

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ENFERMERIA

“SATISFACCIÓN LABORAL DEL ENFERMERO Y DESEMPEÑO EN EL CUIDADO AL PACIENTE DE CENTRO QUIRÚRGICO HOSPITAL VICTOR LAZARTE ECHEGARAY TRUJILLO 2020”

Área de Investigación:

Enfermería y gestión en salud

Autor(es): Bach. Milagros del Socorro Emperatriz, Córdova Farías
Bach. Solanghe Alexandra, Jara Sagardía

Jurado Evaluador:

Presidente: Dra. Antonieta Tresierra de Venegas
Secretaria: Dra. Ana María Honores Alvarado
Vocal: Mg. Clara Moreno Rodríguez

Asesora:

Rodríguez Aguilar, Olga Gessy
Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2664-5873>
TRUJILLO – PERÚ 2021

Fecha de sustentación: 05/08/2021

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ENFERMERIA

“SATISFACCIÓN LABORAL DEL ENFERMERO Y DESEMPEÑO EN EL CUIDADO AL PACIENTE DE CENTRO QUIRÚRGICO HOSPITAL VICTOR LAZARTE ECHEGARAY TRUJILLO 2020”

Área de Investigación:

Enfermería y gestión en salud

Autor(es): Bach. Milagros del Socorro Emperatriz, Córdova Farías

Bach. Solanghe Alexandra, Jara Sagardía

Jurado Evaluador:

Presidente: Dra. Antonieta Tresierra de Venegas

Secretaria: Dra. Ana María Honores Alvarado

Vocal: Mg. Clara Moreno Rodríguez

Asesora:

Rodríguez Aguilar, Olga Gessy

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2664-5873>

TRUJILLO – PERÚ 2021

Fecha de sustentación: 05/08/2021

DEDICATORIA

A mis padres, Víctor y Berna por su inmenso amor
esfuerzo y dedicación, por hacer de mí una persona de bien.
Mamá ahora te llamas Gloria lo tienes bien merecido.

A Alicia, Pierina y Vitucho por su apoyo, amor
infinito, consejos y por estar incondicionalmente a
mi lado, gracias por inspirarme a ser mejor cada
día, sin ustedes no lo hubiera logrado. Los amo
infinito.

A Estelita y Oscar mis angelitos, gracias
por iluminar siempre mi camino.

A Rebecca, Luis, Gladys y Silvia
por celebrar conmigo cada paso
en este camino, por no permitir
jamás que me rindiera. Gracias
por hacer mis sueños los de
ustedes.

Milagros.

DEDICATORIA

A mis queridos padres Alfonzo y María que siempre estuvieron apoyándome en esta etapa universitaria, y me brindan su amor y cariño para poder culminar con éxito mi carrera profesional.

A mis queridas hermanas Katherine, Shirley y Francesca, las cuales con sus diferentes cualidades siempre me alentaron, guiaron por el camino del éxito, y brindaron su apoyo incondicional.

A mis abuelitas Francisca que está a mi lado cuidándome, y Laura la que siempre me apoyo y que ahora desde el cielo continúa guiando mi camino.

Solanghe.

AGRADECIMIENTO

A Dios quien nos ha guiado y nos ha permitido llegar hasta aquí, para poder cumplir nuestros objetivos y culminar nuestra carrera profesional.

A nuestra asesora, Gessy Rodríguez, por su dedicación, tiempo, paciencia y cariño, quien nos ha acompañado durante todo nuestro camino de formación profesional y quien ha sido pieza clave para el desarrollo de este estudio.

A la Mg. Rosa Rebaza por haber encaminado en un inicio esta investigación, por su tiempo, compromiso y apoyo.

Milagros y Solanghe.

RESUMEN

El presente estudio de investigación es de tipo descriptivo, correlacional cuyo objetivo fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño en el cuidado al paciente de centro quirúrgico basado en la teoría bifactorial de Frederick Herzberg, en el Hospital Víctor Lazarte Echegaray. La muestra estuvo conformada por 20 enfermeras del área de centro quirúrgico a quienes se les aplicó 2 instrumentos; un cuestionario y guía de observación, validado a través del juicio de expertos y prueba piloto. Los datos obtenidos fueron analizados por medio de hojas de cálculo. Asimismo, se elaboraron las tablas estadísticas descriptivas las cuales comprenden estadísticas inferenciales; posteriormente, al comparar las hipótesis ya planteadas y la distribución de frecuencias obtenidas. Los resultados de modo general indicaron que las enfermeras del centro quirúrgico presentan niveles altos de satisfacción laboral en un 80%, donde la satisfacción intrínseca en encuentra en nivel alto con 100%; y la satisfacción extrínseca en nivel alto con 65% seguido del nivel medio con 30% y bajo con 5%. Las enfermeras del centro quirúrgico presentan alto desempeño laboral en el cuidado al usuario de centro quirúrgico en un 100% cumpliendo sus funciones según las labores asignadas. Finalmente, los resultados basados en la relación de las variables indicaron que existe relación negativa moderada significativa ($r = -0.529$; $p < 0,05$) entre satisfacción laboral del enfermero y el desempeño en el cuidado al paciente de Centro Quirúrgico Hospital Víctor Lazarte Echegaray - Trujillo 2020.

Palabras claves: Satisfacción laboral, desempeño, centro quirúrgico

ABSTRACT

The present research study is descriptive, correlational, the objective of which was to determine the relationship between job satisfaction and performance in patient care in a surgical center based on the bifactorial theory of Frederick Herzberg, at the Víctor Lazarte Echegaray Hospital. The sample consisted of 20 nurses from the surgical center area to whom 2 instruments were applied; a questionnaire and observation guide, validated through expert judgment and pilot testing. The data obtained were analyzed using spreadsheets. Likewise, descriptive statistical tables were elaborated which include inferential statistics; later, when comparing the hypotheses already raised and the frequency distribution obtained. The results generally indicated that the nurses at the surgical center show high levels of job satisfaction in 80%, where intrinsic satisfaction is at a high level with 100%; and extrinsic satisfaction at a high level with 65% followed by the medium level with 30% and low with 5%. The nurses of the surgical center present high work performance in the care of the user of the surgical center in 100% fulfilling their functions according to the assigned tasks. Finally, the results based on the relationship of the variables indicated that there is a significant moderate negative relationship ($r = -0.529$; $p < 0.05$) between job satisfaction of the nurse and the performance in caring for the patient at the Hospital Víctor Lazarte Echegaray Surgical Center - Trujillo 2020.

Keywords: Job satisfaction, performance, surgical center

PRESENTACIÓN

Dra. Antonieta Tresierra de Venegas

Presidenta del Jurado

Dra. Ana Honores Alvarado

Secretaria del Jurado

Ms. Clara Moreno Rodríguez

Vocal del Jurado

INDICE DE CONTENIDO

	Pág.
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE TABLAS	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO REFERENCIAL.....	5
III. METOLOGIA.....	23
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES	35
VIII. BIBLIOGRAFÍA	36
ANEXOS.....	42

INDICE DE TABLAS

Pág.

TABLA 1

Características generales según edad, estado civil, condición laboral y tiempo de servicio de las enfermeras del área quirúrgica y de URPA del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, 2020.....28

TABLA 2

Satisfacción laboral en las enfermeras del área quirúrgica y de URPA del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, 2020.....29

TABLA 3

Nivel de satisfacción intrínseca y extrínseca en las enfermeras del área quirúrgica y de URPA del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, 2020.....30

TABLA 4

Desempeño en el cuidado del paciente en las enfermeras del área quirúrgica y de URPA del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, 2020.....31

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Problema de investigación:

La satisfacción laboral le permite al enfermero desempeñar con agrado y responsabilidad sus actividades laborales esta actitud positiva se ve incrementada por aspectos como el logro personal, asumir responsabilidades en el área donde se desempeña, superar retos importantes que refuerzan su autoestima y valía profesional; el ambiente de trabajo también tiene influencia en la satisfacción laboral del enfermero, lo que, a su vez, incide en la percepción de satisfacción, pues se siente rodeado de compañeros en quienes puede confiar y, de ser necesario, verse apoyado en el caso de necesitarlo (1).

En Europa el 70% de los trabajadores se sienten satisfechos con su puesto laboral, destacando España con el 73%, tres puntos más que el promedio europeo, países como Francia, Portugal y Dinamarca presentan el menor nivel de satisfacción con 68% en cada uno de ellos; por otro lado en Estados Unidos el nivel de satisfacción laboral se encuentra en un 79%, el nivel de satisfacción en los países desarrollados puede ser un factor relevante en el crecimiento de cada una de estas naciones, aunque también se encuentran países altamente desarrollados como China y Japón donde su nivel de satisfacción es del 65% y 47% respectivamente, de igual manera nivel de satisfacción del personal de enfermería en España se encuentra en el 77% (2,3)

En el Perú el nivel de satisfacción laboral en diversas áreas institucionales se encuentra en el 24% debido a causas como un trabajo que demanda poco desafío 22%, no contar con buen clima laboral 20%, falta de liderazgos del líder 19%, insatisfacción con la remuneración 12%, sin embargo, el personal de enfermería presenta un nivel de satisfacción laboral medio que varía entre el 56.7% en el área de medicina hasta el 73.3% en el área de cirugía% (4,6).

En cuanto a la variable desempeño en el cuidado de paciente, las condiciones laborales actuales debido a la globalización y el avance de las ciencias médicas demandan de profesionales de la salud, tanto médicos como enfermeros, que cumplan su función de manera óptima brindando un servicio de salud de calidad tanto en lo científico, lo práctico y lo humano, en especial en el cuidado del paciente quirúrgico, el cual por su misma condición necesita de cuidados importantes antes, durante y después de la intervención, donde el desempeño del enfermero cumple un rol preponderante por estar en mayor contacto con el paciente (7,8).

En América Latina encontramos muy limitadas cifras respecto al rendimiento laboral del profesional de enfermería, dentro de los más recientes encontramos que en Colombia la evaluación de desempeño de enfermeros de diversas áreas es evaluado por el jefe inmediato como apropiado en 57,1% y muy apropiado en 42,9% (9).

En el Perú, en Arequipa, el desempeño laboral del personal de enfermería es de nivel alto presentando un 68.38%, en tanto que el nivel medio obtiene un 36.32%, esto se evidencia en que la mayoría de quejas a la Superintendencia de Salud (SUSALUD) se debe a casos por malos tratos, mala atención y cobros indebidos. En Lima las enfermeras de oftalmología presentan un nivel de desempeño laboral moderado con 55.2% seguido de nivel bajo con 27.6%, por otro lado, la autopercepción del rendimiento laboral de los enfermeros de áreas críticas es del nivel bueno en 79%, mientras que el rendimiento percibido por el jefe del área es del nivel bueno en 12.9%, el desempeño laboral varía según las áreas y la percepción del evaluado (6, 10, 11).

A nivel local en el año 2016 se realizó una investigación acerca del grado de satisfacción laboral del servicio de medicina en el Hospital Belén de Trujillo, donde se obtuvo un 62.5% de grado de satisfacción media, un 30% de grado de satisfacción baja y un 7.5% de grado de satisfacción alta (12).

En el área del centro quirúrgico del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, cuya complejidad es de nivel IV, se ha observado que esta área carece de la implementación necesaria en infraestructura, insumos y en recurso humano para atender a la población asegurada que cada día va en aumento saturándose por la alta afluencia de pacientes que pertenecen a este hospital, así como las referencias que llegan de otros centros de salud, atendiendo cirugías programadas y de emergencia. Frente a esta problemática se ha considerado relevante investigar la relación entre la satisfacción laboral del enfermero y el desempeño en el cuidado del paciente del centro quirúrgico.

A partir de lo mencionado formulamos la siguiente pregunta de investigación:

¿Existe relación entre satisfacción laboral y desempeño del enfermero en el cuidado al paciente de centro quirúrgico Hospital Víctor Lazarte Echegaray Trujillo, 2020?

1.2. Objetivos:

Objetivo General:

Determinar el nivel de relación entre satisfacción laboral del enfermero y el desempeño en el cuidado al paciente de Centro Quirúrgico Hospital Víctor Lazarte Echegaray Trujillo 2020

Objetivos Específicos:

- Identificar el nivel de la satisfacción laboral del personal profesional de enfermería del centro quirúrgico.
- Identificar el nivel del desempeño laboral del personal profesional de enfermería en el cuidado al usuario de centro quirúrgico.

1.3. Justificación:

La medición de la satisfacción laboral es de mucha importancia para toda organización ya que constituyen indicadores que influyen en la producción y en la calidad del trabajo de las personas, y mucho más en el área de cirugía del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de Trujillo.

En lo teórico la presente investigación aporta incrementando conocimientos de cómo se relacionan las variables satisfacción laboral y desempeño en el cuidado del paciente en condiciones de alta demanda como lo es un Hospital del nivel IV en la ciudad de Trujillo. Este estudio constituye un nuevo antecedente para futuras investigaciones sobre la temática abordada, los resultados que se obtendrán de esta investigación aportarán datos estadísticos para mejorar la calidad del servicio, la atención a los pacientes quirúrgicos y la satisfacción laboral de los enfermeros.

Los resultados beneficiaran tanto a los administrativos quienes contarán con la información necesaria para elaborar programas preventivos para mejorar la satisfacción y el rendimiento de los enfermeros lo que redundará en la mejora de la calidad del servicio, de igual forma los enfermeros del área de cirugía se beneficiaran al hacer visible como se relaciona su satisfacción laboral con el desempeño en el cuidado de los pacientes a su cargo, y por último beneficiara a los pacientes quienes podrán recibir una mejor atención por parte de enfermeros con mejor satisfacción laboral y desempeño en el cuidado.

Finalmente, los resultados aportan a la profesión de enfermería el conocer como la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño en el cuidado del paciente permitiendo una mejor comprensión de estas variables y brindar un mejor servicio en el cuidado de los pacientes.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes del estudio:

En la presente investigación hemos considerado los siguientes estudios que corresponden a nuestros antecedentes internacionales:

Pablos M., en España, 2016, hizo un estudio en dos hospitales públicos de las ciudades de Badajoz y Cáceres, en el cual determinó que la relación existente entre satisfacción laboral y estrategias de cambio suscitados al personal de enfermería tienen una relación significativa. Esta investigación cuantitativa, de diseño descriptivo, arrojó que, de una muestra de 806 enfermeras, el 50% de enfermeras están satisfechos con su ámbito de trabajo, y un 30% se encuentra insatisfecha (14).

García-Hernández y Martínez G en México, 2016, realizaron estudios en dos instituciones de salud pública de la ciudad de Casco de San Mateo. Dicho estudio consistió en determinar el impacto de los factores intrínsecos y extrínsecos en el nivel de satisfacción laboral de su personal de enfermería en activo. Los resultados arrojaron que, los factores intrínsecos generaban un poco de satisfacción en los grupos de enfermeras A y B. En cuanto a los factores extrínsecos se obtiene un puntaje de 4.6, el cual corresponde con un nivel de indiferencia en cuanto a su satisfacción. Por último, el estudio investigativo arrojó un resultado de 5.3493 respecto a la institución A y 5.3051 respecto a la institución B, dándonos un promedio de 5.3. Como podemos colegir, existe una similitud en los resultados institucionales (15).

Plascencia A, Pozos B et al., en México, 2016, realizaron un estudio descriptivo para determinar los grados de satisfacción del personal de enfermería de una institución pública de Jalisco. La variable satisfacción tuvo como dimensiones: la motivación y la satisfacción. Para este caso, entre sus hallazgos se encontró un alto grado (12% y 13%) de satisfacción y motivación respectivamente. Así también, se halló un grado medio de 86% para ambas dimensiones, además de un grado bajo (2% y 1%) en correspondencia. Finalmente, en lo relacionado a la dimensión jerarquía o

estatus se halló un grado alto de 50%, grado medio de 42% y grado bajo de 8% (16).

Espinosa et al., en Cuba, 2016, en su estudio de revisión sistemática dónde evalúa el desempeño de los profesionales de enfermería, tiene como conclusiones que el desempeño es preciso y efectivo, ya que son muy pocos los autores que abordan este nivel, no obstante, los problemas que afrontan los profesionales de enfermería y las singularidades del contexto que limitan la necesidad de comenzar nuevos desafíos en su mejoramiento (17).

Dentro de los antecedentes nacionales que se han tomado para el presente estudio tenemos:

Cárdenas, en Perú, 2016, efectuó un estudio para determinar la satisfacción de los usuarios en relación a la calidad del cuidado que brindan las profesionales enfermeras en los ambientes de salón de operaciones del hospital San Juan de Lurigancho. De los cuestionarios aplicados, se tiene que un 25% se sienten satisfechos, un 57% se sienten medianamente satisfechos y un 18% se sienten insatisfechos. Por otra parte, un 77% de usuarios refiere encontrarse medianamente satisfecho, puesto que no reciben las explicaciones acerca del uso y administración de los medicamentos por parte de la profesional enfermera, además de no acudir inmediatamente ante la necesidad del paciente. Con relación a la satisfacción del servicio brindado, un 43% de usuarios encuestados refiere sentirse satisfecho en cuanto al control de las funciones vitales por parte del personal de enfermería. Un 65% de usuarios manifestó sentirse insatisfecho por la prolongada ausencia de la enfermera ante el llamado del usuario. En relación a los procedimientos previos al ingreso al quirófano, un 50% manifestó sentirse satisfecho. Finalmente, un 48% refirió no haber recibido explicación sobre el tipo de intervención quirúrgica (18).

Morales E., en Perú, 2016, realizó su investigación en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de Essalud. Su estudio se

basó en conocer los niveles de satisfacción laboral presentes en el profesional de enfermería allí laborando. De los resultados encontrados se tiene que solo, un 15% de las encuestadas refirió sentirse medianamente satisfecho en su labor profesional. Esta situación revela que el profesional de enfermería realiza sus tareas solo para cumplir su rutina laboral, por lo que trabajan sin mayores estímulos (19).

Ortega K., en Perú, 2016, desarrolló un estudio sobre el liderazgo y su vínculo con el desempeño laboral del personal de enfermeros que trabajan en el servicio público de Emergencias del Hospital II de Essalud Huánuco. El diseño de la investigación es descriptivo, observacional, transversal y prospectivo. Como objetivo de estudio se debía determinar la existencia de un vínculo del liderazgo con el desempeño laboral de los enfermeros. Se determinó que el liderazgo centrado en las tareas internas, el liderazgo autoritario y el desempeño laboral mantienen una relación significativa. Asimismo, el desempeño administrativo y el desempeño en docencia presentan un vínculo significativo con el liderazgo autoritario. Finalmente, se halló una relación significativa del desempeño administrativo y el desempeño docente con el liderazgo centrado en las tareas (20).

Arboleda L., en Perú, 2017, realizó un estudio de investigación sobre la incidencia del “Clima organizacional y su efecto en la satisfacción laboral del personal de enfermeras y enfermeros del Servicio de medicina del hospital Alberto Sabogal Sologuren”. Los hallazgos obtenidos arrojan que en 10.3% del personal se presenta un bajo nivel de satisfacción en torno al clima organizacional existente; el 55.2% presenta una satisfacción regular y el 34.4% presenta un nivel satisfacción alta (21).

De igual modo dentro los antecedentes locales se han considerado:

Chávez D y Rios K, a nivel local, 2016, desarrollaron un estudio de investigación titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de cirugía Hospital Víctor Lázarte Echegaray - Trujillo”, concluyó que el clima organizacional en el personal de enfermería

del servicio de cirugía obtuvo un 59% en un nivel medio, seguido de un 41% en el nivel alto. En lo relacionado a la satisfacción laboral del personal el nivel alto reportó 52%, el nivel medio 41% y el nivel bajo 7% (22).

Chung y Salas, a nivel local, 2018, efectuaron un estudio titulado Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia– Hospital Regional Docente De Trujillo. En el cual obtuvieron como resultado que el 6% de los Enfermeros lograron buen desempeño profesional, 53% muy bueno y 41% excelente (23).

2.2. Marco Teórico:

En cuanto a la variable satisfacción laboral, es denominada al estado emocional veraz y grato que resulta de la sensación subjetiva de la parte práctica en la profesión, este sentimiento que puede ser generalizado, se consigue por medio de facetas concretas de satisfacción como el pago del salario, la supervisión, los beneficios, la oportunidad de ascender el cargo, las condiciones laborales, los compañeros y la organización (24).

La satisfacción laboral del profesional enfermero implica el cuidado individualizado e intensivo con cada uno de los usuarios que son su responsabilidad, en el hospital o en el domicilio ejecutando actividades dependiendo de la condición de salud del usuario. La satisfacción laboral influye en su acción laboral y sostiene los sentimientos de valía, importancia y evolución personal acorde con su actitud ante su labor, identificando una parte importante del proceso vinculado directamente a los servicios ofrecidos (17, 25).

La teoría más reconocida que interviene en la satisfacción laboral, que se fundamenta en correspondencia al aumento del trabajo, es la expuesta por Frederick Herzberg, autor que advierte la satisfacción como la insatisfacción nacen en base a dos órdenes de factores independientes,

denominado Teoría o Cuerpo teórico Bifactorial, concluyendo que tanto los factores intrínsecos o motivacionales están vinculados a la satisfacción laboral. Por otro lado, los factores extrínsecos o higiénicos están ligados con la insatisfacción laboral (26).

Herzberg hace mención al sentir de emociones positivas o negativas del enfermero que están relacionadas con algún factor del puesto, extrínseco o intrínseco, de igual forma a la satisfacción o insatisfacción global con el puesto ocupado. Identifica, además, de manera inmediata, impresiones de satisfacción en atención a un factor extrínseco, que, no obstante, no aportarían más a su satisfacción global. En otra estancia los sentimientos de insatisfacción global asociados con un factor extrínseco si genera un aumento en su insatisfacción global. Los factores intrínsecos dejan visible un panorama opuesto, los sentimientos y emociones positivas originadas contribuyen positivamente a la satisfacción global del trabajador, en cambio los negativos no suman su insatisfacción global (26).

Para Herzberg, la original satisfacción del individuo con su trabajo nace del producido de desarrollar su puesto para que tal cual logre tener más grande responsabilidad y experimente paralelamente un aumento de la mente y psicológico. Esto otorgó inicio para que se hiciera resaltar el procedimiento de mejoras en el trabajo que se fundamentaba en incrementar el trabajo en sí y tal obtener mejoras en la moral y el manejo de los trabajadores. Así, este creador dio origen a la “teoría de la satisfacción en el trabajo” respaldada en la “jerarquía” de Abraham Maslow, el cual determinaba que no todos los recursos intervienen en la satisfacción del individuo; los que corresponden a las necesidades vitales en cuanto si no permanecen cubiertos, en lo que otros recursos más aumentados aumentan la satisfacción al conseguirlos (26).

La jerarquía de necesidades propuesta por Abraham Maslow indica que satisfacer las necesidades aumenta la productividad en el trabajo, asimismo revalida el nacimiento de diferentes conductas para obedecer a las necesidades del individuo como, por ejemplo: fisiológicas, de seguridad, sociales y psicológicas que las fracciona en necesidades primarias y secundarias, originando repercusión en los múltiples estudios sobre satisfacción laboral. La cual postula la objetividad de los grupos o de las clases de aspectos laborales: bien sean los extrínsecos o higiénicos, ya bien los intrínsecos o motivadores (27, 28).

En los factores extrínsecos, comentó a dichos componentes de higiene, pues se refiere de forma análoga a los inicios de la higiene médica: rechazando o alertando los riesgos a la salud. Los elementos de higiene embarcan aspectos tales como la supervisión, interacciones interpersonales, remuneraciones, las condiciones fácticas del trabajo, prestaciones, el equilibrio laboral, las políticas y prácticas administrativas institucionales, entre otros. Los primordiales factores extrínsecos son: el salario, las ventajas sociales, el primer modelo de jefatura o auditoría que los individuos alcanzan de sus mejores jefes, las condiciones físicas y del medio ambiente de trabajo, las políticas y directrices de la compañía, el clima y los individuos que laboran en ella, las reglas internas, el prestigio, el estatus y la estabilidad personal (26, 29).

Y en los componentes intrínsecos llamó los recursos motivadores. Se abordan varios aspectos tales como el desempeño personal cuando se obtiene el puesto de trabajo, el reconocimiento al manejo, lo atrayente y trascendente de la labor a realizar, la gran responsabilidad por la gerencia, y las oportunidades de crecimiento profesional y de aumento personal que se consigue en el trabajo, entre otros. Herzberg sostuvo que, si dichos recursos permanecen en el puesto de trabajo suman a incitar en el empleado un incrementado grado de motivación, estimulándolo además a un desempeño superior, Herzberg sugiere que coexisten recursos de motivación intrínsecos del trabajo, unidos netamente con la satisfacción

gremial, como por ejemplo el trabajo propio, los resultados, el reconocimiento recibido por el manejo, la responsabilidad y los ascensos (29).

Herzberg, tomo presente que los componentes extrínsecos o higiénicos (dependientes del contexto) son excelentes, impiden la insatisfacción de los empleados, y una vez que dichos son malos originan insatisfacción. Por otro lado, los componentes intrínsecos o motivadores (dependientes del trabajador) son los que motivan al trabajador hacia reacciones positivas y determinan el más grande o menor nivel de satisfacción y productividad en el trabajo (29).

El conocer de los factores influyentes en la calidad de vida laboral es de suma importancia para las instituciones, por tal modo el trabajo es considerado una actividad de seres humanos, individual y colectiva, que implica esfuerzo, aptitudes, tiempo, habilidades, etc. Los enfermeros ejecutan con la ilusión de una mejora en la compensación económica, material, de la misma manera las psicológicas y sociales que contribuyen a la satisfacción. El comportamiento del jefe forma parte de otro de los factores de la satisfacción. Es de suma importancia que sepan hacerse ver ante sus empleados por su desempeño y trabajo correctamente ejecutado. Diferentes estudios muestran que la satisfacción del empleado aumenta de manera significativa cuando el supervisor es líder, reconoce el buen desempeño, escucha a su personal y evidencia interés por ellos (26, 29).

El personal de enfermería, reconoce como factores muy importantes a los principios de satisfacción tales como: el reconocimiento, el sentido de realización, la responsabilidad, la autonomía, la competencia en el trabajo, la autoridad, un ambiente laboral óptimo, un horario adecuado. Al existir un sentido de satisfacción en el ámbito profesional, respalda el estímulo a enriquecer el desempeño en su cargo garantizando cuidado integral y calidad en la atención (26).

Es importante enfatizar, que la satisfacción no solamente permite la causa de un buen desempeño laboral; es uno de muchos factores que se interrelacionan con la antedicha. Empero, la satisfacción laboral es primordial puesto que, los individuos pasan gran parte de sus vidas en sus centros laborales. También, el grado de satisfacción en dichos centros impacta en la forma en cómo las personas se sienten en atención a otros aspectos de su vida, como pueden ser el ámbito familiar y comunitario. La satisfacción o insatisfacción laboral del profesional de enfermería puede estar directamente relacionado en la manera en que se desempeña en su trabajo diario, principalmente la manera como se desenvuelve en el área quirúrgica y el cuidado que brinda al usuario quirúrgico (30).

Waldow V., expresa que el proceso cuidado es una forma de ser, de tener vínculo con uno mismo, con otro ser y con el planeta. Nombra al hombre como un ser de cuidado, que cuenta con ese potencial, disponiendo de la función de protección como una acción moral, desbordada de valores y de sentimientos, como cualidad de su existencia debido a que forma parte de él y de la condición humana. El cuidado se percibe en un entorno de cambios, intensidades y diferencias en las maneras y expresiones del cuidar de acuerdo con el medio que se genera (31).

El cuidado en su forma más clara se fundamenta en la forma de ser y estar con otros, posee cualidades existenciales y contextuales (modo de ser) y (estar con), de manera que el cuidado se observa en dos dimensiones: fenomenológica y holística. El cuidado humano es una combinación de responsabilidad, compromiso y protección, es un modo ético de existir en la que los humanos diferencian y reconocen los derechos. Mediante la defensa el ser se humaniza, el defender aporta al empoderamiento, crecimiento y realización (31).

El proceso de cuidar implica transformar a los dos: el ser cuidado y cuidador; de allí se origina el incremento personal que se traduce en satisfacción, sensación del deber cumplido, ejecución, incremento de la autoestima, más grande confianza, estabilidad, placer y confort, lo cual eleva la expectativa del aumento de los actores del cuidado. La interrelación con el ser cuidado nace por medio del lenguaje, los gestos y la mirada, consideradas estas como representaciones estéticas en el acto de proteger (32).

Waldow expone que el proceso del cuidado como todas las actividades ejecutadas por cuidador para con quien recibe cuidado está fundamentado en el conocimiento, la habilidad, la intuición, el pensamiento crítico, la creatividad, acompañado de comportamientos y actitudes de cuidado para promover, mantener y recuperar la dignidad humana (31).

La asistencia quirúrgica es un componente esencial de los sistemas de salud mundial, debido a que es el único recurso disponible para el tratamiento de ciertas enfermedades y exámenes diagnósticos; por ello, esta asistencia debe contar con todos los recursos que le permitan garantizar la calidad de los servicios ofertados y la seguridad de los pacientes tratados, tales como: un centro quirúrgico con ambientes y equipos que permitan efectuar procedimientos programados y de emergencia, médicos cirujanos y especialistas en las áreas ofertadas, y sobre todo personal de enfermería que ejerce un papel fundamental antes, durante y después de la cirugía (33, 34).

La instrucción profesional está fundamentada en las prácticas de cada uno, permitiéndole reconocer emociones, comportamientos sociales, morales y éticos del cuidado que son de relevancia tanto para cuestiones técnicas como teóricas (35).

Benner explica que el enfermero a medida que alcanza experiencia cambia el conocimiento clínico en práctico y teórico. Destacando que la obtención de habilidades basadas en la experiencia es mucho más positiva, segura y efectiva cuando nacen en bases educativas bien cimentadas y que respondiendo a la etapa en que se encuentre el enfermero se instauran diversos métodos de educación formativa. Los hermanos Stuart y Hubert Dreyfus agrupan las etapas del aprendizaje práctico en un orden ascendente, de menor nivel a mayor nivel. El formato propuesto por Benner es el siguiente: principiante, principiante avanzado, competente, eficiente y experto (36).

El determinar una jerarquía en la obtención de habilidades, le proporcionó al investigador Benner a ubicar a los profesionales enfermeros en un entorno de aprendizaje, comprendiendo en las distintas etapas sus fortalezas y debilidades. Dándole importancia a la madurez profesional que se pone a prueba durante el ejercicio de la práctica. Remarca la idea de que la experiencia enriquece la formación del enfermero, dado que en las etapas iniciales se muestran ciertas inseguridades en el manejo del paciente y se experimenta la primera experiencia con la muerte y el aprendizaje se da por medio de la observación de pares y de otros cercanos profesionales (36).

Lo importante es que la base de la formación teórica sea sólida, de modo que la observación del modelo acoja el juicio del aprendiz. Por tanto, la educación integradora es el soporte fundamental, pero este tipo de formación debe estar orientada a las bases de la enfermería y con foco en la práctica. El cuidado es integral, debe beneficiar la capacidad y el potencial del individuo, y debe ser responsable, por lo que las relaciones de cuidado surgen de los sentimientos y la conciencia de cuidar a los demás y sus familias (37).

La enfermería humanizada surge del conocimiento práctico y examina al individuo en su conjunto a través de los sentidos. De esta manera se puede adaptar a las necesidades de los usuarios que utilizan el lenguaje no verbal como retroalimentación para comunicarse o incluso si están impedidos hacerlo. Una vez que se entienda el cuidado humanizado según Benner es una mejor etapa, existirá motivación entre los profesionales que indagan nuevas ideas, cambiando el razonamiento, combinando teorías. Entendiendo desde esta perspectiva la formación profesional experta por medio de la experiencia se relaciona con la toma de decisiones clínicas y éticas y las consecuencias (38).

El desempeño profesional es la piedra angular para alcanzar el aumento positivo y exitoso de una gerencia, puesto que es el nivel de competencia de los trabajadores que laboran dentro de estas instituciones un factor clave en el reconocimiento y posicionamiento de las mismas es evidente que el desempeño profesional está directamente vinculado con su comportamiento y los resultados obtenidos. Miranda y col., conceptualizan el desempeño profesional como la facultad del ser humano para ejecutar un grupo de actividades en sus labores profesionales, que se demuestra con la ejecución de las tareas asignadas y resultados, logrando los objetivos programados (17, 39).

El desempeño laboral se conceptualiza como el resultado del esfuerzo de una persona que cambia por sus capacidades, aspectos y por la forma en que distingue su papel, entendiéndose que el esfuerzo es sinónimo de gasto de energía, sea física, de la mente o de las dos, que es utilizada una vez que los individuos hacen sus ocupaciones, finalizando que el rendimiento de los individuos cambia según sus esfuerzos, capacidades, aspectos y direccionalidad en que se haga, en el personal de enfermería el manejo gremial se puede calificar por medio de la observación de conductas en relación con el funcionamiento en el cuidado del paciente. (40).

Al respecto Benner asegurar que la enfermera debería contar con habilidades ante nuevos desafíos o destaquen en un área definida, generando capacidades tanto cognitivas como manuales, realizando que se afiance como profesional; conformar parte del equipo del servicio de enfermería implica responsabilidad, soberanía, velocidad y verdad (40).

El desempeño en el cuidado del usuario quirúrgico es destacado desde la admisión del paciente al ingreso al servicio de hospitalización a través de la primera información clínica que le brinda la enfermera a cargo, la preparación preoperatoria, la vigilancia de la evolución clínica durante todos los tiempos operatorios, la administración y control de líquidos y fármacos, la manipulación del instrumental y especialmente la supervisión para el cumplimiento de la asepsia y la antisepsia. Bajo este sistema, podemos entender que el cuidado al usuario en el centro quirúrgico teniendo en cuenta el (preoperatorio, intraoperatorio y postoperatorio), en que las circunstancias del paciente y las funciones de enfermería son distintas. Por lo tanto, los profesionales deben conocer con detalle estas fases del proceso quirúrgico (41).

La etapa preoperatoria, empieza una vez que se toma la decisión de intervenir quirúrgicamente al paciente, la enfermera identifica las necesidades fisiológicas y psicosociales y espirituales del paciente, así como los conflictos potenciales, ofrendando de esta forma un socorro individualizado, para esto necesita de expertos con capacidades expertos interpersonales, organizacionales y clínicas para asegurar la estabilidad del paciente en cada una de las etapas de la cirugía (42).

La etapa intra operatoria da inicio con la conducción del paciente a la mesa quirúrgica, se admite al paciente en el quirófano, y culmina cuando se lleva al paciente a la sala de recuperación. Mientras esta etapa de cirugía el

enfermero cumple el puesto de circulante e instrumentista dentro de las cirugías convencionales y/o mínimamente invasivas, es decir tiene una intervención constante y de soporte durante la intervención, es decir no solo es el encargado de los cuidados del paciente sino que además ejecuta otras actividades destacadas dentro del proceso curativo, puesto que está capacitado para coordinar las unidades quirúrgicas así como desempeñar funciones respecto a la labor quirúrgica, brindando un correcto cuidado al paciente, ampliando el manejo de los insumos y equipos médicos a su cargo, el enfermero quirúrgico posee juicio microbiológico usando la bioética como un ejemplo de conducta (17, 43).

Por otro lado, en cuanto a la consecución de mejores resultados en la sala quirúrgica, es importante desarrollar determinadas competencias en la enfermera instrumentista. Estas competencias le permitirán adoptar conocimientos técnicos especializados, fortalecer sus habilidades prácticas y, por ende, estar apta para el trabajo en sala quirúrgica, pues estará en condiciones profesionales y personales para afrontar -con eficiencia y eficacia- los desafíos propios del área. En todo equipo quirúrgico, el enfermero instrumentista no puede faltar; es un integrante imprescindible. Es el encargado de disponer todos los equipos, instrumentos y materiales necesarios para la operación. Dentro de sus funciones encontramos: conservar la totalidad, estabilidad y efectividad del campo estéril y disposición del instrumental primordial. Finalmente, entre sus cualidades destacamos: planificación, previsión, organización, coordinación, agilidad manual, firmeza física, resiliencia, capacidad para laborar bajo presión, conocimiento detallado de la técnica aséptica, entre otros (18).

El enfermero es responsable de conservar la integridad, seguridad y efectividad del área estéril durante todo el tiempo operatorio. El conocer y la experiencia en técnicas de asepsia y esterilidad le otorgan la capacidad para manejar los instrumentos y suministros para todo tipo de operaciones realizando todos los cuidados con responsabilidad y precisión (18).

De la misma manera la enfermera en su puesto de circulante es pieza importante durante la intervención quirúrgica, cuidando la integridad del campo estéril. Brindando cuidado al paciente desde el primer momento, se encarga de la asepsia quirúrgica, verifica los datos del paciente en la historia clínica, enlaza la comunicación con otros profesionales que participen en el acto, controla los insumos empleados. Se destaca por ser el oído del grupo. Dentro de sus funciones tenemos el manejo de la ropa estéril, medicamentos, instrumental) ejecuta el proceso de atención de enfermería, busca brindar y mantener un ambiente saludable para el paciente por medio de la comunicación con él y con los familiares (34).

El trabajo desplegado por la enfermera en la Unidad de Recuperación Post Anestésica (URPA) corresponde a la última etapa del procedimiento. Esta unidad se ubica dentro del área quirúrgica, colindante a los quirófanos. En la URPA el paciente aguarda su recuperación. Su estancia oscila entre una hora hasta dos horas como promedio. En las URPA, las enfermeras despliegan sus actividades de cuidado y vigilancia estricta a los pacientes con el objeto de garantizar su evolución post anestésica y post operatoria favorable y, de esta manera, evitar la ocurrencia de incidentes y/o complicaciones propias de estos casos. La observación, el monitoreo riguroso y el conocimiento pleno del proceso y sus procedimientos son los fundamentos para el reconocimiento del problema y la actuación inmediata del personal de enfermería ante tales circunstancias (44).

Finalmente, la etapa post operatoria, empieza con el traslado del paciente operado hacia la sala de recuperación y culmina con la valoración seriada en la clínica o en casa. Esta fase podría variar. Dependerá del tiempo y la dificultad propia de la cirugía realizada (46).

En la actualidad, la sociedad requiere con más fuerza expertos aptos no solo de resolver con velocidad los inconvenientes de la práctica y más que nada de hacer un manejo profesional ético responsable. En la práctica del día a día el profesional de enfermería tiene un papel descrito como individuo cuidador, los cuidados varían dependiendo del tipo de cliente y el actuar responde a las múltiples situaciones que se presenten.

2.3. Marco Conceptual:

Satisfacción laboral: Es el estatus emocional y actitud positiva que se desencadena de la percepción subjetiva de las experiencias de trabajo de una persona, marcado por el balance final entre el rol que cada trabajador quiere cumplir y el rol que realmente desempeña (48, 49).

Desempeño en el cuidado del paciente: El desempeño en el cuidado del paciente es el desempeño laboral del enfermero, que es definida como eficacia del profesional de enfermería en el cuidado y atención del paciente en el contexto hospitalario, es la mezcla de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá cambiar lo que se realice a fin de poder cuantificar y observar sus acciones; evaluando su desenvolvimiento (17).

Enfermero quirúrgico: Es el profesional de enfermería que colabora en el proceso de intervención quirúrgica, dentro de sus funciones se encuentra el preparar a los pacientes para la cirugía, cuidar y monitorear los equipos e instrumentos durante las intervenciones y dar soporte a los pacientes en el post operatorio (50).

2.4. Hipótesis:

Hipótesis de Investigación

Hi: Existe relación entre la satisfacción laboral del enfermero y el desempeño en el cuidado al paciente de centro quirúrgico en el hospital Víctor Lazarte Echegaray. Trujillo – 2020.

Hipótesis Nula

Ho: No existe relación entre la satisfacción laboral del enfermero y el desempeño en el cuidado al paciente de centro quirúrgico en el hospital Víctor Lazarte Echegaray. Trujillo – 2020

Variables y Operacionalización de variables:

Variable 1: Satisfacción Laboral

Definición Operacional: Medida a través de una encuesta que consta de 20 preguntas de opción múltiple a la cual se le asignara un valor a cada opción de los ítems correspondientes, cuyo puntaje máximo de la encuesta es 40 puntos y el mínimo 0 puntos (Anexo N° 01).

Escala de medición de la variable:

Intervalo

Indicadores:

Factores Intrínsecos

Factores Extrínsecos

Categoría de la variable

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Ni satisfecho/Ni insatisfecho
- Insatisfecho
- Muy insatisfecho

Índice

- Muy insatisfecho: puntaje 0-8
- Insatisfecho: puntaje 9-16
- Ni satisfecho/Ni insatisfecho: puntaje 17-24
- Satisfecho: puntaje 25-32
- Muy satisfecho: puntaje 33-40

Variable 2: Desempeño en el cuidado del paciente

Definición Operacional:

Medida a través de una Guía de Observación la cual será completada por la jefa del área, que consta de 29 preguntas relacionadas con las actividades que se realizan en el área de trabajo al cual se le asignará el valor de 1 si afirma cumplir con la actividad y un valor de 0 si no cumple con la actividad. Siendo el puntaje máximo 29 y el mínimo 0 (Anexo N° 02).

Escala de medición de la variable:

Ordinal

Indicadores:

Pre Operatorio Inmediato

Intra Operatorio

Post Anestésico

Categoría de la variable

- Desempeño óptimo
- Desempeño mejorable
- Desempeño deficiente

Índice

- Desempeño óptimo 21-29 puntos.
- Desempeño mejorable 11-20 puntos

- Desempeño deficiente 01-10 puntos.
- SI: 1 punto
- NO: 0 puntos

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

El presente estudio es de tipo Cuantitativo, Descriptivo Correlacional, puesto que busca establecer la relación entre las variables de estudio satisfacción laboral y desempeño en cuidado del paciente (51).

3.2. Población y muestra de estudio

Población:

La población de estudio estuvo conformada por el total de las 32 enfermeras que laboran en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Víctor Lazarte Echegaray.

Muestra:

La muestra estuvo constituida por las 32 enfermeras que laboran en el servicio de centro quirúrgico correspondiente al área quirúrgica y de URPA del Hospital Víctor Lazarte Echegaray los cuales 20 enfermeras cumplían con los criterios de inclusión y exclusión durante los meses de agosto a octubre del 2020 (51).

Criterio de inclusión

- Enfermeras con tiempo de servicio mínimo de 1 año.
- Enfermeras que acepten participar en el presente estudio.

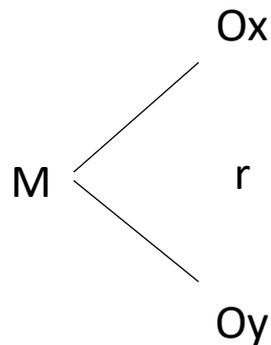
Criterio de exclusión

- Enfermeras que se encuentren de permiso y/o vacaciones.

3.3. Diseño de investigación

El presente estudio es de diseño correlacional puesto que el objetivo de investigación fue determinar el nivel de relación existente entre dos o más variables de interés, y su esquema es el siguiente (52).

Esquema del diseño de investigación



Donde:

M: Muestra de estudio

Ox: Variable Satisfacción Laboral

Oy: Variable Desempeño en el cuidado

r: Relación entre ambas variables

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos:

Técnicas

En la presente investigación se empleó como técnica a la Encuesta, con la cual se obtuvo información mediante la aplicación de un cuestionario sobre la variable Satisfacción Laboral, que fueron completados por las enfermeras; y la técnica de la Observación, con la cual se obtuvo información sobre la variable desempeño Laboral por medio de una guía de observación sobre el rendimiento en el cuidado del paciente, la

evaluación fue realizada por las investigadoras utilizando la Guía de Observación del Desempeño del cuidado del Paciente.

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Satisfacción Laboral: Para poder medir la satisfacción laboral de las enfermeras se utilizó la “Escala de satisfacción e insatisfacción laboral Herzbergiana” elaborada por Sepúlveda y León, quienes se basaron en la “teoría bifactorial” de Herzberg, y pusieron a prueba la primera interpretación de la teoría formulándola en criterios de satisfacción e insatisfacción y posteriormente modificada por García y Barreto. La encuesta personal exhibe los ítems acordes a los factores del puesto que se investigan en razón de tres ítems por factor, conteniéndose 20 ítems, de los cuales los primeros 10 ítems están en relación con los factores intrínsecos y los restantes 10 están en relación con los factores extrínsecos.

Los ítems fueron evaluados conforme la “Escala de Likert”, con ítems presentados en forma de afirmaciones o de juicio. La puntuación se obtuvo de acuerdo a lo siguiente:

Calificación de Cuestionario de Satisfacción Laboral.

Categoría	Factores Intrínsecos	Factores Extrínsecos	Total
Muy Satisfecho	43-50	43-50	88-100
Satisfecho	35-42	35-42	71-87
Ni Satisfecho/Ni insatisfecho	26-34	26-34	54-70
Insatisfecho	18-25	18-25	37-53
Muy Insatisfecho	10-17	10-17	20-36

Guía de Observación del Desempeño del cuidado del Paciente

Para medir el desempeño del cuidado del paciente en las enfermeras se utilizó la guía de observación para evaluar las acciones diarias que realiza en el preoperatorio inmediato, en el intraoperatorio y en el post anestésico. El instrumento contiene los siguientes aspectos: datos informativos, y guía de observación.

Para cada acción se ha designado la siguiente calificación SI a 1 punto y NO a 0 puntos, la calificación se realizará según los siguientes criterios.

Calificación de la Guía de Observación de Desempeño del cuidado del Paciente en el cuidado.

Categoría	Pre Operatorio	Intra Operatorio	Post Anestesia	Puntaje Total
Desempeño Optimo	8-11	6-7	9-12	21-30
Desempeño Mejorable	4-7	3-5	5-8	11-20
Desempeño deficiente	0-3	0-2	0-4	0-10

3.5. Procesamiento y análisis de datos:

Se recopilaron los datos conforme a los instrumentos y se analizaron por medio de hojas de cálculo. Asimismo, se elaboraron las tablas estadísticas descriptivas las cuales comprenden estadísticas inferenciales; posteriormente, al comparar las hipótesis ya planteadas y la distribución de frecuencias obtenidas.

Para la presentación de resultados se emplearon tablas y figuras de las frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos. En relación a la prueba de hipótesis empleamos el estadístico Rho de Spearman el cual nos indicó la dirección de la correlación, la fuerza de la misma cuyo valor varía entre 0 y 1, y el nivel de significancia "p".

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis e interpretación de resultados

Tabla 1.

Características generales según edad, estado civil, condición laboral y tiempo de servicio de las enfermeras del área quirúrgica y de URPA del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray 2020

Características Generales	N	%
Edad		
56-65	8	40%
46-55	1	5%
36-45	8	40%
25-35	3	15%
Total	20	100%
Estado Civil		
Soltera	6	30%
Casada / Conviviente	11	55%
Divorciada	2	10%
Viuda	1	5%
Total	20	100%
Condición Laboral		
Nombrada	6	30%
Contratada	13	65%
Otros	1	5%
Total	20	100%
Tiempo de Servicio		
Menor a 1 año	2	10%
1 a 5 años	1	5%
6 a +	17	85%
Total	20	100%

Fuente: Guía de observación del desempeño del cuidado del paciente.

Tabla 2.

**Satisfacción laboral en las enfermeras del área quirúrgica y de URPA del
Hospital Víctor Lazarte Echegaray 2020**

Satisfacción Laboral	N	%
Muy Satisfecho	1	5%
Satisfecho	15	75%
Ni Satisfecho/Ni insatisfecho	4	20%
Insatisfecho	0	0%
Muy Insatisfecho	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Cuestionario de Satisfacción laboral.

Tabla 3.

Nivel de satisfacción intrínseca y extrínseca en las enfermeras del área quirúrgica y de URPA del Hospital Víctor Lazarte Echegaray 2020

Nivel de satisfacción	Satisfacción Intrínseca		Satisfacción Extrínseca	
	N	%	n	%
Muy Satisfecho	9	45%	0	0%
Satisfecho	11	55%	13	65%
Ni Satisfecho/Ni insatisfecho	0	0%	6	30%
Insatisfecho	0	0%	1	5%
Muy Insatisfecho	0	0%	0	0%
Total	20	100%	20	100%

Fuente: Cuestionario de Satisfacción laboral

Tabla 4.

Desempeño en el cuidado del paciente en las enfermeras del área quirúrgica y de URPA del Hospital Víctor Lazarte Echegaray 2020

Desempeño en el cuidado del paciente	n	%
Desempeño Optimo	20	100%
Desempeño Mejorable	0	0%
Desempeño deficiente	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Guía de observación del desempeño del cuidado del paciente.

V. DISCUSIÓN

En la tabla 1 de acuerdo a los datos sociodemográficos observamos que el 85% de las enfermeras tienen de 36 años a más; en cuanto al estado civil 55% se encuentran casadas o en convivencia, mientras que el 30% mantienen el estatus de soltera; en relación a la condición laboral observamos que el 65% está en condición de contratada y el 30% en condición de nombrada, en el tiempo de servicio encontramos que el 85% cuenta con más de 6 años de experiencia laboral, se puede apreciar que el tiempo de experiencia no está acorde a la condición laboral.

En la tabla 2 nivel de la satisfacción laboral del personal profesional de enfermería del centro quirúrgico, encontramos que 8 de cada 10 enfermeros presentan una alta satisfacción laboral, como se observa en la tabla 3, de igual modo en la dimensión satisfacción intrínseca el 100% presenta una alta satisfacción, sin embargo, en cuanto a satisfacción extrínseca aproximadamente 4 de cada 10 no se encuentra satisfecho.

Al respecto, Pablos M. (2016) y Cárdenas (2016) afirman que la mayoría de las enfermeras presenta una alta satisfacción laboral debido a la vocación de servicio presente en el personal que brinda asistencia a personas, que por su condición de salud necesitan un soporte especializado para lograr la recuperación, los resultados del presente estudio corroboran esos hallazgos, así mismo podemos afirmar que según los resultados ($r = -0,529$; $p > 0,05$) a mayor nivel de exigencia laboral el nivel de satisfacción disminuye, sobre todo en el satisfacción extrínseca, si es que el personal de enfermería percibe que los incentivos laborales no corresponden con el nivel de exigencia percibido, esta situación evidencia la necesidad de un mayor reconocimiento del personal de enfermería sobre todo en aquellas que por las características se encuentran expuestas o desempeñan mayor carga laboral (14, 18).

En la tabla 3, en cuanto a la dimensión satisfacción intrínseca encontramos que el 100% de las enfermeras presenta un nivel satisfecho y muy satisfecho; sin embargo, en la cuanto a la dimensión satisfacción extrínseca observamos que 6 de cada 10 se sienten satisfechas, mientras que aproximadamente los 4 restantes se encuentran ni satisfecho/ni insatisfecho. Las enfermeras presentan un mayor nivel de satisfacción intrínseca que extrínseca.

Sobre estos resultados encontramos que Arboleda (2017) y Chávez y Ríos (2016) afirman que entre 6 y 8 de cada 10 enfermeras presentan alta satisfacción laboral de tipo intrínseco, en el presente estudio de igual forma se encontró que la 8 de cada 10 enfermeras presentan alta satisfacción laboral (21, 22).

Por otro lado, García-Hernández et al., (2016) y Morales (2016) afirma que satisfacción extrínseca presenta niveles bajos, sobre todo en condiciones laborales como la rutina, el exceso de exigencia del ambiente del centro quirúrgico ocasiona una disminución en la satisfacción extrínseca, la presente investigación corrobora estos hallazgos donde se evidencia que a mayor carga laboral disminuye el nivel de satisfacción extrínseca (15, 19).

En la tabla 4 nivel del desempeño laboral del personal profesional de enfermería en el cuidado al usuario de centro quirúrgico, encontramos que el 100% presenta un alto desempeño laboral, esto nos permite afirmar que las enfermeras del área presentan un alto desempeño de sus funciones.

Sobre este aspecto, según Ortega (2016), Ledesma, Crespo y Castro (2018), y Chung y Salas (2018), afirman que existe alto nivel de desempeño en las enfermeras, esto puede ser generado por las exigencias del ambiente de trabajo las cuales tienen que ser llevadas a cabo mediante un liderazgo autoritario para asegurar el correcto desempeño del personal que labora en el centro quirúrgico, el presente estudio confirma que en efecto a mayor carga laboral la satisfacción laboral extrínseca disminuye, dentro de las causas se pueden considerar el nivel

de clima laboral como las condiciones relacionadas al incentivo laboral (11, 20, 23).

VI. CONCLUSIONES

- Existe relación negativa moderada significativa ($r = -0.529$; $p < 0,05$) entre satisfacción laboral del enfermero y el desempeño en el cuidado al paciente de Centro Quirúrgico Hospital Víctor Lazarte Echeagaray - Trujillo 2020
- Las enfermeras del centro quirúrgico presentan niveles altos de satisfacción laboral en un 80%, donde la satisfacción intrínseca se encuentra en nivel alto con 100%; y la satisfacción extrínseca en nivel alto con 65% seguido del nivel medio con 30% y bajo con 5%.
- Las enfermeras del centro quirúrgico presentan alto desempeño laboral en el cuidado al usuario de centro quirúrgico en un 100% donde cumplen sus funciones según las labores asignadas.

VII. RECOMENDACIONES

En concordancia con los resultados obtenidos en esta investigación, a continuación, presentamos nuestras recomendaciones:

1. Promover estrategias para fortalecer la satisfacción extrínseca de las enfermeras que presentan un menor nivel.
2. Realizar investigaciones para identificar otros factores relacionados a las variables del estudio.
3. Divulgar los resultados hallados en la presente investigación en todas las actividades posibles: congresos, simposios, mesas de trabajo, etc.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

1. Marin H, Placencia M. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Horizonte Medico. 2017 Diciembre; 17(4).
2. CEPYME News. CEPYME News. [Online].; 2019 [cited 2020 Setiembre 27. Available from: <https://cepymenews.es/satisfaccion-laboral-espana-nivel-alemania-francia-italia-portugal>.
3. Pablos-González M, Cubo-Delgado S. Satisfacción laboral de las enfermeras de los Hospitales Públicos de Badajoz. Medicina y Seguridad del Trabajo. 2015 Junio; 61(239).
4. Info Capital Humano. Info Capital Humano. [Online].; 2016 [cited 2020 Setiembre 28. Available from: <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/>.
5. Jaime Ore CS. Satisfacción Laboral y Condiciones de Trabajo del Enfermero en el servicio de Medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente. Tesis de Licenciatura. Lima: Universidad Norbert Wiener, Ciencias de la Salud; 2018.
6. Acero D. Satisfacción laboral del profesional de enfermería y su influencia en la percepción de los pacientes sobre la calidad de atención de enfermería en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Hipólito Unanue. Tesis de Licenciatura. Lima: Uinversidad Peruana Unión, Ciencias de la Salud; 2017.
7. Henao D, Giraldo A, Yepes C. Instrumentos para evaluar la calidad percibida por los usuarios en los servicios de salud. Revista Gerencia y Políticas de Salud. 2018; 17(34).
8. Martín M. Enfermería Práctica. [Online].; 2020 [cited 2020 Setiembre 27. Available from: <https://enfermeriapractica.com/procedimientos/preparacion-y-cuidados-del-paciente-quirurgico>.
9. Castillo I, Beltran A, Barroso L, López A, Sánchez A. Desempeño profesional, satisfacción y condiciones laborales de egresados de la Facultad de Enfermería de la Universidad de Cartagena (Colombia). Aladefe. 2013; 3(2).

10. Avellaneda P, Crespo H, Kasano J. Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista Cuidarte*. 2020 Enero; 10(2).
12. García M, Vargas S. Satisfacción Laboral de la Enfermera y Calidad del Ciudadano Percibido por los Pacientes en Servicios de Medicina y Cirugía del Hospital Belén de Trujillo. Tesis de Licenciatura. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego, Ciencias de la Salud; 2016.
13. Pablos M. Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres. Tesis doctoral. Extremadura: Universidad de Extremadura, Ciencias de la Educación; 2016.
15. García-Hernandez Y, Martínez-García M, Rivera-López M, Gutiérrez-Fragoso G. Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería en dos instituciones de salud Públicas. *Ciencia Administrativa*. 2016 Agosto;(1).
16. Plascencia A, Pozos B, Preciado M, Vásquez J. Satisfacción Laboral del personal de Enfermería de una Institución Pública. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*. 2016; 17(2).
17. Espinoza A, Gibert M, Oria M. El desempeño de los profesionales de Enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*. 2016; 32(1).
18. Cardenas S. Nivel de satisfacción del usuario acerca de la calidad del cuidado que brinda la enfermera en sala de operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho. Título de Segunda Especialidad. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina; 2016.
19. Morales E. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. *EsSalud*. Tesis de Segunda Especialidad. Lima: Universidad Maryor de San Marcos, Facultad de Medicina; 2016.
20. Ortega K. Liderazgo y Desempeño Laboral de los Profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II. *Essalud Huánuco*. Tesis de maestría. Huánuco: Universidad de Huánuco, Escuela de Post Grado; 2016.

21. Arboleda L. Clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. Tesis de maestría. Callao: Universidad César Vallejo, Escuela de PosGrado; 2017.
22. Chavez D, Rios K. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de cirugía Hospital Víctor Lazarte Echeagaray. Tesis de licenciatura. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego, Ciencias de la Salud; 2015.
23. Chung C, Salas Y. Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en enfermeros del Servicio de Emergencia - Hospital Regional Docente de Trujillo. Tesis de licenciatura. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego, Ciencias de la Salud; 2018.
24. Chiang M, Nuñez A, Huertas P. Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados, en grupos de docentes de instituciones de educación superior. ICADE. 2007 Setiembre;(72).
25. Rodriguez K. El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. Profesorado. 2002; 6(2).
26. CEOLEVEL. La teoría de Motivación-Higiene de Herzberg. [Online].; 2015 [cited 2020 Octubre 1. Available from: <http://www.ceolevel.com/herzberg>.
27. TEMPOTEL. TEMPOTEL. [Online].; 2019 [cited 2020 Octubre 1. Available from: <https://www.tempotel.es/la-piramide-de-maslow-en-el-mundo-laboral/>.
28. Hernández M, Hernández A, Nava G, Pérez T, Hernández G, Matus R, et al. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de Salud. Enfermería Universitaria. 2012 Enero; 9(1).
29. Gestipolis. Gestipolis. [Online].; 2019 [cited 2020 Octubre 1. Available from: <https://www.gestipolis.com/factores-motivacionales-e-higienicos-de-herzberg-en-las-empresas/>.
30. Carrión B. Satisfacción laboral del enfermero en centro quirúrgico Hospital Dos de Mayo 2015. Tesis de Segunda Especialidad. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina; 2016.
31. Waldow V. Enseñanza de enfermería centrada en el cuidado Brasil: Aquichan; 2009.

32. Rodríguez O. Experiencias del Interno de Enfermería en el cuidado brindado a persona adulta. Tesis de doctorado. Trujillo: Universidad Católica los ángeles de Chimbote, Escuela de Post Grado; 2015.
33. Ministerios de Salud. Norma Técnica de Unidades de Centros Quirúrgicos. 2010..
34. Medina D, Pons M, Coba M, Tigsilema M, Pastuña R. Procedimientos de enfermería en el área quirúrgica Quito: Edimec; 2015.
35. Spinato L, Rubim E. Experiences of learning about nursing care. Revista da Escola de Enfermagem da USP. 2009; 43(3).
36. Raile M, Marrier A. Modelos y Teorías en Enfermería. Setima ed. Madrid: Elsevier; 2011.
37. González Y. La enfermera experta y las relaciones interpersonales. Aquichan. 2007 Octubre; 7(2).
38. Manrique M, Rodriguez S. Desempeño laboral en enfermeras(os) de los servicios de Hospitalización. Hospital III Goyeneche. Tesis de Licenciatura. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Facultad de Enfermería; 2017.
39. Molina-Marín G, Oquendo-Lozano T, Rodriguez-Lozano S, Montoya-Gómez N, Vesga-Gómez C, Lagos-Campos N, et al. Gestión de Talento Humano en Salud Pública. Revista Gerencia Política y Salud. 2016 Enero; 15(30).
40. Escobar-Castellanos B, Jara-Concha P. Filosofía de Patricia Benner, aplicación en la formación de enfermería: propuestas de estrategias de aprendizaje. Educación. 2019 Marzo; 28(54).
41. García A, Hernández V, Montero R, Ranz R. Enfermera de Quirófano: DAE Editorial; 2018.
42. Phillips N. Berry and Kohns Operating Room Technique. Decimo Tercera ed.: Elsevier; 2016.
43. Ascencios M. Enfermería Perú. [Online].; 2020 [cited 2020 Setiembre 30. Available from: <https://www.enfermeriaperu.com/enferquiro/enferquiroCQ.htm>.

44. Costa C, Arce A, Bobillo Y, Díaz B, Segarra M, Teixidó M. aeeq.net. [Online].; 2009 [cited 2020 Setiembre 30. Available from: <http://www.aeeq.net/congresos/7AEEQ/descargas/comunicaciones/206-PA9.pdf>.
45. Leddy S, Pepper J. iris.paho.org. [Online]. [cited 2020 Setiembre 30. Available from: iris.paho.org.
46. Bombilla J, Cano S. Cuidados Emocionales que brindan los Enfermeros a los pacientes que serán sometidos a una Intervención Quirúrgica en una Clínica de Lima. 2016. Tesis de Licenciatura. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia, Ciencias de la Salud; 2016.
47. Següel F, Valenzuela S, Sanhuevo O. El Trabajo del Profesional de Enfermería. Ciencia y Enfermería. 2015 Agosto; 21(2).
48. Pérez J, Fidalgo M. NTP 394: Satisfacción laboral: Escala General de Satisfacción. [Online].; 2010 [cited 2020 Setiembre 28. Available from: <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/NTP-394-Satisfacci%C3%B3n-laboral-escala-general-de-satisfacci%C3%B3n.pdf>.
49. Orgambidez-Ramos A, Pérez-Moreno P, Borrego-Alés Y. Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. 2015 Agosto; 31(2).
50. EducaWeb. EducaWeb. [Online].; 2020 [cited 2020 Setiembre 28. Available from: <https://www.educaweb.com/profesion/enfermero-cuidados-medico-quirurgicos-174/>.
51. Hernandez R FCBP. Metodología de la Investigación. Sexta ed. Mexico: McGrawHill; 2014.
52. Sánchez H, Reyes C. Metodología y Diseños de Investigación Científica. Quinta ed. Lima: Business Support Aneth; 2015.
53. Velásquez F, Villavicencio D. Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el Hospital Luis Gabriel Dávila (Carchi-Tulcán). Disertación para obtención de Título Profesional. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador; 2016.

54. Sifuentes O. Satisfacción del Usuario y Calidad del Cuidado de Enfermería en el Servicio de Cirugía Hospital Regional Docente de Trujillo. Tesis de maestría. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo, Escuela de Post Grado; 2016.

2.5. Anexos

ANEXO 01



UNIVERSIDAD PRIVADA ANTEOR ORREGO FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

ENCUESTA PARA VALORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL ENFERMERO EN EL CUIDADO AL PACIENTE DE CENTRO QUIRÚRGICO HOSPITAL VICTOR LAZARTE ECHEGARAY TRUJILLO 2020

Elaborada por García y Barreto (2016)

Modificada por Jara y Córdova (2020)

La presente encuesta obedece a un trabajo de investigación, la cual es de carácter absolutamente anónima, se busca así que usted responda con la más alta libertad y veracidad posible. Tiene por finalidad conocer los factores determinantes de satisfacción laboral

I. DATOS INFORMATIVOS:

- **Edad:** 25 – 35 años 36 – 45 años 46 – 55 años 56 – 65 años
- **Sexo:** Femenino Masculino
- **Estado Civil:** Soltera Casada/Conviviente Divorciada Viuda
- **Tiempo de Servicio:** Mayor de 6 meses 1-5 años 6 años a más
- **Condición Laboral:** Nombrada Contratada Otro

INSTRUCCIÓN: Marque con una (X) la respuesta que considere expresa mejor su punto de vista, según las categorías señaladas en el recuadro inferior.

MI	I	NS/NI	S	MS
Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Ni Satisfecho Ni Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho

	CON RESPECTO A:	ME SIENTO:				
		MI	I	NS/NI	S	MS
FACTORES INTRINSECOS	1. Las tareas de mi puesto.					
	2. El trabajo que hago.					
	3. El desempeño en mi trabajo.					
	4. La libertad que tengo para realizar mi trabajo.					
	5. La posibilidad de hacer mi trabajo a mi manera.					
	6. Ser el único responsable de mi trabajo.					
	7. La oportunidad de seguir superándome.					
	8. La posibilidad de aprender.					
	9. La oportunidad de poner en práctica lo que sé.					
	10. Al reconocimiento profesional.					
FACTORES EXTRINSECOS	11. Lo que me pagan por el trabajo que hago.					
	12. Mi sueldo básico.					
	13. El salario cubre mis necesidades básicas.					
	14. En el área donde trabajo.					
	15. La limpieza y el arreglo del lugar donde trabajo.					
	16. El horario de trabajo que tengo.					
	17. La relación con mi jefe.					
	18. La forma como mi jefe organiza el trabajo.					
	19. El trato que recibo de mi jefe.					
	20. Compañerismo en el trabajo.					

¡Gracias por su Colaboración!

ANEXO 02



UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

GUIA DE OBSERVACIÓN DE DESEMPEÑO DEL ENFERMERO EN EL CUIDADO AL PACIENTE DE CENTRO QUIRÚRGICO HOSPITAL VICTOR LAZARTE ECHEGARAY

Elaborada por: Bach. Enf. Milagros Córdova Farías

Bach. Enf. Solanghe Jara Sagardia

INSTRUCCIONES:

El evaluador, mediante observación directa anotará si la enfermera realizó **SI(X)** o **NO(X)**, las siguientes acciones que determinan la calidad de atención de Enfermería.

El evaluador sólo observará, no dará información adicional.

I. GUIA DE OBSERVACIÓN

TIEMPO OPERATORIO	ACCIONES	SI	NO
PRE OPERATORIO INMEDIATO	1. La enfermera revisa programación de centro quirúrgico.		
	2. La enfermera realiza la desinfección de sala quirúrgica.		
	3. La enfermera ha comprobado la disponibilidad y funcionamiento de los equipos que serán usados.		
	4. La enfermera verifica la ropa quirúrgica e insumos para la intervención quirúrgica.		
	5. La enfermera confirma que todos los miembros del equipo quirúrgico se encuentren.		
	6. La enfermera identifica al paciente.		

	7. La enfermera confirma verbalmente el nombre del procedimiento conjuntamente con el equipo de cirugía y anesthesiólogo.		
	8. La enfermera verifica el procedimiento a realizar.		
	9. La enfermera constata en el paciente el ayuno, si tiene alergias, y otras comorbilidades.		
	10. La enfermera verifica el retiro de prótesis dental, lentes de contacto, objetos de metal, retiro de maquillaje o esmalte.		
	11. La enfermera traslada al paciente al quirófano brindándole seguridad.		
INTRA OPERATORIO	12. La enfermera conjuntamente con el anesthesiólogo y cirujano coloca al paciente según posición requerida.		
	13. La enfermera instrumentista realiza el lavado de manos quirúrgico.		
	14. La enfermera circulante participa en la inducción de la anestesia.		
	15. La enfermera instrumentista respeta tiempos operatorios, y al mismo tiempo los principios de asepsia.		
	16. La enfermera brinda abrigo, confort y comodidad al paciente.		
	17. La enfermera realiza el recuento de instrumentos, gasas y agujas.		
	18. La enfermera conjuntamente con el anesthesiólogo traslada al paciente de la mesa quirúrgica a la camilla.		
POST ANESTESICO	19. La enfermera conjuntamente con el anesthesiólogo traslada al paciente a Unidad de Recuperación Post Anestesia.		
	20. La enfermera revisa los aspectos críticos de la recuperación y el tratamiento del paciente.		
	21. La enfermera procede a la monitorización de funciones vitales, estado de conciencia y administración de medicamentos prescritos.		
	22. La enfermera evalúa en el paciente las escalas anestesiológicas según anestesia recibida.		
	23. La enfermera verifica los dispositivos con los que viene el paciente de quirófano.		
	24. La enfermera evalúa sangrado y/o drenajes del paciente.		
	25. La enfermera revisa zona operatoria.		
	26. La enfermera valora escala del dolor según EVA.		
	27. La enfermera verifica la respuesta diurética del paciente.		
	28. La enfermera verifica líquidos, medicamentos e infusiones.		
	29. La enfermera evalúa las condiciones de alta del paciente junto con el anesthesiólogo.		
	30. La enfermera coordina traslado del paciente, previa alta según anestesiología.		

ANEXO 03



**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

CONSENTIMIENTO INFORMADO

YO.....

Por medio de este documento confirmo haber sido consultado(a) para autorizar y consentir mi participación voluntaria, acepto ser entrevistado (a) con el fin de contribuir a la investigación sobre, **SATISFACCIÓN LABORAL DEL ENFERMERO Y DESEMPEÑO EN EL CUIDADO AL PACIENTE DE CENTRO QUIRÚRGICO HOSPITAL VICTOR LAZARTE ECHEGARAY TRUJILLO 2020**, después de haber recibido la información acerca de la investigación a realizar por las Bachilleres de Enfermería: Jara Sagardía Solange Alexandra; Córdova Farías Milagros del Socorro Emperatriz de la Universidad Privada Antenor Orrego, así como autorizo a que utilice la información para los fines académicos y de investigación mencionados.

Concedo a mi libre voluntad, la aplicación de este instrumento en mi persona, y por el cual no recibiré ningún beneficio directo como resultado de mi participación ya que es totalmente voluntario.

Además, recibo como garantía que la información será tratada con criterio y con confidencialidad y nuestra identidad en el anonimato.

Trujillo,.....de.....del 2020

Firma del entrevistado/a

CEP.....

Lic. Enf.....
DNI N°.....

ANEXO 04

Análisis estadístico.

Correlaciones	Rho	Sig.(p)
Satisfacción Laboral – Desempeño del Cuidado del paciente	-0,529	0.024*

* Significancia $p < 0.05$, existe relación negativa significativa entre ambas variables.

Conclusión: Se observa que existe una relación negativa entre satisfacción laboral y desempeño del cuidado del paciente, en un nivel medio con una significación $p < 0.05$, es decir a mejor desempeño menor satisfacción laboral.



ANEXO 05

JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO

“ENCUESTA PARA VALORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL ENFERMERO EN EL CUIDADO AL USUARIO DE CENTRO QUIRÚRGICO HOSPITAL VICTOR LAZARTE ECHEGARAY TRUJILLO 2020”

NOMBRES Y APELLIDOS		FECHA	FIRMA
1.	Cledy Elizabeth Rodríguez Lazaro.	07-08-20	 Lic. Elizabeth C. Rodríguez Lazaro ENFERMERA ESPECIALISTA EN CENTRO QUIRURGICO SEP 871 - REG. ESP. 4011
2.	Luz Elena Alvarez Borsduni	10-08-20.	 Lic. Enf. Luz Alvarez Borsduni CEP 13497 - REG. ESP. 4011 Hospital II Chocoma - ESALUF
3.	Wilma Del Milagro Chávez Luna V. S. J. S. J.	11-08-20	 Lic. Enf. Ana Maná Honores Alvarado Enfermera Departamento de Anestesiología CEP 33504 - REG. ESP. 6869
4.	Ana Honores Alvarado.	16.08.20	GERENCIA REGIONAL DE SALUD HOSPITAL BENEDICTO DE TRUJILLO Lic. Enf. Ana Maná Honores Alvarado Enfermera Departamento de Anestesiología CEP 33504 - REG. ESP. 6869
5.			
6.			

Wilma Chávez Luna V.
LICENCIADA EN ENFERMERIA
CEP 42454



ANEXO 07

JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO

“ENCUESTA PARA VALORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL ENFERMERO EN EL CUIDADO AL USUARIO DE CENTRO QUIRÚRGICO HOSPITAL VICTOR LAZARTE ECHEGARAY TRUJILLO

Nº	APELLIDOS y NOMBRES	Nº DNI	PROFESIÓN	Nº COLEGIATURA	FECHA	FIRMA
1.	Rodríguez Lazaro Cledy E.	17902025	Enfermera Quirúrgica	871	07-08-20	 Lic. Elizabeth C. Rodríguez Lázaro ENFERMERA ESPECIALISTA EN CENTRO QUIRURGICO CEP 871 - REG. ESP. 401
2.	Alvarez Basora Luz Elena	17838982	Enfermera Quirúrgica	13497	10-08-20	 Lic. Enf. Luz Alvarez Basora CEP 13497 REG. 989 Hospital II Chocope ESALUD
3.	Vilma Del Milagro Chávez Luna Victoria	42731762	Enfermera Quirúrgica	42454	11-8-20	 Vilma Chávez Luna Victoria LICENCIADA EN ENFERMERIA GERENCIA HOSPITAL ALEN 12454
4.	Honores Alvarado Ana	18190662	Enfermería Quirúrgica	33508	16-08-20	 Lic. Enf. Ana Honores Alvarado Enfermería Quirúrgica CEP 33508 RNE. 0589
5.						
6.						



ANEXO 08

JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO

“CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DEL ENFERMERO EN EL CUIDADO AL USUARIO DE CENTRO

QUIRÚRGICO HOSPITAL VICTOR LAZARTE ECHEGARAY

Nº	APELLIDOS y NOMBRES	Nº DNI	PROFESIÓN	Nº COLEGIATURA	FECHA	FIRMA
1.	Cabrera Lina Victoria, Dilma	42731762	Enfermera	42454	2-11-20	 Vilma Lina Cabrera LICENCIADA EN ENFERMERIA CEP 42454
2.	Legua Macari Angelica Diana	17891415	Enfermera	13398	2-11-20	 Angelica Diana Legua Lic. Enfermera EsSalud CEP 13398
3.	PAREDES CRUZADO, SUSANA	18135632	ENFERMERA	14671	3-11-20	 Lic. Susana Paredes Cruzado CEP: 14671 REE: 988 HOSPITAL II ESSALUD CHOCPE
4.						
5.						
6.						