirúrgico en la Clínica Centenario Peruano Japonesa*. Lima: Universidad Mayor de San Marcos.
- ECONOMÍA, A. (2017). *Miden la satisfacción laboral de trabajadores de Argentina, Brasil y México*. Recuperado el 24 de noviembre de 2019, de <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/miden-la-satisfaccion-laboral-de-trabajadores-de-argentina-brasil-y-mexico>
- Fernández, G. y Alemán, B. (2003). *La Supervisión y la Administración*. Madrid: Alianza Editorial.
- Fernández, J. (1997). *La Supervisión Profesional*. Recuperado de [https://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/38/38194/tema\\_3\\_la\\_supervision\\_profesional.pdf](https://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/38/38194/tema_3_la_supervision_profesional.pdf)
- Gamboa, E. (2010). *Satisfacción Laboral: Descripción Teórica de sus determinantes*. Psicología Científica.
- González, L. (1997). *Características de la actividad de la supervisión de enfermería y factores que influyen en su efectividad, en los Hospitales Nacionales Cayetano Heredia y Dos de Mayo de Lima*. Lima.

- Herzberg, F. (2003). ¿Cómo motiva a sus empleados? *Dialnet- Harvard Business Review*, 67-76.
- Jaramillo, Y. y Mendoza, M. (2010). *Satisfacción laboral del enfermero (a). Servicio de medicina interna. Hospital “Dr. Héctor NouelJoubert”*. Universidad de Oriente-Bolívar, Venezuela: Tesis de Licenciado de Enfermería.
- Ledesma, M. (2004). *Fundamentos de Enfermería*. Distrito Federal: Limusa- 1era edición.
- León, Francisco. (2017). Dignidad Humana, Libertad y Bioética. Grupo de Investigación en Bioética de Galicia de la Universidad de la Sabana.
- Lorenzo, A. y Miroslava, A. (2016). *Propuesta para realizar la supervisión en enfermería con base en una recopilación documental. REVISTA CONAMED*.
- Lorenzo, A., Rivero, A. y Pérez, J. (2007). *Propuesta para realizar la supervisión en Enfermería con base de una recopilación documental*. Conamed.
- Lorenzo Camacho, A., Rivero Rosales, A., Pérez Castro y Vázquez, J., y Recio España, F. (2016). *Propuesta para realizar la supervisión en Enfermería con base en una recopilación documental* [Ebook] (21ª ed.). México: CONAMEDADO. Recuperado de <https://www.medigraphic.com/pdfs/conamed/con-2016/cons163i.pdf>
- López Díaz de Cabrera, A. M. (2019). **CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE CENTRO QUIRURGICO–HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE TRUJILLO.**
- Mancilla, L. y Olarte, I. (2014). *Satisfacción laboral y estrés ocupacional en el personal de enfermería del servicio de emergencia y medicina del Hospital Departamental de Huancavelica Zacarías Correa Valdivia*. Huancavelica: Hospital Zacarras Correa Valdivia.

- Manene, L. (16 de Setiembre de 2012). *BLOG LUIS MIGUEL MANENE*. Recuperado de <http://www.luismiguelmanene.com/2012/09/16/la-motivacion-y-satisfaccion-en-el-trabajo-y-sus-teorias/>
- Manrique, F. (2005). *Significado de Ser Enfermera Supervisora una Aproximación Fenomenológica*. Tesis de Maestría. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos14/r>
- Merino, M. (2017). *Supervisión del personal y efectividad laboral del personal técnico de enfermería del Hospital Hermilio, Valdezán – Santa Anita” Lima-Perú*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en gestión de los servicios de la salud.
- Montes de Oca, J. (2014). *Comunicación asertiva y trabajo en equipo: Resultados de un programa de intervención en los supervisores de una empresa [Ebook] (2ª ed., Págs. 191-196)*. Lima Recuperado de <http://file:///C:/Users/Ultiprise%20LTSC/Downloads/62-339-1-PB.pdf>
- Monteza, N. (2010). *Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras en centro quirúrgico. Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo - EsSalud, Chiclayo*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo: Tesis de Maestría.
- Morales, E. (2016). Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. EsSalud. 2016. Lima, Perú. Fecha de acceso: 01/09/2018. Disponible en: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5483/Morales\\_cm.pdf;jsessionid=055C1916A1D71ABEB001967377ACDC2F?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5483/Morales_cm.pdf;jsessionid=055C1916A1D71ABEB001967377ACDC2F?sequence=1)
- Moreno Vega, J., y Moreno Vega, A. (2017). *Gestión y organización de la empresa agraria* (pp. 116-117). Madrid: Mundi-Prensa.

- Neri, A., Vargas, P. y Valdéz, K. (2014). *Tesis estrategias exitosas utilizadas por la supervisora de enfermería ante el ausentismo del personal de enfermería*. Toluca, México.
- Pablos, G. (2016). *Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales públicos de Badajoz y Cáceres de Madrid*. (Tesis Doctoral). Universidad de Extremadura. Madrid. Universidad de Extremadura, Madrid.
- Pasapera C, (2014) *Grado de satisfacción laboral y su relación con el nivel de estrés en el personal de enfermería del Hospital III ESSALUD*. Informe para optar el título de especialista en enfermería. Mención adulta en situaciones críticas, Talara.
- Páez Trujillo, G. V. (2016). *Nivel de satisfacción de las enfermeras respecto a la supervisión de enfermería según servicios en el hospital de Chancay en el año 2013*.
- Ríos, R. (1998). *Motivación laboral de las Enfermeras asistenciales y la relación con su desarrollo profesional en el Hospital Nacional Cayetano Heredia*. Lima: Universidad Particular Cayetano Heredia.
- Rivera Pulache, R. (2014). *Uso de las Teorías Motivacionales de Herzberg y McClelland para la mejora del rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa JE Construcciones Generales SA* [Ebook]. Lima Recuperado de [http://repositorio.untels.edu.pe/bitstream/UNTELS/96/1/Rivera\\_Rosa\\_Trabajo\\_de\\_Investigacion\\_20](http://repositorio.untels.edu.pe/bitstream/UNTELS/96/1/Rivera_Rosa_Trabajo_de_Investigacion_20)
- Serón, N. (2010). *Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería que trabaja en el Servicio de Pediatría del INEN - 2010*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Medicina.
- Solano, S. (2014). Satisfacción laboral en profesionales de enfermería, Colombia. Fecha de acceso: 02/08/2018. Disponible en: <https://www.revistacuidarte.org/index.php/cuidarte/article/view/74/587>

Starne Up Blog. (2018). Recuperado de <https://www.starneup.com/blog/es/cultura-organizacional/satisfaccion-laboral-guia-completa/>

Valverde C. (2015). *Desempeño profesional y Grado de satisfacción Laboral percibido por las enfermeras*. Tesis para optar el grado de Licenciado en Enfermería. Universidad Nacional de Trujillo. Perú.

# ANEXOS

## ANEXO N° 01

### **SATISFACCIÓN LABORAL DE LA ENFERMERA (O) PROFESIONAL EN EL SERVICIO DE CIRUGÍA GENERAL Y ESPECIALIDADES QUIRURGICAS, MEDICINA Y ESPECIALIDADES DEL HOSPITAL ESSALUD DE NIVEL III - E**

#### **CUESTIONARIO**

Estimada(o) Licenciada (o):

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo conocer el nivel de satisfacción que le brinda su puesto de trabajo, con el fin de elaborar un sistema de estrategias para disminuir los factores que determinan los niveles de insatisfacción y así contribuir con la mejora de la calidad de atención. Por ello se le solicita que responda los siguientes enunciados con total veracidad.

Instrucciones:

El instrumento consta de dos partes: el primero corresponde a los datos sociodemográficos y laborales a los cuales Ud. responderá según corresponda. La segunda parte consta de 35 enunciados sobre las dimensiones Extrínsecas e Intrínsecas de la satisfacción laboral, a los cuales Usted deberá responder marcando con un aspa (X) eligiendo la calificación del enunciado que se encuentre más acorde con su situación.

#### **A.- DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS Y LABORALES**

**EDAD:**  **GÉNERO:**

**CONDICIÓN LABORAL:** Nombrada:..... C.A.S.:..... Otros:  
Especificar.....

**TIEMPO DE SERVICIO EN CIRUGÍA GENERAL Y ESPECIALIDADES  
QUIRÚRGICAS:** .....

**TIEMPO DE SERVICIO EN MEDICINAS GENERAL Y ESPECIALIDADES:**  
.....

#### **B. SATISFACCION LABORAL**

**TDA = TOTALMENTE DE ACUERDO.**

**DA = DE ACUERDO.**



I = INDECISO

ED = EN DESACUERDO.

TED = TOTALMENTE EN

DESACUERDO.

	<b>DIMENSIÓN EXTRÍNSECA</b>	<b>TD A</b>	<b>DA</b>	<b>I</b>	<b>ED</b>	<b>TED</b>
	<b>Remuneración</b>					
1	Considero que me pagan una suma justa por el trabajo que hago.					
2	Mi sueldo no está en proporción a mi preparación Profesional.					
3	Mi sueldo es suficiente para suplir mis necesidades económicas.					
	<b>Supervisión</b>					
4	La supervisora enseña y refuerza las habilidades y destrezas del personal a su cargo.					
5	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
6	Mi jefe toma en cuenta mis sugerencias en mejora del servicio.					
7	La autoridad que ejerce la supervisora es horizontal.					
	<b>Beneficios Laborales</b>					
8	El conjunto de beneficios que tenemos es equitativo.					
9	Recibo un bono extra por trabajar en un área.					
10	Se me atribuye económicamente o en horas de trabajo el tiempo extra que laboro.					
11	Recibo alimentación por laborar en un servicio de alto riesgo.					
	<b>Compañeros de Trabajo</b>					
12	Tengo empatía con mis compañeros de trabajo.					
13	Trabajo más de lo que debiera por la incompetencia e inexperiencia de mis colegas.					
14	El ambiente creado por mis compañeras es ideal para desempeñar mis funciones.					
15	Hay solidaridad entre compañeros de trabajo.					
	<b>Comunicación</b>					
16	La comunicación es buena en el servicio.					
17	Hay afinidad en mi grupo de trabajo.					
18	Hay discrepancias y discusiones en el trabajo.					
	<b>Condiciones ambientales y Física</b>					
19	La distribución física del ambiente de trabajo facilita mis labores.					
20	El ambiente donde trabajo es confortable en iluminación y Ventilación.					

2 1	Cuento con materiales de bioseguridad personal					
2 2	Existe acceso de evacuación, señalización, adecuada para desastres naturales.					
2 3	Existe hacinamiento en el servicio donde trabajo					
	<b>DIMENSIÓN INTRÍNSICA</b>					
	<b>Trabajo en sí</b>					
2 4	Siento que mi trabajo sea rutinizado.					
2 5	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					
2 6	Mi trabajo es altamente estresante					
2 7	Considero que tengo conocimientos, habilidades, y destrezas para desempeñar mi trabajo.					
2 8	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotada					
	<b>Recompensas y Reconocimiento</b>					
2 9	Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento que debería recibir (carta de felicitación).					
3 0	No siento que el trabajo que hago es apreciado					
3 1	No siento que mis esfuerzos son remunerados como deberían de ser					
	<b>Promoción Laboral</b>					
3 2	Veo mi trabajo como una fuente de realización personal					
3 3	Los que hacen bien su trabajo tiene una buena oportunidad de ser promovidos.					
3 4	Mi trabajo me supone un reto estimulante cada día					
3 5	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo					

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.**

## ANEXO N°02

### PERCEPCIÓN DE LA SUPERVISIÓN POR EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CIRUGÍA GENERAL Y ESPECIALIDADES QUIRÚRGICAS, MEDICINA Y ESPECIALIDADES DEL HOSPITAL ESSALUD DE NIVEL III -E CUESTIONARIO

#### Instrucciones:

El instrumento consta de dos partes: el primero corresponde a los datos sociodemográficos y laborales a los cuales Ud. responderá según corresponda. La segunda parte consta de 20 enunciados sobre las dimensiones de Supervisión, a los cuales Usted deberá responder marcando con un aspa (X) eligiendo la calificación del enunciado que se encuentre más acorde con su situación.

#### A.- DATOS SOCIODEMOGRAFICOS Y LABORALES

EDAD:  GÉNERO:

CONDICIÓN LABORAL: Nombrada:..... C.A.S.:..... Otros:  
Especificar.....

TIEMPO DE SERVICIO EN CIRUGÍA GENERAL Y ESPECIALIDADES  
QUIRÚRGICAS: .....

TIEMPO DE SERVICIO EN MEDICINAS GENERAL Y ESPECIALIDADES:  
.....

#### B. SUPERVISIÓN

**TDA** = TOTALMENTE DE ACUERDO.    **DA** = DE ACUERDO

**I** = INDECISO

**ED** = EN DESACUERDO

**TED** = TOTALMENTE EN  
DESACUERDO.

		<b>TDA</b>	<b>DA</b>	<b>I</b>	<b>ED</b>	<b>TED</b>
	<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>					
<b>1</b>	La supervisora promueve buenas relaciones interpersonales con el personal de enfermería.					
<b>2</b>	La relación con el personal a su cargo es cordial.					
<b>3</b>	La supervisora tiene una comunicación asertiva con el personal del servicio.					
<b>4</b>	Brinda trato justo y humano al personal de enfermería.					
<b>5</b>	Escucha al personal de enfermería cuando lo solicitan.					
	<b>DIRECCIÓN DEMOCRÁTICA</b>					
<b>6</b>	Reconoce los esfuerzos del personal a su cargo.					
<b>7</b>	La supervisora evalúa objetivamente al personal a su cargo en su desempeño profesional.					
<b>8</b>	Promueve resultados y no crea competencias en el grupo.					
<b>9</b>	La autoridad que ejerce la supervisora es horizontal.					
<b>10</b>	La supervisora influye positivamente en el personal a su cargo.					
	<b>VOCACIÓN</b>					
<b>11</b>	La supervisora demuestra la aplicación de los principios y valores éticos en el personal de enfermería.					
<b>12</b>	La supervisora se mantiene actualizada respecto a los adelantos de la ciencia.					
<b>13</b>	Comprende las necesidades y sentimientos del grupo.					
<b>14</b>	Se involucra en el trabajo del personal.					
<b>15</b>	La supervisora enseña y refuerza las destrezas y habilidades del personal a su cargo.					
	<b>LIDERAZGO</b>					
<b>16</b>	La supervisora genera confianza en el personal de enfermería					
<b>17</b>	La supervisora motiva al personal en el logro de sus metas.					
<b>18</b>	Se organiza para trabajar conjuntamente.					
<b>19</b>	Toma la iniciativa para emprender algo nuevo.					
<b>20</b>	La supervisora motiva el trabajo en equipo al personal de enfermería.					

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.**

## **ANEXO N° 03**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

A través del presente documento expreso mi voluntad de participar en la investigación titulada: “SATISFACCIÓN LABORAL Y PERCEPCIÓN DE LA SUPERVISIÓN EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE DOS SERVICIOS. HOSPITAL ESSALUD NIVEL III-E, DURANTE E PERÍODO DE OCTUBRE - NOVIEMBRE DEL 2019”. Habiendo sido informado del propósito de esta, así como de los objetivos y teniendo la confianza plena de que por la información que se vierte en los instrumentos será solo y exclusivamente para fines de la investigación en mención, además confío en que la investigación utilizará adecuadamente dicha información asegurándose la máxima confidencialidad.

---

**Firma**

## ANEXO N°04

### CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Cuadro N° 01: Fiabilidad de Satisfacción Laboral

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
85.31%	35

- **85.31% = 0.85**

- Cuadro N° 02: Resumen de Casos de Fiabilidad de Satisfacción Laboral

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100.0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	20	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Cuadro N° 03: Fiabilidad de Satisfacción Laboral de eliminación de Elementos y/o preguntas

#### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
S1	94.55	291.629	.489	.846
S2	94.15	293.503	.462	.847
S3	94.60	297.200	.404	.848
S4	95.20	294.484	.527	.846
S5	93.55	299.208	.313	.850
S6	94.60	287.516	.442	.847
S7	94.80	290.063	.537	.845
S8	94.65	294.029	.448	.847
S9	95.00	291.684	.523	.845
S10	94.10	303.674	.175	.854
S11	95.80	311.432	.037	.855
S12	93.40	282.568	.655	.841
S13	93.85	310.134	.022	.858
S14	94.45	278.787	.656	.840
S15	94.00	304.632	.147	.855
S16	94.85	293.713	.552	.846
S17	94.25	289.566	.524	.845
S18	94.15	317.397	-.139	.861
S19	94.95	295.945	.367	.849
S20	95.30	295.589	.538	.846
S21	94.00	302.000	.263	.851
S22	94.55	308.155	.086	.855
S23	94.55	312.261	-.019	.858
S24	94.25	292.618	.468	.846
S25	93.45	289.524	.471	.846
S26	94.30	294.642	.277	.852
S27	92.65	299.713	.377	.849
S28	94.00	293.158	.327	.850
S29	95.25	299.566	.293	.851
S30	94.80	305.116	.157	.854
S31	94.55	309.418	.035	.858
S32	93.65	282.766	.567	.843
S33	94.75	294.934	.349	.849
S34	93.50	286.579	.535	.844
S35	92.95	287.313	.489	.845

## ANEXO N°05

### CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE PERCEPCIÓN DE LA SUPERVISIÓN

Cuadro N° 01: Fiabilidad del cuestionario de percepción de la supervisión

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
95.4%	20

- **95.4% = 0.95**

Cuadro N° 02: Resumen de casos percepción de la supervisión

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100.0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	20	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.



Cuadro N° 03: Fiabilidad de percepción de la supervisión de eliminación de Elementos y/o preguntas

**Estadísticos total-elemento**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P1	44.10	260.200	.787	.950
P2	44.00	255.263	.768	.950
P3	44.20	259.221	.787	.950
P4	44.40	256.884	.708	.951
P5	44.20	251.432	.817	.949
P6	44.00	262.421	.552	.954
P7	43.70	271.695	.369	.957
P8	43.85	256.029	.786	.950
P9	44.35	254.871	.831	.949
P10	44.05	253.313	.845	.949
P11	44.15	264.555	.695	.951
P12	43.75	275.671	.403	.955
P13	44.15	264.345	.702	.951
P14	44.60	264.358	.699	.951
P15	44.60	266.358	.674	.952
P16	44.30	260.537	.763	.950
P17	44.55	263.103	.756	.951
P18	44.50	270.579	.615	.953
P19	44.50	263.947	.711	.951
P20	44.50	260.053	.725	.951

## ANEXO N°06

### VALIDEZ DE CONTENIDO POR CRITERIO DE JUECES DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL.

Ítems	N° Jueces	Acuerdos	V Aiken	Descriptivo
1	5	5	1.00	Válido
2	5	5	1.00	Válido
3	5	5	1.00	Válido
4	5	5	1.00	Válido
5	5	4	0.90	Válido
6	5	5	1.00	Válido
7	5	5	1.00	Válido
8	5	5	1.00	Válido
9	5	1	0.60	No Valido
10	5	5	1.00	Válido
11	5	2	0.70	No Valido
12	5	4	0.90	Válido
13	5	5	1.00	Válido
14	5	5	1.00	Válido
15	5	3	0.80	Válido
16	5	5	1.00	Válido
17	5	3	0.80	Válido
18	5	1	0.60	No Valido
19	5	5	1.00	Válido
20	5	5	1.00	Válido
21	5	5	1.00	Válido
22	5	5	1.00	Válido
23	5	5	1.00	Válido
24	5	5	1.00	Válido
25	5	5	1.00	Válido
26	5	5	1.00	Válido
27	5	1	0.60	No Valido
28	5	5	1.00	Válido
29	5	5	1.00	Válido
30	5	5	1.00	Válido
31	5	5	1.00	Válido
32	5	3	0.80	Válido
33	5	5	1.00	Válido
34	5	5	1.00	Válido
35	5	5	1.00	Válido
<b>Satisfacción Laboral</b>			<b>0.934</b>	<b>Válido</b>

Para realizar la validación del instrumento de satisfacción laboral, ha sido establecido a través del método de Jueces utilizando el coeficiente V de Aiken.

Se obtuvo que, de los 35 ítems que conforman el instrumento presentan una V. Aiken de 0,93 y los ítems que no resulta valido son los ítems 9, 11, 18 y 27, el cual puede ser reemplazado, reformulado o eliminado del instrumento.

**VALIDEZ DE CONTENIDO POR CRITERIO DE JUECES  
DEL CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DE LA  
SUPERVISIÓN**

Ítems	N° Jueces	Acuerdos	V Aiken	Descriptivo
1	5	4	1.00	Válido
2	5	4	1.00	Válido
3	5	4	1.00	Válido
4	5	4	1.00	Válido
5	5	4	1.00	Válido
6	5	4	1.00	Válido
7	5	4	1.00	Válido
8	5	4	1.00	Válido
9	5	4	1.00	Válido
10	5	4	1.00	Válido
11	5	4	1.00	Válido
12	5	4	1.00	Válido
13	5	4	1.00	Válido
14	5	4	1.00	Válido
15	5	4	1.00	Válido
16	5	4	1.00	Válido
17	5	4	1.00	Válido
18	5	4	1.00	Válido
19	5	3	0.98	Válido
20	5	3	0.88	Válido
<b>Percepción de la supervisión</b>			<b>0.97</b>	<b>Válido</b>

Para realizar la validación del instrumento de percepción de la supervisión, ha sido establecido a través del método de Jueces utilizando el coeficiente V de Aiken.

Se obtuvo que, de los 20 ítems que conforman el instrumento presentan una V. Aiken de 0,97 por lo tanto es válido el instrumento.

**ANEXO N°07**

***FACTORES EXTRÍNECOS E INTRÍNECOS SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA***

	OPINIÓN	DIMENSIÓN EXTRÍNECA		DIMENSIÓN INTRÍNECA	
		Nº	%	Nº	%
SATISFACCIÓN LABORAL	Totalmente de Acuerdo	13	16.3%	12	15.0%
	De acuerdo	19	23.8%	17	21.3%
	Indeciso	14	17.5%	19	23.8%
	En desacuerdo	17	21.3%	13	16.3%
	Totalmente en desacuerdo	17	21.3%	19	23.8%
	TOTAL	80	100.0%	80	100.0%

***Fuente: Cuestionario aplicado al personal de enfermería de un Hospital EsSalud Nivel III –E., noviembre 2019***

**ANEXO N°08**

***DIMENSIONES DE PERCEPCIÓN DE LA SUPERVISIÓN***

	OPINIÓN	Relaciones Interpersonales		Dirección Democrática		Vocación		Liderazgo	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
		<b>SUPERVISIÓN</b>	Totalmente de Acuerdo	14	17.5%	8	10.0%	11	13.8%
De acuerdo	34		42.5%	28	35.0%	17	21.3%	29	36.3%
Indeciso	0		0.0%	12	15.0%	8	10.0%	11	13.8%
En desacuerdo	8		10.0%	11	13.8%	27	33.8%	13	16.3%
Totalmente en desacuerdo	24		30.0%	21	26.3%	17	21.3%	19	23.8%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>		<b>100.0%</b>	<b>80</b>	<b>100.0%</b>	<b>80</b>	<b>100.0%</b>	<b>80</b>	<b>100.0%</b>

***Fuente: Cuestionario aplicado al personal de enfermería de un Hospital EsSalud Nivel III –E., noviembre 2019***

## ANEXO N°9

### GÉNERO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CIRUGÍA GENERAL Y ESPECIALIDADES QUIRÚRGICAS, MEDICINA Y ESPECIALIDADES DEL HOSPITAL ESSALUD DE NIVEL III –E

<b>GÉNERO</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>FEMENINO</b>	<b>80</b>	<b>100</b>
<b>MASCULINO</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

*Fuente:* Cuestionario aplicado al personal de enfermería de un Hospital EsSalud Nivel III –E., noviembre 2019

### CONDICIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CIRUGÍA GENERAL Y ESPECIALIDADES QUIRÚRGICAS, MEDICINA Y ESPECIALIDADES DEL HOSPITAL ESSALUD DE NIVEL III –E

<b>CONDICIÓN LABORAL</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>NOMBRADO</b>	<b>2</b>	<b>2.5</b>
<b>CAS</b>	<b>78</b>	<b>97.5</b>
<b>OTROS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

*Fuente:* Cuestionario aplicado al personal de enfermería de un Hospital EsSalud Nivel III –E., noviembre 2019

**TIEMPO DE SERVICIO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO  
DE CIRUGÍA GENERAL Y ESPECIALIDADES QUIRÚRGICAS, MEDICINA Y  
ESPECIALIDADES DEL HOSPITAL ESSALUD DE NIVEL III –E**

<b>TIEMPO DE SERVICIO</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>2 a 4 años</b>	<b>78</b>	<b>97.5</b>
<b>5 a 10 años</b>	<b>2</b>	<b>2.5</b>
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

*Fuente: Cuestionario aplicado al personal de enfermería de un Hospital EsSalud Nivel III  
–E., noviembre 2019*

**EDAD DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CIRUGIA  
GENERAL Y ESPECIALIDADES QUIRÚRGICAS, MEDICINA Y  
ESPECIALIDADES DEL HOSPITAL ESSALUD DE NIVEL III -E**

<b>EDAD</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>25 – 30</b>	<b>3</b>	<b>3.7</b>
<b>31-45</b>	<b>47</b>	<b>58.8</b>
<b>46 a Más</b>	<b>30</b>	<b>37.5</b>
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

*Fuente: Cuestionario aplicado al personal de enfermería de un Hospital EsSalud Nivel III  
–E., noviembre 2019*

## ANEXO N°10

[ 1] Tablas de contingencia: Tablas MXN

Número de filas: 3

Número de columnas: 3

Filas y columnas: Nominales

	Frecuencias observadas			
	1	2	3	Total
-----	-----	-----	-----	-----
1	30	4	8	42
2	4	26	0	30
3	4	0	4	8
-----	-----	-----	-----	-----
Total	38	30	12	80

	Porcentajes (Total)			
	1	2	3	Total
-----	-----	-----	-----	-----
1	37.50	5.00	10.00	52.50
2	5.00	32.50	0.00	37.50
3	5.00	0.00	5.00	10.00
-----	-----	-----	-----	-----
Total	47.50	37.50	15.00	100.00

Existen una o varias celdas con frecuencia 0 y, por tanto, no se presentan algunos resultados

% de celdas con frecuencia esperada <5: 44.4%

### Prueba Ji-cuadrado de Pearson

Ji-cuadrado	gl	Valor p
-----	-----	-----
55.0429	4	0.0000

### Prueba de razón de verosimilitudes

Ji-cuadrado	gl	Valor p
-----	-----	-----
-	4	-



**Medidas de asociación para variables nominales**  
**Estimación**

-----	-----
<b>Coefficiente de contingencia</b>	<b>0.6384</b>
<b>Coefficiente V de Cramer</b>	<b>0.5865</b>

**Tau de Goodman y Kruskal**

<b>Filas/columnas</b>	<b>0.3947</b>
<b>Columnas/Filas</b>	<b>0.4392</b>

## ANEXO N°11

### Ficha técnica1: Percepción de la supervisión

Nombre	Cuestionario de percepción de la supervisión
Autor	Autor: Páez Trujillo, 2016 Adaptado por Gálvez T.
Año	2019
Aplicación	Hospital nivel III E
Bases teóricas	Chiang V.H. (2010) Herzberg (1967)
Versión	V.02
Sujetos de aplicación	Personal de enfermería
Tipo de administración	Cuestionario
Duración	20 minutos
Normas de puntuación: Baremos: nunca, a veces, regularmente, casi siempre, siempre.	<b>TDA</b> = totalmente de acuerdo. <b>DA</b> = de acuerdo. <b>I</b> = Indeciso <b>ED</b> = En desacuerdo. <b>TED</b> = totalmente en desacuerdo.
Campo de aplicación	Servicios de medicina y especialidades y cirugía general y especialidades quirúrgicas
Validez	<p>La validación de los instrumentos se realizó a través del juicio de expertos, participando 5 expertos, los cuales verificaron cada ítem que estén acorde con las variables de estudio y al contenido. Así también se aplicó la validación de Aiken siendo los mismo 5 expertos los que registraron los formatos según lo solicitado, obtenido los siguientes resultados:</p> <p>a) El coeficiente V de Aiken total para la satisfacción laboral es 93.4%, este valor indica que el instrumento es válido para recabar información respecto a satisfacción laboral.</p>

	b) El coeficiente V de Aiken total para la percepción de la supervisión es 97%, este valor indica que el instrumento es válido para recabar información respecto a la percepción de la supervisión. (Anexo 06)
Confiabilidad	Para evaluar la confiabilidad de los instrumentos, se realizó una prueba piloto en una población con semejantes participando 20 enfermeras del Hospital Lazarte Echegaray III – 1 EsSalud y para evaluar la confiabilidad se utilizó la prueba estadística alfa de Cron Bach (r); considerando confiable si el valor esta sobre 0.95
Categorización de la medición general y rangos	Alto: 24 - 35 Medio: 36 - 55 Bajo: 56 - 82

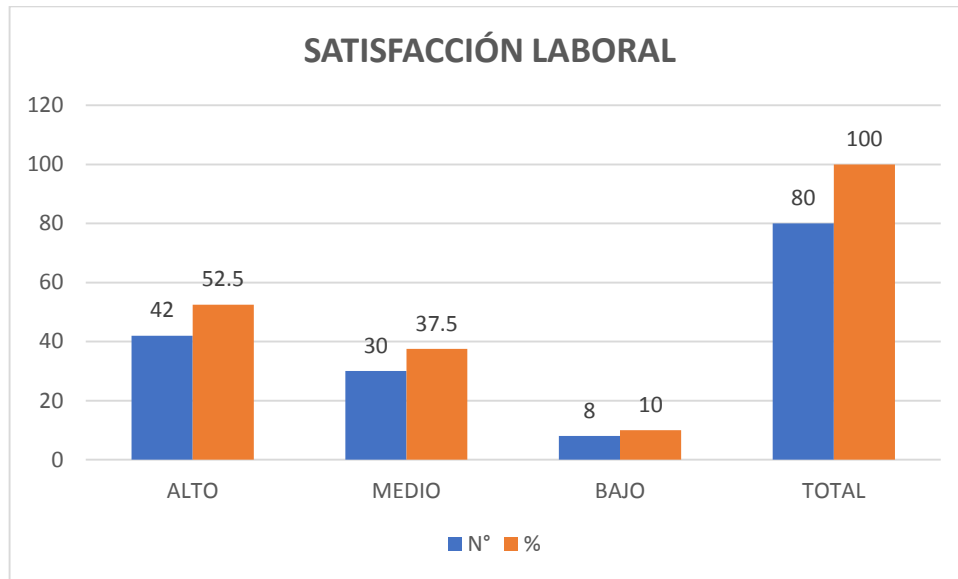
#### Ficha técnica 2: Satisfacción laboral

Nombre	Cuestionario de satisfacción laboral
Autor	Autor: Cisneros, 2011 Adaptado por Gálvez T.
Año	2019
Aplicación	Hospital nivel III E
Bases teóricas	Pedrano M. D. (1988) Haward, (1994)
Versión	V.02
Sujetos de aplicación	Personal de enfermería
Tipo de administración	Cuestionario
Duración	20 minutos
Normas de puntuación: Baremos: nunca, a veces,	<b>TDA</b> = totalmente de acuerdo. <b>DA</b> = de acuerdo. <b>I</b> = Indeciso

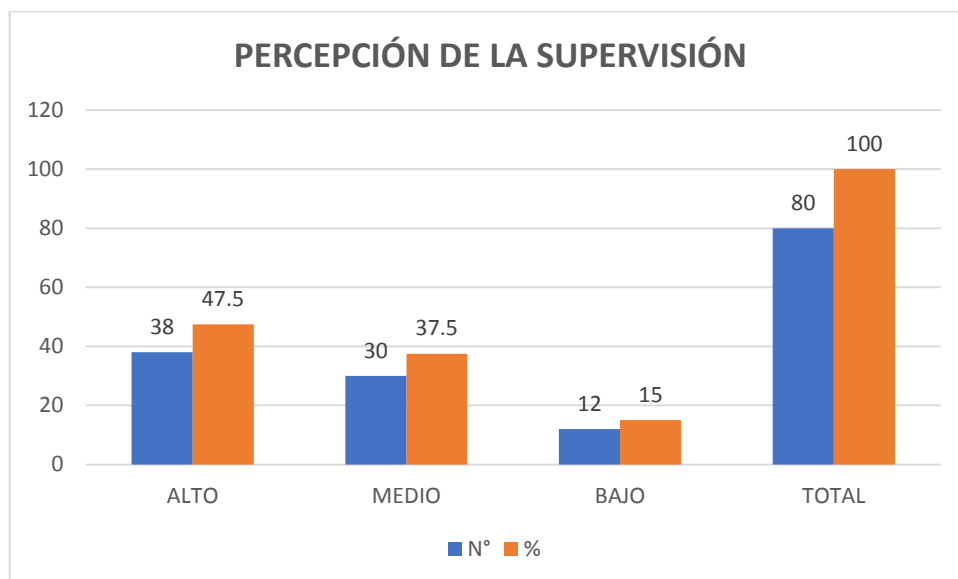
regularmente, casi siempre, siempre.	<b>ED</b> = En desacuerdo. <b>TED</b> = totalmente en desacuerdo.
Campo de aplicación	Servicios de medicina y especialidades y cirugía general y especialidades quirúrgicas
Validez	<p>La validación de los instrumentos se realizó a través del juicio de expertos, participando 5 expertos, los cuales verificaron cada ítem que estén acorde con las variables de estudio y al contenido. Así también se aplicó la validación de Aiken siendo los mismo 5 expertos los que registraron los formatos según lo solicitado, obtenido los siguientes resultados:</p> <p>c) El coeficiente V de Aiken total para la satisfacción laboral es 93.4%, este valor indica que el instrumento es válido para recabar información respecto a satisfacción laboral.</p> <p>d) El coeficiente V de Aiken total para la percepción de la supervisión es 97%, este valor indica que el instrumento es válido para recabar información respecto a la percepción de la supervisión. (Anexo 06.)</p>
Confiabilidad	Para evaluar la confiabilidad de los instrumentos, se realizó una prueba piloto en una población con semejantes participando 20 enfermeras del Hospital Lazarte Echegaray III – 1 EsSalud y para evaluar la confiabilidad se utilizó la prueba estadística alfa de Cron Bach (r); considerando confiable si el valor esta sobre 0.85
Categorización de la medición general y rangos	Alto:64 -88 Medio: 89 - 104 Bajo: 105 - 130

## ANEXO N°12

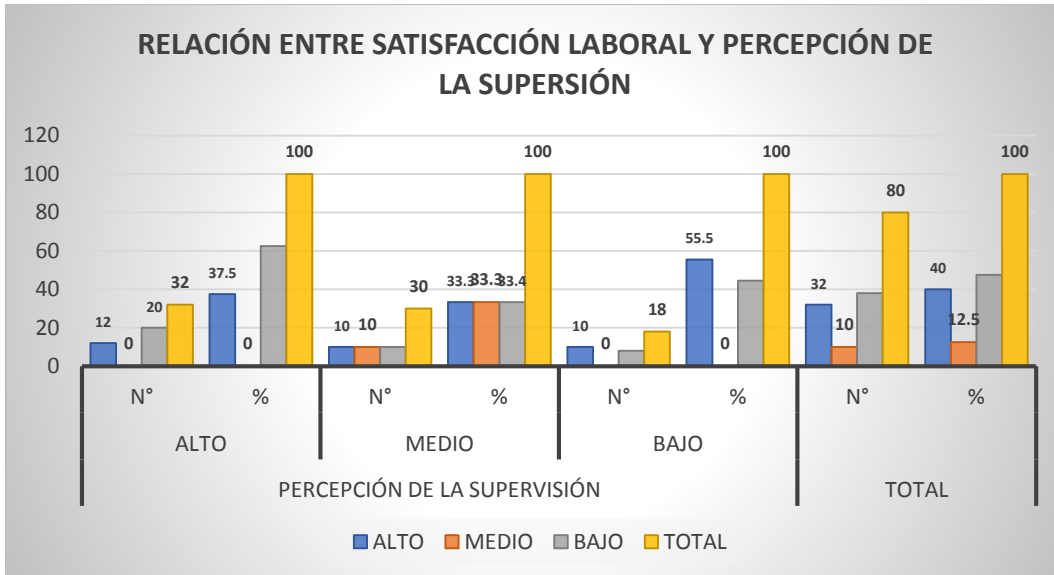
**GRÁFICA N° 1 - SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN LOS SERVICIOS DE MEDICINA Y ESPECIALIDADES Y SERVICIOS DE CIRUGÍA GENERAL Y ESPECIALIDADES QUIRÚRGICAS**



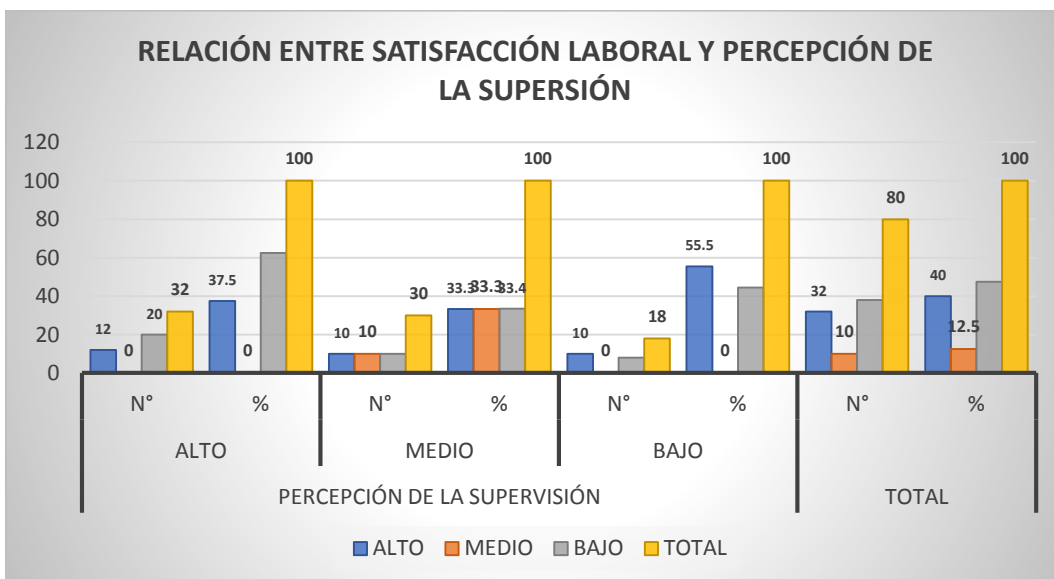
**GRÁFICA N° 2 - PERCEPCIÓN DE LA SUPERVISIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN LOS SERVICIOS DE MEDICINA Y ESPECIALIDADES Y SERVICIOS DE CIRUGÍA GENERAL Y ESPECIALIDADES QUIRÚRGICAS**



**GRÁFICA N° 3- RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y PERCEPCIÓN DE LA SUPERVISIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN LOS SERVICIOS DE MEDICINA Y ESPECIALIDADES Y SERVICIOS DE CIRUGÍA GENERAL Y ESPECIALIDADES QUIRÚRGICAS**



**GRÁFICA N° 3- RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y PERCEPCIÓN DE LA SUPERVISIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN LOS SERVICIOS DE MEDICINA Y ESPECIALIDADES Y SERVICIOS DE CIRUGÍA GENERAL Y ESPECIALIDADES QUIRÚRGICAS**



ANEXO N° 13

Tabla de distribución Chi cuadrado según gl y valor p esperado

TABLA 3-Distribución Chi Cuadrado  $\chi^2$

P = Probabilidad de encontrar un valor mayor o igual que el chi cuadrado tabulado, v = Grados de Libertad

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,15	0,2	0,25	0,3	0,35	0,4	0,45	0,5
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055	2,0722	1,6424	1,3233	1,0742	0,8735	0,7083	0,5707	0,4549
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052	3,7942	3,2189	2,7726	2,4079	2,0996	1,8326	1,5970	1,3863
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514	5,3170	4,6416	4,1083	3,6649	3,2831	2,9462	2,6430	2,3660
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794	6,7449	5,9886	5,3883	4,8784	4,4377	4,0446	3,6871	3,3567
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363	8,1152	7,2893	6,6257	6,0644	5,5731	5,1319	4,7278	4,3515
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446	9,4461	8,5581	7,8408	7,2311	6,6948	6,2108	5,7652	5,3481
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170	10,7479	9,8032	9,0371	8,3834	7,8061	7,2832	6,8000	6,3458
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616	12,0271	11,0301	10,2189	9,5245	8,9094	8,3505	7,8325	7,3441
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,6660	19,0228	16,9190	14,6837	13,2880	12,2421	11,3887	10,6564	10,0060	9,4136	8,8632	8,3428
10	29,5879	27,1119	25,1881	23,2093	20,4832	18,3070	15,9872	14,5339	13,4420	12,5489	11,7807	11,0971	10,4732	9,8922	9,3418
11	31,2635	28,7291	26,7569	24,7250	21,9200	19,6752	17,2750	15,7671	14,6314	13,7007	12,8987	12,1836	11,5298	10,9199	10,3410
12	32,9032	30,3182	28,2997	26,2170	23,3367	21,0261	18,5493	16,9893	15,8120	14,8454	14,0111	13,2661	12,5838	11,9463	11,3403
13	34,5274	31,8830	29,8193	27,6882	24,7356	22,3620	19,8119	18,2020	16,9848	15,9839	15,1187	14,3451	13,6356	12,9717	12,3398
14	36,1239	33,4262	31,3194	29,1412	26,1189	23,6848	21,0641	19,4062	18,1508	17,1169	16,2221	15,4209	14,6853	13,9961	13,3393
15	37,6978	34,9494	32,8015	30,5780	27,4884	24,9958	22,3071	20,6030	19,3107	18,2451	17,3217	16,4940	15,7332	15,0197	14,3389
16	39,2518	36,4555	34,2671	31,9999	28,8453	26,2962	23,5418	21,7931	20,4651	19,3689	18,4179	17,5646	16,7795	16,0425	15,3385
17	40,7911	37,9462	35,7184	33,4087	30,1910	27,5871	24,7690	22,9770	21,6146	20,4887	19,5110	18,6330	17,8244	17,0646	16,3382
18	42,3119	39,4220	37,1564	34,8052	31,5264	28,8693	25,9894	24,1555	22,7595	21,6049	20,6014	19,6993	18,8679	18,0860	17,3379
19	43,8194	40,8847	38,5821	36,1908	32,8523	30,1435	27,2036	25,3289	23,9004	22,7178	21,6891	20,7638	19,9102	19,1069	18,3376
20	45,3142	42,3358	39,9969	37,5663	34,1696	31,4104	28,4120	26,4976	25,0375	23,8277	22,7745	21,8265	20,9514	20,1272	19,3374
21	46,7963	43,7749	41,4009	38,9322	35,4789	32,6706	29,6151	27,6620	26,1711	24,9348	23,8578	22,8876	21,9915	21,1470	20,3372
22	48,2676	45,2041	42,7957	40,2894	36,7807	33,9245	30,8133	28,8224	27,3015	26,0393	24,9390	23,9473	23,0307	22,1663	21,3370
23	49,7276	46,6231	44,1814	41,6383	38,0756	35,1725	32,0069	29,9792	28,4288	27,1413	26,0184	25,0055	24,0689	23,1852	22,3369
24	51,1790	48,0336	45,5584	42,9798	39,3641	36,4150	33,1962	31,1325	29,5533	28,2412	27,0960	26,0625	25,1064	24,2037	23,3367
25	52,6187	49,4351	46,9280	44,3140	40,6465	37,6525	34,3816	32,2825	30,6752	29,3388	28,1719	27,1183	26,1430	25,2218	24,3366
26	54,0511	50,8291	48,2898	45,6416	41,9231	38,8851	35,5632	33,4295	31,7946	30,4346	29,2463	28,1730	27,1789	26,2395	25,3365
27	55,4751	52,2152	49,6450	46,9628	43,1945	40,1133	36,7412	34,5736	32,9117	31,5284	30,3193	29,2266	28,2141	27,2569	26,3363
28	56,8918	53,5939	50,9936	48,2782	44,4608	41,3372	37,9159	35,7150	34,0266	32,6205	31,3909	30,2791	29,2486	28,2740	27,3362
29	58,3006	54,9662	52,3355	49,5878	45,7223	42,5569	39,0875	36,8538	35,1394	33,7109	32,4612	31,3308	30,2825	29,2908	28,3361





## ANEXO 14

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de Satisfacción Laboral por el personal de enfermería
- **OBJETIVO:** Identificar la Satisfacción Laboral del personal de Enfermería de los servicios Cirugía General y Especialidades Quirúrgicas, Medicina y Especialidades del Hospital ESSALUD de Nivel III-E ,2019.
- **DIRIGIDO A:** Personal de Enfermería de los Servicios de Cirugía y Medicina Hospital ESSALUD Nivel III-E
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** *Guzmán Avalos Eliana Sackeline*
- **GRADO ACADÉMICO:** *Doctora en Salud Pública.*
- **EVALUADOR: VALORACION**

MUY ALTO	<del>ALTO</del>	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
----------	-----------------	-------	------	----------

REGION LA LIBERTAD  
GERENCIA GENERAL REGIONAL  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
UTEN N° 5 TRUJILLO - ESTE  
.....  
*Dra. Eliana Sackeline Guzmán Avalos*  
RESP. GESTIÓN DE LA CALIDAD



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de Percepción de la Supervisión por el personal de enfermería
- **OBJETIVO:** Determinar la Percepción de la Supervisión por el personal de Enfermería de los servicios Cirugía General y Especialidades Quirúrgicas, Medicina y Especialidades del Hospital ESSALUD de Nivel III-E ,2019.
- **DIRIGIDO A:** Personal de Enfermería de los Servicios de Cirugía y Medicina Hospital ESSALUD Nivel III-E
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** TARAPU PERSONAS ROMY NATALIE
- **GRADO ACADÉMICO:** Mg. Gestión de los Servicios de la Salud
- **EVALUADOR: VALORACION**

MUY ALTO	<del>ALTO</del>	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
----------	-----------------	-------	------	----------


  
Mg. Romy Natalie Farján Pesantes  
CEP. 41873  
HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD  
VIRGEN DE LA PUERTA



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de Satisfacción Laboral por el personal de enfermería
- **OBJETIVO:** Identificar la Satisfacción Laboral del personal de Enfermería de los servicios Cirugía General y Especialidades Quirúrgicas, Medicina y Especialidades del Hospital ESSALUD de Nivel III-E ,2019.
- **DIRIGIDO A:** Personal de Enfermería de los Servicios de Cirugía y Medicina Hospital ESSALUD Nivel III-E
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Farfán Rosales Romy
- **GRADO ACADÉMICO:** Mg. Gestión de los Servicios de Salud
- **EVALUADOR: VALORACION**

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
----------	------	-------	------	----------

  
Mg. Romy Natalie Farfan Rosales  
CEP. 41873  
HOSPITAL DE ...



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de Satisfacción Laboral por el personal de enfermería
- **OBJETIVO:** Identificar la Satisfacción Laboral del personal de Enfermería de los servicios Cirugía General y Especialidades Quirúrgicas, Medicina y Especialidades del Hospital ESSALUD de Nivel III-E ,2019.
- **DIRIGIDO A:** Personal de Enfermería de los Servicios de Cirugía y Medicina Hospital ESSALUD Nivel III-E
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** LA ROSA CONDORHANGO ROSSINA
- **GRADO ACADÉMICO:** .....
- **EVALUADOR: VALORACION**

MUY ALTO	<del>ALTO</del>	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
----------	-----------------	-------	------	----------


  
Rossina De La Rosa Condormango  
ENFERMERA  
CEP 43799



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de Satisfacción Laboral por el personal de enfermería
- **OBJETIVO:** Identificar la Satisfacción Laboral del personal de Enfermería de los servicios Cirugía General y Especialidades Quirúrgicas, Medicina y Especialidades del Hospital ESSALUD de Nivel III-E ,2019.
- **DIRIGIDO A:** Personal de Enfermería de los Servicios de Cirugía y Medicina Hospital ESSALUD Nivel III-E
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Farjún Peresotes Romé
- **GRADO ACADÉMICO:** Mg Peritióndo los Servicios de la Salud
- **EVALUADOR: VALORACION**

MUY ALTO	<del>ALTO</del>	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
----------	-----------------	-------	------	----------

  
Mg. Romy Natalie Farjún Peresotes  
CEP. 41873  
HOSPEDAR NO



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de Satisfacción Laboral por el personal de enfermería
- **OBJETIVO:** Identificar la Satisfacción Laboral del personal de Enfermería de los servicios Cirugía General y Especialidades Quirúrgicas, Medicina y Especialidades del Hospital ESSALUD de Nivel III-E ,2019.
- **DIRIGIDO A:** Personal de Enfermería de los Servicios de Cirugía y Medicina Hospital ESSALUD Nivel III-E
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** EUSTABUIO CORCIO MIRELY.....
- **GRADO ACADÉMICO:** DOCTORA EN SALUD PÚBLICA.....
- **EVALUADOR: VALORACION**

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
----------	------	-------	------	----------

*Eustabuió Corcio Mirely*  
-----  
Lc. Mirely M. Eustabuió Corcio  
C.E.P. 54538 - R.N.E. 7514  
ESP. CENTRO QUIRURGICO



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de Percepción de la Supervisión por el personal de enfermería
- **OBJETIVO:** Determinar la Percepción de la Supervisión por el personal de Enfermería de los servicios Cirugía General y Especialidades Quirúrgicas, Medicina y Especialidades del Hospital ESSALUD de Nivel III-E ,2019.
- **DIRIGIDO A:** Personal de Enfermería de los Servicios de Cirugía y Medicina Hospital ESSALUD Nivel III-E
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Farfán Pesantes Romy Natalia
- **GRADO ACADÉMICO:** Mg. Gestión de los Servicios de la Salud
- **EVALUADOR: VALORACION**

MUY ALTO	<del>ALTO</del>	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
----------	-----------------	-------	------	----------

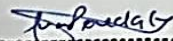
  
Mg. Romy Natalie Farfan Pesantes  
CEP. 41873  
HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD  
VIRGEN DE LA PUERTA



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de Percepción de la Supervisión por el personal de enfermería
- **OBJETIVO:** Determinar la Percepción de la Supervisión por el personal de Enfermería de los servicios Cirugía General y Especialidades Quirúrgicas, Medicina y Especialidades del Hospital ESSALUD de Nivel III-E ,2019.
- **DIRIGIDO A:** Personal de Enfermería de los Servicios de Cirugía y Medicina Hospital ESSALUD Nivel III-E
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** ..... PEREDA GUANILLO VICTOR IVAN .....
- **GRADO ACADÉMICO:** ..... M.B EN FINANZAS .....
- **EVALUADOR: VALORACION**

<del>MUY ALTO</del>	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
---------------------	------	-------	------	----------

  
Mg. Victor Ivan Pereda Guanilo  
COESPE : 323  
COLEGIO DE ESTADISTICOS DEL PERU  
REG. LA LIBERTAD.



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de Satisfacción Laboral por el personal de enfermería
- **OBJETIVO:** Identificar la Satisfacción Laboral del personal de Enfermería de los servicios Cirugía General y Especialidades Quirúrgicas, Medicina y Especialidades del Hospital ESSALUD de Nivel III-E ,2019.
- **DIRIGIDO A:** Personal de Enfermería de los Servicios de Cirugía y Medicina Hospital ESSALUD Nivel III-E
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** LA ROSA CONDORHANGO ROSSINA
- **GRADO ACADÉMICO:** .....
- **EVALUADOR: VALORACION**

MUY ALTO	<del>ALTO</del>	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
----------	-----------------	-------	------	----------

  
  
Rossina De La Rosa Condorhango  
ENFERMERA  
CEP 43799



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de Satisfacción Laboral por el personal de enfermería
- **OBJETIVO:** Identificar la Satisfacción Laboral del personal de Enfermería de los servicios Cirugía General y Especialidades Quirúrgicas, Medicina y Especialidades del Hospital ESSALUD de Nivel III-E ,2019.
- **DIRIGIDO A:** Personal de Enfermería de los Servicios de Cirugía y Medicina Hospital ESSALUD Nivel III-E
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** EUSTAQUIO CORCIO HIRELY.....
- **GRADO ACADÉMICO:** DOCTORA EN SALUD PÚBLICA.....
- **EVALUADOR: VALORACION**

<del>MUY ALTO</del>	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
---------------------	------	-------	------	----------

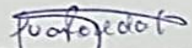
*Eustaquio Corcio Hirely*  
Escuela de Postgrado  
Lic. Anorely M. Eustaquio Corcio  
C.E.P. 24538 - R.N.E. 7514  
ESP CENTRO QUIRURGICO



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de Satisfacción Laboral por el personal de enfermería
- **OBJETIVO:** Identificar la Satisfacción Laboral del personal de Enfermería de los servicios Cirugía General y Especialidades Quirúrgicas, Medicina y Especialidades del Hospital ESSALUD de Nivel III-E ,2019.
- **DIRIGIDO A:** Personal de Enfermería de los Servicios de Cirugía y Medicina Hospital ESSALUD Nivel III-E
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** VICTOR IVAN PEREDA GUANILLO
- **GRADO ACADÉMICO:** MG EN FINANZAS
- **EVALUADOR: VALORACION**

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
----------	------	-------	------	----------

  
-----  
Mg. Victor Ivan Pereda Guanillo  
COESPE : 323  
COLEGIO DE ESTADISTICOS DEL PERU  
REGION LA LIBERTAD



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de Percepción de la Supervisión por el personal de enfermería
- **OBJETIVO:** Determinar la Percepción de la Supervisión por el personal de Enfermería de los servicios Cirugía General y Especialidades Quirúrgicas, Medicina y Especialidades del Hospital ESSALUD de Nivel III-E ,2019.
- **DIRIGIDO A:** Personal de Enfermería de los Servicios de Cirugía y Medicina Hospital ESSALUD Nivel III-E
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** *Eliana Jacqueline Guzmán Rosales*
- **GRADO ACADÉMICO:** *Doctora en Salud Pública*
- **EVALUADOR: VALORACION** *Alto*

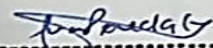
MUY ALTO	<del>ALTO</del>	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
----------	-----------------	-------	------	----------



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de Percepción de la Supervisión por el personal de enfermería
- **OBJETIVO:** Determinar la Percepción de la Supervisión por el personal de Enfermería de los servicios Cirugía General y Especialidades Quirúrgicas, Medicina y Especialidades del Hospital ESSALUD de Nivel III-E ,2019.
- **DIRIGIDO A:** Personal de Enfermería de los Servicios de Cirugía y Medicina Hospital ESSALUD Nivel III-E
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** ..... PEREDA GUANILLO VICTOR IVAN .....
- **GRADO ACADÉMICO:** ..... M.G. EN FINANZAS .....
- **EVALUADOR: VALORACION**

<del>MUY ALTO</del>	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
---------------------	------	-------	------	----------

  
Mg. Victor Ivan Pereda Guanilo  
COESPE : 323  
COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERU  
REG. ESCALERTAD.



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de Satisfacción Laboral por el personal de enfermería
- **OBJETIVO:** Identificar la Satisfacción Laboral del personal de Enfermería de los servicios Cirugía General y Especialidades Quirúrgicas, Medicina y Especialidades del Hospital ESSALUD de Nivel III-E ,2019.
- **DIRIGIDO A:** Personal de Enfermería de los Servicios de Cirugía y Medicina Hospital ESSALUD Nivel III-E
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** ..... *Guzmán Acuña Eliana Jacqueline* .....
- **GRADO ACADÉMICO:** ..... *Doctora en Salud Pública.* .....
- **EVALUADOR: VALORACION**

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
----------	------	-------	------	----------

REGION LA LIBERTAD  
GERENCIA GENERAL REGIONAL  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
UTEN N° 6 TRUJILLO - ESTE

.....  
*Dra. Eliana Guzmán Acuña*  
RESP. GESTIÓN DE LA CALIDAD

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de Percepción de la Supervisión por el personal de enfermería
- **OBJETIVO:** Determinar la Percepción de la Supervisión por el personal de Enfermería de los servicios Cirugía General y Especialidades Quirúrgicas, Medicina y Especialidades del Hospital ESSALUD de Nivel III-E ,2019.
- **DIRIGIDO A:** Personal de Enfermería de los Servicios de Cirugía y Medicina Hospital ESSALUD Nivel III-E
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** *Eliana Jackeline Guzmán Avales*
- **GRADO ACADÉMICO:** *Doctora en Salud Pública*
- **EVALUADOR: VALORACION** *Alto*

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
----------	------	-------	------	----------

REGION LA LIBERTAD  
GERENCIA GENERAL REGIONAL  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
UTEN N° 6 TRUJILLO - ESTE


*Eliana Guzman Avales*  
Dra. Eliana Guzman Avales  
RESP. GERENTE DE LA CALIDAD



### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de Percepción de la Supervisión por el personal de enfermería
- **OBJETIVO:** Determinar la Percepción de la Supervisión por el personal de Enfermería de los servicios Cirugía General y Especialidades Quirúrgicas, Medicina y Especialidades del Hospital ESSALUD de Nivel III-E ,2019.
- **DIRIGIDO A:** Personal de Enfermería de los Servicios de Cirugía y Medicina Hospital ESSALUD Nivel III-E
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** PEREDA GUANILLO VICTOR IVAN
- **GRADO ACADÉMICO:** M6 EN FINANZAS
- **EVALUADOR: VALORACION**

<del>MUY ALTO</del>	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
---------------------	------	-------	------	----------

  
Mg. Victor Ivan Pereda Guanilo  
COESPE : 323  
COLEGIO DE ESTADISTICOS DEL PERU  
REG. EMERITUM





### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de Satisfacción Laboral por el personal de enfermería
- **OBJETIVO:** Identificar la Satisfacción Laboral del personal de Enfermería de los servicios Cirugía General y Especialidades Quirúrgicas, Medicina y Especialidades del Hospital ESSALUD de Nivel III-E ,2019.
- **DIRIGIDO A:** Personal de Enfermería de los Servicios de Cirugía y Medicina Hospital ESSALUD Nivel III-E
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** VICTOR IVAN PEREDA GUANILLO
- **GRADO ACADÉMICO:** MG EN FINANZAS
- **EVALUADOR:** VALORACION

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
----------	------	-------	------	----------

*Victor Pereda*  
Mg. Victor Ivan Pereda Guanilo  
COESPE : 323  
COLEGIO DE ESTADISTICOS DEL PERU  
REGION LA LIBERTAD



### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de Percepción de la Supervisión por el personal de enfermería
- **OBJETIVO:** Determinar la Percepción de la Supervisión por el personal de Enfermería de los servicios Cirugía General y Especialidades Quirúrgicas, Medicina y Especialidades del Hospital ESSALUD de Nivel III-E ,2019.
- **DIRIGIDO A:** Personal de Enfermería de los Servicios de Cirugía y Medicina Hospital ESSALUD Nivel III-E
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** EUSTABUO CORCIO MIRELY
- **GRADO ACADÉMICO:** DOCTORA EN SALUD PÚBLICA
- **EVALUADOR: VALORACION**

<del>MUY ALTO</del>	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
---------------------	------	-------	------	----------

EsSalud  
Lic. Mirely M. Eustabuo Corcio  
C.E.P. 54538 - R.N.E. 7514  
ESP. CENTRO QUIRURGICO



ESCUELA DE POSTGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

4

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de Satisfacción Laboral por el personal de enfermería
- **OBJETIVO:** Identificar la Satisfacción Laboral del personal de Enfermería de los servicios Cirugía General y Especialidades Quirúrgicas, Medicina y Especialidades del Hospital ESSALUD de Nivel III-E ,2019.
- **DIRIGIDO A:** Personal de Enfermería de los Servicios de Cirugía y Medicina Hospital ESSALUD Nivel III-E
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** EUSTAQUIO CORCIO HIRELY.....
- **GRADO ACADÉMICO:** DOCTORA EN SALUD PÚBLICA.....
- **EVALUADOR: VALORACION**

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
----------	------	-------	------	----------

*Eustaquio Corcio Hirely*  
Escuela de Postgrado  
Lic. Mirrely M. Eustaquio Corcio  
C.R.P. 54538 - R.N.E. 7514  
ESP CENTRO QUIRURGICO

**ANEXO N° 15 MATRIZ DE CONSISTENCIA**

<b>Formulación del problema</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Variables</b>	<b>Marco teórico</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Métodos</b>
¿En qué medida la satisfacción laboral se relaciona con la percepción de la supervisión en el personal de enfermería de dos servicios de un Hospital ESSALUD Nivel III-E, durante el período de octubre - noviembre del 2019?	La satisfacción laboral se relaciona con la percepción de la supervisión en el personal de enfermería que labora en los servicios de Medicina y especialidades y Cirugía General y especialidades quirúrgicas de un Hospital ESSALUD Nivel III-E, durante el período de octubre - noviembre del 2019	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la percepción de la supervisión en el personal de enfermería que laboran en los servicios de Medicina y especialidades y Cirugía General y especialidades quirúrgicas de un Hospital ESSALUD Nivel III-E, durante el período de octubre - noviembre del 2019</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Identificar la percepción de la supervisión del personal de enfermería que labora en los servicios de Medicina y especialidades y Cirugía General y especialidades quirúrgicas de un Hospital ESSALUD Nivel III-E</p> <p>Identificar la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en los</p>	<p>Satisfacción Laboral</p> <p>Percepción de Supervisión</p>	<p>Es un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto, que están ligados a los factores motivacionales como son los Extrínsecos e Intrínsecos. Chiang V.H. (2010) Herzberg (1967).</p> <p>Percepción, estado emocional que siente el personal de enfermería acerca de su trabajo y de la supervisión. Supervisión, es una función básica, de gestión, observar el</p>	<p>Factores Extrínsecos</p> <p>Factores Intrínsecos</p> <p>Relaciones Humanas</p> <p>Democrática</p> <p>Vocación</p> <p>Liderazgo</p>	<p><b>Diseño:</b> No experimental; de corte transversal y correlacional.</p> <p><b>Población y muestra:</b> Personal de enfermería que labora en los servicios de Medicina y Especialidades, Servicios de Cirugía General y Especialidades Quirúrgicas del Hospital de Alta complejidad Virgen de la Puerta.</p>

		<p>servicios de Medicina y especialidades y Cirugía General y especialidades quirúrgicas de un Hospital ESSALUD Nivel III-E.</p> <p>Establecer la relación entre la satisfacción laboral y la percepción de la dimensión relaciones humanas de la supervisión en el personal de enfermería que labora en los servicios de Medicina y especialidades y Cirugía General y especialidades quirúrgicas de un Hospital ESSALUD Nivel III-E.</p> <p>Establecer la relación entre la satisfacción laboral y la percepción de la dimensión democrática de la supervisión en el personal de enfermería que labora en los servicios de Medicina y especialidades y Cirugía General y especialidades quirúrgicas de un Hospital ESSALUD Nivel III-E.</p>		<p>proceso del trabajo y a los trabajadores durante su ejecución o acción, para mejorar la calidad de atención. Pedrano M. D. (1988) Haward, (1994)</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta para ambas variables.</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario satisfacción laboral.</p> <p>Cuestionario percepción de la supervisión.</p>
--	--	---	--	---	---

		<p>Establecer la relación entre la satisfacción laboral y la percepción de la dimensión de vocación de la supervisión en el personal de enfermería que labora en los servicios de Medicina y especialidades y Cirugía General y especialidades quirúrgicas de un Hospital ESSALUD Nivel III-E.</p> <p>Establecer la relación entre la satisfacción laboral y la percepción de la dimensión de liderazgo en la supervisión en el personal de enfermería que labora en los servicios de Medicina y especialidades y Cirugía General y especialidades quirúrgicas de un Hospital ESSALUD Nivel III-E.</p>				
--	--	--	--	--	--	--