



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Satisfacción laboral y desempeño del enfermero(a) asistencial del
instituto Nacional de Salud Mental de Lima, 2022**

AUTORA:

García Ormeño, Patricia Sarita (orcid.org/0000-0002-2683-4420)

ASESOR:

Mg. Ramírez Huerta, Valiente Pantaleon (orcid.org/0000-0002-9297-056X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi querida familia Juan, Daniel, Diego
y Mateo por su apoyo incondicional
en mi crecimiento profesional.

Agradecimiento

A mi Estimado docente por impartir su experiencia y poder realizar mi investigación. A la universidad César Vallejo por brindarnos su apoyo a pesar de las duras circunstancias de la pandemia nunca dejamos de estudiar. A mis queridas colegas por su comprensión y apoyo para dar respuesta a los cuestionarios.

Índice de Contenidos

Carátula	i
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	6
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y Operacionalización.....	16
3.3 Población, muestra, muestreo.....	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos.....	20
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN.....	37
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS.....	47
ANEXOS	54

Índice de tablas

Tabla 1. Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cronbach	19
Tabla 2. Tabla cruzada de la satisfacción laboral y el desempeño.	21
Tabla 3. Tabla cruzada de condiciones físicas y materiales y desempeño laboral	22
Tabla 4. Tabla cruzada de beneficios laborales y remunerativos y desempeño laboral	23
Tabla 5. Tabla cruzada de las políticas administrativas y desempeño laboral	24
Tabla 6. Tabla cruzada de las relaciones sociales y desempeño laboral	25
Tabla 7. Tabla cruzada del desarrollo personal y desempeño laboral	26
Tabla 8. Tabla cruzada de desempeño de tareas y desempeño laboral	27
Tabla 9. Tabla cruzada de la relación con la autoridad y desempeño laboral	28
Tabla 10. Tabla cruzada de satisfacción y desempeño laboral.	29
Tabla 11. Correlación entre la dimensión condiciones físicas y materiales y el desempeño laboral	30
Tabla 12. Correlación entre los beneficios laborales remunerativos y el desempeño laboral	31
Tabla 13. Correlación entre las políticas administrativas y el desempeño laboral	32
Tabla 14. Correlación entre las relaciones sociales y el desempeño laboral	33
Tabla 15. Correlación entre el desarrollo personal y el desempeño laboral	34
Tabla 16. Correlación entre el desempeño de tareas y el desempeño laboral	35
Tabla 17. Correlación entre la relación con la autoridad y el desempeño laboral	36
Tabla 18. Validez del instrumento de satisfacción laboral	70
Tabla 19. Validez del instrumento de desempeño laboral	70

Índice de figuras

Figura 1. Esquema del diseño del estudio	15
--	----

Resumen

La presente investigación tiene como propósito demostrar la relación entre la Satisfacción laboral y desempeño del enfermero(a) asistencial del instituto Nacional de Salud Mental de Lima, 2022. La investigación presenta un enfoque cuantitativo, ya que se busca la relación entre las dos variables escogidas al tener un diseño correlacional. Partimos con el estudio de dos variables principales, Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral. De esta forma, se busca conocer a fondo la calidad de las prestaciones de servicios, en base a la satisfacción laboral y sus respectivas causas internas y externas que se tienen. En este estudio se buscará poder determinar si las dimensiones como las condiciones físicas y materiales, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, relaciones personales, desempeño de tareas y la relación con la autoridad. Esta investigación concluye con la confirmación de las distintas hipótesis y con un análisis de la relación y correlación de las variables de manera cruzada.

Palabras clave: Satisfacción Laboral, desempeño Laboral, personal asistencial, salud mental

Abstract

The purpose of this research is to demonstrate the relationship between job satisfaction and nursing care performance of the National Mental Health Institute of Lima, 2022. The research presents a quantitative approach since the relationship between the two chosen variables is sought having a correlational design. We start with the study of two main variables, Job Satisfaction and Job Performance. In this way, it seeks to know in depth the quality of service provision, based on job satisfaction and its respective internal and external causes. This study will seek to determine if the dimensions such as physical and material conditions, labor benefits, administrative policies, social relations, personal relations, task performance and the relationship with authority. This investigation concludes with the confirmation of the different hypotheses and with an analysis of the relationship and cross-correlation of the variables.

Keywords: Job Satisfaction, job performance, care staff, mental health

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad vemos ciertos problemas recurrentes en el sector salud que se relacionan con los problemas administrativos, remuneraciones, nombramientos y gestión. Es por ello por lo que se reflexiona sobre una mejora en las diferentes políticas que existan en la institución con el propósito de poder ocasionar una mayor satisfacción en los empleadores y, por ende, obtener un mayor desempeño. Lo mencionado se encuentra como un objetivo principal indicado por la Organización Mundial de la Salud (Organización Mundial de la Salud, [OMS], s.f.) en su planificación global relacionada con la gestión humana en la salud para el 2030 (World Health Organization, [WHO,] 2016), en donde se estableció como plan de acción poder satisfacer, motivar, buscar el máximo beneficio y una división equitativa (urbano-rural) en los recursos humanos del sector salud.

En el contexto internacional se hallaron datos que son realmente preocupante con respecto a la salud mental ya que los distintas metas que trazan cada año no se cumplen. Solo poco menos del 51% de los 194 miembros de la organización cumplen con los distintos programas de prevención de la salud (OMS, 2021). Como se sabe, la pandemia del COVID-19 agravó a gran escala los problemas mentales de las personas. Por lo tanto, se ha establecida un plan mundial sobre la Salud Mental para los miembros de la OMS en donde se busca poder consolidar y disminuir los problemas asociados con la salud mental de los ciudadanos.

Por ello, la satisfacción laboral se le conoce como el nivel que puede tener el trabajador con respecto a su entorno laboral y las distintas condiciones de trabajo que se ofrece. Se relaciona directamente con el desempeño que tendrá el empleador en la organización, los niveles de productividad y sobre todo la calidad del trabajo que hará. Además de ello, se conoce que hay distintos modelos de motivación que favorecen a la satisfacción laboral, se usa recurrentemente en el trabajo el poder valorar a la persona como un factor importante para la empresa y sus responsabilidades como piezas claves en los procesos que intervienen. Por otro lado, también se puede recurrir al uso de las recompensas económicas, tales como el aumento de sueldo, mayores beneficios o posibilidades de ascenso o

bonificaciones con la finalidad de poder tener un mejor desempeño laboral y un ámbito donde cada empleador se pueda sentir cómodo de trabajar. (Sanchez, M., 2017)

Así mismo en un Hospital de Chile - Puerto Montt, la satisfacción laboral se asocia directamente con la clase de atención ofrecido a los pacientes del establecimiento, a su vez la insatisfacción laboral de las obstetras repercute y tiene un impacto negativo en la atención de los usuarios, y por eso es importante calcular la satisfacción laboral en el ambiente de trabajo. Ya que gracias a la satisfacción laboral dentro del área ayudamos a que los usuarios se sienten más contentos dentro del establecimiento y se pueda estar en mejor armonía. (Alarcón y Ganga, 2020)

El problema de la salud mental en el país es un factor clave ya que las enfermedades y los trastornos, como la depresión o ansiedad, son muy usuales a nivel nacional. A raíz de la pandemia, en Lima metropolitana se hizo un estudio acerca del estado mental de los limeños ocasionado por la misma, en el cual se supo que la afección principal era el estrés debido a la pandemia con 52,2% en lima que sufría de casos entre moderados y severos. Debemos de saber que el estrés no es una enfermedad como tal pero mientras más severa es se vuelve un trastorno, el cual conlleva a problemas de ansiedad y depresión. (Ministerio de Salud. [MINSAL], 2020)

La satisfacción laboral es un tema que tiene mucha importancia dentro de cualquier organización, la preocupación por los trabajadores es vital para poder desarrollar las actividades que se realizan y lo posterior a ello, poder conseguir los diferentes objetivos trazados. Por eso, la percepción positiva o negativa en los trabajadores influyen directamente en la productividad de los trabajadores y el compromiso que se tiene con la organización. En tal sentido, en un estudio, se indicó lo vital que es identificar los diversos factores que produzcan insatisfacción o satisfacción laboral en los profesionales en salud, para poder garantizar un ambiente laboral propicio para las actividades que se realicen, mejorando así el nivel de calidad que se tiene. (Guardia, et al., 2015)

Por ello, este tema es un factor clave para beneficiar la calidad de interés hacia el usuario. Esta surge cuando el trabajador siente que se le da el reconocimiento necesario en base a las distintas labores que realizan en el área al

que presta el servicio. Por el contrario, cuando los reconocimientos son muy bajos y no son acorde a las funciones realizadas se genera la insatisfacción laboral. (Horiz Med, 2019)

Con respecto a satisfacción laboral y desempeño del enfermero(a) asistencial del Instituto Nacional de Salud Mental, la calidad de las prestaciones de servicios, en base a la satisfacción laboral, está relacionado a las diversas causas internas y externas que se tienen en el lugar de trabajo. Existen motivos que rigen desde lo personal, ya sea la motivación o la vocación, hasta clima laboral que se tenga que va desde el reconocimiento hasta el aumento en los bonos entregados al personal.

La formulación del problema del trabajo es: ¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción laboral y desempeño del enfermero (a) del Instituto Nacional de salud mental de Lima, 2022?, y como problemas específicos son: a) ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones físicas y/o materiales y el desempeño del enfermero (a) del instituto nacional de salud mental de Lima, 2022?, b) ¿Cuál es la relación que existe entre los beneficios laborales y/o remunerativos y el desempeño del enfermero (a) del instituto nacional de salud mental de Lima, 2022?, c) ¿Cuál es la relación que existe entre las políticas administrativas y el desempeño del enfermero (a) del instituto nacional de salud mental de Lima, 2022?, d) ¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones sociales y el desempeño del enfermero (a) del instituto nacional de salud mental de Lima, 2022?, e) ¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones personal y el desempeño del enfermero (a) del instituto nacional de salud mental de Lima, 2022?, f) ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño de tareas y el desempeño del enfermero (a) del instituto nacional de salud mental de Lima, 2022?, g) ¿Cuál es la relación que existe entre la relación con la autoridad y el desempeño del enfermero (a) del instituto nacional de salud mental de Lima, 2022?

Este estudio es de justificación práctica; puesto que los resultados recibidos, ayudan a poder establecer herramientas que puedan ayudar a lograr tener un ambiente laboral más completo. Además, ayuda a reforzar las diferentes políticas que se tengan en el centro de labores para optimizar la calidad de trabajo en favor de los enfermeros.

Asu vez, la investigación tiene justificación teórica, puesto que puede ayudar

a diferentes investigadores a complementar los diferentes estudios que se realizan sobre la satisfacción laboral.

Contiene una justificación metodológica, debido que el estudio se basó en diferentes encuestas realizadas a 70 enfermeras con respecto al satisfacción laboral y desempeño sobre cómo se sientan ellas para la organización.

Este estudio como objetivo General tuvo que: Analizar qué relación existe entre la satisfacción laboral y el desempeño del enfermero (a) del instituto de Nacional de salud mental de Lima, 2022 y respecto a los objetivos específicos tenemos los siguientes: a) Analizar qué relación existe entre las condiciones físicas y/o materiales y el desempeño del enfermero (a) del instituto nacional de salud mental de Lima, 2022; b) Analizar qué relación existe los beneficios laborales y/o remunerativos y el desempeño del enfermero (a) del instituto nacional de salud mental de Lima, 2022; c) Analizar qué relación existe y las políticas administrativas y el desempeño del enfermero (a) del instituto nacional de salud mental de Lima, 2022; d) Analizar qué relación existe entre las relaciones sociales y el desempeño del enfermero (a) del instituto nacional de salud mental de Lima, 2022; e) Analizar qué relación existe entre las relaciones personales y el desempeño del enfermero (a) del instituto nacional de salud mental de Lima, 2022; f) Analizar qué relación existe entre el desempeño de tareas y el desempeño del enfermero (a) del instituto nacional de salud mental de Lima, 2022; g) Analizar qué relación existe entre la relación con las autoridad y el desempeño del enfermero (a) del instituto nacional de salud mental de Lima, 2022.

En cuanto a la hipótesis general en el estudio se sostuvo que la satisfacción laboral guarda relación de forma directa con el desempeño del enfermero(a) del Instituto nacional de Salud Mental de Lima, 2022.

Con respecto a las hipótesis específicas se indican que son las siguientes: Existe relación entre las condiciones físicas y/o materiales y el desempeño del enfermero(a) asistencial del Instituto Nacional de salud mental de lima, 2022; Existe relación entre los beneficios laborales y/o remunerativos y el desempeño enfermero(a) asistencial del Instituto Nacional de salud mental de Lima, 2022; Existe relación entre las políticas administrativas y el desempeño del enfermero(a) asistencial del Instituto Nacional de salud Mental de Lima, 2022; Existe relación entre las relacionessociales y el desempeño del enfermero(a) asistencial del Instituto Nacional de salud Mental de

Lima, 2022; Existe relación entre las relaciones personales y el desempeño del enfermero(a) asistencial del Instituto Nacional de salud Mental de Lima, 2022; Existe relación entre el desempeño de tareas y el desempeño del enfermero(a) asistencial del Instituto Nacional de salud Mental de Lima, 2022; Existe relación entre la relación con las autoridades y el desempeño del enfermero(a) asistencial del Instituto nacional de salud Mental de Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes a nivel internacional tenemos que, según Rahman, Abd. Et. Al. (2019), en su estudio titulado “The effect of job satisfaction and organizational commitment on nurses' performance”. Tiene como objetivo investigar el impacto del compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Este estudio de metodología cuantitativa y mediante cuestionarios para obtener resultados y es correlacional, con análisis de Spearman. Los resultados nos mostraron que hay un impacto verdadero y revelador de la satisfacción en el desempeño laboral de las enfermeras con un $r=.544 < 0.01$. También se menciona que el hospital podría ser mejor en cuanto al desempeño de los enfermeros y su satisfacción laboral con un incentivo de buenos salarios, mejorar las condiciones de trabajo, mejorar los ascensos de rango, etc.

En otra investigación tenemos que según Gebregziabher Et. Al. (2020). en un estudio titulado como “The relationship between job satisfaction and turnover intention among nurses in Axum comprehensive and specialized hospital Tigray, Ethiopia”. Este estudio tuvo como misión principal evaluar el vínculo entre la satisfacción en el área de trabajo y la intención de rotar por parte de las enfermeras del Hospital Especializado Axum Tigray en Etiopia. Esta investigación fue hecha utilizando un diseño de estudio transversal, de una muestra de 148 enfermeras en las cuales los datos fueron recopilados mediante cuestionarios. El resultado de este estudio fue que de las 148 enfermeras encuestadas el 64.9% tenía intención de dejar su centro de trabajo, también se demostró que el grado de satisfacción laboral estaba muy asociado con la intención general de rotación por parte de las enfermeras. Así mismo también con la autonomía laboral de ellas y su insatisfacción con las pocas oportunidades de capacitación en su centro de trabajo. Con estos resultados se puede concluir que la intención de rotar por parte de las enfermeras tenía una asociación alta con la satisfacción laboral dentro de su ambiente de trabajo, y con otros factores como la autonomía laboral y las oportunidades de capacitación.

Según Mikkelsen (2018), en su investigación llamada “Leadership in Health Services”. Tiene como objetivo examinar los mecanismos de liderazgo orientado al cambio en hospitales e influencia entre el desempeño y satisfacción laborales de los

empleados. Este estudio es cuantitativo y transversal. En cuanto a los resultados se encontraron que los niveles más altos de liderazgo disminuyen las demandas de aprendizaje, aumentan la participación laboral, el desempeño y la satisfacción laboral. Así mismo las demandas de aprendizaje tienen una influencia negativa en el desempeño y satisfacción laboral.

En otro estudio de alcance internacional según Said y El- Shafei (2021) titulado "Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City, Egypt". El objetivo de esta investigación fue identificar el estrés, la satisfacción laboral y la intención de renuncia al trabajo entre las enfermeras que tratan con pacientes de COVID-19. Se efectuó un estudio transversal con una muestra de 210 enfermeras en un hospital llamado Zagazig Fever Hospital (ZFH) de COVID-19 contra otras 210 enfermeras de un Hospital General de Zagazig (ZGH) en los cuales solo trataban con paciente sospechosos de COVID-19. Este estudio fue realizado mediante un cuestionario en línea formado por la escala de estrés de Enfermería, la Escala de Satisfacción de McCloskey / Mueller, y evaluar los factores estresantes relacionados con COVID-19 y la intención de las enfermeras de renunciar. En cuanto a los resultados de la satisfacción laboral más de la mitad de los enfermeros de la ZFH tuvieron un 51% de nivel de satisfacción bajo frente a un 41.9% de los enfermeros de ZGH. También se resaltó un dato bastante impactante en el cual solo el 4.8% de enfermeras no querían retirarse de su empleo, eso significa que todo el 95.2% restante si tenían intención de dejar de laborar en sus hospitales.

En otro estudio tenemos que según Yeon-hee Et. Al., (2017) en una investigación titulada "Emotional Labor, Job Satisfaction and Turnover Intention of Nurses in the Regional General Hospital". La intención primordial de este estudio fue comprender el trabajo emocional, la satisfacción laboral y la intención de rotar por parte del personal relacionada con el personal de enfermería en un hospital general regional. Para este estudio se realizó un muestre de 100 enfermeras de un hospital general, se usaron herramientas estadísticas como método de análisis de prueba t, ANOVA, correlación de Pearson y también mediante cuestionarios. Los resultados de esta investigación fueron que el trabajo emocional tuvo una correlación negativa con la satisfacción laboral, pero si se demostró una asociación beneficiosa con la intención de rotación por parte de las enfermeras. Por otro lado, la satisfacción laboral demostró una

correlación negativa con la intención de rotación. Como fin de la investigación se estableció que se debe de reducir el nivel de trabajo emocional de las profesionales de enfermería y aumentar la satisfacción laboral, para poder proporcionar un servicio de atención de alta calidad a través de la buena satisfacción moral de las enfermeras.

En cuanto a los antecedentes de nivel nacional según Campos Et. Al. (2018) de satisfacción laboral tenemos una investigación titulada “Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú”, que estudia la satisfacción laboral de las enfermeras y que considera dimensiones tales como las condiciones de trabajo, el reconocimiento personal, beneficios económicos, etc. Este estudio es de tipo descriptivo, de diseño no experimental, de una muestra 112 enfermeras que laboran en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas de Lima. Los resultados del estudio fueron que el 48% de las enfermeras presentó una satisfacción media y el 49% se encontraban insatisfechas en su área de trabajo. Se pudo concluir que las enfermeras que la laboran en este instituto nacional se encuentran en un nivel media e inferior, en la cual se observa más insatisfacción por las condiciones de trabajo del Instituto.

Según Duche y Rivera (2019), en el departamento de Arequipa, en el Hospital Nacional Alberto Seguin Escobedo, tenemos que se pudo observar que de una muestra a 83 trabajadoras que trabajan como enfermeras fueron encuestadas para examinar la asociación entre la satisfacción y la felicidad dentro del instituto. Se demostró que hay una correlación entre estas dos dimensiones ya mencionadas. Entre ellas las más positivas fueron el buen ambiente entre compañeros y el deseo de tener el objetivo de mejorar su desarrollo profesional. Esto ocasionó que las enfermeras aumenten su sentido de la felicidad al tener estas dimensiones en común y así conseguir un buen nivel de satisfacción en el área de trabajo. Esto nos dice que la felicidad y la satisfacción laboral dentro del ámbito de trabajo son importante y van de la mano, porque los dos son positivos para un área de trabajo.

Por otro lado, según Cieza (2019), tenemos un estudio titulado “Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador”, se encargó de determinar el grado de satisfacción en el centro de labores de los profesionales de enfermería. Este estudio

tiene una metodología de enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal. Para obtener los datos del estudio se utilizó un cuestionario y como herramienta la escala de Satisfacción laboral SL-SPC. Los datos obtenidos de la satisfacción del personal de salud en el hospital fueron de nivel promedio en mucha de los aspectos como: condiciones físicas, desempeño de las tareas asignadas, relaciones sociales, relación con los jefes, beneficios en su trabajo y salarial, desarrollo personal y políticas administrativas.

Según Sánchez y Núñez (2017), en un artículo para la Revista Científica de Enfermería en Lima titulado "Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores - Red de Salud Chota". Este estudio tuvo como fin de determinar y analizar la conexión entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los profesionales de la salud. Este estudio fue de tipo cuantitativo con un diseño descriptivo transversal y correlacional, además de una participación de 155 trabajadores de la salud de entre 20 a 50 años, los cuales eran nombrados, con cinco años laborando, técnicos de enfermería y asistenciales en Chota elaboradas por el MINSA. Los resultados de este estudio fueron que en cuanto a la satisfacción laboral el 65.2% del personal se encontraban satisfechos; el 30.3% decía que se encontraba ni satisfecho ni insatisfecho y solo el 4.5% estaba insatisfecho en su lugar de trabajo. Se pudo concluir con esta investigación observacional que el clima organizacional y la satisfacción de los trabajadores es vital y primordial.

En cuanto a otro estudio de nivel nacional, según Marín y Placencia (2017), tenemos que en una investigación llamada "Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado". Dentro de este estudio se tiene como objetivo analizar la relación entre la motivación y la satisfacción en el área de trabajo del personal, así mismo; también poder fijar el nivel de este según la teoría de dos factores de Frederick Herzberg y a su vez el nivel de satisfacción en el trabajo del personal con aspectos del instrumento Font Roja. Este estudio es de tipo descriptivo, cuantitativo, transversal y relacional, de una población de 136 trabajadores mediante encuestas. El resultado de esta investigación fue de que el grado de motivación del personal era de nivel mediano con un 49.3%; respecto al nivel de satisfacción laboral fue de grado mediano con un 56.6% en el cual dentro de sus dimensiones con un mayor promedio fue el de "Relación personal", pero en los cuales

se encontró un promedio más bajo fue en “Presión en el área de trabajo”, “Diversidad de la tarea” y “momentos de ocio dentro del área de trabajo”. Se pudo concluir que, a mayor grado de motivación, existe un mayor nivel de satisfacción en el área de trabajo dentro de los trabajadores en la organización privada de salud en Socios en Salud Sucursal Perú.

Un último caso a nivel nacional tenemos que según Palomino Et. Al. (2018), en un estudio titulado como “Factores que influyen en la satisfacción laboral de los profesionales de salud del área de consulta externa del servicio de ginecología del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé en Lima”. Tiene como fin describir los factores que afectan de manera beneficiosa o perjudicial a la satisfacción laboral de los profesionales de la salud del servicio de ginecología. Este estudio es de tipo cuantitativo, descriptivo y de diseño transversal, con una muestra de 18 médicos, 15 enfermeras y 42 técnicos de enfermería en la cual se usó una muestra no probabilística por conveniencia. Se utilizaron instrumentos como la escala general de satisfacción de Warr, Cook y Wall. Dentro de estos resultados se pudo evidenciar que en cuanto a las dimensiones más importantes fueron la del “monto del salario” con un resultado del 57.4% que se encontraba insatisfecho y el 42.7% se encontraba satisfecho, también otra dimensión calculada fue el de “compañeros de trabajo” con un 78.7% de trabajadores de la salud satisfechos y el 21.3% insatisfechos, y por último uno de las dimensiones importantes también fue la de “oportunidades de promoción” en las cuales el 60% se encontraba insatisfecho y el 40% satisfacción por la atención para recibir sugerencias por parte de los propios trabajadores. También se pudo evidenciar que las enfermeras obtenían un nivel de satisfacción más alto que los médicos y los técnicos de enfermería, y así mismo que los profesionales de la salud con más de 10 años de servicio en el trabajo si tenían una correlación directa con la satisfacción laboral. Estos estudios sirven para que en el Hospital se pueda implementar acciones y estrategias de calidad con bases y objetivos firmes a raíz de los resultados mostrados mediante estas herramientas que nos sirven para poder identificar esos nudos críticos que tiene nuestra área de trabajo y que mediante este tipo de estudios se puede ayudar a tener una mejor satisfacción laboral dentro del trabajo.

Según Contreras y Holguín (2019), en el distrito de Villa María del Triunfo, en el hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, se realizó un estudio de satisfacción laboral,

que se precisa como el bienestar del trabajador en su área de trabajo, y se identificó que de 76 trabajadores solo el 28% tenían un valor alto de satisfacción laboral de los cuales los doctores obtuvieron el mayor grado de satisfacción mientras que se comprobó que 1 de 4 trabajadores del hospital demostraban un nivel de satisfacción laboral bajo. A su vez se demostró que los trabajadores con menos tiempo dentro del hospital tenían un mayor grado de satisfacción laboral y lo más veteranos con menos, así se pudo indicar y observar que a menos tiempo de servicio mayor nivel satisfacción.

La satisfacción laboral tiene varias herramientas y teorías para su medición entre ellas tenemos a: La escala de satisfacción laboral SL-SPC elaborado por Palma, (2005) que se precisa como las funciones asociadas con el trabajo y valores desarrollados las cuales son descritas en un cuestionario, dentro de las cuales se dividen en varias dimensiones como las de: Las condiciones del trabajo, en la SL-SPC está definido como la evaluación del trabajo para regular la actividad dentro del área laboral. El reconocimiento personal/Social, y en la escala se define como la tendencia del desempeño del trabajo o de disposiciones que regulan la actividad laboral. Los Beneficios económicos, en la escala SL-SPC, es la disposición en el trabajo en función del lado remunerativo o los beneficios laborales económicos como el resultado de haber realizado una tarea que se le pueda asignar. El género, nos muestra en la escala SL-SPC, se utiliza dentro de la encuesta para poder clasificar a la población en muestra que comprende al sexo femenino y masculino. La condición laboral es otra dimensión dentro de la escala de satisfacción laboral SL-SPC, en la cual nos referimos a la escala en cuanto jerarquía salarial, por ejemplo, en un hospital estaría compuesto por enfermeros, médicos, técnicos de enfermería, personal administrativo, residentes, practicantes, etc. La última dimensión dentro de este cuestionario de la satisfacción laboral SL-SPC es el tiempo de servicio, que es una variable que se usa en el estudio en la cual nos referimos al tiempo en el cual el trabajador se ha desempeñado en este puesto en la cual se divide en intervalos de edad como los de 0 a 15 años, 15 a 30 años y de 30 años a más trabajando en el servicio. Gracias a todos estos factores o dimensiones mencionados se puede realizar el cuestionario y las respuestas se obtienen a raíz de la suma de los grados de satisfacción de cada una de las dimensiones. Se pueden obtener resultados de los niveles de satisfacción bajo, medio o alto. Así mismo, es necesario incitar a que las respuestas de los trabajadores sean

sinceras puesto que así se obtienen mejores resultados para los fines del estudio. (Alfaro et al., 2012)

En cuanto a otra teoría y herramientas existe la Teoría Bifactorial de Herzberg que nos habla acerca de que se postuló las existencias de dos grupos de aspectos laborales: como los factores extrínsecos y los intrínsecos. El primer factor se relaciona con las condiciones de trabajo, como el salario, políticas de la empresa, seguridad en el trabajo, entorno físico. etc. Según esta teoría, los modelos extrínsecos solo pueden prevenir y/o evitar la insatisfacción laboral pero no la pueden determinar ya que de esto se encarga el factor intrínseco que se basa en las actividades que producen satisfacción como logros en el trabajo, una responsabilidad más, logros dentro del área laboral y el propio contenido del trabajo que haces. Luego de dividirlos en factores intrínsecos y extrínsecos, los llamó como factores motivadores y factores higiénicos respectivamente que miden la satisfacción y la insatisfacción dentro del área de trabajo mediante acciones que repercuten dentro de estos dos factores. (Herzberg, 1959)

Por otro lado, tenemos a la escala general de satisfacción laboral que se basa en una escala que fue creada para que ser completada con facilidad mediante un tipo de encuesta más directa. Este cuestionario se basa en la subescala de dos factores como los que son los factores intrínsecos y los factores extrínsecos. El cuestionario del Overall Job Satisfaction cuenta con tan solo 15 preguntas directas, en las cuales hay solo seis tipos de respuesta, las cuales son muy insatisfecho, insatisfecho, moderadamente insatisfecho, ni satisfecho ni insatisfecho, satisfecho y finalmente muy satisfecho. La escala de satisfacción nos permite reconocer tres posibles puntuaciones las que son satisfacción general, que se trata de tener los dos causas en evaluación con los mejores resultados, la otra es satisfacción extrínseca, ese solo obtener un buen resultado en los factores de condiciones del trabajo, retribución, organización del trabajo, horario, y por último tenemos a la satisfacción intrínseca, que se basa en obtener buenos resultados en el aspecto de responsabilidad en el trabajo, promoción de puestos, reconocimiento por la realización del trabajo. Para obtener el mejor de los resultados es muy importante garantizar el anonimato de los trabajadores encuestados y debe de ser realizada por un entrevistador para que se pueda notar el cumplimiento satisfactorio y así mismo obtener el mejor resultado para el estudio a

realizar. (Warr, Cook y Wall, 1979)

El desempeño laboral se explica como a la calidad del servicio que realiza cada empleador dentro de su centro de trabajo. Se deben de tomar en cuenta las habilidades propias de la persona y sus competencias profesionales, que afectan directamente a los objetivos de una organización. Existen dos niveles que permiten una correcta medición del desempeño. En el primer nivel, podemos encontrar al correcto cumplimiento de las distintas leyes o normas propuestas por el estado en base a las condiciones reguladas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En el segundo nivel, se encuentran las practicas propias de la empresa. En ese sentido, la implementación de distintos planes estratégicos que permiten una mejor regulación del trabajador a nivel legal. La planificación tiene la finalidad de reducir sus riesgos existentes, superar las exigencias legales por la constante búsqueda de oportunidades y fomentar de esa forma mayor competitividad. (Organización Internacional del Trabajo, [OIT], 2014)

Por ello, dentro de la investigación realizada enfocada en el desempeño laboral, ellos explicaban la relevancia de realizar una evaluación de desempeño en base a las habilidades personales y laborales. En donde se pudo determinar que el rendimiento de los trabajadores se ve afectado por sus capacidades y habilidades personales. Y que cada área necesitaba un perfil adecuado distinto del resto para poder alcanzar sus objetivos. (Barrick & Mount, 2000)

Así mismo, los atributos de la personalidad y el desempeño laboral son términos que son correlativos. Por lo tanto, se explica que en base al cuestionario general de SOSAI y una medición propia de desempeño se determinó que si se presenta una actitud conformista por parte de los trabajadores se puede representar con unas actitudes negativas en el trabajo, afectando directamente a su desempeño. Por lo tanto, se concluyó que se debe de establecer un perfil de no conformidad. El perfil se debe de buscar personas que tengan competencias de orden, obediencia y ganas de poder lograr metas. (Candel, 2012)

Por otro lado, se habla sobre la importancia de la inteligencia emocional para poder tener un mejor desempeño laboral. De esa forma se puede establecer una

relación entre ambos términos, fomentando metas comunes entre sus empleadores de una forma más eficaz y eficiente. Así se pueden establecer tareas competentes con relación a lo que busca la empresa. (Araujo y Leal, 2007),

Así mismo también existe 3 dimensiones que se evalúan al momento de medir el desempeño laboral en el personal profesional y se definen como (MINSA, 2008):

Factores de desempeño y conducto laboral que se evalúan:

- Calidad del Trabajo: acciones erróneas y acertadas en la presentación del trabajo mandado a realizar.
- Colaboración: Disposición del trabajador a la hora de ayudar en otras tareas ajenas al campo de su competencia.
- Conocimiento del cargo: Grado de conocimientos adquiridos en su cargo a desempeñar y conocimiento en labores asignadas.
- Cumplimiento de las metas: Ejecución de los objetivos trazados y metas por el área de su cargo.
- Iniciativa: Acción espontánea sin obligación de una advertencia previa por indicación de un jefe, generando soluciones ante problemas.
- Planificación: Aptitud de planificar, realizar y medir el trabajo del personal a disposición y propio.
- Relaciones Interpersonales: Capacidad para entrelazar relaciones personales y como se adaptan al trabajo en equipo.
- Responsabilidad: Compromiso que cumple el personal de una forma adecuada con las funciones encomendadas.
- Toma decisiones: Capacidad de examinar y solucionar adecuadamente los problemas las situaciones que hallan.

La investigación se fundamentó en la epistemología del positivismo, puesto que busca explicar la naturaleza, obtención de teorías y los conceptos de carácter científico, ya que se debe explicar las vías realizadas para confirmar la validez de los resultados. Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, en el que se recopiló y analizó los datos obtenidos con el objetivo de cerciorarse de las hipótesis propuestas en nuestra investigación. (The University of Sheffield, 2020)

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de Investigación: Básica, puesto que está dirigida a poder establecer a través de lo científico. Para los cuales se cubre una necesidad específica, Concytec (2021)

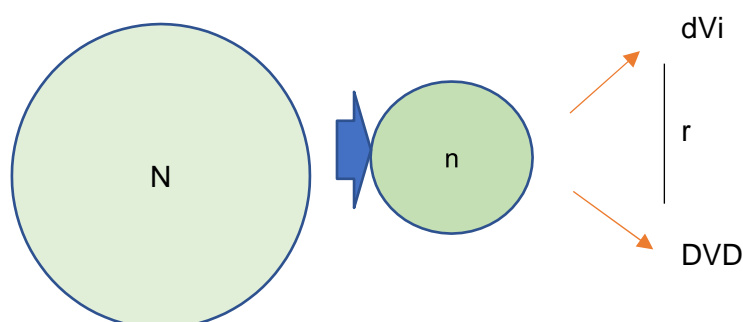
Diseño de Investigación: Tiene enfoque cuantitativo y no experimental, así como descriptivo – correlacional con un corte de tipo transversal porque es según lo que la perspectiva del investigador.

El estudio de enfoque cuantitativo es una indagación sobre un problema de índole social, que explica los fenómenos mediante la recopilación de datos numéricos. (Delice, 2018). Además, es un método de investigación correlacional que investiga la relación entre las variables dispuestas a investigar y esto refleja la significancia o no entre las mismas. (Tan, L., 2014)

Acercas del uso de un estudio transversal significa que implica que la observación y recolección de datos de una población se da en un momento específico. (Girolamo, N., 2019)

Así pues, esta investigación se efectúa sin manipular intencionadamente la variabilidad de la acción científica. La indagación desde su nivel se ubica en un estudio correlacional tiene como intención dar a conocer el vínculo que tienen dos variables en un concepto específico. De igual forma, los estudios de corte transversal se describen como los procesos que recogen información sobre condiciones, acontecimientos, colectividades, ámbitos y las relaciones de las variables en un tiempo único, según Hernández-Sampieri Et.Al. (2018).

Figura 1. Esquema del diseño del estudio



Dónde:

N = población

n = Muestra de estudio

dVI = datos de satisfacción laboral dVD= datos de desempeño Laboral

r = Coeficiente de correlación entre variables

3.2 Variables y Operacionalización

Variable Independiente (Satisfacción Laboral)

Definición conceptual: Según Vallejo (2010), se menciona en su libro de Satisfacción Laboral, la definición del comportamiento del trabajador en su centro de labores se base a sus costumbres y valores desarrollados en su centro de trabajo. Por otro lado, se menciona el ámbito laboral en relación con los comportamientos que se tienen de acuerdo con el puesto laboral que se tenga y en la percepción, tomando como punto de partida las diferentes sensaciones que pueda tener el trabajador.

Definición operacional: La variable independiente se encuentra dividida en siete dimensiones: Condiciones físicas y/o materiales, Beneficios laborales y/o remunerativas, políticas administrativas, Relaciones sociales, Relaciones Personal, Desempeño de tareas, Relación con la autoridad, en donde los indicadores conformaran 36 preguntas en una escala ordinal. Dentro de las dimensiones responden a indicadores como: comodidad en el trabajo, baja remuneración y calidad del trabajo, mal trato u horario, relaciones y apoyo moral, oportunidades de ascenso, rendimiento y productividad laboral, y por último la relación cordial y comprensión. (Alfaro, et al. 2012)

Variable Dependiente (Desempeño Laboral)

Definición Conceptual: Existen numerosas hipótesis que tiene asociación con la satisfacción laboral. Se destaca a Alles (2002), en donde ella explica en su libro "Desempeño por competencias", la importancia de evaluar el desempeño de

los colaboradores, ya que es gracias a esa herramienta que se utiliza para poder dirigir y supervisar al personal. Se tiene como objetivo principal buscar un mejor desarrollo a nivel personal y profesional de los empleadores. Además, ayuda a mejorar los resultados en la empresa, aprovechando todos los recursos disponibles que la organización ofrezca.

Definición operacional: La variable dependiente se encuentra dividida en tres dimensiones y ocho interrogantes: Planificación, Responsabilidad, Iniciativa, Oportunidad, Calidad de Trabajo, Confiabilidad y Discreción, Relaciones Interpersonales y Cumplimiento de las reglas, en donde los indicadores forman parte de las 8 preguntas, medidas por medio de un intervalo de puntuación. Y dentro de los indicadores de cada dimensión se encuentran el cumplimiento de las normas, la planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad de trabajo, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales y puntualidad en el trabajo. Así como las otras dos dimensiones de asistencia y puntualidad. (MINSA, 2008)

3.3 Población, muestra, muestreo.

Población: Se precisa como el total de personas que comparten algunas particularidades en común en un lugar y en un tiempo determinado. La descripción de la población y sus rasgos de los miembros que la incorporan son las mismas. Este grupo de personas son el foco esencial para poder desarrollar la investigación. (Hernández-Sampieri et.al., 2018)

La población que se usará para la presente investigación está compuesta por las enfermeras que realizan funciones asistenciales dentro de las diferentes áreas del Instituto Nacional de Salud Mental, siendo un total de 70 enfermeras que calzan con la descripción realizada.

Muestra: Se define como el subconjunto que se consigue de la población que se encuentra en estudio. Se ve representada por la mayor población y siempre se utiliza para poder sacar diferentes conclusiones de la población. Por ello se suele recurrir a esta técnica de investigación para poder obtener información sin necesidad de interactuar con la población total. (Delice, A., 2018)

En el estudio que se está realizando se ha encontrado una muestra dentro de la población total, usando un nivel de confianza del 95% y un margen de error de 0,05, donde fue realizada a un número de enfermeras que realizan labores asistenciales en las diferentes áreas del Instituto Nacional de Salud Mental, teniendo como resultado a 60 enfermeras. (Vea en Anexo 6)

Criterios de Inclusión:

- Enfermeras que laboran en el Instituto Nacional de Salud Mental que quieran participar del estudio mayor a 6 meses de cas y nombradas

Criterios de Exclusión:

- Enfermeras que se encuentren con descanso médico, vacaciones y delicencia.
- Enfermeras que tiene trabajando menos de 6 meses en la institución.
- Enfermeras que no quieran colaborar con la investigación.

Muestreo:

Es de carácter probabilístico y además es el proceso siguiente luego de obtener la muestra, para poder seleccionar a nuestros encuestados. Además, es importante resaltar que mientras mayor sea la muestras para encuestar obtendremos un menor margen de error. (Taherdoost, H., 2020)

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se usará el método de recopilación de información en base a la realización de una encuesta y como instrumento se aplicará un formulario para calcular la satisfacción y desempeño laboral. Cada una está compuesta por diferentes dimensiones que ayuden a complementar los datos necesarios para poder tomar decisiones de mejora. Según Malhotra (2004), menciona que las encuestas son pequeñas entrevistas que se le realizan a un número de personas definidas para poder obtener una información específica.

En este estudio se realizará el uso de dos instrumentos por cada una de

las variables planteadas.

Para la primera variable, de la satisfacción laboral: Formado por un total de 36 interrogantes, divididas en 7 dimensiones, adaptado de Palma (2005),

Para la segunda variable, desempeño laboral: Formado por un formulario de ocho interrogantes, adaptado del MINSA (2008).

Validez del instrumento: Para recaudar información, se aplicarán los cuestionarios de encuesta a los enfermeros de un Instituto Nacional de Salud Mental de Lima, mediante los principios de inclusión y exclusión, pidiendo participación voluntaria, mediante su consentimiento informado acerca de la investigación. (Vea en Anexo 4)

Luego con los resultados alcanzados se realizará un análisis estadístico.

Confiabilidad del instrumento:

Tabla 1. Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cronbach

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Satisfacción Laboral	0.776	36
Desempeño Laboral	0.900	7

Fuente: Prueba piloto

El coeficiente de Alfa de Cronbach es un indicador que usan los autores para poder medir la confiabilidad de sus instrumentos y saber si están correlacionados, y en que magnitud. (Taber, 2018)

3.5 Procedimientos

Se pidió una autorización al decano de la maestría de post grado de ciencias de la salud. Además, no se obtuvo el permiso de poder utilizar el nombre de la institución en la investigación y por ese motivo no se pudo obtener la información de la asistencia y puntualidad. Así mismo, se obtuvo el permiso para poder realizar las

encuestas en el área de trabajo. Luego, se aplicaron nuestros instrumentos para la fase de recolección de datos de manera virtual mediante cuestionarios que duraron de 10 a 15 minutos. Del mismo modo, se utilizaron dos encuestas, una para cada variable (Satisfacción y desempeño laboral). Finalmente, después de obtener los resultados, como último paso se tabularon los datos obtenidos para el posterior análisis.

3.6 Método de análisis de datos

Con la información recaudada por los cuestionarios realizados a los enfermeros se elaborará un banco de datos utilizando la aplicación Microsoft -Excel para pasar las respuestas de las encuestas para posteriormente realizar un análisis estadísticos descriptivos, mediante las tablas de frecuencia con la herramienta SPSS (versión 26). Por otro lado, procederemos a realizar un análisis estadístico inferencial propio de un estudio correlacional, de esta forma contrastar las hipótesis de nuestras dos variables, para poder hallar los resultados en la muestra poblacional. Luego procederemos a usar para la prueba de normalidad la herramienta de Shapiro Wilk el cual se utiliza para contrastar si un conjunto de resultados se ajustan a una distribución normal, pero con solo hasta 50 datos. (Hanusz, Et.Al., 2016) (Ver en anexo 9)

3.7 Aspectos éticos

Según Dasmylis Del Castillo y Taimi Rodríguez (2018), en su artículo de revisión, la creación de los Comités de Ética resultó importante para conocer y comenzar a cumplir los principales requisitos éticos que deben estar presentes en todo estudio científico. En dicho marco, las autoras hacen énfasis en el consentimiento informado. En otro artículo de Inés Meo (2010), escribe acerca de la confidencialidad, en cual escribe acerca de la anonimización de la publicación de los resultados publicados y el consentimiento informado, en el que nos dice que es importante que el investigador ofrezca información relevante acerca de su estudio de investigación. Acogiéndose a lo planteado, en la presente investigación, se establecerá y cumplirá los planteamientos mencionados obteniendo el consentimiento informado del encuestado y de manera anónima.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo:

Se mostrarán los datos obtenidos de las encuestas con tablas de frecuencia y porcentajes según los objetivos planteados.

Tabla 2. Tabla cruzada de la satisfacción laboral y el desempeño.

		Desempeño laboral				
		Superior	Promedio	Inferior	Total	
Satisfacción Laboral	Indiferente	F	19	35	2	56
		%	31,7%	58,3%	3,3%	93,3%
	Satisfecho	F	2	1	1	4
		%	3,3%	1,7%	1,7%	6,7%
Total	F	21	36	3	60	
	%	35,0%	60,0%	5,0%	100,0%	

Fuente. Elaboración propia con base en la encuesta realizada (Anexo 9)

El 93 % de las enfermeras percibió una satisfacción laboral indiferente y solo un 7 % se mostró satisfecho en cuanto a esta variable. Por otro lado, en cuanto al desempeño laboral se pudo notar que un 5% se encontraba en un rango inferior, un 60% en un rango promedio y un 35% en un rango superior. También se pudo observar que solo un 3 % se encontraba completamente satisfecho y en un rango superior en cuanto a la satisfacción y el desempeño laborales.

Prueba de hipótesis general:

La satisfacción laboral guarda relación de forma directa con el desempeño laboral del enfermero(a) del instituto nacional de salud mental de Lima, 2022.

Tabla 3. Tabla cruzada de condiciones físicas y materiales y desempeño laboral

		Desempeño Laboral			Total	
		Superior	Promedio	Inferior		
Condiciones Físicas y Materiales	Insatisfecho	F	4	5	1	10
		%	6,7%	8,3%	1,7%	16,7%
	Indiferente	F	8	19	2	29
		%	13,3%	31,7%	3,3%	48,3%
	Satisfecho	F	9	12	0	21
		%	15,0%	20,0%	0,0%	35,0%
Total		F	21	36	3	60
		%	35,0%	60,0%	5,0%	100,0%

Fuente. Elaboración propia con base en la encuesta realizada (Anexo 9)

El 48.3% de las enfermeras de un Instituto de Salud Mental de Lima califican a las condiciones físicas y materiales como “indiferente”, porque en los ambientes de la institución tienen facilidades para poder realizar sus trabajos. Así como un 60% de las enfermeras mostró un desempeño laboral promedio y un 5% en un rango inferior.

Tabla 4. Tabla cruzada de beneficios laborales y remunerativos y desempeño laboral

		Desempeño Laboral			Total
		Superior	Promedio	Inferior	
Beneficios Laborales y Remunerativos	Insatisfecho F	6	7	1	14
	%	10,0%	11,7%	1,7%	23,3%
	Indiferente F	14	27	2	43
	%	23,3%	45,0%	3,3%	71,7%
	Satisfecho F	1	2	0	3
	%	1,7%	3,3%	0,0%	5,0%
Total	F	21	36	3	60
	%	35,0%	60,0%	5,0%	100,0%

Fuente. Elaboración propia con base en la encuesta realizada (Anexo 9)

El 23.3% de las enfermeras de un Instituto de Salud Mental de Lima califican a los beneficios laborales y remunerativos como insatisfecho, porque las labores que realizan las enfermeras no están de acuerdo con su sueldo. Por otro lado, el 60% de las encuestadas mostró un desempeño laboral promedio y un 5% se encontró en un rango inferior.

Tabla 5. Tabla cruzada de las políticas administrativas y desempeño laboral

		Desempeño Laboral			Total
		Superior	Promedio	Inferior	
Políticas Administrativas	Insatisfecho F	7	21	0	28
	%	11,7%	35,0%	0,0%	46,7%
	Indiferente F	12	15	3	30
	%	20,0%	25,0%	5,0%	50,0%
	Satisfecho F	2	0	0	2
	%	3,3%	0,0%	0,0%	3,3%
Total	F	21	36	3	60
	%	35,0%	60,0%	5,0%	100,0%

Fuente. Elaboración propia con base en la encuesta realizada (Anexo 9)

El 50% de las enfermeras de un Instituto de Salud Mental de Lima califican las políticas administrativas como indiferente, porque las enfermeras sienten un mal trato y tienen poca flexibilidad de horarios de parte de sus jefes. Del mismo modo, el 3% de las enfermeras estaban satisfechas y en un rango superior en cuanto al desempeño y las políticas administrativas.

Tabla 6. Tabla cruzada de las relaciones sociales y desempeño laboral

		Desempeño Laboral			Total	
		Superior	Promedio	Inferior		
Relaciones Sociales	Indiferente	F	17	32	3	52
		%	28,3%	53,3%	5,0%	86,7%
	Satisfecho	F	4	4	0	8
		%	6,7%	6,7%	0,0%	13,3%
Total	F	21	36	3	60	
	%	35,0%	60,0%	5,0%	100,0%	

Fuente. Elaboración propia con base en la encuesta realizada (Anexo 9)

El 86.7% de las enfermeras de un Instituto de Salud Mental de Lima califican a las relaciones sociales como indiferente, porque por una algunos se sienten disgustos para trabajar interactuando con sus compañeros y eso que el turno sea mucho más agradable y otros se centran en sus labores de trabajos. Por otro lado, el 13% de las enfermeras se siente satisfecha con sus relaciones sociales.

Tabla 7. Tabla cruzada del desarrollo personal y desempeño laboral

		Desempeño Laboral			Total	
		Superior	Promedio	Inferior		
Desarrollo Personal	Indiferente	F	6	7	0	13
		%	10,0%	11,7%	0,0%	21,7%
	Satisfecho	F	15	29	3	47
		%	25,0%	48,3%	5,0%	78,3%
Total	F	21	36	3	60	
	%	35,0%	60,0%	5,0%	100,0%	

Fuente. Elaboración propia con base en la encuesta realizada (Anexo 9)

El 78.3% de las enfermeras de un Instituto de Salud Mental de Lima califican a el desarrollo personal como satisfecho, porque la gran mayoría se siente bien en su espacio de trabajo y cree que puede progresar dentro de la institución ya que dicho nosocomio por el nivel III de especialidad cumple un rol de apoyo a otras entidades en cuanto a capacitaciones y entrenamiento en salud mental Por otro lado, el 22% de las enfermeras cree que tiene un desarrollo personal indiferente, porque sienten que no tienen oportunidad de crecimiento profesional,

Tabla 8. Tabla cruzada de desempeño de tareas y desempeño laboral

		Desempeño Laboral			Total	
		Superior	Promedio	Inferior		
Desempeño de Tareas	Indiferente	F	13	29	3	45
		%	21,7%	48,3%	5,0%	75,0%
	Satisfecho	F	8	7	0	15
		%	13,3%	11,7%	0,0%	25,0%
Total	F	21	36	3	60	
	%	35,0%	60,0%	5,0%	100,0%	

Fuente. Elaboración propia con base en la encuesta realizada (Anexo 9)

El 75% de las enfermeras de un Instituto de Salud Mental de Lima califican a el desempeño de tareas como insatisfecho, porque algunas se sienten que no son productivas dentro del horario de trabajo por no cumplir labores designadas y otras enfermeras sí. Así mismo el 25% de las enfermeras se sienten satisfechas con el cumplimiento de sus tareas asignadas por los jefes de área.

Tabla 9. Tabla cruzada de la relación con la autoridad y desempeño laboral

		Desempeño Laboral			Total	
		Superior	Promedio	Inferior		
Relación con la Autoridad	Insatisfecho	F	2	1	0	3
		%	3,3%	1,7%	0,0%	5,0%
	Indiferente	F	13	27	2	42
		%	21,7%	45,0%	3,3%	70,0%
	Satisfecho	F	6	8	1	15
		%	10,0%	13,3%	1,7%	25,0%
Total	F	21	36	3	60	
	%	35,0%	60,0%	5,0%	100,0%	

Fuente. Elaboración propia con base en la encuesta realizada (Anexo 9)

El 25% de las enfermeras de un Instituto de Salud Mental de Lima califican a la relación con la autoridad como satisfecho, porque se sienten escuchados por su jefe de área. Del mismo modo el 45% de las enfermeras calificaron su desempeño laboral y la relación la autoridad como indiferente, y en un rango promedio.

(Véase en el anexo 7 la prueba de normalidad)

Análisis Inferencial:

Hipótesis general:

Ha0: Existe relación significativa la satisfacción y desempeño laboral.

Tabla 10. Tabla cruzada de satisfacción y desempeño laboral.

			Satisfacción _Laboral	Desempeño _laboral
Rho de Spearman	Satisfacción_Lab oral	Coefficiente de correlación Sig. (unilateral)	1,000	-,007
		N	60	60

0.05=0.05

Según la prueba rho de Spearman nos muestran relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño. Dado que $p = ,0.05 < \alpha =, 0.01$, es rechazada la hipótesis nula, por lo que no se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia. Se ha determinado que existe una relación significativa entre satisfacción y el desempeño laboral de las enfermeras de un instituto nacional de salud mental de lima; es decir, a mayor satisfacción laboral hay mejor desempeño laboral. El valor de rho =, -.007, indica que hay una correlación positiva escasa.

Hipótesis específica 1:

Ha1: No existe relación significativa entre las condiciones físicas y materiales y el desempeño laboral.

Tabla 11. *Correlación entre la dimensión condiciones físicas y materiales y el desempeño laboral*

			Condiciones Físicas y Materiales	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Condiciones Físicas y Materiales	Coefficiente de correlación	1,000	,223
		Sig. (bilateral)	.	,087
		N	60	60

$0.087 < 0.05$

Según la prueba rho de Spearman nos muestran relación que existe entre la relación entre las condiciones físicas y el desempeño laboral. Dado que $p = ,087 < \alpha = ,01$, es rechazada la hipótesis nula, por lo que no se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia. Se ha determinado que no existe una relación altamente significativa entre satisfacción y el desempeño laboral de las enfermeras del instituto nacional de salud mental de lima; es decir, a mejores condiciones físicas y materiales no hay mejor desempeño laboral. El valor de rho =, 223, indica que hay una correlación positiva escasa.

Hipótesis específica 2:

Ha2: No existe relación significativa entre los beneficios laborales remunerativos y el desempeño laboral.

Tabla 12. *Correlación entre los beneficios laborales remunerativos y el desempeño laboral*

		Beneficios Laborales Remunerativos		Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Beneficios Laborales Remunerativos	Coeficiente de correlación	1,000	,221
		Sig. (bilateral)	.	,090
		N	60	60

$0.090 < 0.05$

Según la prueba rho de Spearman nos muestran relación que existe entre los beneficios laborales remunerativos y el desempeño laboral. Dado que $p = ,090 < \alpha = ,01$, es rechazada la hipótesis nula, por lo que no se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia. Se ha determinado que no existe una relación altamente significativa entre satisfacción y el desempeño laboral de las enfermeras del instituto nacional de salud mental de lima; es decir, a mejores beneficios laborales remunerativos no hay mejor desempeño laboral. El valor de rho =, 221, indica que hay una correlación positiva escasa.

Hipótesis específica 3

Ha3: No existe relación significativa entre las políticas administrativas y el desempeño laboral.

Tabla 13. *Correlación entre las políticas administrativas y el desempeño laboral*

		Políticas Administrativas	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Políticas Administrativas	1,000	,171
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,191
	N	60	60

$0.191 < 0.05$

Según la prueba rho de Spearman nos muestran relación que existe entre las políticas administrativas y el desempeño laboral. Dado que $p = ,191 < \alpha = ,01$, es rechazada la hipótesis nula, por lo que no se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia. Se ha determinado que no existe una relación altamente significativa entre satisfacción y el desempeño laboral de las enfermeras del instituto nacional de salud mental de lima; es decir, a mejor políticas administrativas no hay mejor desempeño laboral. El valor de rho =, 171, indica que hay una correlación positiva escasa.

Hipótesis específica 4

Ha4: Existe relación significativa entre las relaciones sociales y desempeño laboral.

Tabla 14. *Correlación entre las relaciones sociales y el desempeño laboral*

			Relaciones Sociales	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Relaciones Sociales	Coefficiente de correlación	1,000	,288*
		Sig. (bilateral)	.	,026
		N	60	60

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

$$0.026 < 0.05$$

Dado que $p = ,001 < \alpha = ,01$, es rechazada la hipótesis nula, por lo que se aceptó la hipótesis alterna, en consecuencia, se puede decir que existe una relación altamente significativa entre las relaciones sociales y el desempeño laboral de las enfermeras del instituto nacional de salud mental de lima; es decir, se ha establecido que, según se optimice las relaciones sociales hay mayor desempeño laboral en las enfermeras de un instituto de salud mental de Lima. El valor de $\rho = ,288$, nos indica que hay una correlación positiva débil.

Hipótesis específica 5

Ha5: No existe relación significativa entre el desarrollo personal y el desempeño laboral.

Tabla 15. *Correlación entre el desarrollo personal y el desempeño laboral*

			Desarrollo Personal	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Desarrollo Personal	Coeficiente de correlación	1,000	,141
		Sig. (bilateral)	.	,284
		N	60	60

$$0.141 < 0.05$$

Según la prueba rho de Spearman nos muestran relación que existe entre el desarrollo personal y el desempeño laboral. Dado que $p = ,141 < \alpha = ,01$, es rechazada la hipótesis nula, por lo que no se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia. Se ha determinado que no existe una relación altamente significativa entre satisfacción y el desempeño laboral de las enfermeras del instituto nacional de salud mental de lima; es decir, a mejor políticas administrativas no hay mejor desempeño laboral. El valor de rho = ,284, indica que hay una correlación positiva escasa.

Hipótesis específica 6

Ha6: Existe relación significativa entre el desempeño de tareas y desempeño laboral.

Tabla 16. *Correlación entre el desempeño de tareas y el desempeño laboral*

			Desempeño de Tareas	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Desempeño de Tareas	Coefficiente de correlación	1,000	,309*
		Sig. (bilateral)	.	,016
		N	60	60

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

$$0.016 < 0.05$$

Dado que $p = ,016 < \alpha = ,01$, es rechazada la hipótesis nula, por lo que se aceptó la hipótesis alterna, en consecuencia, se puede decir que existe una relación altamente significativa entre el desempeño de tareas y el desempeño laboral en las enfermeras del instituto nacional de salud mental de lima; es decir, se ha establecido que, según se optimice el desempeño de tareas hay mayor desempeño laboral en las enfermeras de un instituto de salud mental de Lima. El valor de $\rho = ,309$, nos indica que hay una correlación positiva débil.

Hipótesis específica 7

Ha7: Existe relación significativa entre la relación con la autoridad y el desempeño laboral.

Tabla 17. *Correlación entre la relación con la autoridad y el desempeño laboral*

		relación con la Autoridad	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	relación con la Autoridad	1,000	,296*
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,022
	N	60	60

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

$0.022 < 0.05$

Dado que $p = ,022 < \alpha = ,01$, es rechazada la hipótesis nula, por lo que se acepta la hipótesis alterna, así que se puede decir que existe una relación altamente significativa entre fiabilidad y satisfacción en las enfermeras del instituto nacional de salud mental de lima; es decir, se ha establecido que, según se optimice la relación con la autoridad hay mayor desempeño en las enfermeras de un instituto de salud mental de Lima. El valor de $\rho = ,296$, nos indica que hay una correlación positiva débil.

V. DISCUSIÓN

Durante el siguiente punto, analizaremos en un primer momento los resultados que hemos obtenido en la investigación y, luego se realizará un contraste con distintos estudios que sirvieron como base de estudio, y finalmente se presentarán las limitaciones que tuvo este trabajo de investigación.

Primero, en cuanto a los resultados descriptivos, tenemos que la variable de satisfacción laboral, tenemos que el 93% de las enfermeras dijeron que la satisfacción laboral era indiferente luego de haber sido encuestadas a través de las 7 dimensiones y solo es 7% está satisfecho con la satisfacción laboral dentro su área de trabajo.

Esto es contradictorio con lo que dicen Sánchez y Núñez (2017), que su trabajo de investigación acerca de la satisfacción laboral de los trabajadores en una red de salud se demostró que el 30% de los enfermeros se encontraban ni satisfecho ni insatisfecho y el 62% estaba satisfecho en su lugar de trabajo.

Segundo, en cuanto a los resultados descriptivos, tenemos que la variable de desempeño laboral, nos dicen que el 35% de las enfermeras se encuentran en un rango superior con su desempeño laboral en su trabajo, mientras que el 60% se encuentra en el rango promedio y solo un 5% se encuentra en un rango inferior.

Esto es contradictorio con lo que dice Quito (2019) en su tesis de investigación titulada “Nivel de satisfacción y su relación con el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Víctor Ramos Guardia”, en el que tiene como resultado que el 3% de las enfermeras alcanzó un rango promedio de desempeño laboral y un 44 % obtuvo un desempeño laboral superior. Esto nos indica que en nuestra investigación se aprobó la evaluación al tener solo a un pequeño porcentaje en el rango inferior de desempeño laboral.

En cuanto a las teorías acerca de estas dos variables tenemos a Palma (2005), que nos dice que la satisfacción cuenta con varias herramientas para su medición, pero su escala de medición se encuentra asociada con el desempeño en el trabajo dentro de las cuales las divide en dimensiones y gracias a su cuestionario

se puede medir los niveles de satisfacción, así como también se pide la sinceridad del encuestado para tener mejores resultados.

En un primer lugar, según los resultados obtenidos en la primera dimensión basado en la relación que existe entre las condiciones físicas y materiales con respecto al desempeño laboral se encuentra que el 48% de enfermeras encuestadas se siente indiferente frente al ambiente en el que realiza sus actividades diarias porque no le dan el valor a la infraestructura que tienen por ser una institución con menos años de antigüedad y solo el 35% se encuentra satisfecho con dicho espacio de trabajo.

Este resultado tiene una gran variación frente a lo encontrado por Quito (2017) en su estudio “Nivel de satisfacción y su relación con el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Víctor Ramos Guardia”, puesto que halló que casi el 75% de encuestados se sentía insatisfecho con su centro de labores, ya sea por la infraestructura o los materiales médicos que disponían.

Según Herzberg (1959) nos dice que la dimensión de las condiciones físicas y materiales esta evaluado por el entorno físico, condiciones del trabajo, políticas de empresas, etc. Estos solo pueden prevenir o evitar la insatisfacción laboral pero no la pueden determinar.

Por otro lado, con referencia a la dimensión de los beneficios en el trabajo y salariales y su asociación con el desempeño, encontramos que el 72% de las enfermeras se sienten indiferentes con el salario y beneficios extras que obtienen de parte del MINSA como resultado a la última escala remunerativa en salud. Además, el 23% de las encuestadas se sienten insatisfechas con la dimensión mencionada, ya que creen que deben de percibir un sueldo que esté acorde a las exigencias de cada día y responsabilidad.

En ese sentido, podemos utilizar el estudio realizado por Ruiz (2019) basado en “Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud”, según sus resultados encontró que a diferencia de nuestra investigación cerca del 58% de encuestados creen que su salario está acorde con sus actividades planificadas y el 17% cree que muy favorable, es decir, los encuestados sienten que se les tiene en consideración por

las labores que realizan y recompensan el hecho de poder hacer cada una de sus labores de manera adecuada de acuerdo a las leyes establecidas.

Según Palma (2005), nos dice que, en cuanto a los beneficios económicos, es considerado como la disposición del trabajo en función a la remuneración por el resultado de haber hecho sus labores por ese motivo en la encuesta salió indiferente el salario dentro de la institución.

Siguiendo con las dimensiones, en el caso de las políticas administrativas y su relación con el desempeño laboral hemos encontrado que, de igual forma, el 50% se siente indiferente frente a las distintas normas que establece su centro de labores para poder tener un ambiente de trabajo adecuado y armonioso. Asimismo, el 47% se siente insatisfecho por las políticas establecidas en el Instituto, ya que no les otorga las facilidades ni posibilidades de poder desarrollarse profesionalmente o realizar actividades que les permita poder ganar un conocimiento extra.

De esta manera, tenemos el caso del estudio realizado por Surichaqui (2016) con el título “Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores del laboratorio de Essalud Grau”, en donde encontró que para su encuesta realizada cerca del 55% de los encuestados cree que la gestión administrativa que posee el hospital es regular, similar a los resultados en el estudio que se está presentando. Pero, el 42% del total de los encuestados considera que su hospital responde de manera eficiente a las necesidades que se tienen en su centro de trabajos con distintas normas o políticas que benefician directamente al personal asistencial.

Según la OIT (2014), los objetivos de una organización afectan directamente a los trabajadores por lo que nos dice que si hay malas políticas administrativas que sean perjudiciales para el trabajador no podrán desempeñarse de manera adecuada en su área de trabajo.

Por otro lado, en la hipótesis específica de las relaciones sociales y el desempeño laboral, encontramos que el 87% de las enfermeras de un Instituto de Salud Mental de Lima califican a las relaciones sociales como indiferente, porque por una parte algunos se sienten a gusto para trabajar con sus compañeros dentro del área y otros se centran específicamente en realizar sus labores de trabajos. Dentro

de la encuesta nos mostró que sólo el 13% de la población de enfermeras se encontraba satisfecha con las relaciones sociales dentro de su área laboral.

En este caso encontramos que según Cieza (2019) en su trabajo de investigación nos dice que en cuanto a las relaciones sociales en una unidad de cuidados intensivos del hospital de emergencias del villa el salvador tuvo un porcentaje del 69% en cuanto a un desempeño medio y 31% con un desempeño bajo, porque algunos de sus compañeros de trabajo están de acuerdo con que les agrada trabajar con sus colegas y otros están en desacuerdo con la afirmación de preferir tomar distancia con las personas que trabajan.

Según lo descrito por Barrick y Mount (2000), dice que el desempeño laboral va ligado y se puede ver afectado ya sea de manera positiva o negativa por sus capacidades o habilidades personales que pueda tener el trabajador para desenvolverse en su área.

Así mismo, en cuanto a la hipótesis específica del desarrollo personal y el desempeño laboral, nos muestra que el 78 % de las enfermeras de un Instituto de Salud Mental de Lima califican a el desarrollo personal como satisfecho, porque la gran mayoría se siente bien en su espacio de trabajo y cree que puede progresar dentro de la institución porque se desarrolla docencia, investigación. Así también como que un 60% de las enfermeras calificó de promedio el desempeño laboral en su área de trabajo.

Esto contrasta con los resultados de Alva (2014) que tuvo como objetivo medir los niveles de satisfacción y en la dimensión de desarrollo personal tuvo que un 64% de las enfermeras se encontraban con un nivel medio de satisfacción y se concluyó que en general las enfermeras tenían un nivel satisfacción medio. Esto es muy similar a lo presentado con los resultados de este trabajo, por lo que nos dice que el desarrollo personal dentro de las instituciones de salud es medio así que más de la mitad de las enfermeras considera que si pueden progresar dentro su trabajo con habilidades, pero el otro porcentaje no.

Así mismo como lo menciona Barrick y Mount (2000), las relaciones personales están relacionadas directamente con el desempeño laboral, puesto que

al tener una mejor oportunidad desarrollo laboral dentro de una organización tienen mayor posibilidad de alcanzar sus objetivos propuestos.

En cuanto a la penúltima hipótesis entre el desempeño de tareas y el desempeño laboral está relacionado directamente con la correlación de Spearman y es de 0.309*, representando una correlación positiva y estadísticamente significativa, aunque igual es baja. Según los resultados el 75% de las enfermeras de un Instituto de Salud Mental de Lima califican el desempeño de tareas como insatisfecho, porque algunas sienten que no son productivas dentro del horario de trabajo por no cumplir labores asignadas y otras enfermeras sí.

En ese sentido de acuerdo con Martínez Et.Al. (2015) que nos dice que en el personal de enfermería de un seguro social en México también presentan insuficiencia dentro de la dimensión del desempeño de tareas. Así mismo el autor Díaz nos menciona que el 15.4% de las profesionales de la salud de un hospital de Lima del Ministerio de Salud de Perú tuvieron un nivel insuficiente de desempeño igual que lo demostrado en nuestras evidencias en un instituto de salud mental en Lima.

Palma (2005), nos dice que la importancia de realizar sus tareas o pendientes se explica como la disposición del esfuerzo para poder aportar mediante sus actividades en el área de trabajo. Algo que se evidencia en la encuesta ya que algunas enfermeras no se sienten productivas dentro de su horario de trabajo.

Finalmente, de acuerdo con los resultados obtenidos por las encuestas, estas nos dicen que existe una relación entre el desempeño laboral y la relación con la autoridad donde el coeficiente de correlación *rho de Spearman* nos muestra como resultado $r_s = .296^{**}$, y un p valor de $= 0.022 < \alpha = ,01$, siendo una correlación positiva y estadísticamente significativa, aunque aun así es baja. En cuanto a nuestros resultados mediante nuestras encuestas nos dice que el 25% de las enfermeras de un Instituto de Salud Mental de Lima califican a la relación con la autoridad como satisfecha, porque se sienten escuchados por su jefe de área.

Esto es lo contrario a lo que se encontró según el trabajo de investigación de Cieza (2017) que nos dice que solo el 3% de las enfermeras en UCI califica la

relación con la autoridad como alta, en su investigación podemos notar que el 83% de las enfermeras dicen que tienen una relación con sus jefes de nivel medio.

Según Warr, Cook y Wall (1979), nos dice que la retribución del jefe nos puede otorgar buenos resultados en cuanto al desempeño, puesto que se le reconoce y motiva al personal para que pueda seguir mejorando constantemente.

Las limitaciones que se pudo encontrar en la investigación de este trabajo fue que algunas enfermeras no respondían cuando se les mandaba el enlace para que puedan resolver la encuesta y no muchas de ellas se encontraban dispuestas a resolver estas mismas. Los cuestionarios fueron realizados por las propias enfermeras dividido en dos cuestionarios uno de satisfacción laboral y el otro de desempeño laboral. Al haber sido interrogadas por una enfermera de su propio servicio probablemente las respuestas en los cuestionarios hayan sido más positivas que negativas a pesar de que eran totalmente anónimas. Además, luego de haber realizado las encuestas encontramos que de nuestras 7 dimensiones solo tuvieron 3 correlación con el desempeño laboral, por lo que, se debió aplicar la encuesta a muchas más enfermeras para tener unos resultados más cercanos a la realidad.

Con esta breve investigación se espera que pueda ayudar a investigaciones posteriores acerca de la satisfacción y el desempeño laboral. Puesto que es muy importante para una institución que está ligada al ámbito de la salud y mucho más para una que trabaja en salud mental.

Además, cabe resaltar que si hay una baja satisfacción laboral dentro de una organización se debe a que todo empieza desde el nivel directivo, puesto que no hay políticas como capacitaciones, autoevaluaciones, retroalimentación, etc. (Gamundi, C, 2018)

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño del enfermero (a) del instituto de Nacional de salud mental de Lima 2022, ($p>0.05$; $r = 0,000$). Según lo hallado con un 93% de satisfacción laboral indiferente y un 7% satisfecho.

Segunda: No hay una relación significativa entre las condiciones físicas y/o materiales y el desempeño del enfermero del Instituto Nacional de salud Mental de Lima 2022, ($p>0.05$; $r = 0,087$). Según un 48% de indiferencia y un 35% de nivel satisfecho.

Tercera: No hay una relación significativa entre los beneficios laborales y/o remunerativos y el desempeño del enfermero (a) del instituto nacional de salud mental de Lima, 2022; ($p>0.05$; $r = 0,090$). Según los resultados un 72% de los encuestados se sienten indiferentes.

Cuarta: No hay una relación significativa entre las políticas administrativas y el desempeño del enfermero (a) del instituto nacional de salud mental de Lima, 2022; ($p>0.05$; $r = 0,191$). El 50 % de los encuestados se siente indiferente según los resultados obtenidos.

Quinta: Existe relación significativa entre las relaciones sociales y el desempeño del enfermero (a) del instituto nacional de salud mental de Lima, 2022; ($p>0.05$; $r = 0,026$). Según las encuestas el 13% de los encuestados se siente satisfecho.

Sexta: No hay una relación significativa entre las relaciones personales y el desempeño del enfermero (a) del instituto nacional de salud mental de Lima, 2022; ($p>0.05$; $r = 0,284$). El 78% de los encuestados dice que se siente satisfecho en su lugar de trabajo.

Séptima: Existe relación significativa entre el desempeño de tareas y el

desempeño del enfermero (a) del instituto nacional de salud mental de Lima, 2022; ($p > 0.05$; $r = 0,016$). Según las encuestas nos dicen que el 75% de los encuestados está insatisfecho.

Octava: Existe relación significativa entre la relación con la autoridad y el desempeño del enfermero (a) del instituto nacional de salud mental de Lima, 2022. ($p > 0.05$; $r = 0,022$). Según los resultados nos dicen que el 70% de los encuestados se siente indiferente.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Para el director del instituto, diseñar y realizar estudios para comparar la satisfacción entre el personal profesional que trabaja en salud en áreas asistenciales. Luego de ello, se deben de implementar los cambios vistos para poder mejorar la relación del personal indiferente, ya que es un sentir de la mayoría de las enfermeras.

Segunda: Para el director del instituto, mejorar las instalaciones de cada área para ofrecerle a las enfermas un mejor ambiente de trabajo, entregando los materiales necesarias frente a los distintos problemas que se puedan presentar.

Tercera: Para el director del instituto y el área de economía, tener en cuenta las normas legales para poder crear incentivos que puedan conducir a la satisfacción laboral entre las enfermeras en diversas áreas laborales.

Cuarta: Para el director del área, establecer mejores políticas administrativas beneficiosas hacia los enfermeros para poder tener un personal más enfocado en sus labores asistenciales con el respaldo de las normal que se establezcan en el departamento de enfermería.

Quinta: Para el jefe del área de los enfermeros, hacer reuniones sociales en el servicio para poder empatizar con los demás colegas y crear un ambiente sano dentro de las instalaciones.

Sexta: Para el director del instituto, mayores facilidades para la promoción de rangos entre enfermeros para que sigan una línea de carrera dentro de la institución.

Séptima: Para el director del instituto, establecer las actividades claras de cada enfermero de servicio para que no sientan que hacen más de lo debido y que no se les reconoce por dicha tarea. Por ello, es necesario establecer un mejor control de actividades para el jefe de enfermeros y comunicarlo luego a sus superiores.

Octava: Para la jefa de enfermeras, existe la necesidad de desarrollar más

investigaciones que aclaren la relación entre la satisfacción y la relación con sus autoridades de enfermería para encontrar soluciones que permitan a las organizaciones de salud mantener un número adecuado de personal de enfermería para satisfacer sus necesidades de atención a los usuarios.

REFERENCIAS

- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A., y Sáenz, I., (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Pág (16-20). Lima, Perú
- Alles, M. (2002). *Desempeño por Competencias*. Recuperado de: <https://www.auditorlider.com/wpcontent/uploads/2019/06/Desempeno-por-Competencias-de360%C2%BA-Martha-Alles.pdf>
- Alva, E. (2014). *Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Servicio de intermedios neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal - 2012* (Tesis de especialidad). Recuperado de: http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4276/1/Alva_Salas_Edith_2014.pdf
- Araujo, M. y Leal Guerra, M. (2007), "Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas". *Revista CICAG. Revistadel Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales Vol. 4Núm. 2 Pág. (132-147)*. Recuperado, el 23 de abril, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3218188>
- Aslaug, M. (2018). *The influence of change-oriented leadership on work performance and job satisfaction in hospitals – the mediating roles of learning demands and job involvement*. *Leadership in Health Services*. <https://doi.org/10.1108/LHS-12-2016-0063>
- Barrick, M. & Mount, M. (2000). *Las cinco grandes dimensiones de la personalidad y el desempeño laboral*. *Personal de Psicología*. Recuperado de: http://ezproxybib.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/viewFile/4566/45_45
- Campos, G. (2018). *Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú*. *Rev enferm Herediana*. 2018;11(1):11-

17. Recuperado de: 3520-Texto%20del%20artículo-9880-2-10-20210618%20(1).pdf

Candel, M. (2012). *Los rasgos de personalidad y el desempeño laboral empleados de un casino*. (Tesis inédita). Universidad de Murcia. Recuperado en www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/84063/TMJCR.pdf?sequence=1

Carrillo-García, César, Martínez-Roche, María-Emilia, Gómez-García, Carmen-Isabel, & Meseguer-de-Pedro, Mariano. (2015). *Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario: análisis general y categorías laborales*. *Anales de Psicología*, 31(2), 645-650. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.31.2.169791>

Cieza, M. (2019). *Satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital de emergencias villa el salvador*. Recuperado de: [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5527/Cieza_%20H MI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5527/Cieza_%20H%20MI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Concytec (2021). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento RENACYT*. Recuperado de: https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

Holguin Morales, Yojani, & Contreras Camarena, Carlos. (2020). Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. *Horizonte Médico (Lima)*, 20(2), e1238. <https://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09>

Del Castillo, D. Rodríguez, T. (2018). *La ética de la investigación científica y su inclusión en las ciencias de la salud*. Recuperado de: <http://www.revactamedicacentro.sld.cu/index.php/amc/article/view/880>

[/1157](#) [Consulta: 13 de mayo de 2022]

Delice, A. *The Sampling Issues in Quantitative Research*. Recuperado de: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ919871.pdf>

Duche, A., Rivera, G. *Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas*. Recuperado de: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v18n54/1695-6141-eg-18-54-353.pdf>

Dietrichson, A. (2019) *Métodos Cuantitativos*. Recuperado de: <https://bookdown.org/dietrichson/metodos-cuantitativos/test-de-normalidad.html> [Consulta: 13 de mayo de 2022]

Gamundi, C. (2018). *Factors of Job Satisfaction in the Healthcare Industry A quantitative analysis among nurses working in the Emergency Department in public hospitals in Sweden*. Recuperado de: <https://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=8952560&fileId=8952561>

Gebregziabher, D., Berhanie, E., Berihu, H. et al. *The relationship between job satisfaction and turnover intention among nurses in Axum comprehensive and specialized hospital Tigray, Ethiopia*. *BMC Nurs* 19, 79 (2020). <https://doi.org/10.1186/s12912-020-00468-0>

Girolamo, N. Mans, C. (2019). 11 - *Research Study Design*. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780323552288000114>

Guardia, F., Alva, J., Ramos-Castillo, J. (2015). “*Conflictos laborales en el sector Salud del 52 Perú*”. *Anales de la Facultad de Medicina* 76 (SPE), pp. 63-65

Hanusz, Z. Et.Al. (2016). Shapiro-Wilk test with known mean. Recuperado de: [rs160105.pdf](#)

Herzberg, F. (1959). *Motivation to work*. Recuperado de: https://kupdf.net/download/la-motivacion-para-el-trabajofrederick-herzbergpdf_5c874401e2b6f50c045bfa1b_pdf

Jeong, Yeon-hee, Lee, Chang-suk, Choe, Hana, & Park, Ju-young. (2017).

Emotional Labor, Job Satisfaction and Turnover Intention of Nurses in the Regional General Hospital. The Journal of the Korea Contents Association, 16(1), 708–719.
<https://doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.01.708>

Marin Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico* (Lima), 17(4), 42–52.
<https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>

Martinez, M. Et.Al. (2015). Competencia laboral de la enfermera en la valoración por patrones funcionales de salud. Recuperado de:
<https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2015/eim151b.pdf>

Meo, I. (2010). *Consentimiento informado, anonimato y confidencialidad en investigación social. La experiencia internacional y el caso de la sociología en Argentina.* Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/4959/495950240001.pdf> [Consulta: 13 de mayo de 2022]

Mikkelsen, A. (2018). *The influence of change-oriented leadership on work performance and job satisfaction in hospitals – the mediating roles of learning demands and job involvement, Leadership in health services.*
<https://doi.org/10.1108/LHS-12-2016-0063>

MINSA. (2008). Resolución Ministerial N°626-2008. Ministerio de Salud. Lima. Recuperado de:
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/276353/247631_RM626-2008.pdf20190110-18386-gv6oc3.pdf [Consulta: 11 de abril de 2020]

MINSA. (2020). *Plan de salud mental Perú, 2020 – 2021.* Recuperado de:
<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5092.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Guía empresarial: Mida y mejore su desempeño laboral* (Primera edición). Recuperado de:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_622651.pdf

Consejo Ejecutivo, 144. (2018). *Recursos humanos para la salud: estrategia*

mundial de recursos humanos para la salud: personal sanitario 2030. Organización Mundial de la Salud. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/327510>

Organización Mundial de la Salud. (2021). *Un informe de la OMS pone de relieve el déficit mundial de inversión en salud mental*. Recuperado de: <https://www.who.int/es/news/item/08-10-2021-who-report-highlights-global-shortfall-in-investment-in-mental-health>

Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)*. Manual, Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL Lima, Perú. [Consulta: 11 de abril de 2020]

Palomino, J. G., Kasano, J. P. M., Crespo, H. G., & Eslava, L. A. Z. (2018). *Factores que influyen en la satisfacción laboral de los profesionales de salud del área de consulta externa del servicio de ginecología del hospital nacional docente madre niño San Bartolomé en Lima, Perú*. *Revista de la Federación Centroamericana de Obstetricia y Ginecología*. Recuperado de: <http://www.revcoq.org/index.php/revcoq/article/download/713/622>

Quito, Elizabeth. (2017). *Nivel de satisfacción y su relación con el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Víctor Ramos Guardia - Huaraz, 2017*. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29672/quito_le.pdf?sequence=1

Reaño, R. (2019). *“Relación entre las condiciones y la satisfacción laborales del personal administrativo de la administración central de la universidad nacional de San Agustín de Arequipa 2018”*. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9358/RIMrecrrv.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [Consulta: 11 de abril de 2020]

Resolución Ministerial N° 626 (2008). Aprueba la directiva Administrativa N°

142 - MINSa / OGGRH – V. 01 Normas y procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral. *Ministerio de Salud del Perú (11 de setiembre de 2008)*. Recuperado de <ftp://ftp2.minsa.gob.pe/normaslegales/2008/RM626-2008.pdf>

Robbins S. P. (2004), *“Comportamiento Organizacional”*. México: Pearson. 10ª edición Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A. [Consulta: 11 de abril de 2020]

Ruiz, N. (2019). *Clima Laboral y su relación con el desempeño de servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019*. Recuperado de: https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1

Said, R.M., El-Shafei, D.A. *Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave: nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City, Egypt. Environ Sci Pollut Res 28, 8791–8801 (2021)*. <https://doi.org/10.1007/s11356-020-11235-8>

Sánchez J y Núñez L. *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores - redde salud Chota, 2017. Rev. RECIEN. 2020; Vol. 9 / N.º 2*. Recuperado de: <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/27>

Sánchez, M. Et.Al (2017). *Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>

Sánchez Villalobos, J. G., & Núñez Zambrano, L. A. (2020). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES - RED DE SALUD CHOTA, 2017*.

Surichaqui, E. (2017). *Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores del laboratorio de Essalud Grau 2016*. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16152/Estrella_SE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Taber, K. *The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education*. Recuperado de: [The_Use_of_Cronbachs_Alpha_When_Developing_and_Re.pdf](#)
- Tan, L. (2014). Correlational study. In W. F. Thompson (Ed.), *Music in the social and behavioral sciences: An encyclopedia* (pp. 269-271). Thousand Oaks: SAGE Publications. Recuperado de: <https://repository.nie.edu.sg/bitstream/10497/18115/4/BC-MSB-2014-269.pdf>
- Taherdoost, H. *Sampling Methods in Research Methodology; How to Choose a Sampling Technique for Research*. *International Journal of Academic Research in Management (IJARM)*, 2016, 5. Recuperado de: <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02546796/document>
- The University of Sheffield (2020). *Epistemology*, Recuperado de: <https://www.sheffield.ac.uk/philosophy/research/themes/epistemology>
- Vallejo, O. (2010). *Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad*. Corporación universidad de la costa. Recuperado de: https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/1081?locale-attribute=pt_BR
- Warr, P., Cook, J., Wall, T. *Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being*. Recuperado de: <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Problema General	Objetivos General	Hipótesis General	Variable/Dimensión				
			Variable 1: Satisfacción Laboral Concepto: El comportamiento del trabajador en su centro de labores en base a sus costumbres y valores desarrollados en su centro de trabajo.				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y Rango
¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción laboral y desempeño del enfermero(a) del Instituto Nacional de salud mental de Lima, 2022?	Determinar qué relación existe entre la satisfacción laboral y el desempeño del enfermero (a) del instituto de Nacional de salud mental de Lima,2022	La satisfacción laboral guarda relación de forma directa con el desempeño laboral del enfermero(a) del Instituto nacional de Salud Mental de Lima, 2022.	Condiciones Físicas y/o Materiales	Comodidad en el trabajo	36	Por ítem Totalmente de acuerdo = 5 Acuerdo = 4 Indeciso = 3 En desacuerdo= 2 Totalmente en desacuerdo = 1	Insatisfecho= 0-92 Indiferente=112-148 Satisfecho =150-168
Preguntas Específicas	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos					
¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones físicas y/o materiales y el desempeño del enfermero (a)?	Determinar qué relación existe entre las condiciones físicas y/o materiales y el desempeño del enfermero(a)	Existe relación entre las condiciones físicas y/o materiales y el desempeño del enfermero(a) asistencial del instituto nacional de salud mental de lima,2022					

<p>¿Cuál es la relación que existe entre los beneficios laborales y/o remunerativos y el desempeño del enfermero (a)?</p>	<p>Determinar qué relación existe entre los beneficios laborales y/o remunerativos y el desempeño del enfermero (a)</p>	<p>Existe relación entre los beneficios laborales y/o remunerativos y el desempeño del enfermero (a) asistencial del Instituto nacional de salud de lima,2022</p>	<p>Beneficios Laborales y/o Remunerativos</p>	<p>Baja remuneración y calidad del trabajo</p>			
---	---	---	---	--	--	--	--

¿Cuál es la relación que existe entre las políticas administrativas y el desempeño del enfermero (a)?	Determinar qué relación existe entre las políticas administrativas y el desempeño del enfermero(a)	Existe relación entre las políticas administrativas y el desempeño del enfermero(a) asistencial del Instituto Nacional de salud Mental de Lima,2022	Políticas Administrativas	Mal trato y mal horario			
¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones sociales y el desempeño del enfermero (a)?	Determinar qué relación existe entre las relaciones sociales y el desempeño del enfermero(a)	Existe relación entre las relaciones sociales y el desempeño del enfermero (a) asistencial del instituto nacional de salud mental de lima,2022	Relaciones Sociales	Relaciones y apoyo moral			
¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones personal y el desempeño del enfermero (a)?	Determinar qué relación existe entre las relaciones personales y el desempeño del enfermero (a)	Existe relación entre las relaciones personales y el desempeño del enfermero(a) asistencial del Instituto Nacional de salud Mental de Lima,2022	Desarrollo Personal	Oportunidad de ascenso			

<p>¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño de tareas y el desempeño del enfermero (a)?</p>	<p>Determinar qué relación existe entre el desempeño de tareas y el desempeño del enfermero (a)</p>	<p>Existe relación entre el desempeño de tas y el desempeño del enfermero(a) asistencial del Instituto nacional de salud Mental de Lima,2022</p>	<p>Desempeño de tareas</p>	<p>Rendimiento y productividad laboral</p>			
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la relación con autoridad y el desempeño del enfermero (a)?</p>	<p>Determinar qué relación existe entre la relación con las autoridades y el desempeño del enfermero (a).</p>	<p>Existe relación entre la relación con las autoridades y el desempeño del enfermero (a)asistencial del instituto nacional de salud mental de lima.2022</p>	<p>Relación con la Autoridad</p>	<p>Relación cordial y comprensión</p>			

				Variable/Dimensión				
				<p>Variable 2: Desempeño Laboral Concepto: El desempeño laboral se explica como a la calidad del servicio que realiza cada empleador dentro de su centro de trabajo. Se deben de tomar en cuenta las habilidades propias de la persona y sus competencias profesionales, que afectan directamente a los objetivos de una organización.</p>				
				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y Rango
				Desempeño y Conducta Laboral	Planificación, Responsabilidad, Iniciativa, Oportunidad, Calidad del trabajo, Confiabilidad y discreción, Relaciones interpersonales, Cumplimiento de las normas	8	<p>Por ítem I= Superior II = Superior al promedio III = Promedio IV = Inferior al promedio V = Inferior</p>	<p>Inferior (0 a 19) Inferior al promedio (20 a 50) Promedio (51 a 60) Superior al promedio (61 a 80) Superior (81 a 90)</p>
				Puntualidad	Puntualidad en el trabajo			
				Asistencia	Control y registro			
Tipo y Diseño de la Investigación		Población y Muestra						

<p>Tipo: El presente estudio contará con una orientación cuantitativa, ya que las variables a evaluar necesitan de la recolección de datos estadísticos para poder probar las diferentes hipótesis establecidas. La investigación está planteada por medio del enfoque cuantitativo. En esta investigación debido a su finalidad es básica</p> <p>Diseño: la investigación es correlacional, ya que se realizará el estudio en una población específica, además de ello será no experimental puesto que se realizará el resultado de datos que se tuvieron en un suceso anterior y se analizará más adelante.</p>	<p>Población: 70 enfermeras</p> <p>Muestra: 60 enfermeras</p> <p>Muestreo: Aleatorio</p>	
---	---	--

Anexo 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Niveles o rangos
V1: Satisfacción Laboral	El comportamiento del trabajador en su centro de labores en base a sus costumbres y valores desarrollados en su centro de trabajo	investigar la conexión entre el trabajo emocional, los valores profesionales en la enfermería y la satisfacción laboral para poder identificar los factores que afectan la satisfacción laboral.	Condiciones Físicas y/o Materiales	Comodidad en el trabajo	Insatisfecho= 0-92 Indiferente =112-148 Satisfecho =150-168
			Beneficios Laborales y/o Remunerativos	Baja remuneración y calidad del trabajo	
			Políticas Administrativas	Mal trato y mal horario	
			Relaciones Sociales	Relaciones y apoyo moral	
			Desarrollo Personal	Oportunidad de ascenso	
			Desempeño de tareas	Rendimiento y productividad laboral	
			Relación con la Autoridad	Relación cordial y comprensión	

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Niveles o rangos
V2: Desempeño	El desempeño de los colaboradores, ya que es gracias a esa herramienta que se utiliza para poder dirigir y supervisar al personal	el trabajo emocional demostró una relación negativa con la satisfacción laboral, mientras que la dimensión de valores profesionales de enfermería mostró una correlación positiva con la satisfacción laboral.	Desempeño y Conducta Laboral	Cumplimiento de las normas	Inferior (0 a 19) Inferior al promedio (20 a 50) Promedio (51 a 60) Superior al promedio (61 a 80) Superior (81 a 90)
				Planificación	
				Responsabilidad	
				Iniciativa	
				Oportunidad	
				Calidad del trabajo	
				Confiabilidad y discreción	
			Relaciones interpersonales		
			Puntualidad	Puntualidad en el trabajo	
			Asistencia	Control y registro	

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos y fichas técnicas

Satisfacción Laboral

Ficha técnica

Instrumento para medir la satisfacción laboral en los enfermeros

Nombre del instrumento: Cuestionario SL-SPC adaptado para evaluar la satisfacción laboral de los enfermeros en el instituto Nacional de Salud Mental.

Adaptado de	: Sonia Palma (2005)
Objetivo	: Medir la satisfacción laboral
Forma de aplicación	: Individual y anónima
Área de evaluación	: Enfermeras de un Instituto de Salud Mental de Lima
Ámbito de aplicación	: Instituto de Salud Mental
Tiempo estimado	: 15-20 minutos
Estructura	: 36 items

Nº		Total desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	Acuerdo	Total de acuerdo
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra					
6	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)					
7	Me siento mal con lo que hago.					
8	Siento que recibo de parte de la entidad mal trato.					
9	Me agradan trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					

15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17	Me disgusta mi horario.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					

31	No me siento a gusto con mi (s) jefe (s)					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Desempeño Laboral en los enfermeros

Ficha técnica

Instrumento para medir el desempeño laboral en los enfermeros

Nombre del instrumento: Encuesta para evaluar el desempeño laboral en el Instituto Nacional de Salud Mental.

Adaptado de : Minsa (2008)

Objetivo : Medir desempeño de los enfermeros

Forma de aplicación : Individual y anonimo

Área de evaluación : Personal enfermero de un Instituto de Salud Mental de Lima

Ámbito de aplicación : Instituto Nacional de Salud Mental

Tiempo estimado : 5-10 minutos

Estructura : 8 items

**INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y CONDUCTA
LABORAL**

(PROFESIONALES)

Periodo: _____
 Fecha de Evaluación: _____
 Apellidos y Nombres: _____
 Cargo : _____
 Dirección/Oficina : _____

Factores Únicos	I	II	III	IV	V
Planificación					
Las enfermeras tienen un excelente nivel de planificación de sus actividades, aprovechando al máximo sus recursos.					
Responsabilidad					
Las enfermeras grado tienen un excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Tiene facilidad para asumir funciones					
Iniciativa					
Las enfermeras saben asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros.					
Oportunidad					
Las enfermeras entregan sus trabajos en el plazo establecido o antes de lo fijado.					
Calidad del Trabajo					
Las enfermeras realizan excelentes trabajos, excepcionalmente cometen errores.					
Confiabilidad y Discreción					
Las enfermeras saben usar las informaciones con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros					
Relaciones Interpersonales					

Las enfermeras muestran amabilidad con todos, facilitando la comunicación permitiendo un ambiente de franqueza serenidad, y respeto.					
Cumplimiento de las normas					
Las enfermeras siempre cumplen con las normas generales y específicas de la Institución.					

Anexo 4: Validación de Instrumentos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):

Dr. (Mg.)

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Posgrado de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2022-1, aula 5, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Satisfacción laboral y desempeño del enfermero(a) asistencial del instituto Nacional de Salud Mental de Lima,2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Patricia S. García Ormeño
Lic. en Enfermería
CEP 31406 RNE 19119

Firma del tesista

Patricia Garcia Ormeño

DNI: 21505354

Tabla 18. Validez del instrumento de satisfacción laboral

N°	Jueces expertos	Calificación
1	Mg. Stephany Ilirza Ortega Olivas	Aplicable
2	Mg. Manuel Elías Gómez Parodi	Aplicable
3	Mg. Pánfilo Aroné Mallqui	Aplicable

Fuente: Certificado de Validez de Expertos

Tabla 19. Validez del instrumento de desempeño laboral

N°	Jueces expertos	Calificación
1	Mg. Stephany Ilirza Ortega Olivas	Aplicable
2	Mg. Manuel Elías Gómez Parodi	Aplicable
3	Mg. Pánfilo Aroné Mallqui	Aplicable

Fuente: Certificado de Validez de Expertos

Certificado de Validez de contenido que mide la satisfacción laboral
Anexo 6

SATISFACCION LABORAL - SONIA PALMA CARRILLO

Marque con una (X) las siguientes características que se ajusten a su persona y complete los datos que se pide, recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

Género: M ()

F (X)

Edad: (21)

Fecha: 13 de Julio 2022

Total Acuerdo: TA

Acuerdo: A

Indeciso: I

En Desacuerdo: D

Total Desacuerdo: TD

Nº		Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	✓		✓		✓		
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.			✓		✓		
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	✓		✓		✓		
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	✓		✓		✓		
5	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra	✓		✓		✓		
6	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)	✓		✓		✓		
7	Me siento mal con lo que hago.	✓		✓		✓		
8	Siento que recibo de parte de la entidad mal trato.	✓		✓		✓		
9	Me agradan trabajar con mis compañeros.	✓		✓		✓		

Certificado de Validez de contenido que mide el desempeño laboral

Factores Únicos	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
	Si	No	Si	No	Si	No	
Planificación							
Las enfermeras tienen un excelente nivel de planificación de sus actividades, aprovechando al máximo sus recursos.	/		/		/		
Responsabilidad							
Las enfermeras grado tienen un excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Tiene facilidad para asumir funciones	/		/		/		
Iniciativa							
Las enfermeras saben asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros.	/		/		/		
Oportunidad							
Las enfermeras entregan sus trabajos en el plazo establecido o antes de lo fijado.	/		/		/		
Calidad del Trabajo							

Las enfermeras realizan excelentes trabajos, excepcionalmente cometen errores.	/		/		/		
Confiabilidad y Discreción							
Las enfermeras saben usar las informaciones con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros	/		/		/		
Relaciones Interpersonales							
Las enfermeras muestran amabilidad con todos, facilitando la comunicación permitiendo un ambiente de franqueza serenidad, y respeto.	/		/		/		
Cumplimiento de las normas							
Las enfermeras siempre cumplen con las normas generales y específicas de la Institución.	/		/		/		

10	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	/		/		/	
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	/		/		/	
12	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	/		/		/	
13	El ambiente donde trabajo es confortable.	/		/		/	
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	/		/		/	
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	/		/		/	
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.	/		/		/	
17	Me disgusta mi horario.	/		/		/	
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	/		/		/	
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	/		/		/	
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	/		/		/	

21	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.	/		/		/	
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	/		/		/	
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.	/		/		/	
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	/		/		/	
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	/		/		/	
26	Mi trabajo me aburre.	/		/		/	
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	/		/		/	
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.	/		/		/	
29	Mi trabajo me hace sentir realizado.	/		/		/	
30	Me gusta el trabajo que realizo.	/		/		/	
31	No me siento a gusto con mi (s) jefe (s)	/		/		/	
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	/		/		/	
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	/		/		/	


33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	/		/		/	
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)	/		/		/	
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.	/		/		/	
36	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.	/		/		/	

Observaciones

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador.
 Dr/Mg: ORTEGA OLIVAS STEPHANY MIRZA
 DNI: 42284285

Especialidad del validador: Magister en


STEPHANY MIRZA OLIVAS
 ESPECIALISTA EN SALUD MENTAL
 Y PSICOTERAPIA 035148

 Firma del Experto

Observaciones

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador.
 Dr/Mg: ORTEGA OLIVAS STEPHANY MIRZA
 DNI: 42284285

Especialidad del validador: Magister en


Stephany Mirza Ortega Olivas
 CEP 85891
 ESPECIALISTA EN SALUD MENTAL
 Y PSICOTERAPIA 035148

 Firma del Experto

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
ORTEGA OLIVAS, STEPHANY MIRZA DNI 47784285	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 15/07/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 28/03/2011 Fecha egreso: 10/06/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO <i>PERU</i>
ORTEGA OLIVAS, STEPHANY MIRZA DNI 47784285	LICENCIADO EN ENFERMERÍA Fecha de diploma: 10/03/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO <i>PERU</i>
ORTEGA OLIVAS, STEPHANY MIRZA DNI 47784285	ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN SALUD MENTAL Y PSIQUIATRIA Fecha de diploma: 04/10/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 24/03/2018 Fecha egreso: 12/05/2019	UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. <i>PERU</i>
ORTEGA OLIVAS, STEPHANY MIRZA DNI 47784285	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 17/01/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 06/04/2020 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

SATISFACCIÓN LABORAL - SONIA PALMACARRILLO

Marque con una (X) las características que se ajusten a su persona y complete los datos que se pide. La escala es totalmente anónima y no hay respuestas incorrectas

Género: M ()

F ()

Edad: ()

Total Acuerdo: TA

Acuerdo: A

En Desacuerdo: D

Total Desacuerdo:
TD

Nº		Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	X		X		X		
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis	X		X		X		
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
5	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra	X		X		X		
6	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)	X		X		X		
7	Me siento mal con lo que hago.	X		X		X		
8	Siento que recibo de parte de la entidad mal trato.	X		X		X		
9	Me agradan trabajar con mis compañeros.	X		X		X		

10	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	X		X		X		
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	X		X		X		
12	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	X		X		X		
13	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	X		X		X		
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	X		X		X		
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.	X		X		X		
17	Me disgusta mi horario.	X		X		X		
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	X		X		X		
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	X		X		X		
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.	X		X		X		
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	X		X		X		
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	X		X		X		

26	Mi trabajo me aburre.	X		X		X		
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	X		X		X		
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.	X		X		X		
29	Mi trabajo me hace sentir realizado.	X		X		X		
30	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
31	No me siento a gusto con mi (s) jefe (s)	X		X		X		
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas	X		X		X		
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)	X		X		X		
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.	X		X		X		
36	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.	X		X		X		

Observaciones..... **HAY**

SUFICIENCIA.....

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr/ Mg: MANUEL ELIASGOMEZ PARODI

DNI: 45047061

Especialidad del validador: Magister en Gestión de los servicios de la salud.



.....
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Certificado de Validez de contenido que mide el desempeño laboral

Factores Únicos	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
	Si	No	Si	No	Si	No	
Planificación							
Las enfermeras tienen un excelente nivel de planificación de sus actividades, aprovechando al máximo sus recursos.	X		X		X		
Responsabilidad	si	No	Si	No	Si	No	
Las enfermeras grado tienen un excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Tiene facilidad para asumir funciones	X		X		X		
Iniciativa	Si	No	Si	No	Si	No	
Las enfermeras saben asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros.	X		X		X		
Oportunidad	Si	No	Si	No	Si	No	

Las enfermeras entregan sus trabajos en el plazo establecido o antes de lo fijado.	X		X		X		
Calidad del Trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
Las enfermeras realizan excelentes trabajos, excepcionalmente cometen errores.	X		X		X		
Confiabilidad y Discreción	Si	No	Si	No	Si	No	
Las enfermeras saben usar las informaciones con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros	X		X		X		
Relaciones Interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
Las enfermeras muestran amabilidad con todos, facilitando la comunicación permitiendo un ambiente de franqueza serenidad, y respeto.	X		X		X		
Cumplimiento de las normas	Si	No	Si	No	Si	No	
Las enfermeras siempre cumplen con las normas generales y específicas de la Institución.	X		X		X		

Observaciones.....HAY

SUFICIENCIA.....

**Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de
corregir [] No aplicable []**

**Apellidos y nombres del juez validador Dr/ Mg: MANUEL ELIAS
GOMEZ PARODI**

DNI: 45047061

Especialidad del validador: Magister en Gestión de los servicios de la salud.

.....
Firma del experto informante



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
GOMEZ PARODI, MANUEL ELIAS DNI 45047061	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 06/05/15 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin Información (***) Fecha egreso: Sin Información (***)	UNIVERSIDAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES PERU
GÓMEZ PARODI, MANUEL ELIAS DNI 45047061	LICENCIADO EN ENFERMERÍA Fecha de diploma: 08/02/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES PERU
GOMEZ PARODI, MANUEL ELIAS DNI 45047061	MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 13/12/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 04/08/2015 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
GOMEZ PARODI, MANUEL ELIAS DNI 45047061	TITULO DE ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN SALUD MENTAL Y PSIQUIATRIA Fecha de diploma: 10/12/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 26/06/2020 Fecha egreso: 07/06/2021	UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. PERU

Certificado de Validez de contenido que mide la satisfacción laboral

SATISFACCIÓN LABORAL - SONIA PALMA CARRILLO

Marque con una (X) las características que se ajusten a su persona y complete los datos que se pide. La escala es totalmente anónima y no hay respuestas incorrectas

Género: M ()

F ()

Edad: ()

Total Acuerdo:

TA

Acuerdo: A

Total Desacuerdo: TD

En Desacuerdo:

D

Nº		Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	X		X		X		
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis labores.	X		X		X		
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
5	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra	X		X		X		

6	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)	X		X		X		
7	Me siento mal con lo que hago.	X		X		X		
8	Siento que recibo de parte de la entidad mal trato.	X		X		X		
9	Me agradan trabajar con mis compañeros.	X		X		X		
10	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	X		X		X		
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	X		X		X		
12	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	X		X		X		
13	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	X		X		X		
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	X		X		X		
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.	X		X		X		
17	Me disgusta mi horario.	X		X		X		
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	X		X		X		
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	X		X		X		
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.	X		X		X		

22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	X		X		X		
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	X		X		X		
26	Mi trabajo me aburre.	X		X		X		
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	X		X		X		
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.	X		X		X		
29	Mi trabajo me hace sentir realizado.	X		X		X		
30	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
31	No me siento a gusto con mi (s) jefe (s)	X		X		X		
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	X		X		X		
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)	X		X		X		
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.	X		X		X		
36	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.	X		X		X		

Observaciones

.....
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []**
 No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr/ Mg: Panfilo Aroné Mallqui

DNI: 45047061

Especialidad del validador: Magister en Gestión de los servicios de la salud.



.....
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Certificado de Validez de contenido que mide el desempeño laboral

Factores Únicos	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
	Si	No	Si	No	Si	No	
Planificación							
Las enfermeras tienen un excelente nivel de planificación de sus actividades, aprovechando al máximo sus recursos.	X		X		X		
Responsabilidad							
Las enfermeras grado tienen un excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Tiene facilidad para asumir funciones	X		X		X		
Iniciativa							
Las enfermeras saben asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros.	X		X		X		
Oportunidad							
Las enfermeras entregan sus trabajos en el plazo establecido o antes de lo fijado.	X		X		X		
Calidad del Trabajo							
Las enfermeras realizan excelentes							

trabajos, excepcionalmente cometen errores.	X		X		X		
Confiabilidad y Discreción	Si	No	Si	No	Si	No	
Las enfermeras saben usar las informaciones con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros	X		X		X		
Relaciones Interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
Las enfermeras muestran amabilidad con todos, facilitando la comunicación permitiendo un ambiente de franqueza serenidad, y respeto.	X		X		X		
Cumplimiento de las normas	Si	No	Si	No	Si	No	
Las enfermeras siempre cumplen con las normas generales y específicas de la Institución.	X		X		X		

Observaciones

.....

.....

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
Arone Mallqui, PANFILO DNI 10651686	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 21/11/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin Información (***) Fecha egreso: Sin Información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. <i>PERU</i>
Arone Mallqui, PANFILO DNI 10651686	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 05/03/2007 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. <i>PERU</i>
ARONE MALLQUI, PANFILO DNI 10651686	ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN SALUD MENTAL Y PSIQUIATRIA Fecha de diploma: 30/10/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 24/03/2018 Fecha egreso: 12/05/2019	UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. <i>PERU</i>
ARONE MALLQUI, PANFILO DNI 10651686	MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 13/12/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 04/04/2020 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

**Anexo 5: Confiabilidad de los instrumentos
Aplicación de Alfa de Cronbach en instrumento sobre satisfacción laboral**

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	Suma	
Sujeto 1	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	4	4	1	2	4	4	5	1	4	5	5	5	3	132	
Sujeto 2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	5	2	4	4	4	5	3	3	4	5	5	2	124
Sujeto 3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	119
Sujeto 4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4	5	1	4	4	5	5	1	4	4	5	5	4	131
Sujeto 5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	1	4	4	4	4	5	4	5	4	4	1	115
Sujeto 6	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	2	5	4	1	4	4	5	5	1	4	1	5	5	4	123	
Sujeto 7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	1	3	1	4	3	2	4	1	1	5	4	3	2	99

Alfa	0,776
K	36
Vi	0,856
Vt	0,348
Número de enfermeros	7

Aplicación de Alfa de Cronbach en instrumento sobre desempeño laboral

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Suma
Sujeto 1	3	2	3	3	3	3	3	3	23
Sujeto 2	2	2	2	2	3	3	3	3	20
Sujeto 3	2	2	2	2	3	3	3	3	20
Sujeto 4	2	2	2	2	2	2	2	2	16
Sujeto 5	3	3	2	4	3	2	4	3	24
Sujeto 6	2	2	2	2	1	1	1	1	12
Sujeto 7	2	1	2	2	1	2	2	2	14

Alfa	0,900
K	8
Vi	0,898
Vt	0.87
Número de pacientes	7

Anexo 6. Autorización de aplicación del instrumento



Lima, 20 de mayo de 2022

Carta P. 0324-2022-UCV-EPG-SP

Magister medico psiquiatra
Victor Orlando Cruz Campos
Director general
Instituto Nacional de Salud Mental "Honorio Delgado-Hideyo Noguchi"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **GARCIA ORMEÑO PATRICIA SARITA**; identificado(a) con DNI/CE N° 21505354 y código de matrícula N° 7000802288; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD en modalidad semipresencial del semestre 2022-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

Satisfacción laboral y desempeño del enfermero (a) asistencial del Instituto Nacional de Salud Mental de Lima, 2021-2022

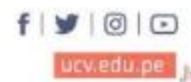
En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



Anexo 7.

Evidencias de análisis estadísticos Base de datos de Satisfacción laboral y desempeño

N	Condiciones físicas y materiales					Beneficios Laborales y Remunerativos					Políticas administrativas					Relaciones Sociales					Desarrollo Personal					Desempeño de Tareas					Relación con la autoridad					Variable de Satisfacción		Desempeño y conducta laboral							Variable de Desempeño																			
	P1	P13	P21	P28	P32	TOTAL	Ente	P2	P7	P14	P22	TOTAL	Ente	P8	P17	P23	P33	TOTAL	Ente	P9	P16	P24	TOTAL	Ente	P4	P10	P18	P25	P34	TOTAL	Ente	P5	P11	P26	P30	P35	TOTAL	Ente	P6	P12	P20	P27	P31	P36	TOTAL	Ente	TOTAL	Ente	N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL	Ente	Total	Ente			
1	5	4	4	4	4	21	3	4	3	4	3	14	2	3	2	1	2	5	13	2	4	5	2	4	15	2	4	4	5	4	4	5	26	3	5	5	5	1	5	5	26	3	2	4	5	2	1	3	11	2	152	2	2	1	3	2	3	3	3	3	23	2	23	2
2	4	4	3	4	3	18	2	4	2	4	4	14	2	2	2	2	4	12	1	2	4	2	4	12	2	4	4	5	4	5	27	3	5	5	2	2	5	5	24	3	2	2	4	4	3	2	11	2	124	2	2	2	2	2	3	3	3	3	20	2	20	2		
3	4	4	3	4	4	19	2	3	2	4	11	2	2	2	2	3	4	13	2	3	4	2	3	12	2	4	3	4	4	4	23	3	4	4	2	2	4	4	20	2	3	2	2	2	3	3	3	3	20	2	20	2												
4	4	4	4	4	4	20	3	5	1	2	2	10	2	1	2	4	2	4	13	2	4	4	2	4	14	2	5	5	5	5	30	3	5	5	2	1	5	5	23	3	4	4	4	4	1	4	21	2	131	2	4	2	2	2	2	2	2	16	1	16	1			
5	4	4	3	4	4	19	2	4	1	3	3	11	2	3	1	1	2	5	12	1	4	4	1	3	12	2	4	4	4	4	24	3	5	4	1	1	4	4	19	2	1	2	5	4	5	1	18	2	115	2	5	3	2	2	2	4	3	2	4	2	24	2		
6	1	4	4	4	4	17	2	5	1	3	4	13	2	1	2	2	2	1	8	1	4	5	2	5	16	3	4	4	5	5	27	3	5	4	1	1	5	5	21	2	4	4	4	4	1	4	21	2	123	2	6	2	2	2	1	1	1	1	1	12	1	12	1	
7	1	4	3	3	1	13	2	5	2	2	1	10	2	3	5	2	2	5	17	2	2	4	4	1	11	2	2	2	4	3	2	4	17	2	4	4	2	1	4	3	18	2	1	2	3	4	1	2	13	1	93	2	7	2	1	2	2	1	2	2	14	1	14	1
8	4	3	3	3	3	15	2	4	1	2	2	9	1	2	2	3	4	3	14	2	2	3	3	11	2	4	4	4	4	25	3	4	4	2	1	4	4	22	2	4	4	2	4	1	4	20	2	119	2	8	1	1	2	2	3	3	2	1	15	1	15	1		
9	4	3	3	4	3	14	2	4	1	2	3	9	1	4	4	3	4	19	2	4	4	3	12	2	4	3	4	4	22	2	4	4	3	3	4	4	20	2	3	3	3	3	3	3	14	1	110	2	9	2	1	1	1	3	3	3	1	15	1	15	1			
10	4	4	4	4	4	20	3	4	2	3	4	13	2	2	2	2	4	12	1	3	4	2	4	13	2	3	4	4	23	3	4	4	2	2	4	4	20	2	4	4	2	4	2	4	2	4	20	2	121	2	10	3	2	3	4	2	3	1	2	23	2	23	2	
11	4	4	4	4	4	21	3	4	2	3	4	15	2	4	4	2	2	4	16	2	5	5	1	16	3	5	5	5	27	3	5	5	4	1	5	5	25	3	3	3	3	3	1	1	17	2	137	3	11	3	1	1	3	1	1	1	1	12	1	12	1			
12	4	4	4	4	4	20	3	4	2	4	4	14	2	2	2	2	4	12	1	4	4	2	5	15	2	4	4	4	4	27	3	5	5	2	2	5	5	24	3	4	4	4	4	2	4	23	3	135	3	12	3	3	3	3	3	3	3	24	2	24	2			
13	2	2	2	2	2	10	1	5	4	4	3	16	3	5	4	2	2	4	17	2	1	5	2	4	12	2	4	4	4	22	2	4	4	1	4	4	4	19	2	1	1	1	1	1	1	14	1	110	2	13	3	2	1	3	3	3	3	20	2	20	2			
14	2	2	2	2	2	10	1	4	1	2	2	9	1	4	3	2	2	4	15	2	2	4	2	4	12	2	4	4	4	25	3	5	5	2	2	5	5	24	3	4	4	4	4	2	4	23	3	118	2	14	1	1	1	1	1	1	1	8	1	8	1			
15	2	4	4	4	4	18	2	4	2	4	4	14	2	4	3	2	4	18	2	2	4	2	3	11	2	4	2	5	4	5	25	3	4	4	2	2	5	4	22	2	4	4	3	4	1	4	24	3	132	2	15	3	2	3	3	4	4	4	26	2	26	2		
16	4	5	4	4	4	21	3	3	1	4	4	12	2	1	1	1	4	8	1	4	4	3	16	3	4	5	4	4	26	3	5	5	4	4	4	4	22	2	5	5	4	1	5	4	4	4	24	3	128	2	16	3	2	2	3	3	3	3	22	2	22	2		
17	4	4	4	4	4	20	3	4	2	3	4	13	2	2	4	4	4	18	2	4	4	3	15	2	4	4	4	4	26	3	5	5	1	1	5	5	22	2	4	4	4	4	4	4	24	3	136	3	17	5	5	5	5	5	5	5	40	3	40	3				
18	1	1	1	1	1	5	1	5	1	3	3	10	2	5	4	2	5	18	2	2	5	4	4	15	2	5	5	4	23	3	5	5	1	1	5	5	21	2	4	5	5	3	3	3	3	25	3	124	2	18	2	2	2	3	3	3	2	20	2	20	2			
19	5	5	5	5	5	24	3	1	5	5	12	2	5	1	3	5	5	19	2	2	2	5	13	2	2	2	2	5	20	2	5	5	1	1	5	4	22	2	1	1	5	5	2	19	2	128	2	19	3	3	3	3	3	3	3	24	2	24	2					
20	4	5	4	4	4	21	3	5	5	4	4	18	3	5	4	4	4	21	3	5	4	4	18	3	5	4	4	4	25	3	5	4	4	4	4	25	3	5	4	4	4	4	25	3	153	3	20	2	1	2	2	2	2	2	15	1	15	1						
21	4	4	4	4	4	18	2	4	2	3	3	11	2	3	2	2	5	17	2	4	4	1	4	13	2	4	4	4	24	3	5	5	1	1	5	5	23	3	4	4	4	4	4	4	22	2	128	2	21	3	2	3	3	3	3	3	22	2	22	2				
22	4	4	4	4	4	20	3	3	2	3	3	11	2	2	2	3	3	4	14	2	4	4	2	4	14	2	4	4	4	24	3	5	4	2	2	4	4	21	2	4	4	4	4	4	23	3	126	2	22	3	2	2	2	2	3	3	19	2	19	2				
23	4	4	4	4	4	20	3	3	1	2	4	12	2	3	2	4	4	15	2	4	4	2	4	14	2	4	4	4	24	3	5	5	1	1	5	5	23	3	4	4	4	4	4	4	23	3	128	2	23	3	2	3	3	3	3	23	2	23	2					
24	4	4	4	4	4	20	3	4	2	3	4	12	2	2	2	4	4	12	1	4	4	2	4	12	2	4	4	4	24	3	4	4	2	2	4	4	20	2	4	4	2	4	4	4	21	2	121	2	24	2	2	2	2	2	2	2	19	1	19	1				
25	5	4	3	4	4	20	3	5	1	3	4	12	2	2	2	1	4	10	1	5	5	1	16	3	5	5	4	5	23	3	5	5	1	1	5	5	22	2	4	5	2	4	4	4	4	21	2	130	2	25	3	2	2	3	3	3	3	22	2	22	2			
26	3	2	2	1	2	10	1	5	2	1	3	11	2	4	4	4	4	20	3	3	3	3	11	2	2	4	4	4	22	2	4	4	2	2	4	4	21	2	3	2	2	2	2	2	16	2	111	2	26	1	1	1	1	2	2	1	1	10	1	10	1			
27	4	3	2	2	2	15	2	4	1	2	2	9	1	2	2	2	2	4	12	1	4	5	1	4	14	2	4	4	4	27	3	5	5	2	1	5	5	23	3	4	4	4	4	4	4	20	2	120	2	27	2	2	2	2	2	3	3	3	20	2	20	2		
28	4	4	3	4	4	17	2	4	2	4	4	12	2	2	2	2	4	12	1	2	4	2	4	12	2	2	4	4	4	22	2	4	4	2	2	4	4	22	2	4	4	4	4	4	4	22	2	119	2	28	4	4	4	4	4	4	4	20	2	20	2			
29	4	2	2	3	4	15	2	5	1	2	1	9	1	4	2	2	1	4	13	2	4	2	2	10	2	4	2	5	4	4	23	3	5	4	2	2	4	4	21	2	2	4	2	4	4	2	18	2	103	2	29	3	3	4	2	2	2	2	20	2	20	2		
30	2	4	3	3	3	12	1	3	2	2	3	8	1	1	1	1	3	7	1	4	4	1	3	7	1	4	4	4	13	2	4	4	1	1	4	4	23	3	5	4	2	2	4	4	21	2	112	2	30	2	2	2	3	3	3	3	19	2	19	2				
31	1	2	2																																																													

Anexo 8. Prueba de Normalidad

Tabla 12

Prueba de Normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción Laboral	,538	60	,000
Desempeño Laboral	,353	60	,000

Fuente: Elaboración Propia

En esta investigación se plantearon hipótesis de investigación (alternativa) en relación directa al objetivo general y a los objetivos específicos. Mediante la contratación de dichas hipótesis se logran dichos propósitos.

Para ello se utilizó la rho de Spearman, bajo las siguientes premisas:

Nivel de significancia = ,05

Regla de decisión.

Si p valor < ,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación

Si el valor de la significancia es < ,01 la relación es más significativa

Prueba de normalidad

Anexo 9. Cálculo de la muestra

La fórmula que se usó para obtener este resultado es:

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra.

Z= Nivel de confianza deseado 95%

p = Porción de la población con la característica requerida

q = Proporción de la población sin la característica requerida

e = Nivel de error dispuesto a cometer

N = Tamaño de la población

$$N = 70$$

$$Z = 1.96 \text{ (tabla de distribución normal)}$$

$$P = 0.50$$

$$Q = (1-P) = 1-0.50 = 0.50$$

$$E = 5\% = 0.05$$

$$1.96^2 \cdot 0.50 \cdot 0.50$$

$$0.05^2 + (1.96^2 \cdot 0.50 \cdot 0.50) / 70$$

$$n = 60$$