



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

**Satisfacción laboral y el desempeño laboral de los profesionales
de enfermería del Hospital Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche
López”, 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Enfermería

AUTORAS:

Bach. Cortez Triveño Doris Margarita (ORCID: 0000-0002-9643-0093)

Bach. Marquina Vara Kiara Tanairy (ORCID: 0000-0003-0469-0486)

ASESORA:

Dra. Neyra Aranda Alicia Olinda (ORCID: 0000-0002-2817-5692)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Políticas y Gestión en Salud

LIMA-PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dedico a mis abuelos Demetrio y Guadalupe que están en el cielo, gracias por cuidarme tantos años de mi vida, por ustedes lograre todo lo que les he prometido en vida.

A mi hija por darme valor y las energías para no desistir en este camino que recién empieza.

A mis padres por su apoyo y paciencia día a día en mi crecimiento como profesional.

La presente tesis la dedico a dios quien ha sido mi guía y fortaleza, quien está conmigo en todo momento de mi vida.

A mis padres Gavino Cortez y Sofia Triveño quienes siempre me impulsaron a estudiar y por su cariño y amor incondicional. Gracias por inculcar en mí el ejemplo de fuerza y valentía, de no temer a las adversidades y seguir adelante.

A mi hija por ser mi motivación para poder superarme cada día más.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero agradecer a Dios, ya que sin él no tengo nada y con él lo tengo todo, a mi familia que son la fuerza más importante que me lleve y me conduce para la consecución de mis metas y a todos los que cada día me motiva a salir a delante.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	26
3.1. Tipo y diseño de Investigación	26
3.2. Descripción del Método y Diseño	26
3.3. Población, Muestra y Muestreo	28
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.	29
3.5. Procedimientos	30
3.6. Método de análisis de datos .	31
3.7 Aspectos éticos.	31
IV. RESULTADOS	32
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	51
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla N° 01. Organización numérica y porcentual de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López”, 2021	32
Tabla N° 02. Organización numérica y porcentual de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López” 2021, según dimensiones	34
Tabla N° 03. Organización porcentual del desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López” 2021	37
Tabla N° 04. Organización numérica y porcentual de la satisfacción y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López”, 2021	39
Tabla N° 05. Organización numérica y porcentual de la satisfacción y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López” 2021	41

Índice de figuras

Figura N° 01. Organización porcentual de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López”, 2021	33
Figura N° 02. Organización numérica y porcentual de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López” 2021, de acuerdo a las dimensiones	36
Figura N° 03. Organización porcentual del desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López” 2021	38
Figura N° 04. Organización numérica y porcentual de la satisfacción y su relación con el desempeño laboral en el personal de enfermeros del Hospital Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López” 2021.	40
Figura N° 05. Áreas de distribución	42

RESUMEN

La actual investigación tendrá como objetivo determinar la relación entre la satisfacción y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López” 2021. El estudio fue no experimental; tendrá un diseño descriptivo correlacional transversal. La población del personal asistencial es de 383, de la que se obtuvo una muestra de 192, se realizara un muestreo no probabilístico. El instrumento que se utilizó para medir la satisfacción laboral fue el cuestionario y la técnica fue la encuesta, para saber el desempeño laboral se aplicará la técnica de observación y el instrumento de evaluación de desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Nosocomio Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López” 2021. Se obtuvo 65,6% de satisfacción y 34,4% de insatisfacción laboral, luego que el desempeño laboral alcanzó el 52,6%, 44,3% y 3,1%. Por consiguiente, se concluyó que existe relación significativa entre la satisfacción y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Nosocomio Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López” 2021.

Palabras Clave: satisfacción, laboral, desempeño, hospital, personal, asistencial.

ABSTRACT

The current research will aim to determine the relationship between job satisfaction and performance of nursing professionals at Hospital Chancay and SBS "DR. Hidalgo Atoche López "2021. The study was non-experimental; It will have a descriptive, correlational cross-sectional design. The population of healthcare personnel is 383, from which a sample of 192 was obtained, a non-probability sampling will be carried out. The instrument used to measure job satisfaction was the questionnaire and the technique was the survey, in order to know the job performance, the observation technique and the job performance evaluation instrument of the nursing professionals of the Nosocomio Chancay and SBS will be applied " DR. Hidalgo Atoche López "2021. 65.6% satisfaction and 34.4% job dissatisfaction were obtained, after job performance reached 52.6%, 44.3% and 3.1%. Consequently, it was concluded that there is a significant relationship between job satisfaction and performance of nursing professionals from Nosocomio Chancay and SBS "DR. Hidalgo Atoche López "2021.

Keywords: job, satisfaction, performance, hospital, personal, care.

I. INTRODUCCIÓN

Según las estimaciones de la Organización Mundial de la Salud, la satisfacción laboral del trabajo enfermero está definido por una agrupación de elementos intrínsecos y extrínsecos, entre ellos se puede citar: Las condiciones laborales, el clima laboral, la dotación de insumos equipos biomédicos, la remuneración, motivación en el trabajo, entre otros que se pueden referir; sin embargo la realidad del trabajo enfermero en el mundo defiere del carácter de la sociedad y el desarrollo económico, siendo enfermería la primera fuerza laboral dentro del sector salud, requiere atención en sus demandas para lograr sus expectativas personales como parte de su desarrollo propio y profesional que incluya a su familia; pero ello, va depender de las condiciones, físicas, sociales y psicológicas su desempeño laboral por lo que corresponde a las autoridades del sector salud ser selectivos desde su formación universitaria, y su formación por perfiles por su dedicación y naturaleza laboral.¹

Existen varios componentes que impactan el desempeño profesional de los enfermeros como es el estrés, exceso de trabajo, la falta de interacción, el enorme compromiso que conlleva su empleo, las emociones, los propios pacientes, familiares y las disputas con el personal de salud; por otra parte, puede haber otros componentes que afectan los resultados del desempeño, como el nivel socioeconómica y familiar.²

A nivel latinoamericano menciona en las tesis lo siguiente: Sánchez B. (2017), Machala Ecuador, concluye el estudio mencionando que mantienen en contacto con el dolor, sufrimiento el 14,51% (62 enfermeras) manifestando agotamiento emocional, en lo que se refiere al deterioro de la personalidad que es la exposición directa del cansancio emocional.³

Moreno, Alonso, Gómez, Martínez y Escobar (2018), España, en su tesis describen la satisfacción laboral a nivel hispanoamericano donde concluyen que el 83% de los enfermeros integrantes de dicho estudio se mostraron satisfechos con su trabajo y su ambiente laboral.⁴

En el Perú el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo estableció mediante la ley N° 27669; la ley laboral de la enfermera (o), establece el derecho a un entorno de trabajo saludable y seguro, con las instalaciones y equipos necesarios y apropiado para sus funciones de manera segura y efectiva. ⁵

A nivel nacional en Ica, Jurado R. en el año 2016 en su tesis concluye que la satisfacción laboral es regular en un 62.2%, destacándose que un 41.1 % tienen como condición laboral ser contratadas a pesar de tener entre 10 a 17 años de antigüedad laboral.⁶

En el Hospital Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López”, a lo largo del Internado hospitalario se ha podido evidenciar que los profesionales de enfermería laboran en condiciones muy paupérrimas, la demanda de pacientes es elevado en relación de enfermero pacientes, la exigencia de la parte médica y los familiares es demandante, la falta de recursos humanos y logísticos es visible, la infraestructura de la institución no responde a la demanda, las enfermeras en su mayoría laboran en dos lugares, se encuentra enfermeras cansadas, siempre se quejan de no tener apoyo, el estrés embarga, los pacientes críticos en su manejo requiere de pericia.

El problema principal planteada en la investigación fue: ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López”, 2021? y los **problemas secundarios** eran:

1. ¿Qué relación existe entre la satisfacción y el desempeño laboral en su dimensión asistencial de los profesionales de enfermería del Hospital Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López”, 2021?
2. ¿Qué relación existe entre la satisfacción y el desempeño laboral en su dimensión administrativo de los profesionales de enfermería del Hospital Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López”, 2021?
3. ¿Qué relación existe entre la satisfacción y el desempeño laboral en su dimensión docente de los profesionales de enfermería del Hospital Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López”, 2021?
4. ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche, 2021?

La justificación teórica de la investigación estuvo relacionada con las teorías de Nola Pender en el desempeño y satisfacción laboral en el sector salud de los profesionales y en especial a los profesionales de enfermería que laboran en el Nosocomio Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López”.

La justificación práctica. Los productos obtenidos sirvieron de apoyo para guiar las estrategias que robustezcan el desempeño y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Nosocomio Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López”, con el objetivo de formar una propia identidad y congruente con los nuevos retos, causando la motivación propia plasmado en una atención amable, idóneo al paciente. Se relaciona con la teoría del del factor dual de Herzberg en los componentes motivadores.

La justificación metodológica. De este estudio permitirá decidir si existe conexión entre las variables de estudio, ya que la motivación de los empleados de salud es fundamental, para mantener una armonía en sus diligencias, plasmado en un buen desempeño y satisfacción laboral. Se relacionado con el enfoque de la satisfacción laboral y desempeño laboral de Chiavenato.

El **objetivo general** fue: Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López”, 2021 y los **objetivos específicos** fueron:

1. Identificar la relación que existe entre la satisfacción y el desempeño laboral en su dimensión asistencial de los profesionales de enfermería del Hospital Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López”, 2021.
2. Describir la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en su dimensión administrativo de los profesionales de enfermería del Hospital Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López”, 2021.
3. Establecer la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en su dimensión docente de los profesionales de enfermería del Hospital Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López”, 2021.

Se plantea como **hipótesis alternativa (H_a)**: Existe relación significativa entre la satisfacción y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del

Hospital Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López”, 2021 y como **hipótesis nula (H₀)**: No existe relación significativa entre la satisfacción y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López”, 2021.

Y como **hipótesis específicas** fueron:

1. **H₁**: Existe la relación significativa entre la satisfacción y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en su dimensión asistencial del Hospital Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López”, 2021
2. **H₂**: Existe la relación significativa entre la satisfacción y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en su dimensión administrativo del Hospital Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López”, 2021.
3. **H₃**: Existe la relación significativa entre la satisfacción y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en su dimensión docente a del servicio de emergencia del Hospital Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López”, 2021
4. **H₄**: Existe la relación significativa entre la satisfacción y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en su dimensión investigación del servicio de emergencia del Hospital Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López”, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Estudios nacionales:

Según lo establecido por Oreo E. y Soto C. (2019) en su estudio retoman la importancia de que continuamente el personal de enfermeros tenga un elevado nivel de satisfacción, el **objetivo** de esta tesis fue precisar si hubiera algún lazo entre el grado de satisfacción y las situaciones laborales de los empleados de enfermería del Nosocomio Guillermo Kaelin en la ciudad de Lima, Perú. La **metodología** presentada fue cuantitativo de tipo descriptivo correlacional de corte transversal, población finita de 60 enfermeras; los instrumentos están verificados por MINSA. Logran **concluir** que si había vinculación entre el nivel de satisfacción laboral y las condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina

el Nosocomio Guillermo Kaelin; se deduce que, cuando exista trabajos con mejores condiciones, obtendrán una satisfacción laboral descomunal. ⁷

La tesis de Campos, Nolberto y Coras (2018) muestra como **objetivo** precisar el nivel de satisfacción de los enfermeros profesionales donde consideraron elementos tales como: el significado del trabajo, las percepciones sociales, personales, las condiciones laborales y los salarios. La **metodología** presentada fue de tipo descriptivo el estudio, no experimental el diseño, 112 enfermeras fueron la población de estudio que laboran en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas de Lima-Perú. Se censaron a 112 enfermeras, se atribuyeron una escala validada de satisfacción laboral. Usaron la estadística descriptiva. Logran **concluir** que las enfermeras al ser evaluadas su satisfacción laboral tienen un grado promedio de insatisfacción, apreciando que hay mayor insatisfechos en la dimensión condiciones de trabajo, por lo que se propone poner en práctica las propuestas de mejorar las condiciones del personal de enfermería con la intención de asegurar un servicio de calidad para los usuarios de dicho establecimiento. ⁸

La investigación realizada fue tomada como antecedente para apoyar el presente estudio del desempeño laboral del personal asistencial.

García (2018), explica que en su tesis tuvo como **objetivo** precisar la conexión entre la motivación laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Távara” - Callao, la **metodología** tuvo como estudio de investigación: Tipo Descriptivo – correlacional, transversal por lo que utilizaron dos variables. 39 enfermeras(os) de población. Se utilizaron dos cuestionarios para medir los instrumentos; (V.I): Motivación Laboral con sus respectivas dimensiones: reconocimiento y/o beneficios, seguridad laboral, salario, condiciones laborales y relaciones interpersonales con los jefes; y la (V.D). Se **concluye** que la correlación es positiva y directamente proporcional, por lo tanto, si aumenta o disminuye el valor de una variable también lo hará la otra y viceversa. ⁹

Esta investigación es relevante, porque tiene similitud con el actual estudio y sus contribuciones permitirán influir en los elementos del desempeño laboral.

Ortega (2016) sustentó con el **objetivo** Precisar la conexión entre el liderazgo y el desempeño laboral de los Profesionales de Enfermería. La **metodología** presentada de la

investigación fue de nivel descriptivo observacional, tipo básico; no experimental el diseño. El cuestionario como instrumento y la encuesta como la técnica. Cuenta con un muestreo no probabilístico, 23 enfermeros como población muestral. Logran **concluir** que el liderazgo no presentaba conexión con el desempeño laboral de los enfermeros profesionales de la atención de emergencia. En consecuencia, deben tener mayor control, orden y un mejor plan estratégico; es como si tuviera un impacto positivo en los empleados; de esa forma, tendrá un buen desenvolvimiento y conducta laboral. ¹⁰

Estudios internacionales:

Es notable menciona la tesis de Moreno, Alonso, Gómez, Martínez y Escobar (2018) quienes mencionaron que establecer el grado de satisfacción del personal de salud con lazos a los cuidados que realizan a los enfermos y la percepción de su ambiente laboral como **objetivo**, La metodología empleada fue el estudio de tipo multicéntrico observacional en 7 nosocomios españoles del sistema estatal, donde se aplicaron el instrumento del cuestionario para calcular el grado de satisfacción y la calidad del sueño. Con una población de 635 enfermeras, a quienes se sometieron a las evaluaciones entre los años 2012 y 2014. Para **concluir**, más o menos el 83% de los enfermeros integrantes de dicho estudio se presentaron satisfechos con su labor y su ambiente laboral, se logró precisar que el 16% de los integrantes soportan un rango alto del síndrome de Burnout, también, tuvieron inconvenientes en la calidad del sueño, los que realizaban turnos nocturnos en su mayoría experimentaban somnolencia casi todo el día.¹¹

También, se adiciona la tesis de Gómez, Ponce y Lugo (2018) México, quienes mencionan lo importante de la satisfacción laboral de los expertos de salud en su día a día, detalladamente en el personal de enfermería, esta tesis tenía como **objetivo** ponderar la satisfacción personal de los enfermeros del Nosocomio Gineco-Obstétrica, además las magnitudes que contienen la satisfacción laboral se examinan elementos como la institucional, comunicación, salud, condiciones laborales, entre otros elementos que se incluyen en la satisfacción de los trabajadores. La **metodología** empleada fue la pesquisa de tipo transversal comparativo, donde colaboraron 212 enfermeras quienes consintieron para ser parte de la pesquisa, aplicaron el instrumento: cuestionario de satisfacción laboral, para entender la percepción que tienen a partir del ejercicio de sus faenas. Logran **concluir** que, la mayor parte de las enfermeras que colaboraron con dicha pesquisa tenían un rango

alto de satisfacción laboral al realizar sus actividades, pero, deben tener en cuenta los aspectos débiles como la compensación económica, salud y condiciones laborales que causan los niveles excesivos de insatisfacción en los trabajadores.¹²

Se tomaron del repositorio de la Universidad Uniandes de Ambato, Ecuador, una tesis en la que mencionaban los componentes que impactan en el rendimiento laboral del experto de enfermería, los productos expresaban que la exceso de los horarios de los expertos que tienen varias faenas y en particular las de sexo femenino solteras que tienen varios hijos, incurrir en el rendimiento de los titulados de enfermería, por lo tanto se sugirió el orden y distribución de sus tiempos en estos profesionales para reforzar su rendimiento en el establecimiento Padilla (2017).¹³

Sánchez B.(2017), Machala Ecuador, cuyo **objetivo** es reconocer el impacto de las situaciones psicosociales en el rendimiento laboral del personal experto de enfermería del Nosocomio General Teófilo Dávila, el estudio no experimental fundamentado en una **metodología** de tipo descriptiva de corte transversal, trabajaron una muestra de 62 enfermeras de las áreas de emergencia, centro quirúrgico , ginecología y medicina interna .Al **concluir** el estudio y analizar el producto obtenido de los encuestados, mencionan que mantienen en contacto con las dolencias, sufrimientos el 14,51% (62 enfermeras) manifestando agotamiento emocional, en lo que se vincula al deterioro de la personalidad que es la exposición directa del cansancio emocional.¹⁴

En la tesis realizada por Vargas Z. (2016) en Costa Rica, el **objetivo** es explicar el criterio de los expertos de enfermería sobre los componentes individuales, laborales y entorno que influyen en la existencia de un acontecimiento adverso, en el área de medicina del Nosocomio Rafael Ángel Calderón Guardia, para el desarrollo de la tesis han elegido la **metodología** de tipo descriptivo transversal, como instrumento el cuestionario verificado y autogestionado. La población participante es de 38 expertos que laboran en el campo médico. Las enfermedades infecciones y úlceras por presión fueron los criterios de exclusión de eventos adversos. Las variables investigadas fueron declaraciones y juicios sobre particularidades sociodemográficas de la población, conocimiento de la definición de evento adverso, estado de la infraestructura, equipamiento, ubicación de usuarios y su distribución como elementos asociados a la ocurrencia de acontecimientos adversos.

Logran **concluir** que los expertos de enfermería saben la acepción de la teoría del acontecimiento adverso y manifiestan que estaban relacionados con el número de pacientes por expertos, la calidad y la ubicación dentro la instalación. Con la aparición de eventos adversos.¹⁵

La tesis efectuada en Costa Rica por Vargas y Bermúdez, se tomará en cuenta en el momento de escoger los elementos que incurran en el rendimiento laboral del personal asistencial.

Teoría del factor dual de Herzberg (1966), sus estudios se concentran en el lugar de trabajo. Por medio de encuestas se percató que una vez que los empleados son entrevistados se percibía que estaban a gusto en su ocupación, tendían que asignar este caso a ellos mismos, mencionando particularidades o componentes esenciales como: el éxito, el reconocimiento, el trabajo en sí, las responsabilidades, los progresos, etc. Sin embargo, una vez que se encontraban insatisfechos tendían a citar componentes externos como las condiciones laborales, políticas organizacionales, las colaboraciones individuales, etc. De esta manera, se demuestra que los componentes se incentivan al estar presentes, los que se desmotivan no son los mismos componentes, por eso se separa los componentes en:

- Componentes Higiénicos: Son componentes extrínsecos a la actividad. Su satisfacción remueve la insatisfacción, pero esto no asegura un estímulo que se interprete en empeño y fuerza hacia el logro de resultados. Pero si no se hallan satisfecho ocasionan insatisfacción.

- Componentes motivadores: Hacen referencia a la faena en sí. Son aquellos cuya presencia o falta establece el hecho de que las personas se sientan o no motivados.

- Los componentes higiénicos concuerdan con los grados más inferiores de la necesidad jerárquica de Maslow (fisiológicos, de seguridad y sociales). Los componentes motivadores concuerdan con los grados más elevados (consideración y autoestima). Este autor define que mejorar los componentes higiénicos para lograr satisfacción sería un logro pasajero sin embargo sí potenciamos los componentes motivacionales los logros son más persistentes en el tiempo.¹⁶

La teoría de las necesidades según Maslow (1943), probablemente sea la teoría más tradicional y popular. El autor ha identificado cinco grados diferentes de necesidades, en una composición tipo pirámide, las necesidades simples se hallan abajo, y las superiores o racionales arriba. (Fisiológicas, seguridad, sociales y autoestima).

Para Maslow, estas clases de colaboraciones se hallan en un rango, de tal modo que una de las necesidades únicamente se activa luego que el rango inferior está satisfecho. Solo una vez que la persona consigue saciar las necesidades inferiores, acceden poco a poco a las necesidades superiores, y la estimulación para lograr satisfacerlas. Así tenemos:

Necesidades Fisiológicas que incluye: comida, vestimenta, bienestar, autoconservación.

Necesidades de seguridad: seguro, estable, evadir los daños físicos, eludir los peligros.

Necesidades sociales: camaradería, hospitalidad, simpatía, trabajo en equipo.

Necesidad de Estima: reconocimiento, responsabilidad, sentimiento de logro, reputación.

Necesidad de autorrealización: auto desempeño, independencia, habilidad, oportunidad.¹⁷

El autor antes mencionado manifiesta que es indispensable reconocer las necesidades insatisfechas que están llamando la atención del empleado y una vez reconocida darle los instrumentos correctos para apoyarlo a terminar sus aspiraciones exitosamente.

La Teoría (X) y Teoría (Y) de McGregor (1966). Se propaga por toda la compañía. La teoría "X" deduce que las personas son holgazanes tiene que ser motivados por medio del castigo y que evitan las obligaciones (propio del modelo Taylorista). La teoría "Y" deduce que el sacrificio es algo normal en la faena y comprometido con los objetivos deduce que es un premio y, que las personas se inclinan a buscar obligaciones.¹⁸

Teoría de la discrepancia de Locke (1976), citado por Ruiz (2009) quien proyecta esta teoría menciona que la satisfacción laboral está ligado a las buenas costumbres laborales más relevantes para ser humano, que tienen la posibilidad de ser adquiridos por medio del trabajo desempeñando alguna funcionalidad, o sea las necesidades tienen la posibilidad de diferir en magnitud, sin embargo, no son las mismas para toda persona. Sin embargo, los valores difieren extensamente en contenido y además en magnitud, las necesidades mueven a la persona hacia los requisitos de una cierta acción, los valores determinan las elecciones o decisiones, así como las actitudes emocionales. Tal cual manera Locke menciona que la moralidad de una persona permanece ordenados en funcionalidad de su transcendencia, tal cada individuo conserva un rango de valores.

Locke presenta tres recursos principales que contribuyen a la clarificación de la discrepancia que son los siguientes:

La satisfacción con las dimensiones del trabajo: Este punto abarca el problema de la evaluación emocional de las diversas magnitudes del carácter personal inherentes al trabajo.

Descripción de las dimensiones: Indica que las percepciones que no se relacionan con los afectos y que se hallan en vivencias en relación con las características del trabajo.

Relevancia de las dimensiones: Considera que el valor de las magnitudes del trabajo para la persona.¹⁹

Teoría de satisfacción de facetas: Este modelo **realizado por Lawler (1973); citado por Ventura (2012)** menciona que la porción de esfuerzo, es decir la intensidad de energía y la capacidad empeñada en una acción, dependerá enormemente del valor de la recompensa por el trabajo llevado a cabo; más la posibilidad de admitir esa recompensa. El esfuerzo que se tenga y la posibilidad de obtener una recompensa además se ve influida por la misma capacidad para hacer las labores. Evidentemente, si las personas se consideran a sí mismo como capaces de hacer ciertas actividades o si poseen vivencias en estas, van tener una apreciación del esfuerzo solicitado muchísimo más estricta, y conocen mejor las probabilidades de obtener recompensas mediante estas. Eh aquí el valor de la dirección de talentos humanos de comprobar periódicamente las necesidades de los ayudantes para que de esta forma no debilite la motivación y los pendientes y faenas que se deben hacer óptimamente.²⁰

El enfoque teórico se dará sustento a la investigación de la primera variable será: Como señala Fernández²¹ el grado de satisfacción laboral. Es el grado de esperanza que se crea el trabajador de su centro de labores, de lo cual espera los enfermeros se produce del nosocomio, los individuos desarrollan sus actividades diarias para conseguir satisfacer sus necesidades simples. Frecuentemente los individuos tienen ilusiones muy grandes y una vez que no logran se sienten desalentados, su capacidad disminuye en la producción, cuando su estado de ánimo está bajo, muchas personas no lo logran, en consecuencia, no logran sus metas ni fines.

El trabajo es una motivación personal y de deseo de superación, los trabajadores a partir que inician su jornada laboral se sienten motivados para satisfacer sus necesidades básicas del él y de su familia, muchos profesionales como los sociólogos y antropólogos interpretan que la satisfacción puede ser placer, referente en el crecimiento personal.

Nos explica Chiavenato²² que una vez que se dialoga de satisfacción laboral, se dialoga de una organización donde las carencias se inclinan en dos direcciones, las personas por medio del trabajo logran saciar las necesidades de su casa, logran ciertos fines particulares o familiares; en cambio la institución como organización tiene que tomar interés para poder hacer una producción y productividad, La satisfacción de las personas con su labor es una de las variables más valiosas en relación con la conducta organizacional y la mejora del estilo de vida. En pocas instituciones la iniquidad surge en nuestra organización del trabajo en sí, de su conjunto y la autoridad de los altos mandos, estos recursos son pocos los que los consideran en la mayoría de las organizaciones.

Peña ²³ define que, a través de la investigación de la satisfacción, los líderes de la compañía pueden conocer los efectos que generan las políticas, reglas, métodos y posiciones en general de la organización en el personal. Tal cual se van a poder conservar, eliminar, modificar o fortalecer las políticas de la organización, dependiendo de los productos que se obtendrán.

La insatisfacción laboral es una amenaza profesional bastante amplia entre los empleados que laboran en los establecimientos de salud, donde dicha insatisfacción tiene un fuerte lazo con las condiciones de trabajo.

Según Juárez ²⁴ la **importancia de la satisfacción laboral**, una vez que las condiciones laborales no son las más idóneas, se hallan alteradas conseguir una satisfacción laboral. Por consiguiente, es fundamental ejecutar un análisis de la situación actual para delimitar las causas, que tienen la posibilidad de: supervisiones hostiles, horarios inadecuados, carencia de prevención de accidentes, mala repartición y desigualdad de beneficios, disconformidad de ideologías y opiniones. Como ejemplo, tiene la posibilidad de exigir sobre el estado del trabajo o de la comida en la cafetería una vez que la incertidumbre realmente es de una supervisión desatenta.

Los empleados tienen la posibilidad de demostrar su oposición a los componentes que le pueden estar ocasionando el problema, reprimirse a manifestar sus demandas existentes, por temor a las represalias con respecto a sus críticas.

En estos días la psicología organizacional está muy fortalecida en seleccionar los cooperadores para una organización, los jefes o gerentes en la actualidad permanecen preparados para liderar grupos, pueden usar distintas técnicas para hacer crecer una empresa, mantener las normas transparentes y empleados satisfechos, todo parte de las mejores condiciones de trabajo, donde los trabajadores se sientan satisfechos.

En el 2012, Hernández, M., Hernández, A., Nava, G., Pérez, M., Hernández, M., Matus, R., y. Balseiro, C. menciona que las **dimensiones de satisfacción laboral: Relaciones interpersonales**, explica como el rango de satisfacción reacciona en el sujeto con las interrelaciones sociales con otros individuos.²⁵

En el 2012, Urquiza argumentó que el **desempeño y desarrollo profesional**, explica como la categoría de satisfacción con el trabajo realizado, rango de motivación, aprovechar sus habilidades profesionales para cumplir sus expectativas de progreso o crecimiento profesional. **Condiciones laborales**, explica los componentes tales como compensación, seguridad laboral, incentivos, horas y horarios. **Valoración del trabajo desarrollado**, explica cómo se ven los puestos de trabajo y de las personas en términos del cumplimiento de sus obligaciones. **Participación**, Estima las probabilidades de aportación en el progreso del departamento y a menudo director analiza los conflictos que alteran al servicio donde trabaja. **Componentes organizacionales**, se calibra el rango cognitivo de la estructura, las unidades y el trájín del nosocomio, el ordenamiento del trabajo en el área que presta servicios, y la parataxis entre las diferentes áreas. **Ambiente físico**, menciona a las circunstancias físicas y ambientales tales como son. **Equipo directivo institucional**, tendrá en cuenta los datos sobre las decisiones gestión por la dirección que afectan al empleado, la solución de problemas. **Interacción con el jefe inmediato**, se considera la igualdad en el trato, el seguimiento, la solución de problemas, la ayuda proporcionada para el progreso.²⁶

Robbins ²⁷ define las **dimensiones de satisfacción laboral, condiciones físicas y materiales**: Una mejor infraestructura es fundamental para tener a los empleados de salud contentos, la iluminación adecuada, ambientes bien ventilados, libre de componentes de

riesgo ocupacional, dieta equilibrada, sin ruidos molestos, en otras palabras, libre de agentes externos que pueden afectar el rendimiento del empleado, componentes de equipos de protección personal para el trabajador. Los enfermeros cuidan su entorno donde trabajan, cuando se trata de comodidad de los estados físicos y materiales para realizar un trabajo adecuado, áreas amplias, ambientes distribuidos y mobiliario esencial, privacidad, operatividad y servicio disponible.

Fernández ²⁸ explica que la **distribución del ambiente**. Define que se debe identificar la infraestructura, distribución, condiciones ambientales para los empleados, los pacientes, debe cumplir requisitos indispensables como: servicios higiénicos, salas de tratamientos, corredores.

Juárez ²⁹ menciona que la **iluminación** es la minuciosidad de la labor especializada, es imperioso que debe ser una condición indispensable para tener una buena iluminación en el ambiente terapéutico, la luz solar actúa como un desinfectante natural para los ambientes, la iluminación permite identificar con nitidez la peculiaridad de los objetos y las personas. **Acceso**. La labor hospitalaria requiere: una accesibilidad fácil de usar, antideslizante en el piso, con acceso para personas con limitación física o de cualquier naturaleza. **Equipos biomédicos**. El aumento de las enfermedades transmisibles a nivel mundial, incluido el presente nosocomio exige el cumplimiento de medidas específicas de bioseguridad, gracias a la evolución de la ciencia, tecnología los especialistas y las instituciones pueden usar la tecnología. **Mobiliarios**. Los escritorios, camas, camillas, sillas de rueda son mobiliarios importantes para el trabajo, en cambio, en la realidad los nosocomios adolecen de estos mobiliarios indispensables.

Werther ³⁰ explica que los **beneficios laborales y remunerativos** es la compensación (sueldos, los salarios, prestaciones, etc.) son las satisfacciones que reciben los trabajadores al realizar su trabajo. La figura remunerativa es de propio interés del empleado. En estos tiempos al empleado le deben escuchar, reconocer, retribuido, finalmente, promovido y asegurar su estabilidad laboral en la institución como parte de la satisfacción personal son representaciones del "status", que indican reconocimiento y seguridad; dan una gran autonomía en la vida de las personas; y, pueden obtener otros valores a través de ellos.

Sueldos. Es la apreciación económica como parte de la contraprestación por los servicios prestado a la organización, lo que no necesariamente crea una relación laboral, cumplir con los estándares internacionales, que admite satisfacer sus necesidades básicas personales y de su familia. **Turnos.** La preparación de los turnos está sujeta a los reglamentos establecidos por el Ministerio de Salud como guardias de día y de noche sumando un total de 36 horas semanales o 144 horas mensuales, los mismos que rotan y otros casos según lo solicite el servicio. **Apoyo.** Es mantenerse siempre a la alerta para brindar auxilio en el instante que se requiere, es un gesto positivo en las personas que lo practican, siempre es gratificante ayudar al prójimo. **Bienestar de personal.** Es una meta personal es dedicar mi tiempo libre y mis días sin ningún percance, mejorando los momentos como parte de su confort físico y mental, esto requiere ciertos requisitos o condiciones de trabajo.

Casildo ³¹ menciona que las **relaciones sociales** se refieren a la interconexión de los trabajadores de salud dentro de la institución de salud, y de los trabajadores con los pacientes. Buenas relaciones interpersonales brindan seguridad y confiabilidad, al demostrar la confidencialidad, compromiso y empatía. Es notable, que exista una comunicación, trato entre el empleado y los empleadores, donde lleguen a un acuerdo ambas partes sobre el contenido de su remuneración, además es consolidar su fortificación que repercuten en la cohabitación, el desarrollo de los sujetos, la calidad de su rendimiento y el provecho a quienes le entrega su trabajo, fruto y proceso, para que el actor se sienta legalizado. **Organización** son directivas o reglamentos institucionales direccionadas a controlar el vínculo laboral y está directamente asociado con el empleado y conforman medios para lograr las metas u objetivos. **Libertad** es ejecución de decisiones y acciones que apoyen a administrar sus propósitos, a dominar la actuación y a acrecentar la coherencia de las acciones, incrementando la probabilidad de los diferentes gerentes para tomar decisiones semejantes de forma independientemente cuando se enfrentan a situaciones semejantes.

Confianza significa que es lo suficientemente soluble, estable y flexible para ser aplicado en diferentes condiciones, esto deben ser coherente y cooperar a determinar o prevenir conflictos específicos.

Disfrute es el resultado de una actitud mental positiva no solo hace que el empleo sea más gratificante, sino que también hace que el empleo sea más competente. Cuando los empleados piensan que su labor es como algo terrenal y común, su productividad reduce y puede extender esta actitud a otros trabajadores.

Según Romero ³² el **Desarrollo personal** lo define como los enfermeros que laboran en una organización, son preliminarmente evaluados en el servicio en su desempeño, como parte de su perfil y desempeño, muchos fueron promovidos muy rápidamente más allá de sus puestos de trabajo, otros fueron estigmatizados, todos se forman un concepto como una construcción social en el momento. El realismo significa el logro de objetivo personal, es la suma de sus capacidades humanas, es decir, hacer reales sus posibilidades como persona. También incluye encontrar el significado de tu existencia, cómo tu sistema de emocional maneje la satisfacción de tu vida. Para todo esto la gente necesita empleo. El empleo hace real a la persona. **Promoción** cuando se expone el servicio en su desempeño, como parte de su perfil y desempeño, la mayoría logran trascender en su empleo y se supera muy rápidamente, otros son estigmatizados, todos se forman un concepto de composición social en el momento. **Experiencia** es juntar experiencias como objetivo personal para demostrar la totalidad de sus capacidades humanas que es, hacer reales sus posibilidades como persona. También se trata de encontrar el significado de tu existencia. **Oportunidad**. Es el instante exacto que ocurre de manera fortuita en el desarrollo de la vida, otros mencionan que cada individuo genera sus propias oportunidades, pero es necesario aprovecharlas. **Capacitación**. Son las competencias que se generan los profesionales para su desempeño en su trabajo, las actualizaciones es parte de ello, pueden tener implicaciones técnicas y académica otros son prácticas, la formación en servicio como entrenamiento se torne importante. **Realización** es la expresión emocional de un hombre de la realización y satisfacción en su vida. Por todo esto el empleo es indispensable para las personas. El empleo hace real el para qué de las personas, es como ser parte de ello.

Amorós ³³ explica que el **desempeño de tareas** es lo que realiza el empleado y no solo lo que sabe hacer, por consiguiente existen aspectos como: las aptitudes (la eficacia, calidad y rendimiento con que desenvuelve las acciones laborales asignadas en una etapa específica), el comportamiento de la disciplina, (aprovechar el horario laboral, acatar las

leyes de seguridad y salud ocupacional, las especificaciones de los puestos de trabajo) y los atributos requeridos para que el sujeto desempeñe un determinado trabajo o cargo y, por ende, la idoneidad demostrada. **Tiempo.** Son importantes las horas destinadas al trabajo hospitalario, muchos enfermeros desde que ingresan laboran duramente, sin reparos, al finalizar la jornada, parece que faltaría tiempo para realizar sus obligaciones. **Sobrecarga.** Cuando las solicitudes de atenciones exceden la propuesta de los servicios delimitados, provoca fatiga psicofisiológica y las enfermeras muestran signos de fatiga y malestar, varían fácilmente en su entorno, esto es normal para los servicios de emergencia. **Conformidad.** En muchos casos podemos estar conforme o desconforme con algunas circunstancias, situaciones, lugares, instituciones, rigor de observación o relevancia del consentimiento en particular, para muchos nuestro trabajo es el objetivo final al que debemos adherirnos plenamente.

Chiavenato ³⁴ Menciona que la **relación con la autoridad** es una evaluación de la relación del empleo con su superior director y de la relación con las actividades diarias, y es otro factor importante para determinar la satisfacción del trabajador en ese puesto. Los vínculos sociales son interacciones entre personas y representan ejemplos de todo tipo de comunicación, en las que los individuos involucrados interactúan dentro del marco legal o comportamientos sociales. Luego desde cada “posición” en la estructura social, respetamos su posición social y actuaremos en consecuencia a las leyes que rigen los vínculos sociales son prácticamente todas las normas y reglamentos a nivel local, regional o nacional. Inclusive a nivel internacional. **Cumplimiento.** Las personas necesitan dedicación o simplemente dedicación cuando intentan cumplir con los plazos, metas, hitos. Para cumplir con las leyes, las pautas y hacer cumplir los protocolos. **Condiciones.** Son términos que se establecen para realizar un trabajo en particular, que son específicos para ese trabajo, el empleado y la empresa y que actualmente puede ser perjudiciales para mis empleados. **Supervisión.** Son personas que realizan las funciones que llevan a cabo la implementación de los procesos, productos y servicios, que están sujetos a ciertos estándares o normas y que supervisan las funciones de la organización. **Reconocimiento.** Cumplir con nuestra misión de privacidad, tiene como objetivo brindar servicios como un legado del crecimiento personal y en reconocimiento a este acto. El cumplimiento, conformidad, crea conciencia de lo que están haciendo en su mente y agregar valor a su producto.

El enfoque teórico se dará sustento a la investigación de la segunda variable será:

Muñoz ³⁵ define que el **desempeño laboral** como la forma a que se realizan las actividades en respuesta a las diferencias individuales y como personas interactúan con el entorno laboral.

Como señala Romero³⁶ El ejercicio del ministerio solicita experiencia, así como la tener habilidades y conocimientos para resolver problemas personales, familiares y por ende organizacionales.

Es concebido como una serie de actividades realizadas por los empleados dentro de la organización. Posee un perfil personal, con un abanico de conocimientos, habilidades y destrezas, aptitud y actitud para desarrollar características que está ligada a la descripción del puesto donde ha sido asignado. El autor afirma que la diferencia es capaz de determinar los factores o hechos que lo componen y que se diferencian de los otros cargos de la organización por adherirse al código de ética y profesionalismo de manera indefinida.³⁷

Tres factores caracterizan el desempeño de las buenas funciones de enfermería y, por ende, el desempeño de enfermeras de calidad. El significado de cuidado incluye la cooperación de otros especialistas y del propio paciente; respeto a la ética en que sustentan nuestra misión de brindar apoyo. Y la actitud que se requiere de quienes los cuidan. La Incorporación de estos tres elementos en los programas de educación de enfermería mejorará las habilidades de los expertos para prever y determinar los problemas de moralidad en la práctica médica.³⁸

Según lo establecido por Peña ³⁹ **la evaluación del desempeño laboral**. Cada empresa ha desarrollado una forma de medir el desempeño, "constituye el proceso de evaluación del desempeño general de un empleado".

Este procedimiento describe como llevar las funciones en el lugar de trabajo. Para lograr los objetivos de la evaluación, necesita saber las obligaciones y funciones que se necesitan en el cargo que desempeña, todas estas particularidades se derivan directo al análisis de posiciones en las que la valoración esta sesgada y no dirigida. No son válidos ni fiables.

Como explica Chiavenato ⁴⁰ las métricas clave de desempeño son: "productividad, creatividad y mejora de habilidades".

Como demuestra Amorós ⁴¹ **la productividad**: se deduce como el lazo entre los resultados y recursos utilizados.

En otras palabras, calcular los productos en términos de los recursos. Los empleados tienen varios recursos importantes: el tiempo, conocimiento, material y dependiendo del uso los resultados se juzgan en términos de calidad y cantidad.

La Creatividad: Un factor notable para realizar una actividad. Esto se debe a que ocurrió un evento inesperado y deben tratarse de manera inmediata y precisa. Si la resolución de un conflicto solicita un procedimiento distinto al procedimiento habitual y tiene éxito, puede ser parte de un procedimiento establecido. Puede ser tanto generalizado como activo. También puede encontrarse nuevas formas de trabajar mejor y lograr mejores resultados habiendo un mejor uso de los recursos.

El Mejoramiento de Actitudes: El desarrollo de los empleados se basa en la mejora continuo de la actitud a partir del desempeño de las actividades diarias donde el acuerdo, obligación, actitud hacia el trabajo, dialogo y relación entre personas. **Dimensiones del Desempeño Laboral en Enfermería**. Las enfermeras trabajan en diferentes campos. Se trata de servicios médicos, administrativos, educativos y de investigación. ⁴²

Desempeño Asistencial. Las prácticas de atención se limitan en gran medida a la atención directa al paciente, donde las enfermeras, después de la evaluación clínica, son seguras y oportunas de acuerdo con su misión o naturaleza humana, y son fundamentales para el paciente, la familia y la comunidad. Proporcionar una atención de enfermería que satisfaga sus necesidades, la esencia del cuidado humano es seguro y cuidadoso. ⁴³

Valoración. Se trata de la percepción global de datos objetivos y subjetivos, la identificación y selección de datos, que concluye con el análisis y síntesis de los mismos, necesario para llegar a un juicio de valor clínico, existen diferentes técnicas y estrategias para dicho cometido. **Examen físico**. Parte de la valoración clínica que corresponde a la recopilación de datos clínicos a través del examen céfalo caudal entre ellos se tiene la técnica de la inspección, palpación, percusión y auscultación. Absolutamente todos los pacientes son examinados por un examen físico, el detalle es la diferenciación de lo normal y anormal, para ello es indispensable el conocimiento de la anatomía y fisiología. **Baño e higiene**. Técnica y procedimiento que corresponde mantener libre de microbios y mugre,

como parte de la función biológica de excreción, secreción, muerte de células, toxinas. Los mismos son ejecutados utilizando agua y jabón, para efecto se requiere de la autorización o consentimiento del paciente, promoviendo su individualidad y privacidad del paciente, también se considera a la no exposición de componentes psicosociales reñidos con la moral o buenas costumbres. **Balance hídrico.** Una de las actividades o funciones específicas de la enfermera, plausibles de ser auditada es el balance hídrico, que se refiere a la cuantificación de los mecanismos de ingreso de líquidos y electrolitos y también el egreso de los mismos, con la finalidad de registrar los hechos relacionados compatibles con el medio interno. Muchos de ellos se vienen afectando como consecuencia de una enfermedad crónica donde puede haber ganancia o pérdidas exageradas generando problemas de orden cardiovascular. **Administración terapéutica.** Una de las actividades del trabajo es administrar la terapéutica farmacológica del paciente en estricto cumplimiento de la prescripción médica, a ello se agrega el reconocimiento de los efectos adversos de la medicación. Obviamente, el cumplimiento de los mismos responde a la programación en el kardex de trabajo enfermero que se señala la dosis, hora, vía, paciente y medicamento correcto. **Escucha activa.** Es la capacidad y la cualidad de la enfermera de prestar una asistencia a lo que manifiesta en escuchar y despertar el interés en el paciente de cambios fisiológicos y psicológicos que requieren intervención de enfermería. Es parte de una terapéutica que genera alivio del dolor, es importante dentro de la terapia farmacológica que combina con el soporte emocional. **Oportuna y continua.** Es la característica del cuidado enfermero, que se refiere a que el cuidado tiene que ser en el momento y lugar adecuado sin posibilidades de ser postergado, los cuidados responden a una programación que se tienen que cumplir los mismos son sujetos de ser auditadas o valoradas con los resultados esperados. **Seguro y humano.** Es otras de las cualidades del trabajo enfermero como indicador de calidad de cuidado, que se refiere que ningún procedimiento o permanencia del paciente debe significar riesgo, de existir debe minimizar en todo su extremo, además, el trato debe tener un componente de ser humanizado, que englobe todas las esferas del hombre.⁴⁴ **Desempeño Administrativo.** Corresponde a la dimensión la programación de los cuidados enfermeros, para ello es importante elaborar un conjunto de estrategias como parte de la intervención de enfermería, incluye el diagnóstico y planeamiento del cuidado.⁴⁵

Diagnóstico. Es una de las facultades de la enfermera, luego de haber realizado una valoración minuciosa, se concluye como un juicio clínico de su apreciación que responde a una valoración personal, el mismo exige planeación de cuidados y luego de las intervenciones de enfermería. Pueden tener su propia clasificación siendo real, potencial, riesgo y de bienestar. **Comunicación Asertiva.** Es un tipo de comunicación que consiste en la capacidad de hombre de establecer una comunicación sin perjuicio alguno que significa ser directo, sincero, justo, equilibrado, objetivo sin utilizar fuerza o presión, pasivo o de obediencia. Las personas comunican verbal y no verbalmente sus sentimientos, pareceres, ideas, pensamiento siendo tolerante en toda su extensión, con respeto absoluto al interlocutor. **Jerarquización.** Las teoristas en enfermería inculcan desde su formación de pregrado a los enfermeros utilizar su criterio y sentido común en la priorización de las intervenciones según riesgo de vida, es valorar y tomar decisiones correctas en el momento oportuno y correcto. **Planificación.** Los cuidados enfermeros requieren de una planificación donde se consigna el conjunto de pasos sistematizados para ejecutar la intervención de enfermería lo que se denomina procedimientos, como tal es básico, dentro de una organización, para ello se requiere de conocimientos para programar y utilizar los recursos existentes tanto humano y logístico para su logro. **Diseño.** Estructura de pasos a cumplir como parte esencial en la búsqueda de objetivos, es parte importante de una habilidad social que el hombre genera su esquema mental propio bajo el ordenamiento o guía del conocimiento científico. **Registro.** Los registros de enfermería es una de las tareas administrativas del enfermero, que sirve como evidencia de trabajo enfermero, o fuente de consulta del trabajo continuado, donde se registran los acontecimientos más importantes o eventos importantes en la ocurrencia en un turno determinado. Se registra la evolución clínica del paciente que respondan a las intervenciones de enfermería, en la actualidad es base de investigaciones o indagaciones, tienen carácter legal. **Evaluación.** Es la capacidad del profesional de enfermería que consiste en la evaluación cualitativa y cuantitativa de las intervenciones de enfermería en función a los indicadores o datos objetivos y subjetivos hallados en la evaluación inicial, para ello tiene que demostrar neutralidad y ser objetivo, cualquier manipulación de las variables aleja de la realidad, es la parte más importante del proceso de enfermería.⁴⁶

Desempeño en docente. El enfermero cumple una función básica de informar, capacitar, al paciente, la familia como parte esencial del cuidado enfermero orientados a generar

adherencia en el autocuidado en temas con relación al cuidado de la salud. Muchos de los usuarios encuentran en los enfermeros el talento humano de impartir conocimientos sobre la promoción de la salud, prevenir las enfermedades, restablecimiento de la salud y rehabilitación. **Educación en el servicio.** Trabajo incesante de la enfermera que se dedica con acuciosidad de educar en el servicio a los pacientes, familiares, miembros del equipo de salud e inclusive a los enfermeros en formación y nuevos sobre algunas técnicas, procedimientos, orientados al cuidado de la salud personal y publica. Muchas veces es unas labores titánicas y no muy reconocidas. **Información.** Se refiere a la actividad deliberada de poner en conocimiento todo acto del enfermero en la atención directa del paciente, puede referirse a procedimientos simples hasta lo más complejo, además la propia evolución del paciente debe ser informado a detalle para evitar cualquier contratiempo en el cuidado. **Vocación de Servicio.** La docencia es un arte que consiste en transmitir conocimientos, ideas, pensamientos, cultura. Es logras transformación y empoderamiento de la persona en materia del cuidado, es brindar cuidado desinteresado al prójimo, son pocos profesionales que logran desprenderse en el logro del bienestar de la salud individual y colectiva. ⁴⁷

Desempeño en Investigación. Es una de las facultades de la enfermera, estar comprometido con la investigación científica, porque tiene que tener su propio cuerpo de conocimiento científico que le respalda su actuar profesional, utiliza la metodología científica como herramienta de trabajo enfermero, además sus registros pueden servir para investigaciones científicas, participar en estructuración de guías, revistas científicas o elaboración de trabajos de investigación. ⁴⁸

Metodología científica. El proceso de cuidado enfermero se sustenta en la utilización de la metodología científica, su conocimiento y aplicación práctica requiere de los fundamentos científicos de cada paso e intervención de enfermería, por ello se sustenta en el conocimiento con criterio y sentido común delibera y entiende cada accionar del enfermero, la inobservancia del cumplimiento hace que el trabajo enfermero sea de carácter técnico. **Elaboración tesis.** La participación en actividades científicas, la generación del conocimiento científico en materias de enfermería es importantísimo, dado que solo los enfermeros pueden entender la magnitud del trabajo enfermero, de allí es la importancia de la investigación científica del quehacer enfermero dejando evidencia en la

investigación con resultados y conclusiones. **Artículos científicos.** Participar en actividades científicas, en tareas interdisciplinarias, dejar evidencias o registrar lo que ocurre con cada paciente en el comportamiento de una determinada enfermedad. Es importante propiciar en los enfermeros la participación en investigaciones o participación en protocolos ensayos científicos que guíen el trabajo enfermero. ⁴⁹

Teoría de enfermería aplicada a la investigación de Nola Pender, promoción de la salud. Por más de tres décadas, la inteligencia emocional sigue siendo considerada como predictor del desempeño laboral y del éxito profesional en puestos gerenciales. Ello hace que en estos últimos años las empresas productivas incluido el sector salud, son exigentes en cumplir ciertos requisitos cuando se tiene que seleccionar al personal, en su defecto trata de distribuir su personal de acuerdo a perfiles depende de la visión conceptual adoptada. Por ejemplo, algunos investigadores se centran en las actitudes y los elementos de conducta como la aclimatación cultural, el liderazgo interpersonal, la comunicación en conjunto, el aprendizaje y el comportamiento de gestión. Los salarizados con elevada Inteligencia emocional tendrán éxito en sus planes que involucren determinaciones complicadas. Argumentan que al aplicar el prototipo de promoción de la salud de Nola Pender funciona y requiere habilidades técnicas y emocionales para orientar y gestionar a las personas, es decir para lograr una gestión eficaz. Competencia emocional basada principalmente en la capacidad de guiar a las personas y, por tanto, en la capacidad de crear trabajo en equipo, antes que aparezcan daños o alguna enfermedad ocupacional producto de la labor que desempeña, la enfermera cumplirá con su rol educadora de prevención de riesgos en todo momento de su ejercicio profesional, trabajando con el paciente, familia y comunidad, además desempeñándose con parte del equipo de salud. ⁵⁰

Hoy en día los enfermeros recogemos como referente a los tratados de **David Goleman** que menciona qué relación hay entre satisfacción laboral con la capacidad para expresarse de manera positiva y asertiva en el entorno organizacional. **Nola Pender sugirió un tema importante sobre inteligencia emocional** como una respuesta humana para adaptarse en el mundo laboral lo que se denomina capacitaciones previas o de inducción.

En estos, podemos mencionar las necesidades individuales, la interacción entre el entorno y desempeño organizacional, la cultura y la relación directa entre el sistema de la organización y el desempeño, las investigaciones sociales se interesan mucho en el desarrollo humano con competencia y competitividad.⁵¹

La teoría de Nola Pender como promoción de la salud están siendo tomados desde el planeamiento estratégico operacional en las empresas, por son conscientes y realista la inteligencia emocional es un papel valioso en el desempeño organizacional en una variedad de áreas, por lo tanto, debes estar satisfecho con tu trabajo para participar en el: enrolamiento y retenimiento de empleados, evolución del talento, trabajo en equipo, iniciativas éticas y salud del empleado, innovar, rendimiento, eficiencia, ventas, ingresos, calidad del servicio y fidelidad del cliente.

La teoría de enfermería de promoción de la salud predice la adaptación individual exitosa a las peticiones y opresión del ambiente porque se asegura y se adelanta a los hechos como prevención. En el trabajo, está vinculado a la satisfacción laboral en una actividad en particular, como la carrera, el rendimiento académico, la adaptación en una cultura exitosa, el manejo de estrés y la presión laboral. Por lo tanto, sugirió que la satisfacción laboral es un predictor del éxito profesional y del comportamiento laboral. Por tanto, la satisfacción influye en el proceso de aclimatación y acomodar a las necesidades del entorno.⁵²

En el ámbito hospitalario la teoría de Nola Pender tiene su etiqueta de trabajo la promoción de la salud, es como un regulador de la satisfacción laboral. En cuanto a su influencia directa, la relación entre altos niveles satisfacción laboral y la facilidad de informar las cualidades sociales en el trabajo en equipo, liderazgo organizacional, desempeño laboral y capacidad de aclimatación a las nuevas condiciones ambientales. Por otro lado, el impacto indirecto de la satisfacción laboral se percibe en el nivel de implicancia, el comportamiento organizacional, bienestar, como parte del desempeño laboral del empleado y el progreso del equipo. Finalmente, en el papel de moderador, el desempeño podría pronosticar respuestas emocionales y conductuales en una variedad de situaciones laborales (ejemplificando: ansiedad en el trabajo).⁵³

Es valioso recordar que la Enfermería es una profesión, que requiere un grado de satisfacción laboral, con respecto a la atención al usuario final, el éxito personal y profesional, para un debido reconocimiento público. La enfermera con educación emocional tiende a estar motivadas, ilustrarse y preocuparse por los demás. Es importante gestionar las emociones porque de ello dependen la energía que gobierna nuestra vida. El producto finalizado será poco fatigado, pocos síntomas de enfermedad, salud emocional, mejor manejo de las necesidades del paciente y alta satisfacción laboral. Las enfermeras deben buscar oportunidades, responder de forma dinámica, creativa e innovadora en su trabajo diario, por el bien común de todos.

Administrativo. Aceptación que corresponde a las enfermeras abocadas a realizar trabajo de planeamiento estratégico, gestión de los servicios de salud, con todos sus procesos y etapas.

Angustia: Condición que afecta psicológicamente, acompañado de cambios biológicos, de incertidumbre, falta de realización, requiere complemento, desesperanza, que no logra hallarse en una realidad concreta, usualmente se manifiesta con temor, miedo.

Actitud: Es una respuesta a un estímulo que pueden expresarse a través del conocimiento, respuesta afectiva y conductual que permite una toma de decisión, con una preferencia de acuerdo a sus valores.

Asistencial. Aceptación que se le otorga a las enfermeras que prestan servicio de cuidado de enfermería en forma directa para individuos, familias y comunidades. La función de enfermería se puede explicar por la dependencia hacia otros profesionales.

Auto concepto: Es la forma cómo cada individuo se valora a sí mismo, que es parte de su auto reconocimiento de cómo percibe sus capacidades de utilizar sus recursos en relación al medio o entorno, al modo en cómo percibe sus propias destrezas, cualidades, habilidades e imagen personal.

Comunicación: Proceso deliberado por el cual se transmite y se comparte información, sentimientos, pensamientos, y cualquier otra cosa.

Confianza: Es una hipótesis sobre el proceder a futuro del otro en razón a sus propias creencias o experiencia pasadas, es parte de la fidelización.

Consentimiento: Es la capacidad de otorgar voluntariamente su intención de participar en determinado procedimiento, acto personal, donde las personas están expuestas de su aceptación a pesar de los riesgos que pueden significar.

Docencia: Se da la aceptación a un maestro o profesor que imparte conocimientos dentro de un marco científico o artístico, pero, al maestro se le distingue una cualidad excepcional en el tema que imparte.

Escucha activa: Es una capacidad y a la vez una cualidad de la enfermera, que lo utiliza para expresar y convivir con el paciente, las habilidades y estrategias de comunicación específicas del paciente, las emociones, ideas y pensamientos detrás de lo que se dice. **Investigación.** Aceptación que se le otorga a la enfermera que se dedica a realizar el proceso de investigación científico, orientados a validar y mejorar los conocimientos existentes y crear nuevos conocimientos que afectan directa o indirectamente a la práctica de enfermería.

Jerarquización: Se trata de acciones o trabajos habituales que se desarrollan en distintas disciplinas, materias, etc., como la organización y clasificarlos en distintos niveles. Comprender el proceso mediante el cual se diseña un sistema basado en algún tipo de jerarquía.

Liderazgo: Es la capacidad humana de enfocarse en hacer un ambiente en el que la gente puedan profundizar continuamente su comprensión y participar en los eventos mundiales, por eso la creación de una nueva realidad. **Organización:** Recopilar y gestionar los RRHH., financieros, físicos, de información y todo lo necesario para lograr las metas, involucrar personas en la institución, asignar obligaciones laborales, juntar acciones en unidades de trabajo, orientar y repartir recursos y crear situaciones para que los sujetos y las cosas funcionen para lograr lo más exitoso posible. **Planificación:** Proceso deliberado del cumplimiento de un determinado proyecto de inicio a fin, que requiere de muchas acciones en la organización de cada proyecto.

Registro: Se refiere a la acción del verbo que consiste en observar o inspeccionar minuciosamente, dejar evidencia o escrito en un documento. **Reflexión:** Proceso intencionado del autoexamen de discriminar el ser y el hacer, requiere de un pensamiento lógico, que usualmente sirve para enmendar errores. **Satisfacción:** Es la percepción subjetiva de sus logros en relación con sus expectativas personales que denota un estado mental de un sujeto después de comparar el percibido de un producto o servicio con expectativas.

Socialización: Es un procesos individuales y sociales. "El Proceso por el cual un individuo desarrolla ideas, sentimientos y comportamientos necesarios para una participación efectiva en la sociedad en sus interacciones con los demás. **Tolerancia:** Capacidad o cualidad de respetar a las demás personas en un entorno, es decir saber distinguir estrechamente entre su forma de ver las cosas, sentir y aquello en lo que no está de acuerdo. **Trabajo en equipo:** Es la capacidad del equipo humano de integrar y producir y maximizar su rendimiento en una empresa como un eslabón de una cadena de roles y funciones. **Valores:** Son guías inherentes a la persona, que le caracteriza dentro del desarrollo social, cada persona o grupo humano tiene que observar el cumplimiento. ⁵⁴

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de Investigación

La presente pesquisa era de enfoque cuantitativo, tipo descriptiva, nivel aplicada.

Su propósito era encontrar la precisión de las medidas o indicadores sociales propuestos para generalizar sus resultados los resultados poblaciones o situaciones. Encuentre medidas básicas representadas por números, datos cuantificables y disponibles o medibles estadísticamente. ⁵⁵

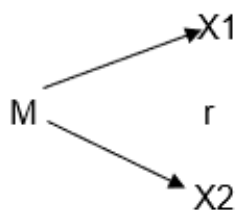
El grado de investigación es aplicado según en profundidad mediante una aproximación a los fenómenos y hechos de la investigación, con el objetivo de generar conocimientos directamente aplicables a los problemas sociales, que sirvió como un diagnóstico para que a partir de ello generar un conjunto de posibilidades de su aplicación práctica en el lugar de los hechos o situaciones similares. ⁵⁶

3.1.1. Descripción del Método y Diseño

Método: este estudio utilizó un método de investigación descriptivo de corte transversal; porque, las variables están escritas para que se manifiesten reales con sus propias particularidades del momento, en un tiempo y espacio determinado como se presentan sin alterar sus propiedades particulares.

Diseño: El diseño que se utilizó es no experimental en respuesta a un esquema correlacional destinado a determinar la vinculación o los lazos entre dos variables de investigación, cuyo grado es importante en esta tarea.

En este sentido responderá al siguiente Esquema de la investigación correlacional



Donde:

N: Los profesionales de enfermería que laboran en el Nosocomio Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López”

n: Enfermeros seleccionados para la muestra

X₁: Nivel de satisfacción laboral

X₂: Desempeño laboral

r : Relación entre las variables en estudio

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1- Clasificación de Variables

- Variable 1: Satisfacción laboral
- Variable 2: Desempeño laboral

3.2.2.- Definición Conceptual de las variables

- **Satisfacción laboral:**

Es el grado de bienestar que logra el personal en una organización como una expectativa para cubrir sus necesidades básicas individuales y grupales La satisfacción laboral es una de las variables más notable asociadas con el comportamiento organizacional y la mejora de la calidad de vida. A menudo, la naturaleza de la insatisfacción proviene de los procedimientos de trabajo a los que enfrentan los recursos humanos, el trabajo en sí, la autoridad de su equipo, gerentes y factores menos comúnmente entendidos. Atrae la atención de muchas organizaciones.⁵⁷

- **Desempeño Laboral:**

Es concebido como una agrupación de acciones que desarrolla un trabajador dentro de la institución que tiene su perfil propio, con una agrupación de conocimientos, habilidades y destrezas, aptitud y actitud para desarrollar una función que guarda relación con la descripción del cargo donde ha sido asignado. Como tal es el ejercicio de cumplimiento del conjunto de deberes, obligaciones y responsabilidades que se difieren de las características específicas del cargo. Se centra las necesidades de los empleados. Este autor enfatiza que la diferencia de otras posiciones en una organización, con una observación irrestricta del código de ética y deontología.⁵⁸

3.2.3. Definición Operacional de variables

Variable 1: Satisfacción laboral

Fue un proceso amplio de subjetividades mediante el cual las personas que utilizaron un servicio de salud, el cual fue medido y evaluado a través de un cuestionario N°01 de tipo Lickert, instrumento que fue empleado para el recopilado de los datos. La variable nivel de satisfacción laboral tenía 9 dimensiones y 24 indicadores (ver anexo N° 04).

Variable 2: Desempeño laboral

Fue un proceso amplio de subjetividades mediante el cual las personas que utilizaron un servicio de salud, el cual fue medido y evaluado a través de un cuestionario N°02 de tipo Likert, instrumento que fue empleado para el recopilado de los datos. La variable desempeño laboral tenía 4 dimensiones y 21 indicadores (ver Anexo N° 05).

3.3. Población, Muestra y Muestreo

Población: La población fue de 383 profesionales de enfermería que vinieron trabajando en el Nosocomio Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López”, independientemente de su condición laboral n=192.

- **Criterios de inclusión**

Los profesionales de enfermería que vinieron laborando a la fecha.

Los profesionales de enfermería que desearon colaborar en la pesquisa.

- **Criterios de exclusión**

Los profesionales de enfermería que no desearon colaborar en la pesquisa.

Los profesionales de enfermería que se encontraron de licencia y descanso médico.

Muestra: La muestra fue parte de la población calculada en esta pesquisa, fue probabilística, fueron 192 profesionales de enfermería, obtuvieron un margen de error de 0.05 y un nivel de confianza del 95%.

$$n = \frac{(z)^2 * (p*q*N)}{(E)^2 * (N-1) + (z)^2*p*q}$$

Z: Desviación Estándar según el nivel de confianza (Z=1.96).

E: Margen de error (5% = 0.05)

p: Probabilidad de ocurrencia de los casos (p=0.5)

q: Probabilidad de no ocurrencia de los casos (q=0.5)

N: Tamaño del Universo (N=383)

n: Tamaño óptimo de la muestra

$$n = \frac{(1.96)^2 * (0.5*0.5*386)}{(0.05)^2 * (383-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

n = 192 enfermeros

La muestra "Fue la agrupación de sujetos selectos de la población, que estudiaron un fenómeno que a la vez pudo ser medido".⁵⁹

Muestreo: El actual estudio a utilizado una técnica de selección muestral probabilístico aleatorio simple, donde todos tuvieron la posibilidad de contribuir en la investigación.

3.4 técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica.

La técnica utilizada para la medir las variables de las características de la investigación. La encuesta, es una técnica que se adaptó mejor a las variables y que pudieron medir.⁶⁰

3.4.2 Instrumento.

Utilizaron 2 cuestionarios:

- A. El 1er. cuestionario fue calculada la satisfacción laboral que tuvo 24 ítems, con alternativas de respuesta con el formato de opción múltiple, escala ordinal, y las

respuestas tuvieron una escala valorativa de: (4) muy satisfecho, (3) satisfecho, (2) insatisfecho y (1) muy insatisfechos. El cuestionario estaba conformado 09 dimensiones (Relaciones interpersonales: 1, 2; Desempeño y desarrollo profesional:3; Condiciones laborales: 4, 5; Valoración del trabajo desarrollado: 6, 7; Participación: 8 y 9; Componentes organizacionales: 10, 11; Ambiente físico: 12, 13; Equipo directivo: 14; Interacción con el jefe inmediato: 15, ver Anexo N° 04), con una confiabilidad interna de Alfa de Crombach de 0.89 (ver Anexo N° 06).

B. El 2do. cuestionario fue medido el desempeño laboral que tuvo 21 ítems, con alternativas de respuesta con el formato de opción múltiple, escala ordinal, y las respuestas tienen una escala valorativa de: (1) Nunca, (2) A veces (3) Siempre. El cuestionario está conformado 04 dimensiones ver (Anexo N° 05), con una confiabilidad interna de Alfa de Crombach 0.87 ver (Anexo N°07). Rango a considerar del nivel de satisfacción: satisfecho 118-195, insatisfecho 39 – 117.

3.5 Procedimiento:

1. Se proporcionará una encuesta a cada personal asistencial, orientándoles de antemano sobre el estudio que se les solicita y los mismos que están alineados a los objetivos.
2. Luego de haber sido instruido, se obtendrá la aprobación de cada personal asistencial, dando fe que su intervención es en forma exento y voluntaria.
3. Se empleará el instrumento, se tabularán los datos, se confeccionarán tablas estadísticas y por último se revisará los productos obtenidos.

3.5.1. Plan de Recolección de datos, procesamiento y presentación de datos

Para la recopilación de datos fue enviada una solicitud al director del Nosocomio Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López”, el mismo que fue aceptado, se efectuado la pesquisa y programado el cronograma de recopilación de datos, considerando una duración promedio de 40 minutos por cada profesional de enfermería, procurando no interrumpir en sus labores cotidianas.

Seguidamente fue realizada la interpretación de los datos, luego de apreciar las respuestas, se procedió con el llenado de la información en Excel, obteniendo las sumatorias de las dimensiones y de las variables. Posteriormente fue utilizado el software

SPSS versión 22.0, para la reconversión de variables a niveles, rangos y brindar los informes estadísticos respectivos. Los productos obtenidos fueron expresados en las frecuencias y porcentajes de las tablas, utilizando los gráficos de barras, mostrando especificaciones y posible vínculo entre las variables de la pesquisa. En la prueba de hipótesis fue empleada la prueba estadística no paramétrica Chi Cuadrado.

3.6. Método de análisis de datos

En el procesamiento de los datos fue obtenido mediante una encuesta para cada variable, para la estadística se utilizó como herramienta el Software estadístico SPSS y con los productos se representó mediante tablas y gráficos estadísticos. Conforme con el tipo y diseño de la investigación, la estadística utilizada es la inferencial y para el contraste de la hipótesis, según la normalidad de las variables analizadas definieron la prueba estadística más adecuada.

El método estadístico abarcó el nivel inferencial con la prueba del chi cuadrado, mediante la prueba de hipótesis pudieron corroborar los objetivos establecidos en la actual pesquisa.

3.7. Aspectos Éticos

En la actual pesquisa fue aplicado el concepto de bioética que rige a los profesionales de enfermería en la extensión de su ejercicio laboral, que permitió realizar los objetivos establecidos, moralmente, éticamente valorados como parte de su progreso personal y profesional.

Principio de autonomía: Tomaron la determinación de colaborar en la pesquisa el personal asistencial de entente a su libre convicción y con pleno respeto tomaron decisiones como parte de su consentimiento informado.

Principio de la no maleficencia: Fue ejecutada las actividades de la pesquisa y no perjudicó al profesional de enfermería, porque para proteger su integridad, en la investigación no debieron cambiar a los empleados comprometidos en el progreso de los trabajos ya que las enfermeras se encontraban calificados para dicha labor.

Principio de la beneficencia: Este principio bioético, debieron entender que incluye una aceptación cordial del estrés emocional de las enfermeras, el propósito de la pesquisa fue beneficiar a los profesionales de enfermería del Nosocomio Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López”, tuvieron una obligación moral, las enfermeras debieron proceder en interés

de otros colectivos, promoviendo su importancia e intereses legítimos de las enfermeras. Identificando la problemática como conclusión que nos permitió desarrollar estrategias en beneficio de las enfermeras, a fin de que previene la insatisfacción laboral y además para ir mejorando el desempeño laboral de las enfermeras.

Principio de Justicia: Absolutamente todos los profesionales de enfermería del Nosocomio Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López” 2021 tuvieron la misma posibilidad de cooperar en la pesquisa en forma ecuánime o justa, sin discriminar su color de piel, sexo, edad, credo, condición social, ideología y pensamiento.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de las variables.

Tabla N° 01. Organización numérica y porcentual de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Nosocomio Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López”, 2021.

Satisfacción laboral	f	%
Insatisfecho	66	34,4
Satisfecho	126	65,6
Total	192	100,0

Fuente: Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 01 se aprecia que el 65,6% del total de los profesionales de enfermería del Nosocomio Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López” se hallan satisfechos y un 34,4% se encuentra insatisfecho.

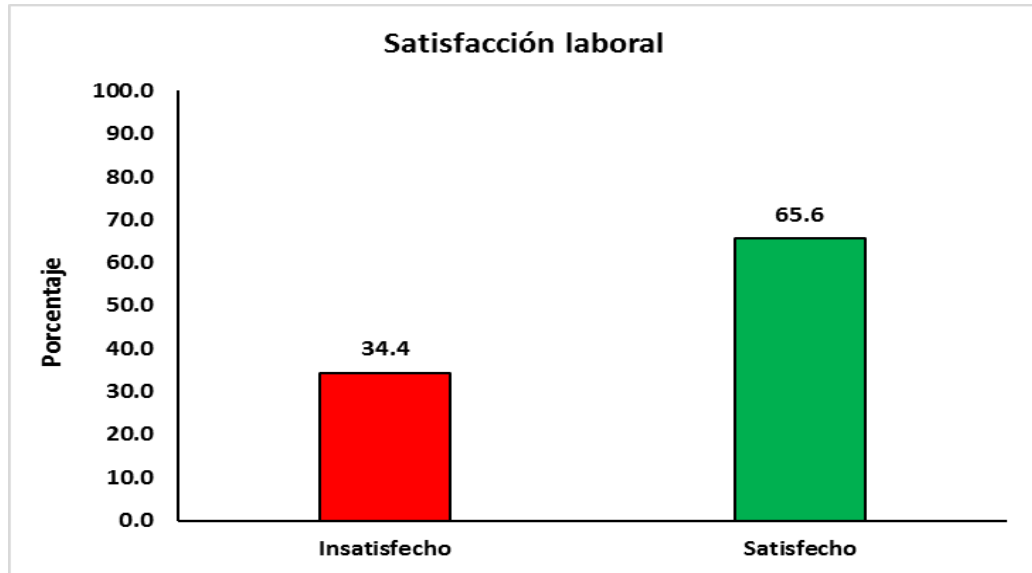


Figura N° 01. Organización porcentual de los niveles de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Nosocomio Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López”, 2021.

Tabla N° 02. Organización numérica y porcentual de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Nosocomio Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López” 2021, de acuerdo a las dimensiones.

Dimensiones		f	%
Relaciones interpersonales	Insatisfecho	22	11,5
	Satisfecho	170	88,5
	Total	192	100,0
Desempeño y desarrollo profesional	Insatisfecho	33	17,2
	Satisfecho	159	82,8
	Total	192	100,0
Condiciones laborales	Insatisfecho	66	34,4
	Satisfecho	126	65,6
	Total	192	100,0
Valoración del trabajo desarrollado	Insatisfecho	61	31,8
	Satisfecho	131	68,2
	Total	192	100,0
Participación	Insatisfecho	80	41,7
	Satisfecho	112	58,3
	Total	192	100,0
Componentes organizacionales	Insatisfecho	110	57,3
	Satisfecho	82	42,7
	Total	192	100,0
Ambiente físico	Insatisfecho	143	74,5
	Satisfecho	49	25,5
	Total	192	100,0
Equipo directivo Institucional	Insatisfecho	132	68,8
	Satisfecho	60	31,3
	Total	192	100,0
Interacción con el jefe inmediato	Insatisfecho	65	33,9
	Satisfecho	127	66,1
	Total	192	100,0

Fuente: Encuesta de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Nosocomio Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López”.

En la tabla N° 02 se aprecia los porcentajes más altos como el 88,5% se halla satisfecho en la dimensión de relaciones interpersonales, de la misma forma se hallan satisfechos el 82,8% para el desempeño y desarrollo profesional, por otro lado, se muestra el porcentaje intermedio de las dimensiones de condiciones laborales con 65,6%, valoración del trabajo desarrollado 68,2%, y participación los trabajadores 58,3%.

En la dimensión de componentes organizacionales se obtuvo que el 57,3% se halla insatisfecho, en la dimensión ambiente físico el 74,5% de los encuestados manifestaron estar insatisfechos; se obtuvo un producto semejante con la dimensión del equipo directivo institucional donde se halló que el 68,8 % se encontraron insatisfechos a diferencia de la relación con el jefe inmediato donde se muestra que el 66,1% se encontraron satisfechos.

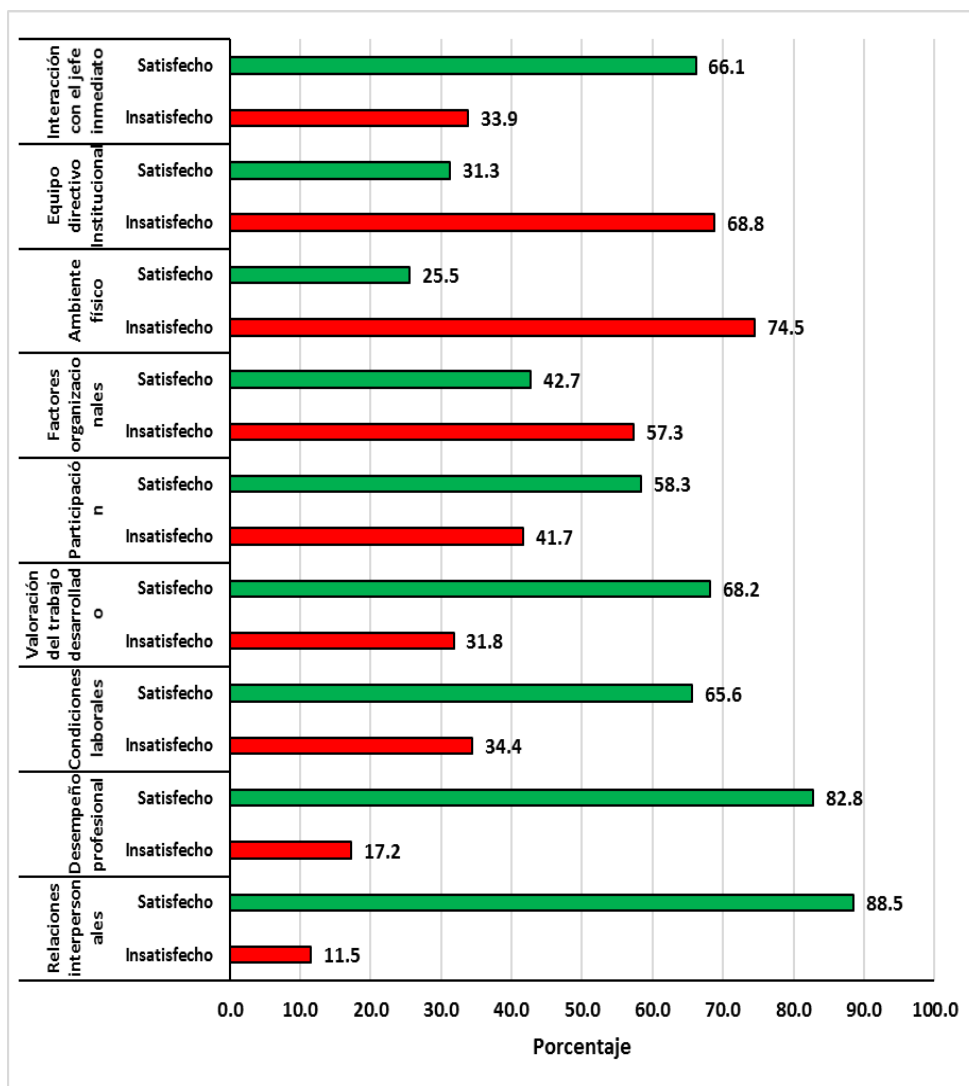


Figura N° 02. Organización numérica y porcentual de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Nosocomio Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López” 2021, de acuerdo a las dimensiones.

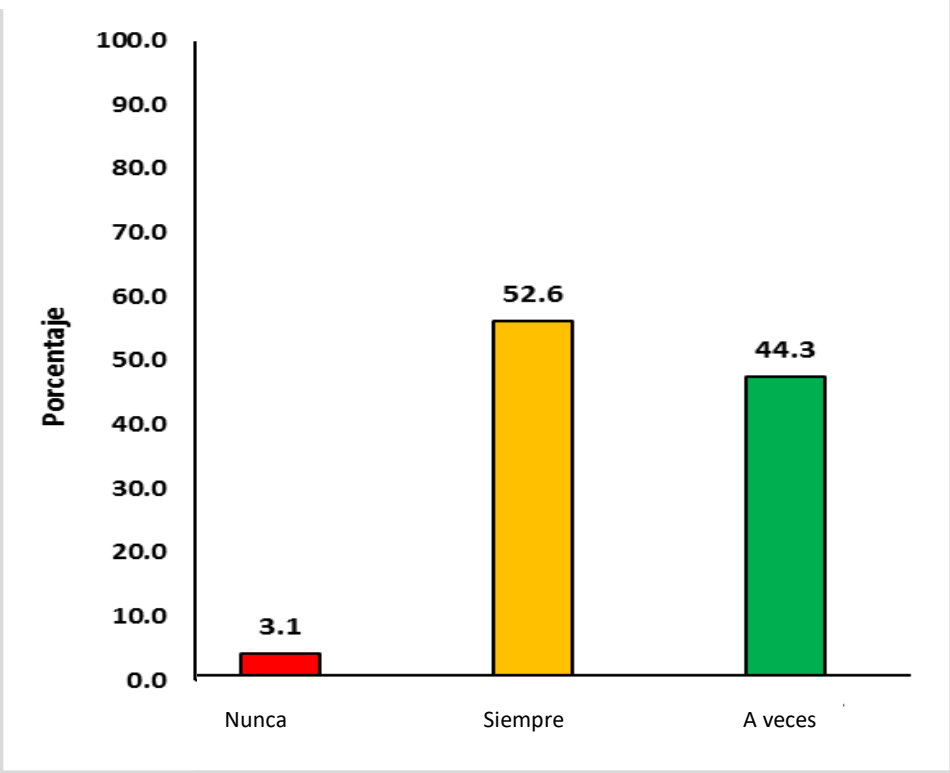
Tabla N° 03. Organización porcentual del desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Nosocomio Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López” 2021.

Desempeño laboral	F	%
Nunca	6	3,1
Siempre	101	52,6
A veces	85	44,3
Total	192	100,0

Fuente: Formato de evaluación del desempeño y conducta laboral de los profesionales de enfermería del Nosocomio Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López”.

En la tabla N° 03 podemos observar que el 52,6% los profesionales de enfermería eligieron la categoría “Siempre”, el 44,3% está en la categoría “A veces”, mientras que solo un 3,1% está en la categoría “Nunca”. Ellos aceptan tener los conocimientos actualizados para desenvolverse mejor, tomar decisiones con juicio científico, comparten sus ideas, experiencias, conocimientos y medios con otros miembros del personal de salud.

Figura N° 03. Organización porcentual del desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Nosocomio Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López” 2021.



4.2. Análisis estadístico correlacional

Tabla N° 04. Organización numérica y porcentual de la satisfacción y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Nosocomio Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López”, 2021.

Satisfacción laboral	Desempeño laboral							
	Nunca		Siempre		A veces		Total	
	f	%	F	%	f	%	f	%
Insatisfecho	6	3.1	39	20.3	21	10.9	66	34.4
Satisfecho	0	0.0	62	32.3	64	33.3	126	65.6
Total	6	3.1	101	52.6	85	44.3	192	100.0

Fuente: Encuesta de satisfacción laboral y evaluación del desempeño y conducta laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López”, 2021.

Chi - cuadrado	$X^2_c = 15,782$	gl. 2	$P = 0.000 < 0.05$ Altamente significativo
----------------	------------------	-------	--

También se aprecia que el producto del Chi-Cuadrado es $X^2_c = 15,782$ con nivel de significancia de $p = 0,000$ menor al 5% de significancia estándar, se interpreta que la satisfacción laboral guarda enormemente una relación significativa con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Nosocomio Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López”, 2021.

En la Tabla N° 04 se aprecia que el 33, 3% de los trabajadores eligieron la categoría “A veces” del desempeño laboral y que están satisfechos laboralmente en el Nosocomio Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López”. El 20,3% de los empleados confirman que no están satisfechos laboralmente y que eligieron “Siempre” del desempeño laboral.

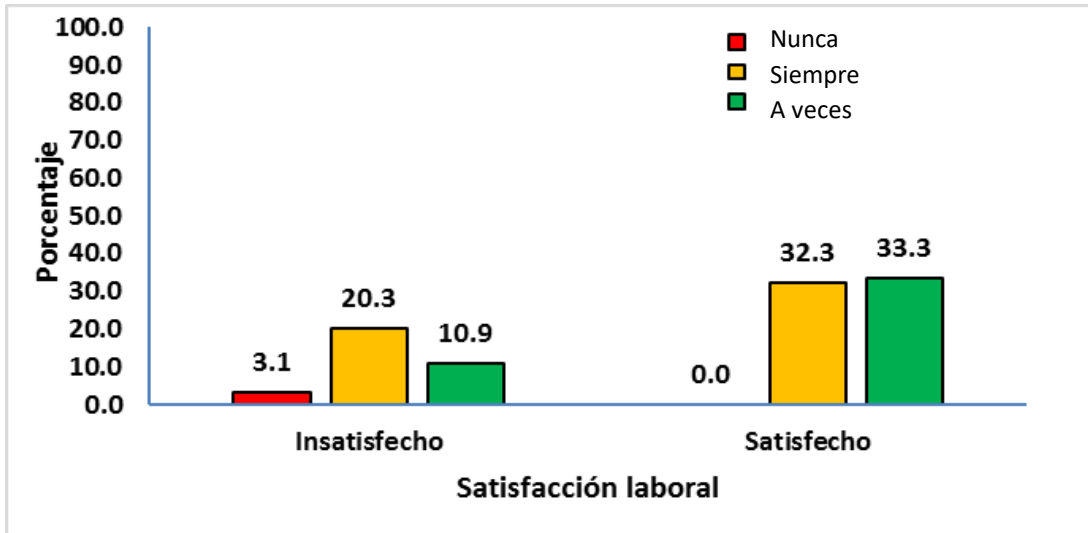


Figura N° 04. Organización numérica y porcentual de la satisfacción y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Nosocomio Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López” 2021.

4.3. Prueba de contrastación de la hipótesis:

Se llevará a cabo la confrontación de hipótesis del estudio:

Ha: Existe relación entre la satisfacción y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López”, 2021.

Ho: No existe relación entre la satisfacción y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López”, 2021.

Fue contrastada la variable satisfacción laboral con la variable desempeño laboral, generando la subsecuente tabla de contingencia:

Tabla N° 05. Organización numérica y porcentual de la satisfacción y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Nosocomio Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López” 2021.

Satisfacción laboral	Desempeño laboral							
	Nunca		Siempre		A veces		Total	
	f	%	f	%	F	%	f	%
Insatisfecho	6	3.1	39	20.3	2	10.1	66	34.4
Satisfecho	0	0.0	62	32.3	6	33.3	12	65.6
Total	6	3.1	101	52.6	8	44.3	19	100.0

Fuente: Encuesta de satisfacción laboral a los profesionales de enfermería, formato de evaluación del desempeño y conducta laboral de los trabajadores enfermeros del Hospital Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López”.

Estadístico de Prueba: Para la confrontación se usó la prueba estadística no paramétrica chi cuadrado.

Nivel de significancia = 0.05

Chi – cuadrado	$X^2_c = 15,782$	gl. 2	$P= 0.000 < 0.05$ Altamente significativo
-----------------------	------------------------------------	--------------	--

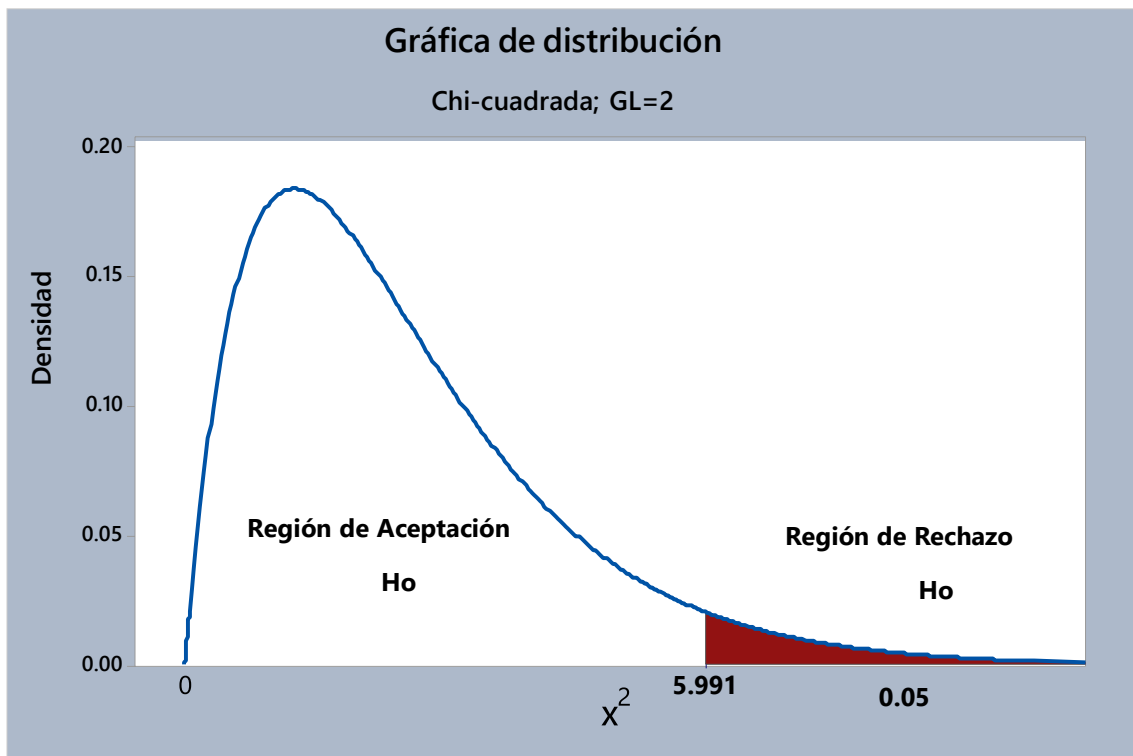


Figura N° 05. Áreas de distribución

Exégesis: Analizando los productos estadísticos, el resultado del chi cuadrado es 15.782, está en la región de rechazo de la Hipótesis nula (H_0), se deduce que si hay relación entre la satisfacción y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Nosocomio Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López” a una confianza de 95% y se satisface la hipótesis del estudio.

V. DISCUSIÓN

La actual investigación denominada “La satisfacción laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche ” se investigaron dos variables, la primera, la satisfacción laboral que está desarrollada a partir de muchos aspectos diferentes, según Chiavenato (2016) es el rango de bienestar que logra el personal en una organización como una expectativa para cubrir sus necesidades básicas individuales y grupales La satisfacción que tengan las personas con su empleo es una de las variables más relevantes, enlazadas con la conducta organizacional y la mejor calidad de vida. Durante el pasar del tiempo las investigaciones sobre la satisfacción han estado asociados a distintos puntos de vista. En varios casos la naturaleza de la insatisfacción se origina de los propios procesos de empleo a los que confronta el RRHH., del empleo en sí, de su grupo y la autoridad de los directivos, estos elementos son pocos los tomados en cuenta en varias organizaciones, por otro lado, Hoppock (como se citó en Oreo E. y Soto C. 2019, p.29) Sentirse satisfecho en el empleo abarca varios componentes como: características de cada empleado, actividad en el empleo, la organización con el público. La satisfacción en el empleo es un aspecto fundamental de la conducta de una organización, fue iniciado por Hoppock en 1935 publicado con el título de Job Satisfacción, tomando como base principalmente en sentirse satisfecho, como lo más relevante del labor humano; también existe una relación sobrentendida o determinado entre sentirse satisfecho en el empleo y su desempeño laboral.

En cuanto al estudio tuvo como finalidad determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Nosocomio Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López”, 2021.

En este sector, se comparan los hallazgos de la actual investigación con investigaciones anteriores, y a partir de ellos se concluye que, de todas las investigaciones anteriores mostrados en esta investigación, son 5 internacionales y 4 nacionales. Todos los internacionales fueron desarrollados en Ecuador, España, México y Costa Rica por otro lado los nacionales fueron desarrollados en el Perú.

Referente a la tabla N° 01 se aprecia que el 65,6% del total de los profesionales de enfermería del Nosocomio Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López” que forman parte de la muestra detectándose satisfechos y un 34.4% está insatisfecho, este producto se asemeja a Oreo E. y Soto C. (2018) quienes efectuaron su estudio en Lima con el personal enfermero en el servicio de medicina del Nosocomio Guillermo Kaelin De La Fuente, se puede apreciar que el 100% mostro una condición de trabajo mala y en consecuencia una satisfacción laboral baja, por otra parte el 78% mostró una condición de empleo regular y a su vez una satisfacción laboral media y finalmente el 52.9% mostró una buena condición de empleo, en consecuencia una alta satisfacción laboral, así mismo Moreno, Alonso, Gómez, Martínez y Escobar (2018) en el estudio que realizo en España más o menos el 83% de los enfermeros integrantes del estudio se mostraron satisfechos con su empleo y su ambiente laboral, En ambos estudios realizados se obtuvieron semejanzas en los niveles de satisfacción que concuerdan con lo hallado en esta investigación nos muestra que pese a que son distintas instituciones y países donde se realizaron las investigaciones tienen elementos semejantes, los empleados del Nosocomio Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López” 2021, mencionaron estar satisfechos posiblemente porque ellos piensan que es más valioso y le otorgan el máximo valor por las buenas relaciones interpersonales que tiene, el trabajo que realiza, la percepción y valor que le brindan a su faena.

En la tabla N °02 de la síntesis ejecutado de la satisfacción laboral de acuerdo con las dimensiones, respecto a los lazos interpersonales se tiene un grado de satisfacción de 88,5 %, en cuanto al desempeño y desarrollo profesional 82,8 % manifestaron estar satisfechos, estos productos muestran un alto nivel de satisfacción, esto expresa que el personal asistencial muestra un buen trato hacia los pacientes y colegas, fomentando un buen trabajo en equipo, unificando criterios, también sienten la satisfacción por

realizar su labor sacrificada y humanitaria, que en muchos casos se sienten identificados, empáticos, motivados y realizados profesionalmente.

Referente a la dimensión de condiciones laborales en la tabla de puntuaciones se apreció que la mayor parte de los empleados se sienten insatisfechos con el sueldo y los estímulos, a pesar de ello mostro un alto nivel de satisfacción con respecto a la permanencia laboral y las jornadas laborales, en resumen se tuvo un nivel de satisfacción del 65.6%, al confrontar este producto con Gómez, Ponce y Lugo (2018), Sánchez B.(2017), la mayor parte de las enfermeras que cooperaron en dicha investigación muestra un alto grado de satisfacción laboral con respecto al desempeño laboral, pero cabe señalar que aspectos como la compensación económica, la salud y las condiciones de trabajo débiles generan elevados grados de insatisfacción en los trabajadores.

Con respecto a la dimensión de evaluación del trabajo realizado se registró una satisfacción de 68,2 % de lo que demuestra que los salaridados sienten que su labor es considerado por los pacientes y sus superiores en base al desempeño de sus labores, en razón a la dimensión participación se tiene un 58.3% de satisfacción, lo que demuestra que el los empleados de salud en su colectividad son posibles potenciales de colaborar en la progreso del manejo del servicio y que los altos directores orienten su tiempo en debatir las dificultades que afectan las áreas donde ejercen el servicio con la misión de buscar mejoras en el proceso y posibles soluciones.

En la tabla N°03 se aprecian los productos de la valoración del desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Nosocomio Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López”, el 3.1% de evaluados logró alcanzar la categoría de “Nunca”, el 52.6 % de “Siempre” y el 44.3 % de “A veces”, se manifiesta que el cien por ciento del personal asistencial aprobó la evaluación, en cambio se muestra un 3% de empleados llegaron a la mínima puntuación lo que representa que el desempeño de sus labores no es bueno. El motivo de evaluar el desempeño de los empleados de salud es adquirir una comprensión objetiva del desempeño y comportamiento laboral con el propósito de realizar acciones de acuerdo a las políticas institucionales, igualmente la institución de salud debe organizar una formación continua para fortalecer las actitudes, capacidades

y habilidades del empleado, no obstante a pesar de la importancia de conocer los niveles de desempeño laboral de los empleados de una institución, las cédulas de evaluación en el Nosocomio Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López” solo se agregan al expediente personal y el establecimiento no toma interés en ejecutar el análisis de los datos porque la institución de salud carece una base de datos para ser procesado por un software toda esta data, en consecuencia no conoce el producto de la evaluación de los empleados en su conjunto. Muestra indiferencia el equipo directivo de la institución en no conocer los resultados de estas evaluaciones, lo que deja mucho que desear el poco valor que le dan al recurso humano de la institución que debe ser subsanado lo más pronto posible, el extracto de las valoraciones permitirá tomar medidas para progresar el desempeño y conducta laboral de tal forma que el cien por ciento de los empleados obtengan el rango de la valoración superior al promedio y de esta forma ofrecer un excelente asistencia de salud a la ciudadanía. No se hallaron pesquisas que valoren el desempeño laboral del personal asistencial de salud por tal motivo los datos obtenidos en este estudio son de suma importancia.

En la tabla N° 04 se examinó la distribución numérica y porcentual del nivel de satisfacción y su relación con el desempeño laboral, de la síntesis se extrajo que el 33.3% de los empleados están satisfechos laboralmente en el Nosocomio Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López” y tienen un desempeño laboral en la categoría “Siempre” y que el 20.3% de los empleados confirman que se encuentran insatisfechos laboralmente y que cuentan con un desempeño laboral en la categoría “Siempre”. El valor del Chi-Cuadrado es $X^2_c = 15,782$, tiene un nivel de significancia de $p = 0,000$ menor al 5% de significancia estándar, lo cual señala que la satisfacción laboral guarda una relación altamente significativa con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Nosocomio Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López”. Cabe mencionar que si es superior la satisfacción laboral óptimo es el desempeño laboral. De esta forma afirma lo referido por García (2018) la correlación es positiva y directamente proporcional, por lo tanto, si aumenta o disminuye la estimación de una variable también lo hará la otra y recíprocamente.

A diferencia de Ortega (2016) realizaron el estudio en una institución estatal de Huánuco, mostraron que no hay correspondencia del liderazgo con el desempeño laboral de los profesionales del servicio de emergencia. Por consiguiente, debe mejorar la verificación, la constitución y la formulación del planteamiento estratégico; dado que si hay acontecimientos positivos en los empleados; entonces, tendrá un buen rendimiento y conducta laboral.

En cambio, en la figura N° 05 de este estudio se aprecia los productos del estadístico donde el valor del chi cuadrado es 15.782, se ubica en la región de rechazo de la Hipótesis nula (H_0), se deduce que hay relación entre la satisfacción y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Nosocomio Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López” 2021, con una confianza de 95% y por ello se concreta la hipótesis del estudio en mención. Este producto deja un valioso precedente y contribución científica debido a los reducidos estudios que investigan la correlación de estas variables.

VI. CONCLUSIONES

1. En base a nuestro objetivo general se concluye que existe relación entre la satisfacción y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Nosocomio Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López”, 2021.
2. En cuanto al objetivo específico 1, se identificó la relación entre la satisfacción y desempeño laboral en su dimensión asistencial de los profesionales de enfermería del Nosocomio Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López”, donde tienen un nivel intermedio de satisfacción y se encuentra insatisfecho con un nivel bajo, este resultado admite asegurar que los profesionales de enfermería se encuentran satisfechos.
3. En cuanto al objetivo específico 2, se describió la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en su dimensión administrativo de los profesionales de enfermería del Hospital Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López”, 2021, se encuentran satisfechos en seis de las nueve dimensiones, relaciones interpersonales con un nivel alto, desempeño y desarrollo con un nivel alto, condiciones laborales con un nivel intermedio, valoración de trabajo desarrollado con un nivel intermedio, participación con un nivel intermedio e interacción con el jefe inmediato con un nivel intermedio, por consiguiente son tres las dimensiones en las que arrojaron estar insatisfechos: componentes organizacionales con un nivel intermedio, ambiente físico con un nivel alto y equipo directivo institucional con un nivel intermedio.
4. En cuanto al objetivo específico 3, se estableció la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en su dimensión docente de los profesionales de enfermería del Hospital Chancay y SBS “DR. Hidalgo Atoche López”, 2021. El desempeño laboral adquirido por el los profesionales de enfermería se demuestra en los que marcaron la opción de “Nunca” con un nivel bajo; los que marcaron “Siempre” con un nivel intermedio y los que

5. marcaron la opción “A veces” con un nivel intermedio, se manifiesta que el 100% de los profesionales de enfermería aprobó la evaluación lo que demuestra que la mayoría del personal se desempeña acorde a las exigencias que solicita el sector salud y guarda relación con la satisfacción laboral.

VII.RECOMENDACIONES

1. Tanto a nivel regional y local debe realizar una mejor gestión para obtener financiamiento y prosperar el ambiente físico (Infraestructura y equipamiento) de la Institución, las mismas que están alineadas a las políticas públicas para el desempeño y satisfacción laboral.
2. El equipo directivo de la institución debe prosperar sus políticas administrativas, debe reforzar la motivación de los trabajadores por medio de incentivos, reconocimientos, porque de alguna manera no sube la moral de sus trabajadores y repercute en su trabajo.
3. Los directivos deben tener un banco de datos periódicamente para transformar los resultados de los modelos de evaluación de desempeño laboral de los empleados.
4. Ejecutar la grafología de los resultados de la evaluación del desempeño laboral y relacionarlo con las jefaturas para poder tomar medidas a fin de mejorar los ítems de evaluación con baja puntuación, para gestionar el reforzamiento.

REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. La Asamblea Mundial de la Salud da un nuevo impulso a la promoción de la salud pública mundial [sede web]. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2016 [citado 4 de mayo de 2021]; Available from <https://www.who.int/mediacentre/news/releases/2004/wha4/es/>
2. Salud OPD. Oficina Regional para las Américas Salud. [Internet]. 2015 [Citado el 8 de marzo 2018]. Disponible en: http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=10947%3A2015pahowho-highlights-need-train-more-nursingpersonnel&Itemid=1926&lang=es.
3. Sánchez, B. En la tesis titulada efectos de las condiciones psicosociales en el desempeño laboral del personal profesional de enfermería del Hospital General Teófilo Dávila; 2017.
4. Moreno, M; Alonso, E; Gómez, T; Martínez, M y Escobar, G. Perception of the quality of care, work environment and sleep characteristics of nurses working in the National Health System. Elsevier, 2018. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2445147918300614>.
5. Reglamentación De Ley Del Trabajo Del Enfermero Peruano; El Peruano [Internet]. [Consultado 20 agosto 2017]. Disponible en: <http://cr3.org.pe/wp-content/uploads/2015/10/reglamento27669.pdf>.
6. Jurado R. Servicios críticos y Satisfacción laboral personal de enfermería Hospital Augusto Hernández Mendoza [Internet]. Perú: Universidad Nacional de San Agustín-UNSA; 2017 [citado el 10 de agosto 2021]. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5492>
7. Oreo, E. y Soto, C. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del hospital Guillermo Kaelin de la fuente, Lima. Universidad privada Norbert Wiener. Lima, Perú; 2019.

Recuperado

de:<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2973/tesis%20Or%C3%A9rik%20%20Soto%20Cecilia.pdf?sequence=3&isAllowed=y>.

8. Campos, G; Nolberto, V. y Coras, D. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú; 2018. Recuperado de <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/3520>.
9. García, E. Motivación laboral y desempeño laboral de enfermeras del área de medicina del centro naval "Cirujano Mayor Santiago Tavera - 2017". Universidad Nacional Hermilio Valdizán; 2018. Obtenido de <http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/3552/PAGS%2000096%20G23.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
10. Ortega, P. Liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital II EsSalud Huánuco, 2016. (Tesis de maestría). Universidad de Huánuco, Perú.
11. Moreno, M; Alonso, E; Gómez, T; Martínez, M y Escobar, G. Perception of the quality of care, work environment and sleep characteristics of nurses working in the National Health System. Elsevier, 2018. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2445147918300614>.
12. Gómez, J; Ponce, G y Lugo, I. Satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital de Gineco-obstetricia del instituto mexicano del seguro social. Experiencias de la práctica, 2018. Recuperado de <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2009/eim092h.pdf>.
13. Padilla, H. Estrategia de intervención para mejorar el rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de Maternidad y Centro Obstétrico del Hospital Provincial General Latacunga. Ambato, Ecuador: Uniandes; 2017.

14. Sánchez, B. En la tesis titulada efectos de las condiciones psicosociales en el desempeño laboral del personal profesional de enfermería del Hospital General Teófilo Dávila; 2017.
15. Vargas, Z. Componentes personales, laborales y contextuales del profesional de enfermería que inciden en la presencia de un evento adverso. Revista Electrónica Enfermería Actual en Costa Rica, 2016. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/448/44846315005.pdf>.
16. Herzberg, F. Work and the nature of man. Cleveland: World Publishing Company; 1966.
17. Maslow, A. Motivation and Personality, Tercera Edición. Barcelona Sagitario; 1943.
18. McGregor. the human side of Enterprise” en Leadership and Motivation, MIT Press, Cambridge; 1966.
19. Locke, E. A. The nature and cause of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), Handbook of industrial and organizational psychology (pp.1297-1349). Chicago: Rand McNally; 1976.
20. Ventura S. Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07. Pontificia Universidad Católica del Perú; 2012.
21. Fernández, Y Cola. Satisfacción de las enfermeras hospitalarias. Chile; 2014.
22. Chiavenato, I. Comportamiento organizacional, México, D.F. Interamericana Editores, S.A; 2014.
23. Peña, Insatisfacción laboral relacionada a las condiciones de trabajo Organización Mundial de la Salud. Rol de enfermero en los establecimientos de Salud. Ginebra; 2016.
24. Juárez, S. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral., de Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro; 2014.

25. Hernández, M., Hernández, A., Nava, G., Pérez, M., Hernández, M., Matus, R., y. Balseiro, C. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. *Enfermería Universitaria*, 9 (1). Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v9n1/v9n1a2.pdf>; 2012.
26. Urquiza, R. Satisfacción laboral, y calidad del servicio de salud. La Paz, 18 (2). Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-89582012000200012; 2012.
27. Robbins, P. Stephen. *Comportamiento Organizacional Conceptos, Controversias y Aplicaciones*. 6ta Edición. México; 2015.
28. Fernández, Y Cola. *Satisfacción de las enfermeras hospitalarias*. Chile; 2014.
29. Juárez, S. *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.*, de *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro*; 2014.
30. Werther, W. *Administración de Personal y Recursos Humanos*. 5ro. Edición. Editorial Mc. Graw Hill Interamericana; 2015.
31. Casildo, M. *Satisfacción de las enfermeras y el trato digno al paciente*. Lima; 2015.
32. Romero, L. *Monotonía laboral, un enemigo silencioso*. Colombia; 2016.
33. Amorós, E. *Comportamiento organizacional, en el desarrollo de las ventajas competitivas*, Lambayeque Perú; 2017.
34. Chiavenato, I. *Comportamiento organizacional*, México, D.F. Interamericana Editores, S.A; 2014.
35. Muñoz, M. *En la tesis Relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de enfermería de neonatología Hospital Arzobispo Loayza* Lima; 2016.
36. Romero, L. *Monotonía laboral, un enemigo silencioso*. Colombia; 2016.

37. Chiavenato, I. Comportamiento organizacional, México, D.F. Interamericana Editores, S.A; 2014.
38. Monge, J. En la tesis titulada Calidad de las relaciones interpersonales y su relación con el nivel de desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia adulto del Hospital Nacional Cayetano Heredia; 2015.
39. Peña, Insatisfacción laboral relacionada a las condiciones de trabajo Organización Mundial de la Salud. Rol de enfermero en los establecimientos de Salud. Ginebra; 2016.
40. Chiavenato, I. Comportamiento organizacional, México, D.F. Interamericana Editores, S.A; 2014.
41. Amorós, E. Comportamiento organizacional, en el desarrollo de las ventajas competitivas, Lambayeque Perú; 2017.
42. Urbina, O. Evaluación del desempeño del Profesional de Enfermería del Servicio de Neonatología: Educación Médica Superior, Cuba; 2015.
43. Colliere, M. Promover la vida. España; Mc Graw Hill. Interamericana; 2013.
44. Muñoz, M. Lima Perú en la tesis Relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de enfermería de neonatología Hospital Arzobispo Loayza Lima, 2016.
45. Werther, W. Administración de Personal y Recursos Humanos. 5ro. Edición. Editorial Mc. Graw Hill Interamericana; 2015.
46. Monge, J. En la tesis titulada Calidad de las relaciones interpersonales y su relación con el nivel de desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia adulto del Hospital Nacional Cayetano Heredia; 2015.
47. Conchago, D. En la tesis “estrés en el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Eugenio Espejo de Quito enero – junio del 2015, Chimborazo Ecuador.

48. Werther, W. Administración de Personal y Recursos Humanos. 5ro. Edición. Editorial Mc. Graw Hill Interamericana; 2015.
49. Muñoz, M. Lima Perú en la tesis Relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de enfermería de neonatología Hospital Arzobispo Loayza Lima, 2016.
50. Kozier Y Otros. Enfermería fundamental. Conceptos, proceso y práctica. España Editorial Int. 8va edición, 2014.
51. Chiavenato Adalberto Administración de Recursos Humanos. Ed. Mc Graw Hill Interamericana. 2º edición. México DF. 2016.
52. Peña, Insatisfacción laboral relacionada a las condiciones de trabajo Organización Mundial de la Salud. Rol de enfermero en los establecimientos de Salud. Ginebra; 2016.
53. Monge, J. En la tesis titulada Calidad de las relaciones interpersonales y su relación con el nivel de desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia adulto del Hospital Nacional Cayetano Heredia; 2015.
54. Monge, J. En la tesis titulada Calidad de las relaciones interpersonales y su relación con el nivel de desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia adulto del Hospital Nacional Cayetano Heredia; 2015.
55. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. Metodología de Investigación. Quinta edición. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana editores; 2010.
56. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. Metodología de Investigación. Quinta edición. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana editores; 2010.
57. Chiavenato Adalberto Administración de Recursos Humanos. Ed. Mc Graw Hill Interamericana. 2º edición. México DF. 2016.

58. Chiavenato Adalberto Administración de Recursos Humanos. Ed. Me Graw Hill Interamericana. 2° edición. México DF. 2016.
59. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. Metodología de Investigación. Quinta edición. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana editores; 2010.
60. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. Metodología de Investigación. Quinta edición. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana editores; 2010.

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

TÍTULO: La satisfacción laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Chancay y SBS "DR. Hidalgo Atoche López", 2021.								
PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	ANÁLISIS DE VARIABLE					METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Chancay y SBS "DR. Hidalgo Atoche López", 2021?	Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Chancay y SBS "DR. Hidalgo Atoche López", 2021.	Existe relación directa entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Chancay y SBS "DR. Hidalgo Atoche López", 2021.	Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
			Variable 1: Satisfacción laboral	Es el grado de bienestar que logra el personal en una organización como una expectativa para cubrir sus necesidades básicas individuales y grupales La satisfacción que tengan los individuos con su trabajo es una de las variables más importantes relacionadas con el comportamiento organizacional y la mejor calidad de vida. A lo largo de la historia los estudios sobre la satisfacción han estado vinculados a diferentes aspectos. En muchas ocasiones la naturaleza de la insatisfacción procede de los propios procedimientos de trabajo a los que se enfrenta el recurso humano, del trabajo en sí, de su grupo y la autoridad de los directivos, elementos éstos que son poco tomados en cuenta en muchas organizaciones. ⁵⁷	Es un proceso amplio de subjetividades mediante el cual las personas utilizan un servicio de salud, el cual será medido y evaluado a través de un cuestionario N°01 de tipo Likert, instrumento que se utilizó para la recolección de datos. La variable nivel de satisfacción laboral tiene 9 dimensiones y 24 indicadores	Relaciones interpersonales	Relación interpersonal con compañeros de trabajo. Relación interpersonal que tengo con los pacientes. Relaciones interpersonales con el equipo directivo de la institución Organización Libertad Confianza Disfrute	Escala: Ordinal 4 = Muy satisfecho 3 = Satisfecho 2= Insatisfecho 1= Muy Insatisfecho
PROBLEMAS SECUNDARIOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICO						
¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en su dimensión asistencial del Hospital Chancay y SBS "DR. Hidalgo Atoche López", 2021?	Identificar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en su dimensión asistencial del Hospital Chancay y SBS "DR. Hidalgo Atoche López", 2021. Describir la relación que existe entre la satisfacción	H₁: Existe relación directa entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en su dimensión asistencial del Hospital Chancay y SBS						

<p>¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en su dimensión administrativo del Hospital Chancay y SBS "DR. Hidalgo Atoche López", 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en su dimensión docente del Hospital Chancay y SBS "DR. Hidalgo Atoche López", 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en su dimensión investigación del Hospital Chancay y SBS "DR. Hidalgo Atoche López", 2021?</p>	<p>laboral y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en su dimensión administrativo del Hospital Chancay y SBS "DR. Hidalgo Atoche López", 2021.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en su dimensión docente del Hospital Chancay y SBS "DR. Hidalgo Atoche López", 2021.</p> <p>Contrastrar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral los profesionales de enfermería en su dimensión investigación del servicio de Emergencia del Hospital Chancay y SBS "DR. Hidalgo Atoche López", 2021</p>	<p>"DR. Hidalgo Atoche López", 2021.</p> <p>H₂: Existe relación directa entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en su dimensión administrativo del Hospital Chancay y SBS "DR. Hidalgo Atoche López", 2021.</p> <p>H₃: Existe relación directa entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en su dimensión docente del Hospital Chancay y SBS "DR. Hidalgo Atoche López", 2021.</p>				<p>Desempeño y desarrollo profesional</p> <p>Condiciones laborales</p> <p>Valoración del trabajo desarrollado</p>	<p>Actividades de salud que realiza.</p> <p>Grado de motivación.</p> <p>Oportunidad</p> <p>Autonomía</p> <p>La forma que puede promover.</p> <p>Libertad</p> <p>Sueldos</p> <p>Turnos</p> <p>Sobrecarga</p> <p>Incentivos</p> <p>Nivel laboral en el grupo de trabajo.</p> <p>Valoración del trabajo por los usuarios del servicio.</p> <p>Opinión de la comunidad sobre los trabajos realizados en la institución.</p>		<p>y SBS "DR. Hidalgo Atoche López"</p> <p>N: 383</p> <p>n: 192</p> <p>-Muestreo: selección muestral no probabilístico aleatorio simple</p> <p>Estadístico Chi Cuadrado</p>
---	--	---	--	--	--	---	---	--	---

		<p>H₄: Existe relación directa entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en enfermeros en su dimensión investigación de los profesionales de enfermería del Hospital Chancay y SBS "DR. Hidalgo Atoche López", 2021.</p>				<p>Participación</p>	<p>Valoración de su trabajo por el equipo directivo de la institución</p> <p>Valoración de su trabajo por mis compañeros.</p> <p>Participación en la toma de decisiones para la mejora del servicio.</p> <p>La forma en que toman en cuenta mis opiniones.</p> <p>Cumplimiento</p>		
						<p>Componentes organizacionales</p>	<p>Ambiente laboral</p> <p>Status sindicales</p> <p>La información que me brinda la institución para llevar a cabo mi trabajo.</p> <p>Organización institucional.</p>		

						<p>Ambiente físico.</p>	<p>Iluminación</p> <p>Acceso</p> <p>Equipos biomédicos</p> <p>Mobiliarios</p>		
						<p>Equipo directivo institucional</p>	<p>La información que me brinda la institución con relación a mis condiciones o problemas laborales.</p> <p>La equidad con la que se nos trata en la institución.</p> <p>La forma en que me trata el equipo directivo de la institución.</p> <p>La forma en el equipo directivo resuelve los problemas laborales que me afectan.</p> <p>La equidad con la que nos</p>		

						<p>Interacción con el jefe inmediato</p> <p>trata el jefe en el servicio.</p> <p>La forma en que mi jefe supervisa mi trabajo.</p> <p>La forma en que me trata mi jefe.</p> <p>El apoyo y las facilidades que me brinda mi jefe para desarrollarme profesionalmente</p>		
			<p>Variable 2: Desempeño laboral</p>	<p>Es concebido como el conjunto de actividades que desarrolla un empleado dentro de la organización que tiene su perfil propio, con un conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas, aptitud y actitud para desarrollar una función que guarda relación con la descripción del cargo donde ha sido asignado, como tal es el ejercicio de cumplimiento del conjunto de tareas, deberes y responsabilidades que se diferencia de la especificación del cargo, el cual centra su interés en los requisitos exigidos al empleado. Este autor señala que la diferencia radica en que el cargo es el que determina los elementos o hechos que lo</p>	<p>Es un proceso amplio de subjetividades mediante el cual las personas utilizan un servicio de salud, el cual será medido y evaluado a través de un cuestionario N°02 de tipo Likert, instrumento que se utilizó para la recolección de datos. La variable desempeño laboral tiene 4</p>	<p>Asistencial</p> <p>Administrativo</p>	<p>Valoración</p> <p>Examen físico</p> <p>Baño e higiene</p> <p>Balance hídrico</p> <p>Administración terapéutica</p> <p>Escucha activa</p> <p>Oportuna y continua</p> <p>Seguro y humano</p>	<p>Escala de Likert Ordinal</p> <p>1 = Nunca</p> <p>2 = A veces</p> <p>3 = Siempre</p>

				<p>compone, haciéndolo diferente de los otros cargos existentes en la organización, con una observación irrestricta del código de ética y deontología.⁵⁸</p>	<p>dimensiones y 21 indicadores</p>	<p>Docente</p> <p>Investigación</p>	<p>Diagnostico</p> <p>Comunicación Asertiva</p> <p>Jerarquización</p> <p>Planificación</p> <p>Diseño</p> <p>Registro</p> <p>Evaluación</p> <p>Educación en el servicio</p> <p>Información</p> <p>Cualidad de maestro</p> <p>Metodología científica</p> <p>Elaboración tesis</p> <p>Artículos científicos</p>		
--	--	--	--	---	-------------------------------------	-------------------------------------	--	--	--

Anexo N°02: OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Variable 1: Satisfacción laboral	<p>Es el grado de bienestar que logra el personal en una organización como una expectativa para cubrir sus necesidades básicas individuales y grupales La satisfacción que tengan los individuos con su trabajo es una de las variables más importantes relacionadas con el comportamiento organizacional y la mejor calidad de vida. A lo largo de la historia los estudios sobre la satisfacción han estado vinculados a diferentes aspectos. En muchas ocasiones la naturaleza de la insatisfacción procede de los propios procedimientos de trabajo a los que se enfrenta el recurso humano, del trabajo en sí, de su grupo y la autoridad de los directivos, elementos éstos que son poco tomados en cuenta en muchas organizaciones.⁵⁷</p>	<p>Es un proceso amplio de subjetividades mediante el cual las personas utilizan un servicio de salud, el cual será medido y evaluado a través de un cuestionario N°01 de tipo Likert, instrumento que se utilizó para la recolección de datos. La variable nivel de satisfacción laboral tiene 9 dimensiones y 24 indicadores</p>	<p>Relaciones interpersonales</p> <p>Desempeño y desarrollo profesional</p> <p>Condiciones laborales</p> <p>Valoración del trabajo desarrollado</p> <p>Participación</p> <p>Componentes organizacionales</p> <p>Ambiente físico.</p>	<p>Relación interpersonal con compañeros de trabajo. Relación interpersonal que tengo con los pacientes. Relaciones interpersonales con el equipo directivo de la institución Organización Libertad Confianza Disfrute</p> <p>Actividades de salud que realiza. Grado de motivación. Oportunidad Autonomía La forma que puede promover. Libertad</p> <p>Sueldos Turnos Sobrecarga Incentivos Nivel laboral en el grupo de trabajo.</p> <p>Valoración del trabajo por los usuarios del servicio. Opinión de la comunidad sobre los trabajos realizados en la institución. Valoración de su trabajo por el equipo directivo de la institución Valoración de su trabajo por mis compañeros.</p> <p>Participación en la toma de decisiones para la mejora del servicio. La forma en que toman en cuenta mis opiniones.</p> <p>Cumplimiento Ambiente laboral Status sindicales La información que me brinda la institución para llevar a cabo mi trabajo. Organización institucional.</p> <p>Iluminación Acceso Equipos biomédicos Mobiliarios</p>

			Equipo directivo institucional	<p>La información que me brinda la institución con relación a mis condiciones o problemas laborales.</p> <p>La equidad con la que se nos trata en la institución.</p> <p>La forma en que me trata el equipo directivo de la institución.</p> <p>La forma en el equipo directivo resuelve los problemas laborales que me afectan.</p>
			Interacción con el jefe inmediato	<p>La equidad con la que nos trata el jefe en el servicio.</p> <p>La forma en que mi jefe supervisa mi trabajo.</p> <p>La forma en que me trata mi jefe.</p> <p>El apoyo y las facilidades que me brinda mi jefe para desarrollarme profesionalmente</p>
Variable 2: Desempeño laboral	Es concebido como el conjunto de actividades que desarrolla un empleado dentro de la organización que tiene su perfil propio, con un conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas, aptitud y actitud para desarrollar una función que guarda relación con la descripción del cargo donde ha sido asignado, como tal es el ejercicio de cumplimiento del conjunto de tareas, deberes y responsabilidades que se diferencia de la especificación del cargo, el cual centra su interés en los requisitos exigidos al empleado. Este autor señalo que la diferencia radica en que el cargo es el que determina los elementos o hechos que lo compone, haciéndolo diferente de los otros cargos existentes en la organización, con una observación irrestricta del código de ética y deontología. ⁵⁸	Es un proceso amplio de subjetividades mediante el cual las personas utilizan un servicio de salud, el cual será medido y evaluado a través de un cuestionario N°02 de tipo Likert, instrumento que se utilizó para la recolección de datos. La variable desempeño laboral tiene 4 dimensiones y 21 indicadores	Asistencial	<p>Valoración</p> <p>Examen físico</p> <p>Baño e higiene</p> <p>Balace hídrico</p> <p>Administración terapéutica</p> <p>Escucha activa</p> <p>Oportuna y continua</p> <p>Seguro y humano</p>
			Administrativo	<p>Diagnostico</p> <p>Comunicación Asertiva</p> <p>Jerarquización</p> <p>Planificación</p> <p>Diseño</p> <p>Registro</p> <p>Evaluación</p>
			Docente	<p>Educación en el servicio</p> <p>Información</p> <p>Cualidad de maestro</p>
			Investigación	<p>Metodología científica</p> <p>Elaboración tesis</p> <p>Artículos científicos</p>

Anexo N° 03: Solicitud de autorización para realizar la investigación en el Hospital de Chancay



Lima, 11 de mayo de 2021

CARTA N° 2021-EP/ENF.UCV-LIMA

Dr. Eduardo Paredes Ayala
Director del Hospital Chancay y SBS "DR. Hidalgo Atoche López"

Presente. -

**Asunto: Solicito autorizar la ejecución del
Proyecto de Investigación de Enfermería**

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo y en el mio propio desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez la presente tiene como objetivo el solicitar su autorización a fin de que las bachilleres, Cortez Triveño Doris Margarita y Marquina Vara Kiara Tanairy, de la Escuela Académica Profesional de Enfermería puedan ejecutar su investigación titulada: La satisfacción laboral y desempeño laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Chancay y SBS "DR. Hidalgo Atoche López", 2021 en la institución que pertenece a su digna Dirección; por lo que solicito su autorización a fin de que se les brinden las facilidades correspondientes.

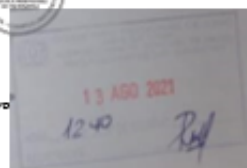
Sin otro particular me despido de Usted no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,



Mgtr. Zora María Rlojas Yance
Coordinadora Académica
Escuela Profesional de Enfermería

c/c: Archivo



Anexo 04: CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

INSTRUCCIONES GENERALES: Esta encuesta de opinión sobre la organización es absolutamente anónima, ya que se busca que usted responda con la más amplia libertad y veracidad posible.

DATOS GENERALES

Ocupación: _____ Edad: _____

Unidad/Dpto. _____ Área/Servicio: _____

Condición Laboral: Nombrado _____ contratado _____

Tiempo de servicios en el HVRG: _____

Marque con un X cada uno de los puntos de vista relacionados con la percepción que tiene respecto a su trabajo, usando una escala de puntuación del 1 al 4.

Puntuación	Estoy
4	MS: muy satisfecho
3	S: Satisfecho
2	IN: Insatisfecho
1	MI: Muy insatisfecho

ITEM		MS	S	IN	MI
		4	3	2	1
RELACIONES INTERPERSONALES					
1	Las relaciones interpersonales que tengo con mis compañeros de trabajo.				
2	Las relaciones interpersonales que tengo con los pacientes				
DESEMPEÑO Y DESARROLLO PROFESIONAL					
3	Las actividades de salud que desempeño en este momento.				
4	El nivel laboral que tengo en mi grupo de trabajo				
CONDICIONES LABORALES					
5	La remuneración económica que percibo				
6	Mi estabilidad laboral				
7	Los incentivos recibidos de parte de la institución				
VALORACION DEL TRABAJO DESARROLLADO					
8	La forma en que valora mi trabajo el equipo directivo de la institución				

9	La forma en que valoran mi trabajo mis compañeros de trabajo				
10	La forma en que valoran mi trabajo los usuarios del servicio				
PARTICIPACIÓN					
11	Mi forma de participar en la toma de decisiones para la mejora del servicio				
12	La forma en que toman en cuenta mis opiniones				
COMPONENTES ORGANIZACIONALES					
13	La forma en que se respeta la normatividad institucional				
14	El ambiente de trabajo que existe en la institución				
15	El modo en que se respetan los estatutos sindicales				

EQUIPO DIRECTIVO INSTITUCIONAL					
16	La información que me brinda la institución con relación a mis condiciones o problemas laborales				
17	La forma en que me trata el equipo directivo de la institución				
18	La equidad con la que se nos trata en la institución				
AMBIENTE FÍSICO					
19	La infraestructura, ventilación, iluminación, etc. del espacio físico de la Institución				
20	El mobiliario, instrumentos, etc. con los que trabajo				
21	La infraestructura, ventilación, iluminación, etc. del espacio físico donde realizo mi trabajo				
INTERACCION CON EL JEFE INMEDIATO					
22	La equidad con la que nos trata el jefe en el servicio.				
23	La forma en que mi jefe supervisa mi trabajo				
24	La forma en que me trata mi jefe				

Anexo N°05: CUESTIONARIO N° 02 PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIONES GENERALES: Esta encuesta de opinión sobre la organización es absolutamente anónima, ya que se busca que usted responda con la más amplia libertad y veracidad posible.

DATOS GENERALES

Ocupación: _____ Edad: _____

Unidad/Dpto. _____ Área/Servicio: _____

Condición Laboral: Nombrado _____ contratado _____

Tiempo de servicios en el HVRG: _____

Marque con un X cada uno de los puntos de vista relacionados con la percepción que tiene respecto a su trabajo, usando una escala de puntuación del 1 al 3.

N°	ITEMS	NUNCA 1	A VECES 2	SIEMPRE 3
DESEMPEÑO ASISTENCIAL				
1	Ud. Realiza la valoración holística del paciente como una unidad biopsicosocial y espiritual			
2	Ud. Realiza el examen físico céfalo caudal de su paciente			
3	Ud. Participa en el baño e higiene personal y promueve integrar al paciente.			
4	Ud. Realiza y valora el balance hídrico del paciente (ingresos y egresos)			
5	Ud. Administra la terapéutica farmacológica utilizando los cinco correctos			
6	Ud. Promueve una escucha activa paciente expresar sus sentimientos y preocupaciones			
7	Ud. Respeta la naturaleza del cuidado ser oportuna y continua			
8	Ud. Brinda un cuidado seguro y humano			

DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO				
9	Ud. Conoce como se formula los diagnósticos de enfermería.			
10	Ud. Practica una comunicación asertiva al paciente, familiares y equipo de salud.			
11	Ud. Jerarquiza los problemas del paciente según prioridad.			
12	Ud. Planifica las intervenciones de enfermería según la jerarquía de los problemas.			
13	Ud. Diseña proyectos según los recursos disponibles.			
14	Ud. Registra toda las intervenciones de enfermería en la historia clínica como evidencia de trabajo enfermero.			
15	Ud. Evalúa los resultados de las intervenciones de enfermería.			
DESEMPEÑO EN LA DOCENCIA				
16	Ud. Realiza educación en servicio al paciente sobre el ambiente hospitalario y sus normas			
17	Ud. Informa al paciente sobre los procedimientos de enfermería			
18	Ud. Percibe que tiene el don de enseñar y participar en programa de capacitación en servicio.			
DESEMPEÑO EN LA INVESTIGACIÓN				
19	Ud. Utiliza la metodología científica para realizar sus intervenciones terapéuticas.			

20	Ud. Participa en el desarrollo de trabajos de investigación en enfermería (proyectos y tesis).			
21	Ud. Tiene la competencia de redactar artículos científicos sobre trabajos de enfermería.			

Anexo N° 06: CONFIABILIDAD- ALPHA DE CROMBACH DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA SATISFACCION LABORAL

ALPHA DE CROMBACH 0.89

Encuestados	PREGUNTAS																							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2
2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2
3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3
4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2
5	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	2	3	2	1	3	2	3	2	1	3	2	3	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2
7	1	3	3	4	1	1	3	3	4	1	1	3	3	4	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3
8	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	3	3	2	2	1	3	3	2	2
9	4	2	3	4	1	4	2	3	4	1	4	2	3	4	1	1	2	3	3	1	1	2	3	3
10	4	3	2	2	1	4	3	2	2	1	4	3	2	2	1	1	3	2	2	3	1	3	2	2

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,896	,910	24

Estadísticos de resumen de los elementos

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo/mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de los elementos	2,446	1,600	2,700	1,100	1,688	,136	24
Varianzas de los elementos	,630	,233	1,122	,889	4,810	,093	24

ANEXO N° 07: CONFIABILIDAD - ALPHA DE CROMBACH DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

ALPHA DE CROMBACH 0.87

Encuestados	PREGUNTAS																				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3
4	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	2	2	3	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	1	2
7	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3
8	3	3	2	2	1	3	3	2	2	1	3	3	2	2	1	3	3	2	2	1	3
9	1	2	3	3	1	1	2	3	3	1	1	2	3	3	1	1	2	3	3	1	1
10	1	3	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2	2	3	1

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,871	,879	21

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticos de resumen de los elementos

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo/mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de los elementos	2,405	1,700	2,700	1,000	1,588	,088	21
Varianzas de los elementos	,492	,233	,989	,756	4,238	,086	21

**ANEXO N°08: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE
LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CHANCAY Y SBS “DR. HIDALGO ATOCHE LOPEZ”**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: Relaciones interpersonales							
1	Las relaciones interpersonales que tengo con mis compañeros de trabajo.	x		x		x		
2	Las relaciones interpersonales que tengo con los pacientes	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 2: Desempeño y desarrollo profesional	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
3	Las actividades de salud que desempeño en este momento.	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 3: Condiciones laborales	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
4	El nivel laboral que tengo en mi grupo de trabajo	X		X		X		
5	La remuneración económica que percibo	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 4: Valoración del trabajo desarrollado	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Mi estabilidad laboral	X		X		X		
7	Los incentivos recibidos de parte de la institución	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 5: Participación	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
8	La forma en que valora mi trabajo el equipo directivo de la institución	X		X		X		
9	La forma en que valoran mi trabajo mis compañeros de trabajo	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 6: Factores organizacionales	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
10	Mi forma de participar en la toma de decisiones para la mejora del servicio	X		X		X		
11	La forma en que toman en cuenta mis opiniones	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 7: Ambiente físico							
12	La información que me brinda la institución para llevar a cabo mi trabajo	X		X		X		
13	La forma en que está organizada la institución	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 8: Equipo directivo							
14	La información que me brinda la institución con relación a mis condiciones o problemas laborales	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 9: Interacción con el jefe inmediato							
15	La equidad con la que nos trata el jefe en el servicio.	X		X		X		

Firma del Experto Informante.

Observaciones:

Especialidad

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

Dra. ANABEL ROXANA AGUAYO CABANA: 09608099

Especialidad del validador. Enf. Neuroquirúrgica y Enf. En administración en salud. Dra. Administración en salud y Mg. Gerencia en Servicios de Salud

Lima 31 de Julio 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**ANEXO N°09: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CHANCAY Y SBS “DR. HIDALGO ATOCHE LOPEZ”**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: Asistencial							
1	Ud. Realiza la valoración holístico del paciente como una unidad biopsicosocial y espiritual	x		x		x		
2	Ud. Realiza el examen físico céfalo caudal de su paciente	X		X		X		
3	Ud. Participa en el baño e higiene personal y promueve integrar al paciente.	X		X		X		
4	Ud. Realiza y valora el balance hídrico del paciente (ingresos y egresos)	X		X		X		
5	Ud. Administra la terapéutica farmacológica utilizando los cinco correctos	X		X		X		
6	Ud. Promueve una escucha activa paciente expresar sus sentimientos y preocupaciones	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 2: Administrativo	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Ud. Conoce como se formula los diagnósticos de enfermería	X		X		X		
8	Ud. Practica una comunicación asertiva al paciente, familiares y equipo de salud	X		X		X		
9	Ud. Planifica las intervenciones de enfermería según la jerarquía de los problemas	X		X		X		
10	Ud. Diseña proyectos según los recursos disponibles.	X		X		X		
11	Ud. Registra toda las intervenciones de enfermería en la historia clínica como evidencia de trabajo enfermero.	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 3: Docencia	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
12	Ud. Realiza educación en servicio al paciente sobre el ambiente hospitalario y sus normas	X		X		X		
13	Ud. Informa al paciente sobre los procedimientos de enfermería	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 4: Investigación	Sí	No	Sí	No	Sí	No	

14	Ud. Utiliza la metodología científica para realizar sus intervenciones terapéuticas.	X		X		X		
15	Ud. Participa en el desarrollo de trabajos de investigación en enfermería (proyectos y tesis)	X		X		X		

Firma del Experto Informante.

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

Dra. ANABEL ROXANA AGUAYO CABANA: 09608099

Especialidad del validador. Enf. Neuroquirúrgica y Enf. En administración en salud. Dra. Administración en salud y Mg. Gerencia en Servicios de Salud

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Lima 31 de Julio 2021

**ANEXO N°10: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE
LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CHANCAY Y SBS “DR. HIDALGO ATOCHE LOPEZ”**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: Relaciones interpersonales							
1	Las relaciones interpersonales que tengo con mis compañeros de trabajo.	x		x		x		
2	Las relaciones interpersonales que tengo con los pacientes	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 2: Desempeño y desarrollo profesional	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
3	Las actividades de salud que desempeño en este momento.	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 3: Condiciones laborales	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
4	El nivel laboral que tengo en mi grupo de trabajo	X		X		X		
5	La remuneración económica que percibo	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 4: Valoración del trabajo desarrollado	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Mi estabilidad laboral	X		X		X		
7	Los incentivos recibidos de parte de la institución	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 5: Participación	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
8	La forma en que valora mi trabajo el equipo directivo de la institución	X		X		X		
9	La forma en que valoran mi trabajo mis compañeros de trabajo	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 6: Factores organizacionales	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
10	Mi forma de participar en la toma de decisiones para la mejora del servicio	X		X		X		

11	La forma en que toman en cuenta mis opiniones	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 7: Ambiente físico	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
12	La información que me brinda la institución para llevar a cabo mi trabajo	X		X		X		
13	La forma en que está organizada la institución	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 8: Equipo directivo	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
14	La información que me brinda la institución con relación a mis condiciones o problemas laborales	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 9: Interacción con el jefe inmediato	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
15	La equidad con la que nos trata el jefe en el servicio.	X		X		X		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

OSCAR N. DIAZ

Especialidad del validador.

Lima 31 de Julio 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

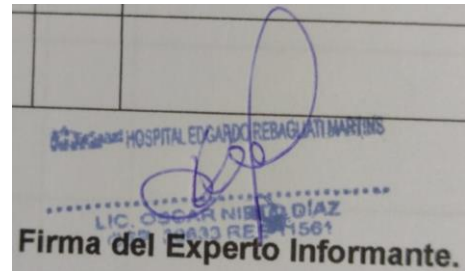
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**ANEXO N°11: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CHANCAY Y SBS “DR. HIDALGO ATOCHE LOPEZ”**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: Asistencial							
1	Ud. Realiza la valoración holístico del paciente como una unidad biopsicosocial y espiritual	x		x		x		
2	Ud. Realiza el examen físico céfalo caudal de su paciente	X		X		X		
3	Ud. Participa en el baño e higiene personal y promueve integrar al paciente.	X		X		X		
4	Ud. Realiza y valora el balance hídrico del paciente (ingresos y egresos)	X		X		X		
5	Ud. Administra la terapéutica farmacológica utilizando los cinco correctos	X		X		X		
6	Ud. Promueve una escucha activa paciente expresar sus sentimientos y preocupaciones	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 2: Administrativo	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Ud. Conoce como se formula los diagnósticos de enfermería	X		X		X		
8	Ud. Practica una comunicación asertiva al paciente, familiares y equipo de salud	X		X		X		
9	Ud. Planifica las intervenciones de enfermería según la jerarquía de los problemas	X		X		X		
10	Ud. Diseña proyectos según los recursos disponibles.	X		X		X		
11	Ud. Registra toda las intervenciones de enfermería en la historia clínica como evidencia de trabajo enfermero.	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 3: Docencia	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
12	Ud. Realiza educación en servicio al paciente sobre el ambiente hospitalario y sus normas	X		X		X		
13	Ud. Informa al paciente sobre los procedimientos de enfermería	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 4: Investigación	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
14	Ud. Utiliza la metodología científica para realizar sus intervenciones terapéuticas.	X		X		X		

15	Ud. Participa en el desarrollo de trabajos de investigación en enfermería (proyectos y tesis)	X		X		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--



Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

OSCAR N. DIAZ

Especialidad del validador

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

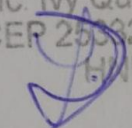
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Lima 31 de Julio 2021

**ANEXO N°12: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE
LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CHANCAY Y SBS “DR. HIDALGO ATOCHE LOPEZ”**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: Relaciones interpersonales							
1	Las relaciones interpersonales que tengo con mis compañeros de trabajo.	x		x		x		
2	Las relaciones interpersonales que tengo con los pacientes	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 2: Desempeño y desarrollo profesional	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
3	Las actividades de salud que desempeño en este momento.	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 3: Condiciones laborales	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
4	El nivel laboral que tengo en mi grupo de trabajo	X		X		X		
5	La remuneración económica que percibo	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 4: Valoración del trabajo desarrollado	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Mi estabilidad laboral	X		X		X		
7	Los incentivos recibidos de parte de la institución	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 5: Participación	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
8	La forma en que valora mi trabajo el equipo directivo de la institución	X		X		X		
9	La forma en que valoran mi trabajo mis compañeros de trabajo	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 6: Factores organizacionales	Sí	No	Sí	No	Sí	No	

10	Mi forma de participar en la toma de decisiones para la mejora del servicio	X		X		X		
11	La forma en que toman en cuenta mis opiniones	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 7: Ambiente físico	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
12	La información que me brinda la institución para llevar a cabo mi trabajo	X		X		X		
13	La forma en que está organizada la institución	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 8: Equipo directivo	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
14	La información que me brinda la institución con relación a mis condiciones o problemas laborales	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 9: Interacción con el jefe inmediato	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
15	La equidad con la que nos trata el jefe en el servicio.	X		X		X		

 Lic. Ivy Quintanilla Navarro
 CER 25332 REE. 19342
 H. NERM UCI

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

MG. IVY QUINTANILLA NAVARRO

Especialidad del validador. ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS ADULTO

Lima 31 de Julio 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

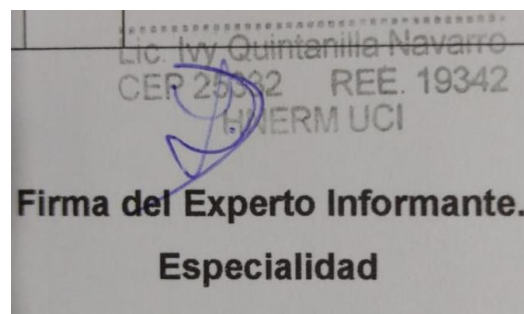
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**ANEXO N°13: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CHANCAY Y SBS “DR. HIDALGO ATOCHE LOPEZ”**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: Asistencial							
1	Ud. Realiza la valoración holístico del paciente como una unidad biopsicosocial y espiritual	x		x		x		
2	Ud. Realiza el examen físico céfalo caudal de su paciente	X		X		X		
3	Ud. Participa en el baño e higiene personal y promueve integrar al paciente.	X		X		X		
4	Ud. Realiza y valora el balance hídrico del paciente (ingresos y egresos)	X		X		X		
5	Ud. Administra la terapéutica farmacológica utilizando los cinco correctos	X		X		X		
6	Ud. Promueve una escucha activa paciente expresar sus sentimientos y preocupaciones	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 2: Administrativo	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Ud. Conoce como se formula los diagnósticos de enfermería	X		X		X		
8	Ud. Practica una comunicación asertiva al paciente, familiares y equipo de salud	X		X		X		
9	Ud. Planifica las intervenciones de enfermería según la jerarquía de los problemas	X		X		X		
10	Ud. Diseña proyectos según los recursos disponibles.	X		X		X		
11	Ud. Registra toda las intervenciones de enfermería en la historia clínica como evidencia de trabajo enfermero.	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 3: Docencia	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
12	Ud. Realiza educación en servicio al paciente sobre el ambiente hospitalario y sus normas	X		X		X		
13	Ud. Informa al paciente sobre los procedimientos de enfermería	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias

	DIMENSIÓN 4: Investigación	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
14	Ud. Utiliza la metodología científica para realizar sus intervenciones terapéuticas.	X		X		X		
15	Ud. Participa en el desarrollo de trabajos de investigación en enfermería (proyectos y tesis)	X		X		X		



Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

MG. IVY QUINTANILLA NAVARRO

Especialidad del validador: ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS ADULTO

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


Lima 31 de Julio 2021

**ANEXO N°14: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE
LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CHANCAY Y SBS “DR. HIDALGO ATOCHE LOPEZ”**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: Relaciones interpersonales							
1	Las relaciones interpersonales que tengo con mis compañeros de trabajo.	x		x		x		
2	Las relaciones interpersonales que tengo con los pacientes	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 2: Desempeño y desarrollo profesional	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
3	Las actividades de salud que desempeño en este momento.	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 3: Condiciones laborales	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
4	El nivel laboral que tengo en mi grupo de trabajo	X		X		X		
5	La remuneración económica que percibo	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 4: Valoración del trabajo desarrollado	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Mi estabilidad laboral	X		X		X		
7	Los incentivos recibidos de parte de la institución	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 5: Participación	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
8	La forma en que valora mi trabajo el equipo directivo de la institución	X		X		X		
9	La forma en que valoran mi trabajo mis compañeros de trabajo	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 6: Factores organizacionales	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
10	Mi forma de participar en la toma de decisiones para la mejora del servicio	X		X		X		

11	La forma en que toman en cuenta mis opiniones	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 7: Ambiente físico	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
12	La información que me brinda la institución para llevar a cabo mi trabajo	X		X		X		
13	La forma en que está organizada la institución	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 8: Equipo directivo	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
14	La información que me brinda la institución con relación a mis condiciones o problemas laborales	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 9: Interacción con el jefe inmediato	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
15	La equidad con la que nos trata el jefe en el servicio.	X		X		X		

Observaciones:



.....
Dra. Mayra G. Garcia Silva
Esp. Enfermería Pediátrica
CEP: 49734 REE: 8573 RED: 108

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

DRA. MAYRA G. GARCIA SILVA

Especialidad del validador: ENFERMERÍA PEDIATRÍA

Lima 31 de Julio 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.


²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**ANEXO N°15: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CHANCAY Y SBS “DR. HIDALGO ATOCHE LOPEZ”**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: Asistencial							
1	Ud. Realiza la valoración holístico del paciente como una unidad biopsicosocial y espiritual	x		x		x		
2	Ud. Realiza el examen físico céfalo caudal de su paciente	X		X		X		
3	Ud. Participa en el baño e higiene personal y promueve integrar al paciente.	X		X		X		
4	Ud. Realiza y valora el balance hídrico del paciente (ingresos y egresos)	X		X		X		
5	Ud. Administra la terapéutica farmacológica utilizando los cinco correctos	X		X		X		
6	Ud. Promueve una escucha activa paciente expresar sus sentimientos y preocupaciones	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 2: Administrativo	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Ud. Conoce como se formula los diagnósticos de enfermería	X		X		X		
8	Ud. Practica una comunicación asertiva al paciente, familiares y equipo de salud	X		X		X		
9	Ud. Planifica las intervenciones de enfermería según la jerarquía de los problemas	X		X		X		
10	Ud. Diseña proyectos según los recursos disponibles.	X		X		X		
11	Ud. Registra toda las intervenciones de enfermería en la historia clínica como evidencia de trabajo enfermero.	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 3: Docencia	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
12	Ud. Realiza educación en servicio al paciente sobre el ambiente hospitalario y sus normas	X		X		X		
13	Ud. Informa al paciente sobre los procedimientos de enfermería	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 4: Investigación	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
14	Ud. Utiliza la metodología científica para realizar sus intervenciones terapéuticas.	X		X		X		

15	Ud. Participa en el desarrollo de trabajos de investigación en enfermería (proyectos y tesis)	X		X		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--



Dra. Mayra G. Garcia Silva
 Esp. Enfermería Pediátrica
 CEP: 49734 REE: 2573 RED: 108

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

DRA. MAYRA G. GARCIA SILVA

Especialidad del validador: ENFERMERÍA PEDIÁTRICA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Lima 31 de Julio 2021

**ANEXO N°16: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE
LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CHANCAY Y SBS “DR. HIDALGO ATOCHE LOPEZ”**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: Relaciones interpersonales							
1	Las relaciones interpersonales que tengo con mis compañeros de trabajo.	x		x		x		
2	Las relaciones interpersonales que tengo con los pacientes	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 2: Desempeño y desarrollo profesional	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
3	Las actividades de salud que desempeño en este momento.	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 3: Condiciones laborales	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
4	El nivel laboral que tengo en mi grupo de trabajo	X		X		X		
5	La remuneración económica que percibo	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 4: Valoración del trabajo desarrollado	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Mi estabilidad laboral	X		X		X		
7	Los incentivos recibidos de parte de la institución	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 5: Participación	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
8	La forma en que valora mi trabajo el equipo directivo de la institución	X		X		X		
9	La forma en que valoran mi trabajo mis compañeros de trabajo	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 6: Factores organizacionales	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
10	Mi forma de participar en la toma de decisiones para la mejora del servicio	X		X		X		
11	La forma en que toman en cuenta mis opiniones	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 7: Ambiente físico							
12	La información que me brinda la institución para llevar a cabo mi trabajo	X		X		X		
13	La forma en que está organizada la institución	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 8: Equipo directivo							
14	La información que me brinda la institución con relación a mis condiciones o problemas laborales	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 9: Interacción con el jefe inmediato							
15	La equidad con la que nos trata el jefe en el servicio.	X		X		X		

Observaciones:



Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

OBREGON ZORRILLA YOLANDA NOEMI

Especialidad del validador.

Lima 31 de Julio 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**ANEXO N°17: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CHANCAY Y SBS “DR. HIDALGO ATOCHE LOPEZ”**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: Asistencial							
1	Ud. Realiza la valoración holístico del paciente como una unidad biopsicosocial y espiritual	x		x		x		
2	Ud. Realiza el examen físico céfalo caudal de su paciente	X		X		X		
3	Ud. Participa en el baño e higiene personal y promueve integrar al paciente.	X		X		X		
4	Ud. Realiza y valora el balance hídrico del paciente (ingresos y egresos)	X		X		X		
5	Ud. Administra la terapéutica farmacológica utilizando los cinco correctos	X		X		X		
6	Ud. Promueve una escucha activa paciente expresar sus sentimientos y preocupaciones	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 2: Administrativo	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Ud. Conoce como se formula los diagnósticos de enfermería	X		X		X		
8	Ud. Practica una comunicación asertiva al paciente, familiares y equipo de salud	X		X		X		
9	Ud. Planifica las intervenciones de enfermería según la jerarquía de los problemas	X		X		X		
10	Ud. Diseña proyectos según los recursos disponibles.	X		X		X		
11	Ud. Registra toda las intervenciones de enfermería en la historia clínica como evidencia de trabajo enfermero.	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 3: Docencia	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
12	Ud. Realiza educación en servicio al paciente sobre el ambiente hospitalario y sus normas	X		X		X		
13	Ud. Informa al paciente sobre los procedimientos de enfermería	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 4: Investigación	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
14	Ud. Utiliza la metodología científica para realizar sus intervenciones terapéuticas.	X		X		X		

15	Ud. Participa en el desarrollo de trabajos de investigación en enfermería (proyectos y tesis)	X		X		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--



Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

OBREGON ZORRILLA YOLANDA NOEMI

Especialidad del validador

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Lima 31 de Julio 2021