

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCIÓN EN
GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE SALUD**



**Satisfacción laboral y condiciones de trabajo en profesionales de
enfermería durante la pandemia por COVID-19, Hospital EsSalud
Carlos Cortez Jiménez- Tumbes, 2022**

TESIS

**Para optar el grado académico de Maestra en Ciencias de
la Salud con mención en Gerencia de Servicios de Salud**

Autora: Br. Keren Jedí Olivos Carrasco

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCIÓN EN GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE SALUD



**Satisfacción laboral y condiciones de trabajo en profesionales de
enfermería durante la pandemia por COVID-19, Hospital EsSalud
Carlos Cortez Jiménez - Tumbes, 2022**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. Marco Gerónimo Román Lizarzaburu (presidente)

Mg. José Miguel Silva Rodríguez (secretario)

Mg. Leydi Tatiana Ramírez Neira (Vocal)

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCIÓN EN GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE SALUD



Satisfacción laboral y condiciones de trabajo en profesionales de enfermería durante la pandemia por COVID-19, Hospital EsSalud Carlos Cortez Jiménez - Tumbes, 2022

Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido y forma:

Br. Keren Jedí Olivos Carrasco (autora)

Dra. Maria Edith Solis Castro (asesora)

Código ORCID: 000000015514849X

Tumbes, 2024



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
Licenciada
Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD
ESCUELA DE POSGRADO
Tumbes – Perú

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la Commemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho”

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Tumbes, a los veintinueve días del mes de mayo del dos mil veinticuatro, siendo las veinte horas y treinta minutos, se reunieron mediante la modalidad virtual, Google Meet a través del link <https://meet.google.com/nvc-zbdb-opo>, los miembros del jurado calificador constituido con la **Resolución N° 0261-202/UNTUMBES-EPG-D**, el 06 de junio del año 2022, presidido por el **Dr. Marcos Gerónimo Román Lizarzaburo (presidente)**, e integrado por el **Mg. José Miguel Silva Rodríguez (secretario)**, la **Mg. Leydi Tatiana Ramírez Neira (vocal)**, además se contó con presencia de la **Dra. Maria Edith Solís Castro (asesora)**.

Instalado el jurado, se procedió a la evaluación, deliberación y calificación del acto de la sustentación de la tesis titulada: **“Satisfacción laboral y condiciones de trabajo en profesionales de enfermería durante la pandemia por COVID-19, Hospital EsSalud Carlos Cortez Jiménez- Tumbes, 2022”** presentada por la egresada **Keren Jedi Olivos Carrasco**, para optar el grado académico de **MAESTRA EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCIÓN EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD**.

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de la sustentante y después de la correspondiente, deliberación el jurado, conforme a lo normado en el artículo N° 111 del Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la sustentante **aprobada**, con el calificativo de **BUENA**


Por lo anterior, la sustentante está expedito para iniciar los trámites correspondientes y conducentes a la obtención del grado académico de Maestra en Ciencias de la Salud con mención en Gerencia de Servicios de Salud, en conformidad con lo normado en la Ley Universitaria N° 30220, el Texto Único Ordenado del Estatuto, El Reglamento General, el Reglamento General de Grados Titulos y el Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las veintiún horas y treinta minutos, del mismo día, se dio por concluido la ceremonia académica, procediendo a firmar el acta en presencia de público asistente.

Tumbes, 29 de Mayo del 2024


Dr. Marcos Gerónimo Román Lizarzaburo
Presidente
DNI: 21424182
Código ORCID: 0000-0001-7092-7299


Mg. José Miguel Silva Rodríguez
Secretario
DNI 42474683
Código ORCID: 0000-0002-9629-0131


Mg. Leydi Tatiana Ramírez Neira
Vocal
DNI 46532868
Código ORCID: 0000-0002-7698-2931


Dra. Maria Edith Solís Castro
Asesora
DNI: 17615331
Código ORCID: 0000-0001-5514-849X

RESUMEN TURNITIN

Satisfacción laboral y condiciones de trabajo en profesionales de enfermería durante la pandemia por COVID-19, Hospital EsSalud Carlos Cortez Jiménez- Tumbes, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	www.areasaludbadajoz.com Fuente de Internet	2%
2	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	www.horizontemedico.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad TecMilenio Trabajo del estudiante	1%
7	gesdoc.isciii.es https://orcid.org/0000-0001-5514-849X Fuente de Internet	1%
8	revistas.uta.edu.ec Fuente de Internet	1%





María Edith Solís Castro

Docente Asesor

9	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	www.redalyc.org Fuente de Internet	1 %
11	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
13	search.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
14	www.essalud.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Universidad Cooperativa de Colombia Trabajo del estudiante	<1 %
16	ru.dgb.unam.mx Fuente de Internet	<1 %
17	www.humanidadesmedicas.sld.cu Fuente de Internet  María Edith Solís Castro https://orcid.org/0000-0001-5514-849X	<1 %
18	aprenderly.com Docente Asesor Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.uan.edu.co Fuente de Internet	<1 %
20	www.elsevier.es Fuente de Internet	

		<1 %
21	repositorio.ecci.edu.co Fuente de Internet	<1 %
22	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	<1 %
23	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
24	www.revmultimed.sld.cu Fuente de Internet	<1 %
25	ciencialatina.org Fuente de Internet	<1 %
26	dialnet.unirioja.es Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	caelum.ucv.ve Fuente de Internet	<1 %
29	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	centrumthink.pucp.edu.pe Fuente de Internet  Marta Edith Solis Castro https://orcid.org/0000-0001-5514-849X Docente Asesor	<1 %
31	Submitted to Universidad Católica de Oriente Trabajo del estudiante	

		<1 %
32	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	<1 %
33	fr.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
34	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	www.revenfermeria.sld.cu Fuente de Internet	<1 %
36	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	worldwidescience.org Fuente de Internet	<1 %
38	1library.co Fuente de Internet	<1 %
39	biomedres.us Fuente de Internet	<1 %
40	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
41	repositorio.upa.edu.pe Fuente de Internet  Maria Edith Solis Castro https://orcid.org/0000-0001-5514-849X Docente Asesor	<1 %
42	Submitted to Universidad del Norte, Colombia Trabajo del estudiante	

		<1 %
43	repositorio.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
44	Submitted to usmp Trabajo del estudiante	<1 %
45	vdocuments.net Fuente de Internet	<1 %
46	Submitted to Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo Trabajo del estudiante	<1 %
47	repositorio.unan.edu.ni Fuente de Internet	<1 %
48	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
49	repositorio.upch.edu.pe Fuente de Internet  Edith Solis Castro https://orcid.org/0000-0001-5514-849X Docente-Asesor	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo

DEDICATORIA

Quiero dedicar esta tesis
a Dios por permitirme
culminar con éxito mi
tan anhelado grado, darme
buena salud y fortaleza en
todo momento.

A mis queridos padres
Leopoldo y Teresa con
mucho amor y cariño
le dedico todo mi esfuerzo
y trabajo puesto para la
realización de esta tesis.

Este proyecto va dedicado
a todas las personas que
me ayudaron a seguir
desarrollando la tesis y me
aconsejaron no darme por vencida.

AGRADECIMIENTO

Este proyecto de tesis es el resultado del esfuerzo en conjunto de todas las personas que forman parte de mi día a día. Por esto agradezco el esfuerzo y constancia de mis padres, Leopoldo Olivos, Teresa Carrasco y de mi asesora de tesis la Dra. Edith Solís, quienes a lo largo de este tiempo me han apoyado en el desarrollo de este proyecto el cual ha finalizado llenando todas nuestras expectativas.

A mi familia quienes a lo largo de mi vida han apoyado y motivado mi formación académica, creyeron en mí en todo momento y no dudaron de mis habilidades. A mi docente y asesora de tesis a quien le debo parte de mis conocimientos, gracias a su paciencia y enseñanza y finalmente un eterno agradecimiento a esta prestigiosa universidad quien me preparo para un futuro competitivo y como persona de bien.

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	xv
ABSTRACT.....	xvi
I. INTRODUCCIÓN	17
II. REVISIÓN DE LITERATURA	20
2.1 ANTECEDENTES	20
2.2 BASES TEÓRICO-CIENTÍFICAS	24
III. MATERIAL Y MÉTODOS.....	30
3.1 TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	30
3.2 POBLACION, MUESTRA Y MUESTREO	30
3.3 MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	31
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	35
4.1 RESULTADOS	35
4.2 DISCUSIÓN.....	39
V. CONCLUSIONES	43
VI. RECOMENDACIONES	44
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	45
ANEXOS	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01. Nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería durante la pandemia por COVID-19, Hospital EsSalud Carlos Cortez Jiménez, Tumbes, 2022.....	35
Tabla 02. Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería durante la pandemia por COVID-19, Hospital EsSalud Carlos Cortez Jiménez, Tumbes-2022.....	36
Tabla 03. Relación entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo físicas, psicológicas y sociales de los profesionales de enfermería durante la pandemia por COVID-19, Hospital EsSalud Carlos Cortez Jiménez, Tumbes-2022	37
Tabla 04. Relación entre nivel de satisfacción laboral y las condiciones de trabajo globales de los profesionales de enfermería durante la pandemia por COVID-19, Hospital EsSalud Carlos Cortez Jiménez, Tumbes-2022	38

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA	51
ANEXO N° 02: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL	52
ANEXO N° 03: CUESTIONARIO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO..	56
ANEXO N° 04: CONSENTIMIENTO INFORMADO	58
ANEXO N° 05: PERMISOS	59
ANEXO N° 06: TABLAS ADICIONALES	60

RESUMEN

Se realizó un estudio cuantitativo tipo descriptivo de corte transversal con el objetivo de determinar el nivel de satisfacción laboral y las condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería durante la pandemia por COVID-19 en el Hospital EsSalud Carlos Cortez Jiménez, Tumbes-2022, se incluyeron a 93 profesionales de enfermería que laboraron durante la pandemia por COVID-19 en el Hospital EsSalud Carlos Cortez Jiménez, se aplicó como instrumento de valoración, dos cuestionarios, los cuales evaluaron la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo. Los resultados encontrados muestran que el 60,2% de enfermeros del Hospital EsSalud Alberto Cortez Jiménez se encontró satisfecho durante la pandemia por COVID-19; el 10,8% mostró insatisfacción ($p < 0,05$). Las condiciones de trabajo (física, psicológicas y sociales) en general fueron percibidas por el 87,1% de los enfermeros como regulares ($p < 0,05$). Existe una asociación positiva significativa entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo físicas, psicológicas y sociales ($p < 0,05$). Se concluye que existe relación directa entre las condiciones de trabajo en general y la satisfacción laboral global de los enfermeros que laboraron durante la pandemia por COVID-19 ($p < 0,05$).

Palabras claves: Condiciones de trabajo, profesional de enfermería, satisfacción laboral.

ABSTRACT

A quantitative descriptive cross-sectional study was conducted to determine the level of job satisfaction and working conditions of nursing professionals during the COVID-19 pandemic at the Hospital EsSalud Carlos Cortez Jiménez, Tumbes-2022, including 93 nursing professionals who worked during the COVID-19 pandemic at the Hospital EsSalud Carlos Cortez Jiménez, two questionnaires were applied as assessment instruments, which evaluated job satisfaction and working conditions. The results showed that 60.2% of nurses at Hospital EsSalud Alberto Cortez Jiménez were satisfied during the COVID-19 pandemic; 10.8% showed dissatisfaction ($p < 0.05$). Working conditions (physical, psychological and social) in general were perceived by 87.1% of nurses as regular ($p < 0.05$). There is a significant positive association between job satisfaction and physical, psychological and social working conditions ($p < 0.05$). It is concluded that there is a direct relationship between working conditions in general and overall job satisfaction of nurses who worked during the COVID-19 pandemic ($p < 0.05$).

Keywords: job satisfaction, nursing professional, working conditions.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

En el Perú el sistema de salud fragmentado de por sí, ante la pandemia por COVID-19 ha mostrado su lado más vulnerable por su respuesta insuficiente y muchas veces no oportuna debido a condiciones no adecuadas de los hospitales (1), cuya infraestructura física como laboratorios especializados no implementados, falta de camas en las unidades de cuidados intensivos (UCI), insuficientes ventiladores mecánicos, falta de personal especializado para la atención del paciente; así como personal de salud mal remunerado con contratos que no cubren su derecho como trabajadores y su acceso a la atención de salud, insuficiente equipo de protección personal (EPP) podrían haber ocasionado que estas condiciones laborales se acentúen y no sean las más adecuadas (2).

Pese a que la pandemia tardó en llegar a nuestro país la respuesta del Estado mostró lentitud en la implementación de medidas para mitigar los contagios y preservar la bioseguridad condicionando a que ante la falta de un régimen adecuado el personal de salud trabaje en malas condiciones, exponiéndose al riesgo de contagio con la consecuente muerte (3). La pandemia del COVID-19 además ha demostrado tanto en países desarrollados como en aquellos con sistemas de salud aun en evolución que la satisfacción laboral del personal de enfermería es un tema clave en las políticas y la gestión de los servicios de salud (4), más aún si este representa al 56% de todo el personal de salud (aproximadamente 81,2 enfermeras por 100 000 habitantes) (5).

La pandemia del COVID-19 trajo como mayor consecuencia que específicamente el personal de enfermería reciba muchas presiones como modificación de horarios, falta de personal técnico, falta de recursos económicos para los procesos de atención y asistencia sanitaria, mayor recarga laboral, insuficientes recursos materiales para la creciente demanda de atención, ocasionando que más del 50% de enfermeras que antes de la pandemia, se encontraban

satisfechas laboralmente rápidamente mostraron su insatisfacción (6).

La situación ha sido particularmente menos favorecedora en países en desarrollo, ya que el cuidado de enfermería implicó el aprendizaje rápido y el desarrollo de las habilidades y destrezas del personal de enfermería en metodologías para la atención, incluyendo a las habilidades y destrezas para el manejo de equipos modernos y tratamientos, que se instauraron en la atención de pacientes por COVID-19 (5). Por otra parte, lo que antes era una virtud o característica del cuidado de enfermería, como la cercanía de la enfermera con el paciente para su cuidado por la presión misma de la situación emergente pasó a ser irrelevante (4). Otra situación particular y de importancia que se presentó fueron los cambios en las programaciones o turnos de trabajo diario, ya que mucho del personal de enfermería enfermó, falleció o entró en cuarentena debido a la infección por COVID-19 (8). El Consejo Internacional de Enfermería ha reportado el fallecimiento de aproximadamente 1500 enfermeras a nivel mundial. En el Perú, a la fecha las cifras muestran que más de 141 enfermeras han fallecido a causa del COVID-19 (9).

“Antes de la pandemia por COVID-19 se contaba a nivel nacional con 52 348 enfermeras, (16,6 enfermeras por cada 10 000 habitantes) y 1 775 enfermeras especialistas en cuidados intensivos, las que resultaron insuficientes para enfrentar la situación de crisis sanitaria”, este hecho se ha visto más deteriorado por las condiciones mismas de trabajo ya que el 97% de enfermeros trabajaba en el sector público y de estos más del 6% no contaba con derechos laborales (11). La satisfacción laboral está vinculada con la experiencia laboral e influenciada por situaciones como las relaciones interpersonales, la carga laboral, entorno laboral, entre otros (10), así también las condiciones de trabajo se relacionan directamente con la satisfacción laboral y con ello se potencia la productividad del recurso humano (5).

En Tumbes el Hospital EsSalud Carlos Cortez Jiménez (HCCJT) cuenta con una población de 101 enfermeras (12). Durante la pandemia por COVID-19 el personal de enfermería en adición a sus labores cotidianas enfrentó nuevas situaciones como falta de equipos de protección personal (EPP), exceso de trabajo, angustia por el riesgo a la exposición entre otras situaciones que podrían

haberlas tornado vulnerables. Hasta la fecha se han encontrado escasas publicaciones que evalúan la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo en profesionales de enfermería durante la pandemia por COVID-19 en Tumbes, por lo que se planteó como pregunta de investigación: ¿Cuál es el nivel de la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo en profesionales de enfermería durante la pandemia por COVID-19 en el Hospital EsSalud Carlos Cortez Jiménez, Tumbes-2022?

Este estudio es relevante ya que se buscó determinar el grado de satisfacción laboral y las condiciones de trabajo durante la práctica de la atención en salud en el contexto de la pandemia por COVID-19, hecho poco estudiado hasta el momento. La relevancia metodológica del estudio se basó en la aplicación de cuestionarios estandarizados para determinar la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo a nivel hospitalario y que con su posterior análisis permita la replicación del estudio y el uso de sus resultados en otras investigaciones (9). Esta investigación, es de utilidad e importancia porque aportará información poco estudiada sobre la situación actual a la que se enfrenta el personal de enfermería en el hospital EsSalud-Tumbes. Los resultados logrados están encaminados a plantear estrategias para asegurar la satisfacción humana, elemento clave en la institución de salud y con ello permitir establecer medidas para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de atención de los pacientes.

La investigación tuvo como objetivo general determinar el nivel de satisfacción laboral y las condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería durante la pandemia por COVID-19 en el Hospital EsSalud Carlos Cortez Jiménez, Tumbes-2022. En tanto que los objetivos específicos fueron determinar el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería durante la pandemia por COVID-19 en el Hospital EsSalud Carlos Cortez Jiménez, Tumbes-2022, identificar las condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería durante la pandemia por COVID-19 en el Hospital EsSalud Carlos Cortez Jiménez, Tumbes-2022 y determinar la relación entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo físicas, psicológicas y sociales de los profesionales de enfermería durante la pandemia por COVID-19 en el Hospital EsSalud Carlos Cortez Jiménez, Tumbes-2022.

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1 Antecedentes

Se han revisado una serie de estudios internacionales, de los cuales resaltamos los siguientes:

Zhang (29), en Irán en el año 2020, realizó la investigación En el Apogeo de la Tormenta: Las condiciones de salud y la satisfacción laboral del personal de atención médica y sus predictores asociados durante el pico epidémico de COVID-19, primer estudio que evaluó la salud física, mental y la satisfacción laboral del personal de salud cuando el país afrontó su mayor número de COVID. Fue un estudio de tipo cuantitativo y de diseño descriptivo. La muestra estuvo conformada por 304 miembros de salud. Se utilizaron 2 instrumentos, entrevista y encuesta. Encontró que la mayoría de profesionales logró niveles altos en depresión (28,0%), ansiedad (30,6%) y angustia (20,1%), el personal que tiene acceso a equipos de protección personal (EPP), siente menos angustia, mejores condiciones físicas y más satisfacción laboral, el personal de salud en clínicas privadas y hospitales tenían mejor salud mental que los de las instituciones públicas, lo que propone identificar posibles áreas de mejora para las instituciones públicas, las mujeres experimentaron más angustia y depresión que hombres.

Peñafiel (30), en Ecuador en el 2020 en la tesis titulada Impacto psicológico, resiliencia y afrontamiento del personal de salud durante la pandemia por COVID-19, en una muestra de 90 trabajadores de la salud del Hospital Santa Inés utilizó una encuesta sociodemográfica, Cuestionario de ansiedad estado-rasgo (STAI) de Spielberger, Gorsuch y Lushene en el año de 1999 adaptada al español por Buela-Casal, Guillen-Riquelme y Seisdedos en el 2015, encontró que alrededor de un tercio del personal presenta algún tipo de malestar psicológico, al mismo tiempo utilizan estrategias de afrontamiento para continuar

con su ardua labor.

Fuentes (31), en España durante el 2020, investigó sobre Condiciones de trabajo del personal de Enfermería del Servicio Externo de Salud durante la pandemia de COVID en España, en una muestra de 224 profesionales del área de enfermería, el instrumento utilizado fue el cuestionario en Google Forms. Encontró que el 94,4% aseveró no contar con suficientes equipos de protección personal (EPP) y el 78,6% no contó con capacitaciones previas para visitar a pacientes con COVID-19.

Ferreira (32), en Brasil en el año 2020, en el artículo Dificultades y temores de las enfermeras que enfrentan la pandemia de COVID-19 en Brasil, en un estudio cualitativo en 25 profesionales de diferentes servicios de salud (públicos y privados) comprendidos entre las edades de 24 a 48 años, predominantemente mujeres y solteras; evidenció que los conflictos y temores se relacionaron con el peligro diario a la exposición del virus, la falta de acceso al equipo de protección personal (EPP), las dudas en el diagnóstico, así como el exceso de trabajo y la mayor demanda de atención de pacientes y familiares. En conclusión, esta suma de elementos aumenta la ansiedad, el miedo, la inseguridad.

González (33), en España en el período 2015, en su estudio Satisfacción laboral de las enfermeras de los hospitales públicos de Badajoz, en una muestra estuvo conformada por 397 trabajadores, tuvo como resultados que el 83,3% de los profesionales es femenino, 78,9% cuenta con una condición laboral estable y 77,5% tienen experiencia laboral de más de 10 años. Se concluyó que no existen diferencias específicas en satisfacción laboral entre el personal de enfermería de los tres hospitales investigados. Dichos resultados han permitido conocer si las enfermeras se encuentran satisfechas, también muestra que el 67,2% experimenta un grado medio de satisfacción laboral, lo que concuerda con otros trabajos ejecutados

A nivel nacional, Raraz (34), en Perú en el 2021 realizó la investigación Condiciones laborales y equipos de protección personal contra el COVID-19 en personal de salud, Lima-Perú. El estudio fue descriptivo, transversal y analítico; la muestra fue conformada por 271 profesionales de salud; se utilizó como

instrumento la encuesta la cuál fue validada por 13 expertos. El resultado mostró que el 55% del personal laboran más de 12 horas y solo el 53% recibieron un EPP, el 40% casi nunca recibió una mascarilla; los que no tenían vínculo laboral con la entidad recibieron una mascarilla en distintas oportunidades. En conclusión, el personal menor de 56 años recibió con poca continuidad un EPP y sin un vínculo laboral algunas veces reciben mascarilla.

Vallejos (35), en su investigación Efecto emocional por COVID- 19 en el personal de salud durante la pandemia- Red Asistencial Lambayeque - Perú en el 2021, estudio de tipo cuantitativo y de diseño descriptivo, no experimental; con el propósito de valorar el resultado emocional que ha originado el COVID-19 en el personal de salud, en una muestra conformada por 79 trabajadores de salud, aplicó un cuestionario con los datos sociodemográficos: edad, sexo, con quien vive, si vivían con alguna persona de grupo vulnerable, tiene o no carga familiar, contacto o no con personas infectadas por el virus de la COVID-19. El efecto emocional se evaluó con la versión española de la escala Depression Anxiety and Stress Scale (Lovibond & Lovibond, 1995b) Consta de 21 ítems con 4 opciones de respuesta (de 0 = no me ha ocurrido a 3 = me ha ocurrido mucho o la mayor parte del tiempo) que se agrupan en 3 factores: depresión, ansiedad y estrés. La versión original es inglesa propuesta por Antony MM (1988); y fue adaptada por el Brasileiro João Luís Alves Apóstolo (2006). Encontró que la mayor parte de los enfermeros “presentaron niveles leves de depresión y ansiedad con (80%) y (50%) equitativamente, en médicos el nivel de depresión fue del (50%) y (57,2%) de ansiedad; los tecnólogos médicos (55,7%) y (66,7%). En cuanto al estrés considerado detonante de cuadros de ansiedad y depresión el (55,6%) de los profesionales de salud lo presentan; entre los tipos sociodemográficos revela que fueron las mujeres con (67,1%) las que más incidente presentan en problemas de salud mental.

Jiménez (36), en su estudio Satisfacción laboral y salud mental en los profesionales de salud de primera y segunda línea durante el inicio de la pandemia por sars- cov-2 en el Hospital III Daniel Alcides Carrión – EsSalud, Tacna – Perú 2020, con el objetivo de identificar el grado de satisfacción laboral y salud mental en los profesionales de salud que cubrieron la primera y segunda línea durante el inicio de la pandemia por SARS-COV-2, en una investigación

que se ejecutó en una muestra de 99 profesionales de la salud durante el periodo de aislamiento social obligatorio por la pandemia de COVID-19; aplicó dos instrumentos para medir la satisfacción laboral (Cuestionario Font Roja) y salud mental (General Health Questionnaire – 12). Encontró que el personal de salud de primera línea muestra una satisfacción laboral (3,5%) y bienestar mental (2,4%), los de segunda línea muestran satisfacción laboral (3,6%) y bienestar psicológico (2,3%). En conclusión, el personal de salud muestra satisfacción laboral (3,5%) y bienestar psicológico.

Carrasco (37), en Perú en el 2020, en su publicación *Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19*, en una investigación transversal, correlacional y analítico; cuya muestra estuvo conformada por 60 enfermeras que trabajan en servicios críticos; utilizó los cuestionarios *Nursing Stress Scale* y *Encuesta de Satisfacción del Usuario Interno*, con escala tipo Likert y que fueron adaptados al contexto peruano. Encontró que prevaleció el nivel de satisfacción medio, con los estresores ambientales (63,3%), laboral (83,3%) y personal (51,7%). Ultimando una relación significativa entre la satisfacción y los estresores laborales y personales de las enfermeras que realizan atención directa a pacientes con el diagnóstico de COVID-19.

Rojas (4), en Perú en el año 2020 en su artículo *Satisfacción Laboral y Calidad del Cuidado de Enfermería en tiempos COVID-19*, con el propósito de comprobar el vínculo entre la satisfacción laboral con la calidad del cuidado en tiempos del COVID-19, en el servicio de neonatología del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, en 35 enfermeras aplicó la Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud del MINSA/DGSP/DESS/DGCA, 2002 y el Cuestionario Multidimensional de Calidad del Cuidado de Enfermería, ambos adaptados por Rojas y Lora, 2020. Encontró que el 62,9% autoevaluó la satisfacción laboral como alta en comparación al 60% que autoevaluó como alta la calidad del cuidado. “Las dimensiones de la calidad del cuidado de enfermería como el arte del cuidado, la calidad técnica del cuidado, la disponibilidad para el cuidado, la calidad de la prolongación del cuidado y la calidad del resultado del cuidado fueron altas (57,1%, 62,9%, 60,0%, 68,6% y 62,9%, respectivamente).

A nivel regional no se encontraron estudios relacionados con la presente investigación.

2.2 Bases teórico-científicas

El virus del síndrome respiratorio agudo severo tipo-2 (SARS-CoV-2), causante de COVID-19, se ubica taxonómicamente en la familia Coronaviridae SARS-CoV-2/COVID-19 (13). Esta familia se subdivide en cuatro géneros: Alphacoronavirus, Betacoronavirus, Gammacoronavirus y Deltacoronavirus. Los coronavirus de importancia médica son siete (13).

El virus SARS-CoV-2 se propaga y se inocula velozmente de huésped a huésped a través de la tos o secreciones respiratorias las cuales, a más de cinco micras, tienen la capacidad de transmitirse a una distancia de dos metros a más; las manos infectadas con fómites seguido del contacto con la mucosa ya sea de la boca, nariz u ojos, también por contactos cercanos. Este virus tiene propensión del árbol respiratorio, generando una respuesta inmune anormal de tipo inflamatorio con aumento de citoquinas, lo que agrava al paciente y causa daño multiorgánico (14).

La fase de incubación de la enfermedad es, aproximadamente, de 1 a 14 días (en promedio, 5 días). La persona infectada muestra como manifestaciones clínicas: fiebre, tos seca, fatiga, mialgias y disnea; la neumonía es la manifestación más común y grave de la infección. La dificultad para respirar se desarrolla, en promedio, a los cinco días de la infección inicial. Otros síntomas son dolor de cabeza, dolor de garganta, rinorrea y síntomas gastrointestinales (40). El diagnóstico se confirma con la prueba de reacción en cadena de polimerasa de transcripción inversa en tiempo real RT-PCR. Son comunes las manifestaciones psicológicas como: estrés, depresión, insomnio, negación, ira y temor, problemas de salud mental (40).

El personal de salud ha estado expuesto de forma diaria y continua a este virus en su entorno laboral, con un alto riesgo de contagio de la COVID-19, lo que ha desencadenado que en muchos casos se presenten reacciones como sentimientos de defensa insuficiente para impedir ser contaminado, sentimientos de pérdida de familiares, amigos y compañeros de trabajo, ser víctimas de aislamiento, contacto

con pacientes con sentimiento negativos, pérdida de la interacción con su grupo familiar y amigos y sobre todo el agotamiento tanto físico como mental (41).

Cabe destacar que la satisfacción laboral se orienta en la motivación personal, laboral y en el estado emocional, bien sea de forma intrínseca como extrínseca, a nivel intrínseco se habla de la estimulación interna como aquellas dimensiones o cosas que mueven al individuo, por ejemplo, los logros y el placer que experimenta al desempeñarse en su trabajo de una manera recomendable, por otro lado, la motivación extrínseca envuelve aspectos como el reconocimiento dentro de la institución, poder estar dentro de la escala de jerarquías que le permita sentirse importante dentro de la misma, así también la obtención de estímulos económicos, halagos o incentivos que asientan que la persona se sienta a gusto dentro de la misma, lo cual potencia el trabajo del personal de salud (15).

Existen diversos conceptos sobre la satisfacción laboral, que la han determinado como la respuesta afectuosa del trabajador hacia diferentes aspectos de su trabajo. En resultado, esta respuesta se encuentra condicionada por las condiciones del trabajo y las características de cada trabajador (16). Por otro lado, Keith y Newstrom (17), exponen a la satisfacción laboral como un conjunto de emociones favorables y desfavorables con el cual los empleados consideran su trabajo. Un trabajador con gran satisfacción laboral se le estima más lucrativa y con actitudes positivas, mientras los trabajadores que se encuentran insatisfechos muestran actitudes negativas y poco productivas.

Con relación a la satisfacción laboral, aún no hay una definición general. Se describe a la satisfacción como el sentimiento de bienestar o placer que se tiene cuando se ha completado un deseo o cubierto una necesidad. Para González (18) la satisfacción laboral es el nivel de placer que el trabajador alcanza en su labor. Entretanto Sánchez (19) la define como el estado emocional, sentimientos o respuestas objetivas de los trabajadores hacia la labor que realizan. Así también, los primordiales determinantes de la satisfacción laboral son: El ambiente laboral, buena remuneración salarial, la calidad del material de trabajo, la disponibilidad de material de protección, la oportunidad de sobresalir, la posibilidad de ascenso y la forma de actuar por parte del superior.

Peiró (20) hace referencia a la actitud general resultante de muchas actitudes específicas relacionadas con diversos aspectos del trabajo. Además, fue definida como un estado emocional positivo o placentero, resultante de la percepción o de las experiencias laborales del sujeto, es la respuesta expresiva de una persona a su propio trabajo. Robbins (16) la define como una actitud del trabajador frente a su propio trabajo, cualidad que se afirma en creencias y valores que el personal desenvuelve de su propia labor. Las cualidades son determinadas por las características presentes como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que deberían ser.

Abraham Maslow (21), explica que la satisfacción de las necesidades brindará mejor rendimiento, por ello propone la jerarquía de necesidades humanas que dan comienzo a diferentes conductas para satisfacer dichas necesidades del trabajador: Fisiológicas, de seguridad, sociales y psicológicas que las divide en necesidades primarias y secundarias.

Teoría de los dos Factores de Herzberg.

El estudio se encuentra encaminado en la teoría de Frederick Herzberg (1959) (22), psicólogo que resultó una de las personas más influyentes en la gestión administrativa de empresas. Es reconocido por su teoría del enriquecimiento laboral y la teoría de la motivación e higiene. Constituye que los elementos que crean insatisfacción en los asalariados son de ambiente diferente a los elementos que provocan la satisfacción. La hipótesis parte de una dupla de sistemas de necesidades, como: Evitar el dolor o las situaciones desagradables y la necesidad de crecer emocional e intelectualmente. Por ser cualitativamente distintos, cada tipo de necesidad, en el mundo del trabajo, requiere de incentivos diferentes. Por eso se puede departir de dos tipos de elementos que intervienen en la motivación en el trabajo (22).

Herzberg (22) consideró la existencia de dos géneros de factores laborales: Factores extrínsecos: Es el ambiente y las condiciones en que se desempeña su trabajo. Esas condiciones son dadas por la empresa, las condiciones son administradas y resueltas por la Institución u organización, los factores están fuera de control de las personas. "Dichos elementos se refieren a los escenarios

que rodean al trabajador mientras labora, relacionando las condiciones físicas, ambientales, el salario, los beneficios sociales el tipo de inspección recibido, el clima de las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes”, relación con los compañeros de trabajo, condiciones de seguridad y la estabilidad del empleo (1).

Factores motivacionales o intrínsecos: Se relaciona con lo que trabajador realiza y desempeña, con el crecimiento individual, el reconocimiento, la necesidad de autorrealización en su trabajo. Se refiere al reconocimiento que obtienes por el trabajo elaborado, atención a sugerencias, trabajo innovador, responsabilidad asignada, variedad de tareas, la posibilidad de utilizar tus capacidades, sentimiento de realizar algo productivo, ocasión de especializarse, oportunidad de desarrollo profesional, a las tareas y a los deberes (22).

En la actualidad, hay una gran obligación de mejorar el ambiente del trabajador, con el propósito que estos se sientan lo más compensados posibles y sientan que son eficaces y que pueden enorgullecerse de la labor que cumplen. La satisfacción laboral es el fenómeno más estudiado en los últimos años, esto se debe a que guarda vínculo con variables vinculadas con la efectividad organizacional, como el ausentismo, la rotación, el compromiso organizacional y el desempeño. Al mismo tiempo, compone un determinante significativo del bienestar del individuo, como parte de su salud física y mental (19).

Para explicar las condiciones de trabajo, se abarca el medio físico, psicológico y social; las condiciones físicas son aquellos elementos del medio ambiente como el ruido, la temperatura, la iluminación y los recursos (elementos materiales e infraestructura), que influyen directa o indirectamente, facilitan las labores y brindan bienestar para la ejecución del trabajo (23). Las condiciones psicológicas están establecidas por elementos externos (tareas asignadas por trabajador) e internos (características personales de cada trabajador como: La personalidad, el nivel de aprendizaje, el nivel de satisfacción, la edad, la actitud en el trabajo y los valores socioculturales). Por último, las condiciones sociales se refieren a las relaciones interpersonales de los individuos con su entorno más contiguo y que benefician a su adecuación (23).

Asimismo, las condiciones de trabajo son un conjunto de situaciones y tipos de origen ecológico, material, técnica, social, económica, política, jurídica y organizacionales en el marco de las cuales se desenvuelven la actividad y las relaciones laborales (24). En los últimos años, se han incluido políticas, las cuales son normas o pautas que rigen las actividades y certifican la seguridad física del trabajador (19).

La pandemia por COVID-19 ha desenmascarado la carencia de profesionales de enfermería con o sin especialidad para afrontar la realidad desde la primera línea de protección. Posterior a la declaración de emergencia sanitaria, contábamos con 52,348 enfermeras, correspondiendo a (16,6%) de enfermeras por cada 10 000 habitantes, el (97%) laboraba para el sector público y el (6,0%) no contaba con derechos laborales. Asimismo, contábamos con 1 775 enfermeras especialistas en cuidados intensivos, lo que fue insuficiente para enfrentar la situación actual (11). Estos factores crean sobrecarga laboral con repercusión psicosocial en el trabajo de las enfermeras, poniéndolas en una situación sin precedentes, en donde se toma decisiones difíciles y trabajan bajo presión extrema” (11). Los bajos recursos junto al desequilibrio de las necesidades físicas y mental de los pacientes, familiares y amigos, las ha llevado desarrollar dilemas éticos y morales que cuestionan su accionar. Es por ello, la necesidad inmediata de medidas de protección, incentivos y adiestramiento del personal de enfermería (25).

La Organización Internacional del Trabajo ha resguardado sus preocupaciones con respecto a las condiciones de trabajo y de remuneración de las enfermeras manifestando que cada país debe esforzarse en optimizar las leyes y regulaciones existentes sobre salud y seguridad en el trabajo, con el fin de promover la calidad de cuidados, servicios y la mejora de la perspectiva de la carrera (26).

En el Perú, a través de la Ley del Trabajo de la Enfermera (o), artículo 9°, se insta a recibir una remuneración equitativa proporcional al tiempo de formación, jerarquía científica, calidad, responsabilidad y condiciones de trabajo de su ejercicio (27). Por todo esto, podemos aseverar que el trabajo del personal reside en condiciones de riesgo que deben ser amortiguadas en la medida de lo posible,

para corregir su satisfacción y calidad de trabajo.

El personal de salud entre ellos el de enfermería está expuesto a riesgos físicos, por levantamiento y manipulación, posición de trabajo de pie por largo tiempo y alternancia de turnos; riesgos biológicos, por contacto con pacientes con enfermedades infectocontagiosas o manipulación de materiales contaminados; y riesgos psicológicos, por trabajo en turnos, subordinación, descalificación, trabajo fragmentado, repetición de las tareas (28).

A pesar de ello, la labor constante del personal de enfermería nos ha confirmado el gran compromiso que tienen por su vocación. Cuando las condiciones de trabajo son adecuadas, las enfermeras manifiestan una buena satisfacción laboral y menos tensión, agotamiento o estrés. De esta forma se evaden los efectos adversos como el ausentismo laboral, la baja calidad de la prestación servicios, la propensión a abandonar la institución; lo que en su conjunto reducen la calidad y cantidad de los servicios sanitarios ofrecidos (9).

Pero cuando no se cuentan con condiciones de trabajo adecuadas y aun así se afrontan diversas dificultades, como gran cantidad de pacientes con patologías diversas. También, la ausencia del personal de salud causa que haya un número mayor de pacientes por enfermera difícil de albergar. Asimismo, la falta de materiales e insumos, conflictos entre colegas, falta de incentivos laborales y largas jornadas de trabajo excitan una insatisfacción laboral. Muchas veces se escucha al personal de enfermería decir frases como: No se puede trabajar cuando no hay material suficiente, quiero que acabe mi turno, nos esforzamos y no nos reconocen, no hay estímulos, ni siquiera gano lo que merezco, la infraestructura no es la adecuada, se hacen capacitaciones y el personal no participa, etc.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 Tipo de estudio y diseño de investigación

El presente estudio correspondió a una investigación de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo observacional, con diseño de corte transversal (39).

3.2 Población, muestra y muestreo

La población estuvo constituida por los profesionales de enfermería que laboraron durante la pandemia por COVID-19 en el Hospital EsSalud Carlos Cortez Jiménez HECCJ de la Región Tumbes. Según la información del área de recursos humanos del HECCJ la población correspondió a 93 profesionales de enfermería.

3.2.1 Criterios de inclusión

- a. Profesional de enfermería que laboraron durante el periodo de pandemia por COVID-19 en el HECCJ.
- b. Profesionales de enfermería con una antigüedad laboral mayor a seis meses en el HECCJ.
- c. Profesionales de enfermería de cualquier condición laboral.
- d. Profesionales de enfermería de cualquier edad.
- e. Profesionales de enfermería de ambos sexos.
- f. Profesionales de enfermería de todas las áreas hospitalarias.
- g. Profesionales de enfermería en trabajo presencial o mixto.

3.2.2 Criterios de exclusión:

- a. Profesionales de enfermería en vacaciones, incapacidad o con permiso especialmente durante el período de recolección de datos.
- b. Profesionales de enfermería que no desean participar en la investigación.

La muestra estuvo constituida por la totalidad de la población que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión del estudio. Se utilizó el muestreo no probabilístico censal.

3.3 Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1 Método

Se utilizó el método deductivo

3.3.2 Instrumento

En la recolección de datos se manejó dos instrumentos de valoración, estos sirvieron para identificar la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo en profesionales de enfermería.

El primer instrumento que se utilizó es el cuestionario de Satisfacción Laboral de Enfermeras elaborado por Pablos-González y Cubo-Delgado (Anexo 1), modificado por Natali García Rodríguez (9) en el trabajo Satisfacción laboral y condiciones de trabajo durante la pandemia por COVID-19 en enfermeras de Trujillo en el año 2020 el cual consta de 31 ítems. El análisis de fiabilidad fue realizado con el coeficiente Alfa de Cronbach para conseguir la consistencia interna de la prueba; los resultados indican un $\alpha=0.9$, informa por tanto de un cuestionario que calcula de manera precisa lo que pretende medir.

El esquema del cuestionario está constituido por tres dimensiones: datos generales, con cinco variables de carácter nominal (sexo; edad; condición laboral; tiempo trabajado en el hospital y tiempo trabajado en el puesto actual), agrupados en siete factores: puesto de trabajo (3); dirección de la unidad (5); ambiente de trabajo e interacción con los compañeros (5); comunicación y coordinación (5); condiciones ambientales infraestructura y recursos (4); formación (3); e implicación de mejora (6).

3.4 Medición del instrumento

Para la medida de la satisfacción laboral se asignó el siguiente valor: todos los ítems fueron medidos con la escala tipo Likert-5, que puntuaba según: Totalmente en desacuerdo (1); en desacuerdo (2); ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3); de acuerdo (4); totalmente de acuerdo (5). Las puntuaciones totales valoraron en satisfecho (97-155 pts), moderadamente satisfecho (64-96 pts) e insatisfecho (31-63 pts).

Se utilizó un segundo instrumento para determinar las condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería del Hospital EsSalud Tumbes. El cuestionario fue elaborado por Carmen Hayde Cisneros (1), en la investigación titulada Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo hospitalario en la Mexico-2102. El cuestionario de las condiciones de trabajo de enfermería (Anexo 2), consta de 15 ítems organizados en tres dimensiones: Condiciones físicas (ítem 1- 5), psicológicas (ítem 6-11) y sociales (ítem 12-15), la confiabilidad del instrumento fue medida por el coeficiente Alfa de Cronbach en 0.704.

La condición física abarca 5 ítems y aborda aspectos relacionados con el entorno físico en el que se desempeña el personal; la condición psicológica planteada en 6 ítems indaga sobre la condición cognoscitiva del personal de enfermería; y la condición social con 4 ítems que incluyen las relaciones interpersonales. El instrumento está medido con una escala tipo Likert: (1) totalmente en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) de acuerdo, (5) totalmente de acuerdo (48). La valoración final se resumió en: condiciones de trabajo buenas (57-75 pts), regulares (36-55 pts), malas (15-35 pts).

Tabla 1. Distribución de ítems por indicador para evaluar las condiciones de trabajo hospitalario.

CATEGORÍA	CONDICIONES FÍSICAS	CONDICIONES PSICOLÓGICAS	CONDICIONES SOCIALES	TOTAL
	(1-5)	(6-11)	(12-15)	
BUENAS	19-25 puntos	22-30 puntos	16-20 puntos	56-75
REGULARES	12-18 puntos	14-21 puntos	10-15 puntos	36-55
MALAS	5-11 puntos	6-13 puntos	4-9 puntos	15-35

3.4.1 Recolección de datos:

- a. Se coordinó los permisos con las autoridades sanitarias del Hospital EsSalud Carlos Cortez Jiménez -Tumbes
- b. Luego se coordinó con los profesionales de enfermería de cada área para la aplicación del cuestionario, para ello se solicitó la autorización previa para la colaboración del estudio, mediante el consentimiento informado (Anexo N°3), se hizo de conocimiento el objetivo de la investigación a los participantes.
- c. Los datos se recolectaron individualmente, en cada área de trabajo del profesional de enfermería, durante la 4ta ola de la pandemia por COVID-19.
- d. El cuestionario fue llenado de forma individual por cada profesional de enfermería, luego de ello, fue entregada al autor de la investigación. En promedio el llenado de los instrumentos demoró 20 minutos para el primero y 15 minutos para el segundo.

3.4.2 Validación de Instrumento

No se requirió validación del instrumento, ya que estos fueron validados en el Perú por estudios previos.

3.5 Plan de procesamiento y análisis de datos

Procesamiento y análisis

Para el procesamiento de datos se procedió al ingreso de la información en el sistema informático Microsoft Office 365 Excel versión 2107, se ingresó los datos por digitación simple a cargo de la autora, se realizó la limpieza de la base de datos para evitar incongruencias, duplicidad de datos y errores de digitación. Esta base se exportó para su análisis al programa estadístico R versión 4.05, se procedió con el análisis descriptivo de las variables. Luego se generó las tablas que respondieron los objetivos planteados en la investigación. Para presentar los resultados logrados se utilizaron estadígrafos descriptivos.

Para evaluar la relación de las variables se procedió a utilizar el coeficiente Gamma, que es una herramienta que nos permite evaluar la asociación entre dos variables ordinales. El coeficiente gamma no solo evalúa si hay asociación entre los puntos de datos, sino también cuán fuerte es esa asociación (43), así también para analizar la asociación entre variables cualitativas se utilizó chi cuadrado.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

Tabla 01. Nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería durante la pandemia por COVID-19, Hospital EsSalud Carlos Cortez Jiménez, Tumbes, 2022

Nivel de satisfacción	n	%	Valor p
Insatisfecho	10	10,8	
Moderadamente satisfecho	27	29,0	<0,001*
Satisfecho	56	60,2	
Total	93	100,0	

* Sig. chi cuadrado.

Se observa que el 60,2% de enfermeros del Hospital EsSalud Alberto Cortez Jiménez se encontró satisfecho durante la pandemia por COVID-19; asimismo, el grado de insatisfacción ocurrió en el 10,8% de profesionales. Hubo diferencias estadísticamente significativas en el nivel de satisfacción ($p < 0,05$).

Tabla 02. Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería durante la pandemia por COVID-19, Hospital EsSalud Carlos Cortez Jiménez, Tumbes-2022.

Condiciones de Trabajo		n	%	Valor de p
Condición Física	Regular	79	84,9	<0,001*
	Buena	14	15,1	
Condición psicológica	Mala	13	14,0	<0,001*
	Regular	63	67,7	
	Buena	17	18,3	
Condición social	Mala	11	11,8	<0,001*
	Regular	82	88,2	
Condición de trabajo	Mala	7	7,5	<0,001*
	Regular	81	87,1	
	Buena	5	5,4	

* Sig. chi cuadrado

Se observa que el 84,9% de enfermeros del Hospital EsSalud Alberto Cortez Jiménez considera que la condición física en las que laboró durante la pandemia COVID-19 fueron regulares; al igual que el 67,7% que reportó iguales condiciones psicológicas; asimismo las condiciones sociales fueron informadas como regulares por el 88,2% de profesionales; finalmente, las condiciones de trabajo en general fueron percibidas por el 87,1% de los enfermeros como regulares. En todas las dimensiones las diferencias fueron estadísticamente significativas ($p < 0,05$).

Tabla 03. Relación entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo físicas, psicológicas y sociales de los profesionales de enfermería durante la pandemia por COVID-19, Hospital EsSalud Carlos Cortez Jiménez, Tumbes-2022

		Gamma*	Valor de p
Satisfacción laboral	Condiciones físicas	0,667	0,008
	Condiciones Psicológicas	0,489	0,009
	Condiciones sociales	0,775	0,004

* Sig. coeficiente Gamma

Existe una asociación positiva significativa entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo físicas, psicológicas y sociales. Las condiciones físicas y la satisfacción alcanzaron una asociación de 0,667, lo que indica una asociación sustancial; asimismo las condiciones psicológicas obtuvieron un valor de 0,489 lo que indica una asociación moderada entre satisfacción laboral y condiciones psicológicas; y finalmente las condiciones sociales un valor de 0,775, mostrando con ello una asociación fuerte entre satisfacción laboral y condiciones sociales. En todos los casos la asociación entre satisfacción laboral y condiciones de trabajo son estadísticamente significativos.

Tabla 04. Relación entre nivel de satisfacción laboral y las condiciones de trabajo globales de los profesionales de enfermería durante la pandemia por COVID-19, Hospital EsSalud Carlos Cortez Jiménez, Tumbes-2022

Condición de trabajo		Satisfacción laboral			Total	Valor de p
		Insatisfecho	Moderadamente satisfecho	Satisfecho		
Condición de trabajo	Mala	5	-	2	7	G =0,797 p=0,007*
		(5,4%)	-	(2,2%)	(7,5%)	
	Regular	5	27	49	81	
		(5,4%)	(29,0%)	(52,7%)	(87,1%)	
	Buena	-	-	5	5	
		-	-	(5,4%)	(5,4%)	
Total		10	27	56	93	
		(10,8%)	(29,0%)	(60,2%)	(100,0%)	

* Sig. Prueba Gamma.

El 10,8% de enfermeros se mostró insatisfecho, de ellos la mitad lo relacionó con malas o regulares condiciones de trabajo; mientras que el 29% se mostró moderadamente insatisfecho, de estos todos señalaron regulares condiciones de trabajo, a su vez el 60,2% se consideró satisfecho señalando en el mayor porcentaje regulares y buenas condiciones de trabajo. La condición de trabajo en el 87,1% de los casos fue referida como regular.

El estadístico Gamma fue estadísticamente significativo ($p < 0,05$) y establece que hubo una relación directa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los enfermeros que laboraron durante la pandemia por COVID-19.

4.2 Discusión

La situación actual expresa el importante momento en el que se encuentra el profesional de enfermería, a medio camino entre la satisfacción por el deber cumplido y por los logros alcanzados y el temor a los numerosos retos que se tienen por delante, debe afrontar las condiciones de trabajo hospitalario que se le dispongan en el nuevo contexto de la pandemia. Este estudio tuvo como objetivo determinar el nivel de satisfacción y las condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería durante la pandemia por COVID-19 en el Hospital EsSalud Carlos Cortez Jiménez, Tumbes-2022.

El estudio mostró que el mayor nivel de satisfacción y las condiciones laborales de las enfermeras durante la pandemia por COVID-19 es de satisfecho en un 52,7% y también creen estar trabajando en condiciones regulares. Probablemente los resultados obtenidos se deban a los diferentes cambios que se están realizando en los servicios de salud, por la pandemia del COVID- 19, la preocupación por la falta de organización dentro de sus áreas y la sobrecarga de trabajo que produce un ambiente de estrés y angustia. En este contexto, si bien al inicio de la pandemia las enfermeras viven día a día con la falta de insumos, la mala relación entre compañeros y la poca comprensión de sus superiores, esta situación ha sido superada conforme la pandemia fue avanzando y expandiéndose, lo que permitió la adaptación del personal y la mejora en la políticas laborales, abastecimiento de insumos y sobre todo el hecho de contar con la vacuna, hecho trascendental que permitió no solo prevenir la enfermedad sino asegurar mejores condiciones de seguridad sanitaria para el personal sanitaria, teniendo en cuenta que fueron uno de los primeros grupos en recibirla. Debemos señalar que este estudio se realizó en la 4ta ola pandémica lo que soslaya estos resultados favorecedores.

Estos resultados coinciden con el estudio de Carrasco y Castillo (37), quienes buscaron la relación entre los niveles de estrés y la satisfacción laboral de las enfermeras que trabajaban en un hospital de Chimbote, Perú, en el área COVID-19. Se encontró un nivel de satisfacción prevalentemente medio (53,4%). Esto se

explicaría en parte por la mejora de las condiciones y por la reducción del estado de frustración ante la enfermedad y la reducción de pacientes fallecidos.

Un estudio publicado en España que evaluó a 125 enfermeras durante la pandemia por COVID-19, explica brevemente cómo el nivel de estrés afectaría favorablemente al desarrollo del síndrome de agotamiento y la disminución del grado de satisfacción laboral, siendo un factor protector, el grado de inteligencia emocional de cada persona desarrolla en estas situaciones (36).

Si bien, antes de la pandemia por COVID-19, los estudios reportaban un nivel de satisfacción laboral variado, dependiendo de diversos factores como el tipo de trabajo, salario, compañeros, servicio, turno asignado, posibilidades de ascenso, incentivos, organización en el trabajo y ambiente laboral (9, 18-19). Actualmente estos factores se inclinan más por el nivel de seguridad y estrés que se experimenta en las horas laborales, además del apoyo que se brinda al personal.

Los enfermeros del Hospital EsSalud Alberto Cortez Jiménez consideraron que la condición física, psicológicas y sociales fueron regulares, es decir las condiciones de trabajo en general fueron percibidas por el 87,1% de los enfermeros como regulares. La gran vocación de servicio del personal de enfermería soporta las carencias que presenta el sistema de salud, así como las cargas emocionales o laborales que tienen los hospitales y la falta de capacidad del estado para actuar ante una pandemia sin precedentes. Para ellos, esto no es un obstáculo en el cumplimiento de su labor, sino representa un reto.

Los resultados no se asemejan a los encontrados por Fuentes (31), quien realizó un estudio descriptivo en el que participaron 224 profesionales de enfermería de España. En este estudio se demostró que las condiciones de trabajo se encuentran estrechamente relacionado a una mayor insatisfacción ya que tuvo como resultado que el 94,4% aseveró no contar con suficientes EPP y el 78,6% no contó con capacitaciones previas para visitar a pacientes con COVID-19. La diferencia entre estudio y el nuestro radicaría principalmente en el contexto del período en el que se realizó el estudio, como se señaló previamente la diferencia en las olas pandémicas y la situación en cada una de ellas influye sustancialmente.

Aunque el ambiente físico influye en la satisfacción de las enfermeras (9,11,16), esta se ve determinada por múltiples factores, entre los que se destaca la remuneración y el tiempo de trabajo. Por otro lado, entre los factores ambientales más resaltantes tenemos: la adecuada higiene y limpieza, la iluminación, ventilación y temperatura de su ambiente. Nosotros concordamos con quienes aseguran que un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permiten un mejor desempeño de las enfermeras que favorecerá a su satisfacción (18-19).

Peñafiel (30), demostró que alrededor de 1/3 del personal presenta algún tipo de malestar psicológico, al mismo tiempo utilizan estrategias de afrontamiento para continuar con su ardua labor. Los resultados de nuestra investigación reflejan que las condiciones psicológicas fueron regulares, lo cual se relaciona con Peñafiel, reconociéndose que la alta demanda laboral es una condición psicológica importante para la insatisfacción laboral y que a su vez genera alto riesgo de estrés, fatiga y síndrome de Burnout.

Se encontró una asociación positiva significativa entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo físicas, psicológicas y sociales. resultados coinciden con lo encontrado por Cisneros (1) quien afirma que existe relación significativa entre las condiciones sociales y la satisfacción laboral. Sin embargo, Sánchez (19) y García (9) señalan que la relación con los compañeros de trabajo y el trato del superior inmediato, son las variables que más se relacionan con la satisfacción laboral de las enfermeras. Aunque durante la pandemia por COVID-19, la carga social por mantener una organización funcional, que atienda todas las demandas de la población ha sido fuerte, esta pudo ser manejada adecuadamente por las enfermeras de nuestro estudio, de manera que no tengan gran influencia en su nivel de satisfacción laboral.

Este estudio tuvo como limitación el hecho de explorar las variables de estudio, en un contexto más beneficioso que el que se dio al inicio de la pandemia. Hubiese sido interesante que en cada ola de la pandemia se recopilaran los datos que permitan hacer comparaciones entre el cambio de las variables y relacionarlas a las condiciones que se daban en dichos momentos. De esta manera se permitiría evaluar los cambios en el tiempo.

No se exploraron la relación de otras variables como los factores sociodemográficos, el nivel de conocimiento, el área de actuación del personal, las condiciones personales y familiares de enfermedad o exposición que pudiesen intervenir en la satisfacción laboral.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

- a. El 60,2% de enfermeros del Hospital EsSalud Alberto Cortez Jiménez se encontró satisfecho durante la pandemia por COVID-19; el 10,8% mostró insatisfacción ($p < 0,05$).
- b. Las condiciones de trabajo (física, psicológicas y sociales) en general fueron percibidas por el 87,1% de los enfermeros como regulares ($p < 0,05$).
- c. Existe una asociación positiva significativa entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo físicas, psicológicas y sociales ($p < 0,05$).
- d. Existe relación directa entre las condiciones de trabajo en general y la satisfacción laboral global de los enfermeros que laboraron durante la pandemia por COVID-19 ($p < 0,05$).

CAPÍTULO VI

RECOMENDACIONES

- a.** Se recomienda realizar estudios con un mayor número de muestra donde se pueda evidenciar de mejor manera la relación entre las variables, además se pueda obtener resultados aplicables a otras poblaciones durante períodos de brotes o pandemias. Así también considerar la evaluación de otras variables que puedan intervenir en esta relación.
- b.** Se recomienda mejorar la implementación de los servicios del HECCJ durante pandemias, con el fin de mejorar las condiciones físicas del trabajo hospitalario ya que en este estudio se encontró que tienen relación significativa con la satisfacción laboral.
- c.** Se recomienda implementar grupos de apoyo psicológico para los profesionales de salud del HECCJ durante la pandemia por COVID- 19, con el fin de mejorar las condiciones psicológicas del trabajo hospitalario ya que en este estudio se encontró que tienen relación significativa con la satisfacción laboral, así como reforzar la comunicación social entre los profesionales de enfermería para fortalecer el trabajo en equipo.

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1 Cisneros, C. Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo hospitalario. México. [Tesis Maestría]. Universidad Autónoma de San Luis de Potosí. México. 2011.
- 2 Maguiña C. Reflexiones sobre el COVID-19, el Colegio Médico del Perú y la Salud Pública. (Internet). Perú. 2020. (Citado 22 de febrero del 2021). Disponible en: <https://amp.cmp.org.pe/index.php/AMP/article/view/929/405>
- 3 Ramírez M. El cuidado de Enfermería, relevancia en el contexto de la pandemia COVID-19. (Internet). 2020. (Citado 25 de abril del 2021). Disponible en: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2393-66062020000100001#:~:text=En%20situaciones%20de%20pandemia%20como,los%20pacientes%20y%20sus%20familias.
- 4 Rojas, V. Satisfacción laboral y calidad del cuidado de enfermería en tiempos COVID-19. Servicio de neonatología del Hospital Víctor Lazarte Echegaray. Trujillo. [Tesis Maestría]. Universidad Cesar Vallejo de Trujillo. Perú. 2020.
- 5 Cassiani S, Munar E, Umpiérrez A, Peduzzi M, Leija C. La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. (2020). Rev Panam Salud Pública. 15 de mayo de 2020; 44:e64. Disponible en: <https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.64>
- 6 Organización Mundial de la Salud. Situación de la enfermería en mundo 2020: Invertir en educación, empleo y liderazgo. (Internet). (2020). Disponible en: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/332164/9789240004948spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- 7 Organización Mundial de la Salud. Prevención y mitigación de la COVID-19 en el trabajo. (Internet). 2021. (Citado el 9 de marzo de 2021); Disponible en: <https://www.who.int/publications/i/item/WHO-2019-nCoV-workplace-actions-policy-brief-2021-1>
- 8 Molinelli F, Barredo A, Pimentel P. Recomendaciones para el uso de equipo de protección personal (EPP) por el personal de salud asistencial ante casos sospechosos, probables o confirmados de covid-19. ESsalud - Perú 2020. (Internet). Perú. (Citado en febrero 2021) Disponible en: http://www.essalud.gob.pe/ietsi/pdfs/guias/Recomendaciones_para_el_uso_de_EPP_COVID_19.pdf
- 9 García N, Satisfacción laboral y condiciones de trabajo durante la pandemia por COVID-19 en enfermeras. Trujillo. [Tesis Licenciatura]. Universidad Nacional de Trujillo. Perú. 2020.
- 10 Tong W, Yin, S. Una investigación de la satisfacción laboral de las enfermeras en un hospital privado y sus correlatos. 2016. (Internet). (Citado el 27 de abril del 2021). Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27347260/>
- 11 López M, Majo H. Situación de Enfermería en tiempos de COVID-19: Una mirada panorámica. Lima. [Tesis Maestría]. Universidad Cesar Vallejo. Perú 2020.
- 12 Unidad de Inteligencia Sanitaria. 2020. Hospital EsSalud. Red Asistencial EsSalud Tumbes.
- 13 Díaz F, Toro A. SARS-CoV-2/COVID-19: el virus, la enfermedad y la pandemia. (Internet). 26 de abril del 2020. (Citado el 10 de mayo del 2021). Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/05/1096519/covid-19.pdf>
- 14 Maguiña C, Gastelo R. El nuevo Coronavirus y la pandemia del Covid-19. (Internet). Perú. 31 de julio del 2020. (Citado el 11 de mayo del 2021). Disponible en: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RMH/article/view/3776>
- 15 Gálvez P, Grimaldi M. Cultura organizacional y satisfacción laboral:

Propiedades psicométricas de una escala en centros de fitness. (Internet). 20 de Mayo del 2017. (Citado el 02 de mayo del 2021). Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6059296>

- 16 Robbins, Stephen P, Judge, Timothy A. Comportamiento organizacional. Decimotercera edición 752 PEARSON EDUCACIÓN. México 2009
- 17 Newstrom J. Comportamiento humano en el trabajo. 13 ed. Nueva editorial Interamericana. México – 2011.
- 18 Gonzalez L, Guevara E, Morales G. Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos, Santiago-Chile. (Internet). Chile. 21 de noviembre del 2013. (Citado el 12 de mayo del 2021). Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532013000100002
- 19 Sánchez M, García L. Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. (Internet). 30 de junio del 2017. (Citado el 12 de mayo del 2021). Disponible en: <https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistaciencia/article/view/11471>
- 20 Muñoz D, Vásquez P. Satisfacción Laboral en Relación a Compromiso Organizacional en Suplentes de Enfermería de un Hospital General. 2021. (Internet). (Citado el 10 de mayo del 2021). Disponible en: <http://ene-enfermeria.org/ojs/index.php/ENE/article/view/1330/0>
- 21 Kian K. “Estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería de los servicios de hospitalización del hospital regional de huacho 2016”. Huacho. [Tesis Maestría]. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Perú 2019.
- 22 Reyes A. “Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016”. Tarapoto. [Tesis Maestría]. Universidad Cesar Vallejo. Perú 2016.

- 23 Blanch J, Sahagún M, Cantera L. Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. (Internet). 2010. (Citado el 01 de junio del 2021). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622010000200007
- 24 Solana A, Omar A. Satisfacción laboral genérica propiedades psicométricas de una escala para medirla. Julio 2016. (Internet). (Citado el 05 de junio del 2021). Disponible en: <https://alternativas.me/numeros/23-numero-34-febrero-julio-2016/116-satisfaccion-laboral-generica-propiedades-psicometricas-de-una-escala-para-medirla>
- 25 Cogollo Z, Gómez E. Condiciones laborales en enfermeras de Cartagena, Colombia. (Internet). 2010, vol.28, n.1, pp.31-38. ISSN 0121-4500. 01 de enero de 2010. (Citado el 10 de agosto del 2021). Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/15625>
- 26 Michel J. El COVID 19. ¿Qué nos dice la OIT? 2020. 18 de Marzo del 2020. (Internet). (Citado el 02 de mayo del 2021). Disponible en: https://www.cielolaboral.com/wpcontent/uploads/2020/04/oit_noticias_cielo_coronavirus.pdf
- 27 Colegio de Enfermeros del Perú. 2017. 25 de Mayo del 2017. (Internet). (Citado el 02 de mayo del 2021). Disponible en: https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL0218420171129.pdf
- 28 Tipos de Investigación. (Internet) (Citado el 23 de agosto del 2021). Disponible en: <https://www.coursehero.com/file/48878877/TIPOS-D-INVESTIGACIONdocx/>
- 29 Zhang E, Jing L. En el apogeo de la tormenta: las condiciones de salud y la satisfacción laboral del personal de atención médica y sus predictores asociados durante el pico epidémico de COVID-19. (Internet). Julio del 2020. (Citado el 02 de mayo del 2021). Disponible en: <https://centrumthink.pucp.edu.pe/publicaciones/cuando-la-tormenta-se-torna->

[mas-fuerte-la-salud-y-la-satisfaccion-laboral-durante-el-pico-epidemico-de-covid-19/](#)

- 30 Peñafiel J, Ramírez A, Mesa I. Impacto psicológico, resiliencia y afrontamiento del personal de salud durante la pandemia por COVID-19. 2020. (Internet). (Citado el 03 de mayo del 2021). Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/559/55969712001/55969712001.pdf>
- 31 Fuentes G, Condiciones de trabajo del personal de Enfermería del Servicio Extremeño de Salud durante la pandemia de COVID en España. (Internet). España. 17 de julio del 2020. (Citado el 03 de mayo del 2021). Disponible en: <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/1981/929>
- 32 Encalada G, Yanca C. Situación de enfermería en América, frente a la pandemia Covid-19. 20 de julio del 2020. (Internet). (Citado el 03 de mayo del 2021). Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/hmc/v20n2/1727-8120-hmc-20-02-312.pdf>.
- 33 Gonzalez P, Delgado C. Satisfacción laboral de las enfermeras de los Hospitales Públicos de Badajoz. (Internet). 06 de marzo del 2015. (Citado el 04 de mayo del 2021). Disponible en: https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v61n239/06_original4.pdf
- 34 Raraz J, Allpas H. Condiciones laborales y equipos de protección personal contra el Covid-19 en personal de salud, Lima-Perú. (Internet). Perú. Abril del 2021. (Citado el 04 de mayo del 2021). Disponible en: <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/656050>
- 35 Vallejos M. Efecto emocional por COVID-19 en el personal de salud durante la pandemia- Red Asistencial Lambayeque. (Internet). Perú. 2021. (Citado el 08 de mayo del 2021). Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56418>
- 36 Jiménez A. Satisfacción laboral y salud mental en los profesionales de salud de primera y segunda línea durante el inicio de la pandemia por SARS-COV-2 en el Hospital III Daniel Alcides Carrión – ESSalud, Tacna – 2020. Tacna

[Tesis Licenciatura]. Universidad Privada de Tacna. Perú. 2020.

- 37 Carrasco O, Castillo E. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19. (Internet). 16 de noviembre del 2020. (Citado el 08 de mayo del 2021). Disponible en: <https://www.semanticscholar.org/paper/Estresores-laborales-y-satisfacci%C3%B3n-en-enfermeras-%E2%80%93-Crivillero-Saavedra/ad6a7549d36ee225b0cd9acd6f82b2d66116b6cf>
- 38 Reyes, A. Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016 (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
- 39 Varas A. 7 pasos para una tesis exitosa. (Internet). Perú - 2008. (Citado el 13 de noviembre del 2021). Disponible en: <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>
- 40 Alfaro, M. Transmisión de COVID-19 en el personal de salud del hospital Víctor Lazarte Echegaray de Trujillo. 2021. [Transmisión de COVID-19 en el personal de salud del hospital Víctor Lazarte Echegaray de Trujillo \(scielo.org.pe\)](https://scielo.org.pe)
- 41 Alemán, A. Efectos psicológicos del COVID-19 en personal de la salud de clínica del departamento de la guajira. Universidad Antonio Nariño Facultad de Psicología Riohacha, La Guajira 2021. [2021AlemánOrdoñezAlejandraPamela.pdf \(uan.edu.co\)](https://uan.edu.co)
- 42 Probabilidades estadísticas. [▶ Estudio retrospectivo: qué es, ejemplos y ventajas \(probabilidadyestadistica.net\)](https://probabilidadyestadistica.net)

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia del proyecto de investigación científica

Título	Pregunta de Investigación	Objetivos	Hipótesis	Tipo y diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento de datos.	Instrumento de recolección
<p>Satisfacción laboral y condiciones de trabajo en profesionales de enfermería durante la pandemia por COVID-19,</p> <p>Hospital EsSalud Carlos Cortez Jiménez, Tumbes-2022.</p>	<p>¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo en profesionales de enfermería durante la pandemia por COVID-19 en el Hospital EsSalud Carlos Cortez Jiménez, Tumbes-2022?</p>	<p>Objetivo general. Determinar la relación entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo en los profesionales de enfermería durante la pandemia por COVID-19 en el Hospital EsSalud Carlos Cortez Jiménez, Tumbes-2022.</p> <p>Objetivos específicos. Determinar el grado de satisfacción laboral en los profesionales de enfermería durante la pandemia por COVID-19 en el Hospital EsSalud Carlos Cortez Jiménez, Tumbes-2022.</p> <p>Identificar las condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería durante la pandemia por COVID-19 en el Hospital EsSalud Carlos Cortez Jiménez, Tumbes-2022.</p> <p>Determinar la relación entre la satisfacción laboral y las condiciones físicas del trabajo en los profesionales de enfermería durante la pandemia por COVID-19 en el Hospital EsSalud Carlos Cortez Jiménez, Tumbes-2022.</p>	<p>La satisfacción laboral se asocia a las condiciones de trabajo en profesionales de enfermería durante la Pandemia por COVID-19, Hospital EsSalud Carlos Cortez Jiménez, Tumbes-2022.</p>	<p>Es un trabajo con enfoque cuantitativo tipo descriptivo correlacional con corte transversal.</p>	<p>La población de estudio estará conformada por el total de los profesionales de enfermería que laboren durante la pandemia por COVID-19 en el Hospital EsSalud Carlos Cortez Jiménez (HECCJ).</p> <p>Los datos serán procesados mediante el sistema informático Microsoft Office 365 como: Excel versión 2107. se realizará la limpieza de la base de datos para evitar incongruencias, duplicidad de datos y errores de digitación. Esta base será exportada para su análisis al programa estadístico R versión 4.05, se procederá a hacer el análisis descriptivo de las variables, para evaluar la relación de las variables se procederá a realizar el análisis inferencial mediante la prueba no paramétrica chi cuadrado considerando un nivel de confianza del 95% y el valor de $p < 0,05$ en el programa estadístico Stata ® 16, los datos serán presentados en tablas y gráficos según correspondan.</p>	<p>Ficha de recolección de datos.</p> <p>Los instrumentos son dos cuestionarios seleccionados para el estudio y que fueron validados y modificados en investigación similares.</p>

Anexo 2: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS

Modificado de Pablos-González & Cubo-Delgado

SEXO: F____ M____ Edad:____ Condición laboral: Fijo____
 Contratado:_____

Tiempo de servicio: _____ Tiempo en el servicio actual: _____

Marque con una X aquella casilla que mejor considere su situación con respecto a cada pregunta, teniendo en cuenta los siguientes parámetros: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni en acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5)

PREGUNTA	1	2	3	4	5
1. El trabajo en mi unidad está bien organizado					
2. Mis funciones y responsabilidades están definidas, por tanto, se lo que se espera de mi					
3. En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis competencias.					
4. El supervisor/a demuestra conocimiento de sus funciones					
5. El supervisor/a soluciona los problemas de manera eficaz.					
6. El supervisor/a delega eficazmente funciones de responsabilidad					
7. El supervisor/a toma decisiones con la participación del personal de la Unidad					

8. El supervisor/a me mantiene informado sobre los asuntos que afectan a mi trabajo.					
9. La relación con los compañeros de trabajo es buena					
10. Es habitual la colaboración para sacar adelante las tareas					
11. Me siento parte de un equipo de trabajo					
12. Me resulta fácil expresar mis aportaciones técnicas en mi lugar de trabajo.					
13. El ambiente de trabajo me produce estrés.					
14. La comunicación interna dentro de la Unidad funciona correctamente					
15. Me resulta fácil la comunicación con el supervisor/a					
16. Recibo la información necesaria para desarrollar correctamente mi trabajo					
17. Tenemos una adecuada coordinación con otras Unidades del Hospital					
18. La comunicación entre el personal de la Unidad y los usuarios es adecuada.					
19. Las condiciones de trabajo de mi Unidad son seguras (No representan riesgos para la salud)					
20. Las condiciones ambientales de la Unidad (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) facilitan mi actividad diaria					

21. Las instalaciones de la Unidad (superficie, dotación de mobiliario, equipos técnicos) facilitan mi trabajo y los servicios prestados a los usuarios.					
22. Las herramientas informáticas que utilizo están bien adaptadas a las necesidades de mi trabajo.					
23. Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.					
24. El Plan de Formación Continuada me es útil.					
25. Cuando el Hospital implanta una nueva aplicación informática, nuevos procedimientos, etc. la formación que recibo es suficiente.					
26. Entre los objetivos de mi Unidad, es prioritaria la mejora de la calidad de los servicios que prestamos					
27. El supervisor/a de mi Unidad pone en marcha iniciativas de mejora.					
28. Identifico en mi actividad diaria aspectos susceptibles de mejora					
29. Los aspectos susceptibles de mejora que he identificado son considerados.					
30. Me siento copartícipe de los éxitos y fracasos de mi Unidad.					
31. En el último año he percibido una tendencia a mejorar en mi Unidad.					

BAREMO DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

CATEGORÍA	PUNTAJE
SATISFECHO	97-155 puntos
MODERADAMENTE SATISFECHO	64- 96 puntos
INSATISFECHO	31-63 puntos

ANEXO 3

CUESTIONARIO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN ENFERMERÍA

Modificado de Cisneros (1)

Marque con una X aquella casilla que mejor considere su situación con respecto a cada pregunta, teniendo en cuenta los siguientes parámetros: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni en acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5)

PREGUNTA	1	2	3	4	5
1. En mi trabajo cuento con servicios básicos					
2. Existe suficiente equipo para realizar mis actividades diarias					
3. Mi trabajo se desarrolla frecuentemente en condiciones de presión de tiempo					
4. Mis actividades diarias requieren de trabajar continuamente en una postura forzada					
5. Considero que tengo sobre carga de trabajo					
6. Tengo oportunidad de elegir mis días de descanso					
7. Tengo motivación en mi área de laboral					
8. Tengo autonomía en mis decisiones profesionales					
9. He recibido cursos sobre prevención de riesgos laborales en mi área de trabajo					

10. Mis actividades diarias me estimulan a realizar mi compromiso laboral					
11. Existe monotonía en mis actividades diarias					
12. Considero que existen relaciones autoritarias en mi trabajo					
13. Tengo participación en las decisiones organizacionales de mi institución					
14. Me identifico con los cambios propuestos por mis compañeros					
15. Existe respeto entre mis compañeros					

BAREMO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

CATEGORÍA	CONDICIONES FÍSICAS (1-5)	CONDICIONES PSICOLÓGICAS (6-11)	CONDICIONES SOCIALES (12-15)	TOTAL
BUENAS	19-25 puntos	22-30 puntos	16-20 puntos	56-75
REGULARES	12-18 puntos	14-21 puntos	10-15 puntos	36-55
MALAS	5-11 puntos	6-13 puntos	4-9 puntos	15-35

ANEXO 4

FORMATO CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del estudio: Satisfacción laboral y condiciones de trabajo en profesionales de enfermería durante la pandemia por COVID-19 en el Hospital EsSalud Carlos Cortez Jiménez, Tumbes-2022.

Yo,....., identificado con DNI N°....., manifiesto mi deseo libre y voluntario de participar en el estudio “Satisfacción laboral y condiciones de trabajo en profesionales de enfermería durante la pandemia por COVID-19 en el Hospital EsSalud Carlos Cortez Jiménez, Tumbes-2022, que será realizado por KEREN JEDÍ OLIVOS CARRASCO, (teléfono de contacto: 941316712) asesorada por la Dra. Solís Castro María Edith, el cual tiene como objetivo determinar el nivel de satisfacción laboral y las condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería durante la pandemia por COVID-19 en el Hospital EsSalud Carlos Cortez Jiménez, Tumbes-2022. Cabe mencionar que tengo conocimiento que por decisión propia puedo desistir de este consentimiento informado en el momento que estime conveniente.

Es necesario señalar que se me ha manifestado que la información proporcionada si bien formará parte de una publicación científica será confidencial y en ningún momento se publicarán mis datos.

Este trabajo de investigación implica que deba responder un cuestionario que consta de una serie de preguntas las que se harán con total certeza y veracidad. Así mismo de tener dudas estas serán resueltas por la investigadora.

Firmo en señal de conformidad. Fecha:

Firma del participante

DNI: _____

ANEXO 5



Tumbes, 24 de Agosto de 2023

**SOLICITO: PERMISO Y FACILIDADES
CORRESPONDIENTES PARA EJECUCIÓN
DE PROYECTO DE TESIS**

**Dr. Víctor Manuel Pérez Silva
DIRECTOR DE RED ASISTENCIAL TUMBES
ESSALUD**

Estimado Director:

Yo, KEREN JEDI OLIVOS CARRASCO, identifico con DNI N° 72399211, de profesión Licenciada de enfermería, con CEP N° 84025, egresada de la Maestría de Gerencia en los servicios de salud – 2016, de la escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, ante usted me presento y expongo que:

Que, habiendo culminado los estudios de maestría, y debiendo ejecutar una tesis como requisito para obtener el grado de magister, acudo a su superior despacho para que me brinde el permiso y las facilidades correspondientes para la recopilación de información e iniciar el proceso de la realización del proyecto de tesis titulado "Satisfacción laboral y condiciones de trabajo en profesionales de enfermería durante la pandemia por COVID-19, Hospital EsSalud Carlos Cortez Jiménez- Tumbes, 2022". Con la autorización debida, se realizará el diagnóstico situacional, a efecto de establecer y priorizar la problemática existente y poder contribuir a la solución de la más emergente.

Esperando su pronta respuesta, es gracia que espero alcanzar.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Keren Jedi Olivos Carrasco".

Lic. Keren Jedi Olivos Carrasco.

DNI: 72399211

ANEXO 6

TABLAS ADICIONALES

Tabla A. Características sociodemográficas de la población de estudio

Características sociodemográficas		N	%	P
Sexo	Femenino	77	82,8	<0,001*
	Masculino	16	17,2	
	Total	93	100,0	
Edad	22 a 35 años	53	57,0	<0,001*
	36 a 50 años	23	24,7	
	51 a más	17	18,3	
	Total	93	100,0	
Tipo contrato	Nombrado	6	6,5	<0,001*
	Contratado	32	34,4	
	CAS	7	7,5	
	Terceros	48	51,6	
	Total	93	100,0	
Tiempo de servicio	Hasta 10 años	78	83,9	<0,001*
	De 11 a 25 años	9	9,7	
	26 a más	6	6,5	
	Total	93	100,0	

* Sig. chi cuadrado

Fuente. Matriz de datos (elaboración propia)

En la tabla A se observa que el 82,8% de enfermeros son de sexo femenino; además, el 57% tiene entre 22 a 35 años y el 18,3% más de 50 años; asimismo, el 51,6% se encuentra en modalidad de contrato por terceros y sólo el 6,5% se encuentra nombrado; y por último, el 83,9% posee menos de 10 años de servicio y sólo el 6,5% más de 26 años de servicio. En todas las características hubo diferencias estadísticamente significativas ($p < 0,05$).

Tabla B. Asociación entre sexo de los enfermeros y satisfacción laboral.

Insatisfecho		Moderadamente satisfecho	Satisfecho	Total	P
	8	22	47	77	
Femenino					
	10,4%	28,60%	61,00%	100%	
Sexo					
Masculino	2	5	9	16	0,712
	12,50%	31,30%	56,3%	100%	
Total	10	27	56	93	
	10,80%	29,00%	60,20%	100,00%	

* Sig. U de Mann Whitney

Fuente. Matriz de datos (elaboración propia)

En la tabla se puede apreciar que el 61% de enfermeras se encuentra satisfecha y que el 56,3% de enfermeros se encuentra en similar situación, los profesionales insatisfechos del sexo femenino suman el 10,4%, y en el sexo masculino son el 12,5%. No hubo diferencias estadísticamente significativas de la satisfacción laboral, en cuanto el sexo de los profesionales ($p > 0,05$).

Tabla C. Asociación entre edad de los enfermeros y satisfacción laboral.

Insatisfecho			Moderadamente satisfecho	Satisfecho	Total	P
	22 a 35 años	7 13,2%	13 24,5%	33 62,3%	53 100,0%	
Edad ordinal	36 a 50 años	0 0,0%	8 34,8%	15 65,2%	23 100,0%	
	51 a más	3 17,6%	6 35,3%	8 47,1%	17 100,0%	0,574
Total		10 10,8%	27 29,0%	56 60,2%	93 100,0%	

* Sig. Prueba Gamma. Fuente. Matriz de datos (elaboración propia)

En la tabla se puede apreciar que el 62,3% de enfermeros de entre 22 a 35 años se encuentran satisfechos, al igual que el 65,2% de enfermeros de entre 36 a 50 años, y el 47,1% de enfermeros mayores de 50 años. Por otro lado, el 13,2% y el 17,6% de profesionales de entre 22 a 35 años y de 51 años a más, respectivamente, se encuentran insatisfechos. No hubo diferencias estadísticamente significativas de la satisfacción laboral, en cuanto a la edad de los profesionales ($p > 0,05$).

Tabla D. Asociación entre tiempo de servicio de los enfermeros y satisfacción laboral.

	Insatisfecho	Moderadamente satisfecho	Satisfecho	Total	P
	10	19	49	78	
	Hasta 10 años	12,8%	24,4%	62,8%	100,0%
	0	4	5	9	
Tiempo servicio	De 11 a 25 años	0,0%	44,4%	55,6%	100,0%
	0	4	2	6	0,349
	26 a más	0,0%	66,7%	33,3%	100,0%
Total	10	27	56	93	
	10,8%	29,0%	60,2%	100,0%	

* Sig. Prueba Gamma

Fuente. Matriz de datos (elaboración propia)

En la tabla se puede apreciar que el 62,8% de enfermeros con hasta 10 años de servicio se encuentran satisfechos, al igual que el 55,6% de enfermeros con 11 a 25 años de servicio, y el 33,3% de enfermeros con 26 a más años de servicio. Por otro lado, sólo el 12,8% de enfermeros con hasta 10 años de servicio mostraron insatisfacción. No hubo diferencias estadísticamente significativas de la satisfacción laboral, en cuanto al tiempo de servicio de los profesionales ($p > 0,05$).

Tabla E. Asociación entre modalidad de contrato de los enfermeros y satisfacción laboral

	Insatisfecho	Moderadamente satisfecho	Satisfecho	Total	P
Nombrado	0 0,0%	2 33,3%	4 66,7%	6 100,0%	
Contratado	3 9,4%	12 37,5%	17 53,1%	32 100,0%	
Contrato	5	1	1	7	
CAS	71,4%	14,3%	14,3%	100,0%	0,002*
Terceros	2 4,2%	12 25,0%	34 70,8%	48 100,0%	
Total	10 10,8%	27 29,0%	56 60,2%	93 100,0%	

* Sig. Kruskal Wallis

Fuente. Matriz de datos (elaboración propia)

En la tabla se puede apreciar que el 71,4% de profesionales contratados bajo la modalidad CAS se encuentran insatisfechos laboralmente; en el caso de los contratados y terceros dicho porcentaje fue de 9,4% y 4,2% respectivamente; no hubo personal nombrado insatisfecho. Por otro lado, el 66,7% de enfermeros nombrados mostraron satisfacción laboral, al igual que el 53,1% de contratados y el 70,8% de terceros. Las diferencias fueron estadísticamente significativas ($p < 0,05$).