

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



Satisfacción laboral del personal de salud durante la pandemia por COVID-19 Centro de Salud La Cruz-Tumbes, 2022

TESIS

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería

AUTORA:

Br. Leidy Carito Estrella Nunto Inga

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA




Satisfacción laboral del personal de salud durante la pandemia por
COVID-19 Centro de Salud La Cruz -Tumbes, 2022

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dra. Yrene Esperanza Urbina Rojas (Presidente) 

Dra. Lilia Jannet Saldarriaga Sandoval (Secretaria) 

Dr. Frang Danny Cespedes Arteaga (Vocal) 

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



Satisfacción laboral del personal de salud durante la pandemia por
COVID-19 Centro de Salud La Cruz-Tumbes, 2022

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

Br. Leidy Carito Estrella Nunto Inga

(Autora)

Dra. Maria Edith Solis Castro

(Asesor)

Tumbes, 2024

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
- Licenciada
Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Tumbes – Perú

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En Tumbes, a los 25 días del mes septiembre del dos mil veinticuatro cuatro, siendo las 08 horas 00 minutos, en la modalidad presencial: Auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud, se reunieron el jurado calificador de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Tumbes, designado RESOLUCIÓN DECANAL N° 0173- 2024/ UNTUMBES – FCS, Dra. Yrene Esperanza Urbina Rojas (Presidenta), Dra. Lilia Jannet Saldarriaga Sandoval (Secretaria), Dr. Fran Danny Cespedes Arteaga (Vocal). Reconociendo en la misma resolución, a la Dra. Maria Edith Solis Castro como asesora, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada "SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DURANTE LA PANDEMIA POR COVID-19, CENTRO DE SALUD LA CRUZ – TUMBES 2022", para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería, presentada por la bachiller:


BR. NUNTO INGA LEIDY CARITO ESTRELLA.

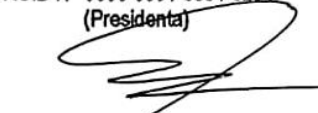
Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de la sustentante y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 65 del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la **BR. NUNTO INGA LEIDY CARITO ESTRELLA, APROBADA** con calificativo: **BUENO**.

En consecuencia, queda **APTA** para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del Título Profesional de Licenciada en Enfermería, de conformidad con lo estipulado en la ley universitaria N° 30220, el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos y Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.


siendo las 09 horas 00 minutos del mismo día, se dio por concluida la ceremonia académica, en forma presencial, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 25 de septiembre del 2024.


Dra. Yrene Esperanza Urbina Rojas
DNI N° 18057623
ORCID N° 0000-0001-6834-6284
(Presidenta)


Dr. Fran Danny Cespedes Arteaga
DNI N° 18141432
ORCID N° 0000-0001-5729-3674
(Vocal)



Dra. Lilia Jannet Saldarriaga Sandoval
DNI N° 16631889
ORCID N° 0000-0002-1773-6669
(Secretaria)



Dra. Maria Edith Solis Castro
DNI N° 17615331
ORCID N° 0000-0001-5514-849X
(Asesora)

cc.
Jurado (03)
Asesor
Interesado
Archivo (Decanato)
MPMO/Decano

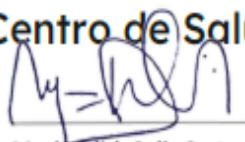
Leidy Nunto Inga

Satisfacción laboral del personal de salud durante la pandemia por COVID-19 Centro de Salud La Cruz-Tumbes, 2022

 Proyecto de tesis

 Pregrado 2024

 Universidad Nacional de Tumbes



Marta Edith Solis Castro

<https://orcid.org/0000-0001-5514-849X>

Docente Asesor

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3022112672

Fecha de entrega

26 sep 2024, 11:46 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

26 sep 2024, 11:51 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

Final_de_Tesis_Satisfacci_n_Laboral_Leidy_Nunto_Inga_2024..docx

Tamaño de archivo

1.0 MB

44 Páginas

8,863 Palabras

50,269 Caracteres

18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe




- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Exclusiones

- ▶ N.º de fuentes excluidas 
Maria Edith Solis Castro
<https://orcid.org/0000-0001-5514-849X>

Docente Asesor

Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 13%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.


Fuentes principales

- 16% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 13% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	trovare.hospitalitaliano.org.ar	1%
2	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo	1%
3	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes	1%
4	Internet	dspace.unitru.edu.pe	1%
5	Trabajos del estudiante	Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO	1%
6	Trabajos del estudiante	Fundación Universitaria del Area Andina	1%
7	Internet	repositorio.untumbes.edu.pe	1%
8	Internet	alicia.concytec.gob.pe	1%
9	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	1%
10	Trabajos del estudiante	 Universidad Católica de Santa María (0000-0001-5514-849X) Docente Asesor	1%
11	Internet	hdl.handle.net	1%

12	Internet	repositorio.undac.edu.pe	1%
13	Internet	ninve.uaslp.mx	1%
14	Trabajos del estudiante	Universidad Peruana Cayetano Heredia	1%
15	Trabajos del estudiante	Universidad Católica San Pablo	0%
16	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga	0%
17	Trabajos del estudiante	usmp	0%
18	Trabajos del estudiante	Universidad Manuela Beltrán	0%
19	Trabajos del estudiante	Colegio Champagnat	0%
20	Internet	docplayer.es	0%
21	Internet	uvadoc.uva.es	0%
22	Internet	repositorio.uncp.edu.pe	0%
23	Internet	tesis.ucsm.edu.pe  Maria Edith Solis Castro https://orcid.org/0000-0001-5514-849X	0%
24	Trabajos del estudiante	Docente Asesor uncedu	0%
25	Internet	datospdf.com	0%

26	Internet	repositorio.unprg.edu.pe	0%
27	Internet	doaj.org	0%
28	Internet	revistas.udenar.edu.co	0%
29	Internet	scielo.sld.cu	0%
30	Trabajos del estudiante	Universidad de Yacambú	0%
31	Internet	archivos.juridicas.unam.mx	0%
32	Internet	repositorio.ucsm.edu.pe	0%
33	Trabajos del estudiante	Corporación Universitaria Iberoamericana	0%
34	Internet	ru.dgb.unam.mx	0%
35	Internet	bibliotecadigital.udea.edu.co	0%
36	Internet	repositorio.una.edu.pe https://orcid.org/0000-0001-5514-849X Docente Asesor	0%
37	Internet	www.gob.pe	0%
38	Internet	repositorio.uwlener.edu.pe	0%
39	Internet	www.iperu.org	0%

40	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Colombia	0%
41	Internet	repositorio.umsa.bo  María Edith Solís Castro https://orcid.org/0000-0001-5514-849X Docente Asesor	0%
42	Internet	www.coursehero.com	0%

CERTIFICACIÓN DE ASESORÍA

Yo, Dra. Maria Edith Solis Castro, docente ordinario de la Universidad Nacional de Tumbes, adscrito a la Facultad de Ciencias de la Salud.

CERTIFICA:

Que el proyecto de tesis titulado “**Satisfacción Laboral del Personal de salud durante la pandemia por Covid-19, Centro de Salud La Cruz-Tumbes 2022**”, presentado por Leidy Carito Estrella Nunto Inga, bachiller de la Escuela Profesional de Enfermería, está siendo asesorado y guiado por mi persona. Por tal motivo, autorizo su presentación al jurado evaluador para su revisión y aprobación correspondiente.

Tumbes, 07 de abril del 2023



Dra. Maria Edith Solis Castro

Asesor de Tesis

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

La suscrita Leidy Carito Estrella Nunto Inga con DNI N° 76767691 bachiller de la Escuela Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Tumbes, al amparo de la ley N°27444, Ley de Procedimientos Administrativos Generales, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. El informe de tesis titulado: “Satisfacción laboral del personal de salud durante la pandemia por COVID-19 Centro de Salud La Cruz-Tumbes, 2022” es de mi autoría.
2. Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la investigación no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos y contenidos a presentarse en los resultados de la tesis, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falla de fraude, plagio, auto plagio o piratería, asumo las consecuencias y sanciones de mi acción, se deriven, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad Nacional de Tumbes.



Br. Leidy Carito E. Nunto Inga

Autor de Tesis

DEDICATORIA

A mis padres: Oswaldo y Maria por todo el esfuerzo que han hecho para poder culminar con mi formación profesional, por brindarme su cariño y respeto en todo momento y demostrarme que todo esfuerzo tiene su recompensa, a mis hermanos por ayudarme y motivarme a seguir adelante.

A mis dos pequeños hijos: Fabiano y Rafaela una de mis principales razones para seguir con mis metas propuestas y demostrarles que el que persevera triunfa.

A mi esposo por su cariño, comprensión y por todo el apoyo incondicional en este arduo proceso.

Leidy

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por la vida y la salud por poder permitirme seguir con mis metas propuestas en mi vida profesional.

Del mismo modo agradecer a mi asesora la Dra. Maria Edith Solis Castro, por su colaboración, paciencia y dedicación desde el principio del proyecto y hasta la culminación del informe de tesis.

A mi jurado de tesis por brindarme pautas que fueron de gran ayuda en este arduo proceso de investigación.

A mis familiares y amistades que me brindaron su apoyo, y que estuvieron pendientes de que siguiera adelante hasta llegar a la meta trazada.

Mi más sincero agradecimiento con todos ustedes.

La Autora

ÍNDICE

DEDICATORIA	xiii
AGRADECIMIENTO	xiv
RESUMEN	xviii
ABSTRAC	19
I. INTRODUCCIÓN	20
II. ESTADO DEL ARTE	23
2.1. Bases teóricas.....	23
2.2. Antecedentes.....	28
III. MATERIALES Y MÉTODOS	32
3.1. Tipo de investigación.....	32
3.2. Diseño de investigación.....	32
3.3. Población, muestra y muestreo.....	32
3.4. Criterios de selección.....	33
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	33
3.6. Validación y confiabilidad del instrumento.....	33
3.7. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	34
3.8. Consideraciones éticas.....	34
IV. RESULTADOS	35
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	43
IX. ANEXOS	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Satisfacción laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud La Cruz. Tumbes 2022.	35
Tabla 2. Nivel de satisfacción laboral según dimensión extrínseca del personal de salud que labora en el Centro de Salud La Cruz. Tumbes 2022.	36
Tabla 3. Nivel de satisfacción laboral según dimensión intrínseca del personal de salud que labora en el Centro de Salud La Cruz. Tumbes 2022.	37

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Consentimiento Informado	47
Anexo 2. Cuestionario para la variable Satisfacción Laboral	49
Anexo 3. Base de datos	51
Anexo 4. Autorización de Diresa Tumbes	52

RESUMEN

Se desarrolló un estudio con enfoque cuantitativo, descriptivo, de diseño no experimental de corte transversal, con el objetivo de determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de salud del Centro de Salud La Cruz-Tumbes durante la pandemia por COVID-19, 2022. Se entrevistaron a 38 trabajadores. Se encontró predominio de satisfacción laboral alta en el 55,3% del personal. En las dimensiones de factores extrínsecos: condiciones físicas, ambientales y materiales; desarrollo personal, relaciones interpersonales y beneficios laborales, la satisfacción laboral también fue alta (65,8%, 55,35%, 81,6% y 71,1% respectivamente). Para las dimensiones factores intrínsecos: carga laboral y estilo y rutina de trabajo se encontró mediana satisfacción laboral (55,3% y 63,2% respectivamente) y para la dimensión exigencias emocionales el 60,5% mostró satisfacción laboral alta.

Se concluye que la satisfacción laboral del personal de salud del C.S La Cruz-Tumbes durante la pandemia por COVID-19 en la dimensión factores extrínsecos es alta y hay una mediana satisfacción laboral en la dimensión factores intrínsecos.

PALABRAS CLAVES: Satisfacción laboral, COVID-19, satisfacción en el trabajo, factores extrínsecos e intrínsecos.

ABSTRACT

A study was developed with a quantitative, descriptive approach, with a cross-sectional non-experimental design, with the objective of determining the level of job satisfaction of health personnel at the La Cruz-Tumbes Health Center during the COVID-19 pandemic, 2022. 38 workers were interviewed. A predominance of high job satisfaction was found in 55.3% of the staff. In the dimensions of extrinsic factors: physical, environmental and material conditions; personal development, interpersonal relationships and job benefits, job satisfaction was also high (65.8%, 55.35%, 81.6% and 71.1% respectively). For the intrinsic factor dimensions: workload and work style and routine, medium job satisfaction was found (55.3% and 63.2% respectively) and for the emotional demands dimension, 60.5% showed high job satisfaction.

It is concluded that the job satisfaction of the health personnel of the C.S La Cruz-Tumbes during the COVID-19 pandemic in the extrinsic factors dimension is high and there is a medium job satisfaction in the intrinsic factors dimension.

KEYWORDS: Job satisfaction, COVID-19, job satisfaction, extrinsic and intrinsic factors.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial se atravesó una crisis sanitaria tras el surgimiento del nuevo coronavirus SARS-CoV-2, causante de la enfermedad conocida como COVID-19, que apareció el 31 de diciembre del año 2019 en la ciudad de Wuhan, provincia de Hubei, China y que fue decretada como pandemia por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 2020. La pandemia originó una elevada morbimortalidad en la población y el incremento de la demanda de los servicios básicos de salud, sin embargo, los profesionales de la salud no han sido ajenos a esta enfermedad quienes no solo han enfrentado a la enfermedad de manera personal, sino también han desempeñado una labor muy importante en la primera línea de defensa, enfrentándose a muchas situaciones de riesgo lo cual ha repercutido en la satisfacción laboral¹.

Como respuesta ante la pandemia la OMS² invocó a las autoridades y dirigentes del sector salud emprender los constantes peligros que afecten la salud y vigilen la seguridad de los trabajadores sanitarios, brindándoles ambientes de trabajo seguros, capacitación constante, sueldos justos y que reciban el trato que merecen; ya que según se señaló ningún estado, hospital o puesto de salud puede mantener a salvo a sus pacientes a menos que proteja la seguridad de su personal.

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) calcula que cada año cerca de tres millones de trabajadores mueren debido a accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, dentro de estas principales causas de muerte figuran las enfermedades circulatorias, neoplásicas y enfermedades respiratorias. Ante tal situación la OIT en sus esfuerzos para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables cuenta con un plan denominado Estrategia Mundial de seguridad en el trabajo (SST), la que actúa sobre tres pilares; en primer lugar busca mejorar los marcos de seguridad y salud en el trabajo, en segundo lugar, reforzar a escala nacional

y mundial la coordinación e inversión en SST y por último mejorar los sistemas de gestión en el ambiente de trabajo, orientado a transformar la perspectiva de género y su adaptación a incidentes, riesgos, sectores y ocupaciones específicos, con la finalidad de priorizar el bienestar de los trabajadores y promover el trabajo decente en todo el mundo³.

Una de las prioridades del gobierno peruano es optimizar la salud de los ciudadanos, por lo cual es sustancial regir la atención al recurso más importante del sistema de salud y de toda su estructura, representado por el personal del sector salud ya que esto repercute en la salud de la población debido a que un trabajador satisfecho se va a sentir identificado con su institución y su motivación se va a manifestar en el cuidado que realice⁴.

La satisfacción laboral es una actitud afectiva positiva y placentera que resulta de la estimación propia que causa el sujeto sobre su trabajo basándose en las experiencias adquiridas en el mismo, constituyéndose en un determinante clave en la producción y desempeño en el trabajo⁵. Los cuales dependen de factores extrínsecos e intrínsecos, Sin embargo, la pandemia ha generado incertidumbre, insatisfacción y problemas emocionales, los cuales han desencadenado un sin número de componentes vinculados a la insatisfacción laboral, esto sumado al exceso laboral, trayendo consigo agotamiento, ansiedad, temor al contagio, etc. alterando la salud y tranquilidad de todo el profesional sanitario⁴.

En el norte de Perú (Cajamarca) un estudio ha encontrado un nivel medio de satisfacción del personal de salud durante la pandemia por COVID-19, de la misma manera en el sur del país (Arequipa) se ha encontrado similar nivel de satisfacción^{6,7}. Tumbes, departamento ubicado en el norte del Perú no ha sido inmune a esta situación, tal es así, que a nivel distrital no se han encontrado estudios que valoren la satisfacción laboral del personal de salud durante esta época tan complicada que ha sido la de la pandemia por COVID-19.

El distrito de La Cruz es uno de los seis distritos que forman parte de la provincia de Tumbes, cuenta con un centro de salud categoría I-3 dependiente de la Dirección Regional de Salud Tumbes, cuenta con 38 trabajadores entre profesionales técnicos, licenciados, médicos y personal de servicios generales, que brindan atención 12 horas diarias en diferentes servicios⁸

Frente a esta situación es de interés formular la siguiente pregunta ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del personal de salud del Centro de Salud La Cruz-Tumbes durante la pandemia por COVID-19, 2022? Tuvo como objetivo general: Determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de salud del Centro de Salud La Cruz- Tumbes durante la pandemia por COVID-19, 2022. Y para alcanzarlo se plantearon los siguientes objetivos específicos: Identificar el nivel de satisfacción laboral del personal de salud del Centro de Salud La Cruz - Tumbes durante la pandemia por COVID-19, desde la dimensión factores extrínsecos. Identificar el nivel de satisfacción laboral del personal de salud del Centro de Salud La Cruz - Tumbes durante la pandemia por COVID-19, desde la dimensión factores intrínsecos.

Por lo descrito anteriormente se justificó que el presente estudio servirá de respaldo y soporte al ejercicio profesional que permitirá generar conciencia en las autoridades tanto en los gobiernos nacionales y locales de la región de tumbes, los resultados servirán de antecedentes a posteriores investigaciones que se realicen en la localidad y será un referente en la elaboración y ejecución de estrategias de tal modo que puedan mejorar planes de intervención , tendientes a las condiciones de trabajo beneficiando el desarrollo personal y profesional de todo el personal de salud, que labora en el Centro de Salud La Cruz, la cual se verá reflejada en su ejercicio laboral.

II. ESTADO DEL ARTE

2.1. Bases teóricas

Actualmente la población de todo el mundo se ha visto afectada por la enfermedad COVID-19 ocasionada por el nuevo coronavirus conocido como SARS-CoV-2. La epidemia de COVID-19, procedió a ser declarada por la OMS como pandemia el 11 de marzo de 2020, la cual generó incertidumbre en los ciudadanos, por la evolución incierta y constante de la enfermedad, esto sumado a la información tan cambiante e imprecisa de los medios de comunicación no oficiales. Asimismo, ello ha perjudicado al ser humano en muchos ámbitos tanto social, económico, psíquico y físico; dentro de ello se vio afectado la satisfacción laboral, ya que el personal sanitario es la base principal del sistema de salud e íntegro a la naturaleza de su labor, miles de ellos arriesgan su propia salud en el desempeño de su labor cotidiana. Pero quién los protege, sin son esenciales contra la lucha para detener la pandemia de Covid-19, de tal manera el respeto de los derechos laborales y las condiciones de trabajo decente es definitivo para proporcionar a estos trabajadores de primera línea protección que necesitan a fin de librar esta larga batalla que tienen por delante para preservar vidas¹.

El estatuto de la OIT instituye el principio de que los recursos humanos deben estar resguardados contra las enfermedades en general y del mismo modo de los padecimientos profesionales e incidentes resultantes de su trabajo, sin embargo, para un sinnúmero de trabajadores ello difiere mucho de ser una realidad, tal es el modo de aprobación con las apreciaciones generales, puesto que cada años se originan 2,78 millones de defunciones vinculadas con el trabajo, de las cuales 2,4 millones están relacionadas con enfermedades profesionales. Sin embargo, las reglas de la OIT acerca de seguridad y salud en el trabajo brindan a las autoridades, rectores y al personal herramientas necesarias para así poder desplegar dichas técnicas y asegurar la máxima seguridad en el trabajo³.

De la misma manera, el Ministerio de Salud del Perú (MINSA) viene promoviendo en el país la administración adecuada de recursos humanos para el sector salud durante el período 2018-2030, el cual busca disminuir las brechas que subsisten a disponibilidad y asignación de profesionales de la salud a nivel nacional para mejorar el sistema de redes integradas de salud (RIS), conseguir ambientes laborales dignos que se irradian en un mejor beneficio laboral, y al mismo tiempo fortificar el papel regente del Minsa para efectuar estrategias legales en favor de la gestión y desarrollo de los recursos humanos con la finalidad de resguardar y mantener un ambiente laboral protegido y benéfico con el minúsculo impacto en la salud biopsicosocial⁹.

Por otro lado, los postulados teóricos han elaborado diferentes listas de necesidades o exigencias de los individuos tanto biológicos, psicológicos, sociales y de orden vital. En su mayoría los investigadores coinciden y han categorizado estas necesidades en necesidades primarias, secundarias y de alto nivel de los empleados, los cuales deben cumplirse cuando se necesita al empleado motivado y satisfecho. La teoría reconocida dentro de este enfoque que distintos investigadores utilizan es la definición propuesta por Locke (1976), quien concretó a la satisfacción laboral como un estado emocional positivo y a la vez placentero que resulta de la valoración individual que hace el sujeto acerca de su labor y sobre la experiencia adquirida en el mismo. Sin embargo ese efecto de complacencia o felicidad puede hacer alusión a cualquiera de los aspectos o situaciones de la faena, por lo cual se puede hablar de satisfacción por facetas, puesto que si un individuo puede sentirse satisfecho al sueldo que recibe, la relación que guarde con su grupo de trabajo y el grado de relación que manifieste, en tal caso la satisfacción en el trabajo resulta de una serie de satisfacciones específicas, que componen las facetas de la satisfacción, es por ello que Locke clasifica las dimensiones concretas distinguiendo entre eventos o condiciones y agentes de satisfacción laboral¹⁰.

Sin embargo, la teoría de Abraham Maslow refiere que las necesidades motivacionales del sujeto podrían organizarse en un orden de cinco niveles entre las cuales recaba que hay necesidades esenciales que deben satisfacerse primero como: 1. Necesidades fisiológicas (alimento, vestido, vivienda, sexo); 2. Necesidades de seguridad: (protección física); 3. Sociales (oportunidades para desarrollar asociaciones cercanas con otros individuos); 4. Necesidades de estima/logro (prestigio admitido de otros); 5. Autorrealización (oportunidades de autorrealización y logro a través del crecimiento personal), indicaba que una vez que se satisface un terminante nivel de necesidades ya no ayuda a motivar, por lo tanto, se debe activar el próximo nivel superior de necesidad para motivar y satisfacer al sujeto, es por ello que Maslow, expone que la estimulación humana en general dentro de una institución, las prestaciones económicas y la atención médica son unos de los beneficios que ayudan a un trabajador a satisfacer sus necesidades fisiológicas básicas, en cambio, para las necesidades de seguridad, se deben brindar entornos seguros con el fin de hacer sentir físicamente confiable al trabajador en su entorno laboral generando mayor concentración y al mismo tiempo que este se sienta que pertenece al lugar de trabajo¹¹.

Por otro lado, Sultz mencionaba que existen otros factores que repercutían en la satisfacción y que no tenían nada que ver con el ambiente laboral, pero que de alguna manera si influían. Ejemplo: la edad, la salud, la experiencia, equilibrio emocional, situaciones socioeconómicas, tiempo disponible, relaciones familiares, actividades festivas ejecutadas, afiliaciones sociales y otras distracciones¹².

Asimismo, Frederick Irving Herzberg basado en la jerarquía de Abraham Maslow planteo que las dimensiones satisfacción laboral están constituidas por factores intrínsecos y factores extrínsecos. Factores intrínsecos (motivadores), están relacionados con una dimensión más personal, ya que se relacionan con las vivencias satisfactorias que los trabajadores experimentan y tendrían que atribuir a los contenidos del puesto de trabajo incluyendo elementos como: percepción de realización personal,

reconocimiento al desempeño, compromiso por parte de la administración y las oportunidades de desarrollo profesional que se logra en el trabajo; Mientras los factores extrínsecos también llamados (Higiénicos) los cuales aluden al trabajo y a la organización en sí, hacen referencia a los ambientes de labores en el más amplio sentido que comprenden condiciones como: estipendio, prestaciones, políticas de la organización y seguridad en el trabajo. Sin embargo, cuando dichos factores no están vigentes o se aplican de manera incorrecta no permite que el empleado logre satisfacción. Por lo tanto, hace mención acerca de los factores que si ayudarían a mejorar la satisfacción laboral como: el sueldo, supervisión, compañeros de trabajo, la comunicación, condiciones ambientales seguras, beneficios laborales, recompensas, reconocimientos y la promoción ; Por tal motivo Herzberg mantuvo que si los factores ya mencionados se ven presentes en el lugar de labores contribuirán a que el trabajador tenga un mayor nivel de motivación, estimulando su desempeño y este sea preferente de tal manera que se pueda lograr la satisfacción laboral¹³.

Dentro de los determinantes de la satisfacción laboral, diversas teorías proponen un sin número de factores que pueden afectar de manera negativa a los trabajadores el cual puede originar una profunda insatisfacción, deseos de abandono e inclusive un cambio de trabajo. Pues las evidencias nos muestran que los primordiales factores son un trabajo desde la razón estimulante, recompensas justas, condiciones a ventajosas de trabajo y compañeros colaboradores, puesto que para el trabajador es importante que les brinden oportunidades donde puedan aplicar sus habilidades y que al mismo tiempo les ofrezcan una variedad de faenas de manera que puedan retroalimentarse sobre que tan bien están haciendo su labor, pero teniendo en cuenta que pocos desafíos provocarían aburrimiento y demasiados retos podrían generar frustración y/o sentimientos de fracaso¹⁴.

Sin duda los trabajadores aspiran a modalidades de liquidaciones y políticas de ascensos que les parezcan equitativas, legibles y beneficiosos con sus perspectivas, cuando el sueldo les parece justo y establecido a los

requerimientos del puesto se va a tener un resultado satisfactorio, no obstante, los trabajadores se inquietan por el entorno laboral en lo que respecta a su bienestar individual de tal manera que se les pueda brindar disposiciones para que realicen un buen trabajo, es por ello que optan por ambientes seguros, agradables, limpios y con el minúsculo entretenimiento¹⁵.

Sin embargo, existen diversas causas que influyen en la insatisfacción laboral los cuales podrían llegar a ocasionar descontentos o deseos de renunciar e incluso cambiar de trabajo, algunas de estas están relacionados con los salarios, malas relaciones con los compañeros e incluso con sus jefes, insuficientes posibilidades de promoción, desconfianza en sí mismos, dificultad para adaptarse al entorno laboral, malas condiciones laborales y condiciones personales; estos son algunos factores que detallan que un empleo por debajo de la instrucción o de la experiencia que posea una persona provocará insatisfacción¹⁶.

Asimismo, las consecuencias de la insatisfacción laboral se verán reflejadas en el interés de los trabajadores y su productividad dentro de su centro de labores, es por ello que las entidades u organizaciones deberían alternar que sus trabajadores se sientan satisfechos profesionalmente. Otro efecto de insatisfacción es la desmotivación o desinterés por el trabajo, que llega a ocasionar en el trabajador tal indiferencia, lo que generara es que este vulnere sus ocupaciones de forma usual provocando en el trabajador estados de angustia, estrés y en casos extremos, puede llegar a desencadenar una depresión¹⁶.

2.2. Antecedentes

En el contexto internacional Zapata¹⁷, en el año 2022, en su estudio: Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público San Luis Potosí – México, tuvo por objetivo analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral antes mencionada. El tipo de estudio fue descriptivo- correlacional, diseño trasversal y enfoque cuantitativo. Se trabajó con 46 profesionales. Se aplicó los instrumentos de evaluación del clima organizacional en salud por Segredo, y la escala de satisfacción de McCloskey. Llegando al resultado que del 51,2% de los profesionales de enfermería evaluaron el clima organizacional como adecuado, mientras que el 45,7% lo catalogó como en riesgo, y el 2,2% como improcedente. Finalmente concluye que existe una correlación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería, es decir a mejor clima organizacional, mayor satisfacción laboral.

Del mismo modo, Espejo et al.¹⁸ en el año 2018, en su estudio: Satisfacción laboral en enfermería Buenos Aires- Argentina, con el fin de identificar aquellos factores que influyen en la motivación laboral del personal de enfermería que labora en instituciones de salud del ámbito público y privado realizaron un estudio cuantitativo, descriptivo, transversal y prospectivo, se trabajó con 100 licenciados de enfermería del sector público y privado, utilizando la técnica de la entrevista y de instrumento un cuestionario, en el cual se registró que de 100 encuestados el 72% pertenece a instituciones de salud del ámbito privado y el 28% restante pertenece a instituciones de salud del ámbito público. Concluyen que ofrecer beneficios remunerativos y un clima laboral favorable, logrará en los profesionales aumentar de manera positiva su rendimientos y compromiso en la calidad de cuidado que brinden.

Por otro lado, Alemán¹⁹, en el año 2017, en su investigación: Satisfacción laboral del personal de enfermería de la sala de neonatología, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Nicaragua, con la finalidad de determinar la recepción de satisfacción del personal de enfermería que trabaja

en sala de neonatología, realizó un estudio descriptivo, transversal. Se trabajó con una muestra de 27 profesionales de enfermería. Utilizó la técnica de la encuesta estructurada y como instrumento un cuestionario; encuentra que los factores que incidían más en la satisfacción laboral son el ambiente de trabajo, desarrollo personal, identidad de tarea, autonomía en el desempeño, en cambio no ocurrió lo mismo con las consideraciones sobre el salario y sistema de incentivos. Finalmente concluye que la mayoría del personal de enfermería que tenía una edad menor de 30 años, en relación a sus actitudes en su mayoría eran buenas y tenían un alto grado de satisfacción.

Estudios previos a la pandemia como el de Granero²⁰, en el año 2017, en su estudio: Calidad de vida laboral de las enfermeras: evaluación y propuestas de mejora. Barcelona, tuvo como objetivo analizar la relación entre la valoración cuantitativa que las enfermeras hicieron de sus condiciones de trabajo y los significados que dieron a su propia experiencia laboral. El tipo de estudio fue mixto cuantitativo y cualitativo, descriptivo y transversal, se trabajó con 1760 enfermeras de la provincia de Barcelona, utilizando la técnica de muestreo no pirobalística y el cuestionario. Concluye que las enfermeras de manera positiva destacan que se deben proteger y fortalecer aspectos, basándose en las condiciones de trabajo y de su experiencia laboral, sin dejar de lado importantes carencias, deficiencias y disfunciones en el diseño, organización, gestión del trabajo y de las condiciones del ejercicio profesional.

A nivel nacional, Caja⁶, en el año 2021, en su estudio: Satisfacción laboral del personal de salud en la calidad de atención durante la pandemia Covid-19, Centro de Salud Huambocancha Baja. Cajamarca, que tuvo por objetivo determinar la relación entre el nivel de satisfacción y la calidad de atención durante la pandemia, realizó un estudio cuantitativo, descriptivo, transversal, no experimental. Se trabajó con una muestra de 27 personas que laboran en el C.S. Huambocancha Baja y 244 usuarios. Utilizó la técnica de la encuesta y de instrumento se utilizó un cuestionario, encontró que el nivel de satisfacción fue medio con un 52% mientras que el que el nivel de la calidad de atención fue regular con el 59,40%. Concluye que ambas variables se

encuentran en un nivel intermedio de satisfacción, razón por la cual se plantea diferentes intervenciones para el mantenimiento, fortalecimiento y mejora de la satisfacción laboral y el nivel de la calidad de atención.

Por otro lado, Catacora y Rivera⁷, en el año 2021, en su investigación titulada: Estrés y satisfacción laboral del personal de salud durante la pandemia. Microred Andagua, Castilla. Arequipa, con el propósito de determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y satisfacción laboral en el personal antes mencionado realizaron un estudio cuantitativo, diseño correlacional, descriptivo y corte transversal. Se trabajó con una muestra de 48 profesionales de la salud. Se utilizó la técnica de la encuesta y de instrumento un cuestionario, se obtuvo como resultado que el 54,2% indica un nivel de satisfacción laboral promedio seguido de insatisfecho con 39,6% encontrándose una significancia estadística al relacionar estrés y satisfacción laboral. Concluyen que a menores niveles de estrés es mayor los niveles de satisfacción del personal.

Del mismo modo, Aldana²¹, en el año 2021, en su investigación: Satisfacción laboral en el personal de salud y la calidad de atención al usuario durante Covid-19 en el Hospital Leoncio Prado Huamachuco. Lima, tuvo por objetivo interpretar la relación entre la satisfacción laboral y la calidad de atención. El tipo de estudio fue cuantitativo, no experimental, transversal descriptivo. Se trabajó con una muestra de 95 pacientes. Lo cual se utilizó la técnica de encuesta y entrevista. Finalmente concluye que existe una fuerte relación directa entre la satisfacción laboral y la calidad de atención, la cual se debe mantener y mejorar permanentemente con programas efectivos y talleres de capacitación para todos los profesionales que laboran en dicho hospital.

Por otro lado, Arrieta y Rodríguez²², en el año 2020, en su investigación: Riesgos frente al Covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión -Huancayo, tuvo por objetivo analizar la relación entre los riesgos por Covid-19 y la satisfacción laboral del personal ya mencionado. El tipo de

estudio fue cuantitativa, básica, no experimental. Se trabajó con una muestra de 50 enfermeras. Lo cual se utilizó la técnica de la encuesta y de instrumento se utilizó el cuestionario. Concluyen que existe correlación estadísticamente significativa, negativa y moderna entre las variables riesgo al Covid -19 y satisfacción laboral en el personal de enfermería.

Asimismo, Alcalde²³, en el año 2019, en su estudio: Factores sociodemográficos- laborales y la satisfacción laboral de la enfermera Hospital Belén. Trujillo, tuvo por objetivo establecer la relación entre los factores sociodemográficos-laborales y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia. El tipo de estudio fue descriptivo correlacional de corte transversal. Se trabajó con una muestra de 35 enfermeras del servicio de emergencia. Lo cual se utilizó la técnica de la encuesta y de instrumento se utilizó el cuestionario. Finalmente se concluye, que el 60,0% tienen un nivel medio de satisfacción laboral y están relacionados con las variables edad, situación laboral, años de ejercicio profesional, capacitación post título y post grado maestría, donde todas las relaciones presentaron un p-valor (Fisher) menor que 0,05, y no existe relación con la variable estado civil.

A nivel regional podemos encontrar a Izquierdo²⁴, en el año 2020, con su estudio: Satisfacción laboral y síndrome de burnout en las enfermeras del departamento de Pediatría del Hospital Regional II – 2 JAMO. Tumbes, el cual tuvo por objetivo determinar si existe relación entre la satisfacción laboral y síndrome de burnout en el personal antes mencionado. El tipo de estudio fue cuantitativo, no experimental, descriptivo, correlacional. Se trabajó con 25 profesionales de enfermería. Lo cual se utilizó la técnica de la encuesta y de instrumento se utilizó el cuestionario. Finalmente se concluye que no existe relación de dependencia entre variables: satisfacción laboral y el síndrome de burnout en las enfermeras que laboran en el Dpto. de pediatría, sin embargo, existe riesgo de ocurrencia del síndrome de Burnout en el grupo de enfermeras del estudio, ya que son los factores intrínsecos los que determinan la satisfacción por estar relacionadas con el trabajo mismo, el desarrollo personal y la necesidad de autorrealización.

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación es de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, en ese contexto el estudio se desarrolló bajo el diseño no experimental sin maniobrar intencionadamente variables. El diseño buscó efectuar la medición de la variable en su entorno natural para consecutivamente analizarla²⁵.

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación utilizada fue no experimental, transversal, se hizo uso del siguiente esquema:

Esquema:

V → O

V: Satisfacción laboral

O: observaciones

3.3. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

Población: La población estuvo constituida por 38 trabajadores que laboran en el Centro de Salud La Cruz.

Muestra y Muestreo: La muestra estuvo compuesta por el total de la población lo que permitió obtener datos significativos, se utilizó el muestreo no probabilístico, y se consideró a la totalidad de la población que cumplió los criterios de inclusión.

3.4. CRITERIOS DE SELECCIÓN

Criterios de inclusión

- Aceptar participar y estar en capacidad de decidir.
- Ser trabajador del C.S. La Cruz durante el período de estudio.
- Ambos sexos.
- Cualquier modalidad de trabajo.

Criterios de exclusión

- Encontrarse en periodo vacacional o licencia.
- Trabajador de reciente designación en el C.S La Cruz (< 1 mes).

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica de estudio fue la entrevista, utilizando como instrumento el cuestionario, que se extrajo del trabajo de investigación de Arrieta y Rodríguez²², realizada en el Perú, el cual estuvo constituido por 2 dimensiones: factores extrínsecos y factores intrínsecos, distribuido en 27 ítems en total: 12 para la dimensión extrínseca y 15 para la dimensión intrínseca. La cual se utilizó para calcular dicha variable, será uso de la escala de Likert, donde los valores son: (1) Nunca (2) Raras veces (3) Algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre, con una escala final de alto, medio, bajo.

Teniendo como puntaje final:

Niveles de satisfacción	Puntaje
Alta satisfacción	100-135
Mediana satisfacción	64-100
Baja satisfacción	27-63

3.6. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

El instrumento ha sido validado en el estudio de Arrieta y Rodríguez²², para dicha comprobación de la validez confiabilidad de los instrumentos han tenido la aprobación mediante un juicio de especialistas y prueba de confiabilidad con

el coeficiente Alfa de Cronbach. Dicho coeficiente trata de "métodos" que suscitan coeficientes de credibilidad. Por lo cual es confiable para ser usado en la presente investigación.

3.7. PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Consecutivo a la obtención de los permisos correspondientes por parte de las autoridades de salud y del jefe del establecimiento, los datos fueron recolectados a través del cuestionario, previa aceptación de colaborar en la investigación con la firma del consentimiento informado (anexo N°1) La recopilación de datos se realizó en un espacio físico en el C.S. La Cruz en un horario que no interfirió con las labores del personal.

Los datos fueron registrados en hojas del programa Office Excel 2013 en una base de datos. Se realizó limpieza de datos mediante la verificación del ingreso de información y eliminación de datos duplicados, incompletos o incoherentes.

Se consideró el análisis estadístico univariado. Para las variables cualitativas, se utilizaron proporciones y porcentajes. El análisis de datos se realizó mediante el uso del paquete SPSS 22.0 y los resultados se presentan en gráficas y tablas confeccionadas por la autora.

3.8. CONSIDERACIÓN ÉTICAS

En la presente investigación, se respetaron cada uno de los principios éticos:

Beneficencia: Es el buen trato que se da a toda persona en este caso a los trabajadores del Centro de Salud La Cruz con el fin de instaurar mejoras en lo que respecta a la satisfacción laboral.

No-maleficencia: No se dañó a ningún participante del estudio.

Autonomía: Se respetó la identidad de los trabajadores del Centro de Salud la Cruz que participaron de manera voluntaria y anónima en el estudio.

Justicia: La encuesta que se realizó a los trabajadores que laboran en el Centro de Salud La Cruz fue libre teniendo en cuenta sus apreciaciones personales.

IV. RESULTADOS

1. Resultados

Tabla 1. Nivel de satisfacción laboral del personal de salud Centro de Salud La Cruz- Tumbes durante la pandemia por COVID-19, 2022.

Nivel de satisfacción laboral	n	Porcentaje (%)
Mediana	17	44,7
Alta	21	55,3
Baja	00	0,00
Total	38	100,00

El 55,3% de los trabajadores manifestó una satisfacción laboral alta, seguido de un 44,7% que señalaron mediana satisfacción laboral. Ningún trabajador presentó baja satisfacción laboral.

Tabla 2. Nivel de satisfacción laboral del personal de salud del Centro de Salud La Cruz - Tumbes durante la pandemia por COVID-19, desde la dimensión factores extrínsecos

Dimensión	Satisfacción laboral							
	Baja		Mediana		Alta		Total	
Factores extrínsecos	N	%	n	%	n	%	n	%
Condiciones físicas, ambientales y materiales	4	10,5	9	23,7	25	65,8	38	100,0
Desarrollo personal	1	2,6	16	42,1	21	55,3	38	100,0
Relaciones interpersonales	-	-	7	18,4	31	81,6	38	100,0
Beneficios laborales	3	7,9	8	21,0	27	71,1	38	100,0
Satisfacción laboral global (dimensión factores extrínsecos)		5,0		21,0		74,0		

En relación a la dimensión condiciones físicas, ambientales y materiales el 65,8% de los trabajadores del CS La Cruz muestran satisfacción alta. En la dimensión desarrollo personal el 55,35% y en la dimensión relaciones interpersonales el 81,6% presentan satisfacción laboral alta y llama la atención en este ítem ningún trabajador muestra baja satisfacción, mientras que para la dimensión beneficios laborales en el 71,1% la satisfacción laboral es alta.

De manera general la satisfacción laboral en la dimensión extrínseca es alta en el 74% del personal que labora en el Centro de Salud La Cruz.

Tabla 3. Nivel de satisfacción laboral del personal de salud del Centro de Salud La Cruz - Tumbes durante la pandemia por COVID-19, desde la dimensión factores intrínsecos.

Dimensión	Satisfacción laboral							
	Baja		Mediana		Alta		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Factores intrínsecos								
Exigencias emocionales	-	-	15	39,5	23	60,5	38	100,0
Carga laboral	16	42,1	21	55,3	1	2,6	38	100,0
Estilo y rutina de trabajo	-	-	24	63,2	14	32,8	38	100,0
Satisfacción laboral global (dimensión factores intrínsecos)				84,2		15,8		

En la dimensión exigencias emocionales el 60,5% mostró satisfacción laboral alta, ningún trabajador manifestó baja satisfacción.

En la dimensión carga laboral el 55,3% de los trabajadores señaló mediana satisfacción laboral y el 42,1% consideró baja satisfacción laboral.

En relación a la dimensión estilo y rutina de trabajo el 63,2% identificó mediana satisfacción laboral y ningún trabajador señaló baja satisfacción laboral.

De manera general el 84,2% de los trabajadores manifestó mediana satisfacción laboral en la dimensión factores intrínsecos.

V. DISCUSIÓN

Los resultados muestran que el nivel de satisfacción laboral del personal de salud Centro de Salud – La Cruz Tumbes es alta en un 55,3% seguido de un 44,7% que señalaron mediana satisfacción laboral. Ningún trabajador presentó baja satisfacción laboral. En relación con lo investigado, los trabajadores demostraron sentirse seguros laborando en dicho Centro de Salud durante el tiempo de pandemia lo cual les permitió desenvolverse de manera eficiente en sus labores cotidianas, afrontando situaciones de riesgo con la mayor capacidad laboral, favoreciendo de una u otra manera a la población afectada. Teniendo en cuenta a Locke¹⁰, quien sostiene que la satisfacción laboral contribuye a los trabajadores en su labor y la experiencia adquirida en el mismo, mostrando a la vez como el personal se siente motivado en lo que hace, ya que se centra en sus labores y no se ve presionado por factores externos. Por lo que, al sentirse seguros en su lugar de trabajo, el personal de salud se encuentra más motivado y muestra altos índices de satisfacción laboral.

En ese mismo contexto en el norte del Perú Caja⁶ en su estudio llevado a cabo en Cajamarca referente a la satisfacción laboral del personal de salud, logró identificar un nivel medio de satisfacción del personal de salud durante la pandemia por COVID-19. De la misma manera en el sur del país (Arequipa) Catacora y Rivera ⁷ en su estudio encontraron similar nivel de satisfacción ya que a menores niveles de estrés es mayor los niveles de satisfacción del personal. Si bien la situación de pandemia ha puesto a prueba la capacidad de respuesta del sector salud, la resiliencia, trabajo en equipo y fortaleza del personal de salud ha sido el punto de apoyo más fuerte, logrando que, con pocos recursos humanos, logísticos y en situaciones muchas veces precarias con épocas de limitación en equipos de protección personal, falta o ausencia de vacuna, fue el personal de salud el que siempre respondió de una u otra manera a las necesidades de la población.

De manera general la satisfacción laboral en la dimensión extrínseca es alta en el 74% del personal que labora en el Centro de Salud La Cruz. Frederick Irving Herzberg¹³ basado en la jerarquía de Abraham Maslow plantea que en la dimensión extrínseca los factores presentes en el lugar de labores contribuirán a que el trabajador tenga un mayor nivel de motivación, estimulando su desempeño y este sea preferente de tal manera que se pueda lograr la satisfacción laboral como lo son el sueldo, supervisión, compañeros de trabajo, la comunicación, condiciones ambientales seguras, beneficios laborales, recompensas, reconocimientos y la promoción. Asimismo, se debe precisar que el personal que labora en los centros de salud, están en constante lucha contra las enfermedades, pandemias, etc., donde el ambiente y el material son puntos importantes para su desempeño eficiente, dado que sin materiales no se pueden ejecutar sus labores diarias y sin un buen ambiente no se pueden generar buenas relaciones interpersonales, lo cual repercute significativamente en el desarrollo personal.

De forma general el 84,2% de los trabajadores manifestó mediana satisfacción laboral en la dimensión factores intrínsecos. Es de suma importancia, orientar al personal que labora en dicho Centro de Salud acerca de los factores intrínsecos puesto que estos repercuten de manera eficaz en la satisfacción laboral, asimismo Locke¹⁰ describe la satisfacción laboral como un estado emocional positivo y a la vez placentero que resulta de la valoración individual que hace el sujeto acerca de su labor y sobre la experiencia adquirida en el mismo. Sin embargo, ese efecto de complacencia o felicidad puede hacer alusión a cualquiera de los aspectos o situaciones de la faena, por lo cual se puede hablar de satisfacción por facetas, puesto que, si un individuo puede sentirse satisfecho al sueldo que recibe, la relación que guarde con su grupo de trabajo y el grado de relación que manifieste, es por ello que Sultz¹², agregó a lo descrito por Locke, donde otros factores repercutían en las satisfacción laboral, pero guardan poca relación con el ambiente laboral, y aun así influyen. La satisfacción en el

trabajo resulta de una serie de satisfacciones específicas, que componen las facetas de la satisfacción, es por ello que los factores intrínsecos impactan con mayor grado en la satisfacción laboral de los trabajadores, teniendo en cuenta su estilo y rutina de trabajo, puesto que en tiempos de pandemia se veía muy ajetreado, y sus emociones pasaban a segundo plano, aumentando su carga laboral, pero no viendo muy afectados debido a la seguridad y motivación que brindaba en este caso el Centro Salud, La Cruz – Tumbes¹⁰.

Este estudio tuvo como limitación el solo describir los factores de la satisfacción laboral, sería importante que en estudios posteriores se analicen los factores que estarían relacionados a esta alta satisfacción, puesto que pese a que las condiciones no fueron las mejores el personal de salud mostró niveles elevados de satisfacción, por lo que explorar estos factores podría redundar en crear mecanismos para fortalecerlos.

Así también este estudio al limitarse a la población de un solo establecimiento de salud no puede ser extrapolado a todos los trabajadores de salud del departamento de Tumbes.

El alto nivel de satisfacción puede estar relacionado al factor de temporalidad, ya que los datos han sido recogidos en un período posterior al punto más complicado de la pandemia, es decir en un momento en el que las condiciones mejoraron, había mayor acceso a los servicios de salud, las medidas restrictivas se habían flexibilizado y sobre todo existía ya una vacuna contra el virus.

VI. CONCLUSIONES

1. El 55,3% de los trabajadores del Centro de salud La Cruz manifestó una satisfacción laboral alta y ningún trabajador presentó baja satisfacción laboral.
2. De manera general la satisfacción laboral del personal que labora en el Centro de Salud La Cruz desde la dimensión factores extrínsecos es alta en el 74%.
3. El 84,2% de los trabajadores del Centro de Salud La Cruz manifestó mediana satisfacción laboral en la dimensión factores intrínsecos

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la jefatura del Centro de Salud La Cruz-Tumbes seguir con su buen trato y desempeño por su personal ya que es un pilar muy indispensable para la sociedad, teniendo en cuenta que pueden surgir otras enfermedades mortales las cuales deben ser afrontadas con la mayor capacidad laboral y garantizar la satisfacción del personal que labora en las instituciones de salud.
2. Se recomienda a los gobiernos seguir implementando estrategias que favorezcan a los centros de salud y a sus trabajadores, mejorando la calidad y accesibilidad de los servicios de salud lo que a su vez contribuye a mejorar los resultados de salud de la población.
3. Se recomienda a los Centros de salud implementar la cultura organizacional como se evidencia en el Centro de Salud La Cruz-Tumbes detallando como el trabajo en equipo, el respeto y el compromiso ha llevado al reconocimiento del desempeño por parte de la alta directiva del centro de salud mostrando beneficios laborales como la satisfacción laboral en el personal que trabaja en la entidad.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. Coronavirus (COVID-19) [internet] [citado 27 de abril de 2020]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/27-04-2020-who-timeline---covid-19>
2. Organización Mundial de la Salud. Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes. [internet]. [Citado el 17 de septiembre de 2020]. Disponible de: <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>
3. Organización Internacional del Trabajo (OIT). [Internet]. Seguridad y salud en el trabajo. [citado el 27 de 2023]. Disponible de: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>
4. Cueva Zambrano P. Condiciones de trabajo y calidad de vida relacionada a la salud en trabajadores de un hospital público de Lima. Tesis de Maestría. Lima: Universidad Nacional Peruana Cayetano Heredia;2019.125 p. Disponible de: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/7347/Condiciones_CuevaZambrano_Patricia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
5. Cofive- Capacitación empresarial. Satisfacción laboral: guía para mejorarla. Blog. [internet]. [citado el 22 de abril de 2019] Disponible de: <https://www.cofide.mx/blog/satisfaccion-laboral-guia-para-mejorarla>
6. Caja Lulaico R. Satisfacción laboral del personal de salud en la calidad de atención durante la pandemia Covid 19, centro de salud Huambocancha baja Cajamarca, 2021. [Tesis de Licenciatura]. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca; 2021. [citado 22 de marzo de 2022]. 92 p. Disponible de: <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/4712/CAJA%20LULAICO%20RUT.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
7. Catacora Pomaleque M, Rivera Villanueva D. Estrés y satisfacción laboral del personal de salud durante pandemia. Microred Andagua, Castilla - Arequipa, 2021.[Tesis de Licenciatura]. Arequipa: Universidad

- Nacional de San Agustín de Arequipa; 2021. [citado 21 de octubre de 2021]. 80 p. Disponible de: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/921ebe7c-6b21-409e-8455-b7af504b9822/content>
8. DePeru.Com-portal de internet. Gobierno Regional, Centro de Salud o Centro Médico. Lima Gobierno Regional-Minsa;2023. Disponible de: <https://www.deperu.com/salud-nacional/establecimientos-de-salud-gbno-regional-minsa/la-cruz-la-cruz-8073>
 9. Perú. Minsa presenta Política Nacional de Recursos Humanos para el Sector Salud 2018-2030 [Internet]. [citado el 12 de junio de 2018]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/5620-minsa-presenta-politica-nacional-de-recursos-humanos-para-el-sector-salud-2018-2030>
 10. García Viamontes D. Satisfacción Laboral. [Internet]. Una aproximación teórica, en Contribuciones a las Ciencias Sociales, c2010. Disponible de: <https://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.pdf>
 11. Araya Castillo L, Pedreros Gajardo M. Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. Revista de Ciencias Sociales, [Internet]. 2013; IV (142):45-61. Disponible de: <file:///C:/Users/DELL/Downloads/15333870004.pdf>
 12. Atalaya Pisco M. Satisfacción laboral y productividad. [Internet]. Revista de Psicología - Año III N° 5 Setiembre 1999. Disponible de: https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm
 13. Manso Pinto J. El Legado de Frederick Irving Herzberg. [Internet]. Revista Universidad EAFIT, octubre. noviembre. diciembre, número 128. c2002. Disponible de: <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
 14. Caballero Rodríguez K. Satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza. Revista de Currículum y Formación de Profesorado. [Internet]. c2002. Disponible de: <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>
 15. Atalaya Pisco M. Satisfacción laboral y productividad. [Internet]. Revista de Psicología - Año III N° 5 Setiembre 1999. Disponible de:

- https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm
16. Vallejo Calle O. Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad. [Internet] Corporación Universidad de la costa; 2010. Disponible de: <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1081/Satisfaccion%20Laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 17. Zapata Carranza AC. Clima Organizacional y su Relación con la Satisfacción Laboral en el Personal de Enfermería de un Hospital Público. [Tesis de Maestría en internet]. San Luis Potosí: Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Facultad de Enfermería y Nutrición; 2022. 98 p. Disponible en: <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/7491>
 18. Espejo N, Medina V, Plazas Cruz A, Soliz C, Zeballos, G. Satisfacción laboral en enfermería. [Tesis de Licenciatura en internet]. Buenos Aires: Instituto Universitario Hospital Italiano; 2018. [citado 16 febrero de 2018]. 88p. Disponible en: <https://trovare.hospitalitaliano.org.ar/descargas/tesisytr/20191025132242/tesis-espejo-medina-plazas-soliz-zeballos.pdf>
 19. Alemán Jarquín JC. Satisfacción laboral del personal de enfermería de la sala de neonatología, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Davila Bolaños. Managua, Nicaragua junio 2017. [Tesis de Maestría en internet]. Managua: Universidad Nacional Autónoma; 2017. 54 p. Disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/7917/1/t960.pdf>
 20. Granero Lázaro A. Calidad de vida laboral de las enfermeras: Evaluación y propuestas de mejora. [Tesis Doctoral en línea]. Barcelona: Universidad de Barcelona; junio 2017 .381 p. Disponible en: https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/404610/AGL_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 21. Aldana Taniguche JN. Satisfacción Laboral en Personal de Salud y calidad de Atención al Usuario Durante COVID19 en el Hospital Leoncio Prado Huamachuco. [Tesis de Maestría en línea]. Lima: Universidad Cesar Vallejo;2021.100p. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73996/Aldana_TJN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

22. Arrieta Espinoza JM, Rodriguez Diaz SM. Riesgos frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, 2020. [Tesis de Licenciatura en línea]. Cerro de Pasco: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión; 2022 [citado el año 2022]. 100p. Disponible en: http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2597/1/T026_46531118_T.pdf
23. Alcalde Caballero RE. Factores sociodemográficos-laborales y la satisfacción laboral de la enfermera Hospital Belén de Trujillo. [Tesis de Titulación en línea]. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo;2019. [citado 2022]. 104 p. <https://1library.co/document/1y9k3xdz-factores-sociodemograficos-laborales-satisfaccion-laboral-enfermera-hospital-trujillo.html>
24. Izquierdo León SR. Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en las Enfermeras del Departamento de Pediatría del Hospital Regional II – 2 JAMO. Tumbes - 2020. [Tesis de Especialización en línea]. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes; 2021. [citado 19 de noviembre de 2021]. 70 p. Disponible en: <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2501/TESIS%20-%20IZQUIERDO%20LEON.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
25. Huaire Inacio E. Método de investigación. Material de clase. [Internet].c2019. Disponible de: <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/78>

ANEXOS

Anexo 1. Consentimiento Informado

Título de la investigación: Satisfacción laboral del personal de salud durante la pandemia por COVID-19, Centro de Salud La Cruz-Tumbes, 2022.

Investigador (a): Leidy Carito Estrella Nunto Inga.

Objetivo del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Satisfacción laboral del personal de salud durante la pandemia por COVID-19, Centro de Salud La Cruz-Tumbes, 2022”, cuyo objetivo es determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de salud del Centro de salud La Cruz- Tumbes durante la pandemia por COVID-19, 2022.

Esta investigación es desarrollada por Leidy Carito Estrella Nunto Inga, bachiller de la carrera profesional de Enfermería de la Universidad Nacional de Tumbes (Untumbes). La investigación ha sido aprobada para su ejecución por las autoridades de la Untumbes y se espera que al finalizar se logre determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de salud del Centro de salud La Cruz- Tumbes durante la pandemia por COVID-19, 2022.

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán sus datos personales, así como algunas preguntas necesarias para el análisis de la investigación.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos .

Las respuestas que usted brinde serán codificadas usando un número que no permitirá su identificación, por lo que serán anónimas.

El responder las preguntas de la encuesta NO implicará ningún riesgo o daño al participar de la investigación. Sin embargo, si existen preguntas que le puedan generar incomodidad, Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Es menester señalar que su participación es voluntaria, pudiendo durante o después del estudio hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas. Así también en cuanto usted decida no participar o retirarse del estudio su decisión será respetada.

Se le informará los resultados de la investigación por los medios que Usted señale.

No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole.

El estudio no va a aportar a la salud individual de su persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Nunto Inga Leidy Carito Estrella, email: nuntoingaleidy21@gmail.com, y/o con el (docente) asesor Solis Castro Maria Edith, email: esolisc@untumbes.edu.pe.

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 2. Cuestionario para la variable Satisfacción Laboral

Estimado (a) trabajador (a)

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación titulada: Satisfacción laboral del personal de salud durante la pandemia de COVID-19 Centro de Salud La Cruz – Tumbes 2022.

Indicaciones: La encuesta es anónima y las respuestas son confidenciales, así que le agradecemos ser muy sincero.

Marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. Crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible.

ESCALA DE VALORACIÓN

1	2	3	4	5
Nunca	Raras veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

N°	DIMENSION EXTRINSECA					
Condiciones físicas, ambientales y materiales						
1	La institución me proporciona los recursos necesarios (EPPS) en cada uno de los turnos	1	2	3	4	5
2	La distribución física del ambiente facilita la realización de mis actividades laborales (amplio, accesible)	1	2	3	4	5
3	El ambiente físico del servicio es cómodo, ventilado, iluminado, sin ruido	1	2	3	4	5
4	La infraestructura, equipos y materiales están acondicionas técnicamente para la atención de pacientes con COVID- 19	1	2	3	4	5
Desarrollo personal						
5	Tengo oportunidad de ser capacitado (a) en temas relacionadas al COVID -19	1	2	3	4	5
6	Tengo oportunidad de desarrollar mis habilidades asistenciales	1	2	3	4	5
7	Tengo la oportunidad de incrementar mi experiencia profesional en cuidados intensivos	1	2	3	4	5
Relaciones interpersonales						
8	Los compañeros en el trabajo suelen ser solidarios y colaborativos en ese tiempo de pandemia	1	2	3	4	5
9	Existen respeto y apoyo emocional entre los colegas	1	2	3	4	5
Beneficios laborales						
10	La institución está pendiente del personal de salud frente a la posibilidad de contagios	1	2	3	4	5

11	El bono que se percibe debido a la pandemia es adecuado en relación al trabajo que realiza	1	2	3	4	5
12	La institución reconoce el descanso médico frente a los casos positivos de COVID 19 en el personal	1	2	3	4	5
DIMENSION INTRINSECA						
Exigencias emocionales						
13	Me siento emocionalmente agotado (a) por mi trabajo a causa de la crisis sanitaria	1	2	3	4	5
14	Me siento orgullosa (o) del trabajo que desempeño en medio de esta pandemia	1	2	3	4	5
15	Me siento frustrada (o) en mi trabajo al ver el incremento de casos por COVID 19	1	2	3	4	5
16	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otros a través de mi trabajo	1	2	3	4	5
17	Puedo adaptarme con facilidad a los cambios generados por la crisis sanitaria que experimentamos	1	2	3	4	5
18	Me agrada lo que hago	1	2	3	4	5
19	Siento temor de contagio debido a la exposición al COVID – 19	1	2	3	4	5
Carga laboral						
20	Siento que mi trabajo me está desgastando debido a las exigencias de esta pandemia	1	2	3	4	5
21	Cuando termina mi jornada de trabajo me siento vacío	1	2	3	4	5
22	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo, me siento fatigada (o)	1	2	3	4	5
23	Me siento con mucha energía en mi trabajo	1	2	3	4	5
Estilo y rutina de trabajo						
24	Siento incomodidad en el uso de EPPS, pero asumo que es imprescindible usarlo	1	2	3	4	5
25	Siento que la distribución de EPPS es permanente, equitativa y adecuada	1	2	3	4	5
26	Siento realmente agotamiento físico cuando la jornada laboral se extiende hasta 12 horas o más	1	2	3	4	5
27	Creo que la jornada de 12 horas o 24 horas ininterrumpidas es adecuada para evitar los contagios	1	2	3	4	5

Anexo 3. Base de datos

ESCALA DE VALORACIÓN		CALIFICACIÓN		DIMENSIÓN EXTRINSECA
Siempre	5	1	CONDICIONES	
Casi siempre	4	2	DESARROLLO	
Algunas veces	3	3	RELACIONES	
Raras veces	2	4	BENEFICIOS	
Nunca	1	5	EXIGENCIAS	DIMENSIÓN INTRINSECA
		6	CARGA	
		7	ESTILO	
		TOTAL		27 ITEMS

Cuestionario para medir el nivel de satisfacción laboral al personal de salud que labora en el C.S La Cruz			
NIVELES Y RANGOS	BAJA SATISF.	MEDIANA SATISF.	ALTA SATISF.
SATISFACCIÓN LABORAL	(27-63)	(64-99)	(100-135)
CONDICIONES FÍSICAS	(4-9)	(10-14)	(15-20)
DESARROLLO PERSONAL	(3-7)	(8-11)	(12-15)
RELACIONES INTERPERSONALES	(2-4)	(5-7)	(8-10)
BENEFICIOS LABORALES	(3-7)	(8-11)	(12-15)
EXIGENCIAS LABORALES	(7-16)	(16-25)	(26-35)
CARGA LABORAL	(4-9)	(10-15)	(16-20)
ESTILO Y RUTINA DE TRABAJO	(4-9)	(10-15)	(16-20)

SATISFACCIÓN LABORAL																																														
		Dimensión Extrínseca												Dimensión Intrínseca																																
		Condiciones físicas, ambientales y materiales				Desarrollo Personal				Relaciones Interpersonales				Beneficios Laborales				Exigencias Laborales				Carga Laboral				Estilo y rutina de trabajo																				
Participantes		PG.1	PG.2	PG.3	PG.4	Total	Valor Final	PG.5	PG.6	PG.7	Total	Valor Final	PG.8	PG.9	Total	Valor Final	PG.10	PG.11	PG.12	Total	Valor Final	PG.13	PG.14	PG.15	PG.16	PG.17	PG.18	Total	Valor Final	PG.20	PG.21	PG.22	PG.23	Total	Valor Final	PG.24	PG.25	PG.26	PG.27	Total	Valor Final	D1	D2	TOTAL		
1		3	3	2	1	9		2	4	4	10		4	4	8		1	3	5	9		2	5	3	5	4	5	5	23		3	1	2	4	10		2	3	3	4	12		36	51	87	
2		5	5	5	5	20		5	5	5	15		5	5	10		5	5	5	15		1	5	3	1	5	5	1	21		1	1	1	5	8		3	5	1	1	10		60	39	99	
3		5	5	4	5	19		5	5	5	15		5	5	10		4	5	5	14		3	5	3	5	5	5	4	30		4	1	1	5	11		5	5	5	4	1	16		58	57	115
4		2	3	2	2	9		3	3	3	9		5	5	10		5	3	4	12		3	5	3	3	4	5	3	26		3	1	1	1	6		3	3	2	3	11		40	43	83	
5		5	5	4	3	17		4	4	4	12		3	3	6		4	3	3	10		3	3	4	4	4	4	3	25		3	2	2	5	12		3	4	4	3	14		45	51	96	
6		1	1	1	1	4		1	3	5	9		2	5	7		1	1	5	7		1	5	3	5	5	5	1	25		1	1	1	5	8		5	5	1	5	16		27	49	76	
7		5	5	4	5	19		5	5	5	15		5	5	10		4	3	5	12		3	5	1	5	5	5	5	29		2	1	1	5	9		5	5	3	1	14		56	52	108	
8		5	4	5	5	19		5	5	2	12		5	5	10		5	4	4	13		4	5	2	5	4	3	3	26		2	3	3	4	12		3	4	4	4	15		54	53	107	
9		4	3	4	3	14		2	2	1	5		3	3	6		3	2	3	8		3	3	5	3	3	5	2	24		3	3	3	4	13		2	3	4	2	11		33	48	81	
10		5	5	3	5	18		5	5	5	15		5	5	10		5	2	5	12		2	5	1	5	5	5	1	24		1	1	1	5	8		5	5	1	5	16		55	48	103	
11		2	2	2	2	8		3	3	3	9		3	3	6		3	3	3	9		4	3	3	3	3	3	3	22		2	5	4	1	12		3	3	3	3	12		32	46	78	
12		5	4	3	2	14		3	4	4	11		5	5	10		3	2	4	9		4	5	2	4	4	5	4	28		4	2	2	4	12		5	4	2	3	14		44	54	98	
13		5	4	2	5	16		5	5	5	15		4	4	8		5	4	5	14		1	5	5	5	4	5	1	26		2	1	1	5	9		4	5	1	5	15		53	50	103	
14		3	3	3	2	11		4	4	3	11		3	4	7		4	3	4	11		3	4	2	4	4	4	4	25		3	2	4	4	13		3	3	3	4	13		40	51	91	
15		5	4	3	3	15		4	4	3	11		4	4	8		4	5	5	14		2	5	1	5	5	5	2	25		1	1	1	5	8		5	5	2	5	17		48	50	98	
16		5	3	2	3	13		3	4	3	10		4	5	9		3	4	4	11		3	5	5	5	4	5	4	31		4	1	2	5	12		5	5	1	3	14		43	57	100	
17		3	5	5	3	16		5	5	5	15		4	5	9		3	5	5	13		3	5	1	1	5	5	3	23		3	4	5	5	17		4	4	4	2	14		53	54	107	
18		4	4	5	3	16		5	4	1	10		5	4	9		4	4	5	13		1	5	3	4	5	5	1	24		1	1	1	5	8		4	3	2	2	11		48	43	91	
19		5	3	2	3	13		4	5	3	12		4	3	7		2	1	3	6		4	5	1	4	5	5	3	27		2	2	1	5	10		1	3	3	3	10		38	47	85	
20		4	4	5	4	17		4	3	3	10		5	5	10		5	4	5	14		3	4	4	4	4	5	5	29		3	2	2	4	11		3	4	4	3	14		51	54	105	
21		4	2	2	2	10		4	4	1	9		4	4	8		2	1	3	6		4	4	3	4	3	4	5	27		4	3	3	3	13		5	3	5	3	16		33	56	89	
22		4	5	5	5	19		4	5	4	13		5	5	10		5	5	5	15		4	5	2	5	5	5	2	28		1	1	2	5	9		5	5	2	5	17		57	54	111	
23		5	5	5	5	20		5	5	5	15		5	5	10		5	5	5	15		1	5	2	5	5	5	3	25		3	1	1	5	10		5	5	2	5	17		60	53	113	
24		5	5	4	5	19		5	5	4	14		5	5	10		5	5	5	15		1	5	2	5	5	5	2	25		2	1	1	5	9		5	5	4	4	18		58	52	110	
25		5	5	3	4	17		5	5	5	15		5	4	9		5	4	5	14		2	5	2	5	5	5	3	27		2	1	1	4	8		5	5	2	5	17		55	52	107	
26		5	4	4	3	16		5	5	4	14		5	5	10		5	5	5	15		1	5	1	5	5	5	3	25		2	1	2	5	10		5	4	4	4	17		55	52	107	
27		5	5	5	5	20		4	5	3	12		4	5	9		5	3	5	13		3	5	3	5	4	5	2	27		3	1	2	4	10		5	5	2	3	15		54	52	106	
28		4	5	4	4	17		5	5	5	15		4	4	8		5	5	5	15		1	5	2	5	5	5	3	26		2	1	1	5	9		5	4	1	4	14		55	49	104	
29		5	5	5	5	20		3	5	3	11		5	5	10		3	4	5	12		3	5	4	5	5	5	4	31		3	2	1	4	10		4	5	2	4	15		53	56	109	
30		3	5	3	3	14		4	4	5	13		4	5	9		5	4	5	14		3	5	2	5	5	5	3	28		2	2	2	5	11		5	4	3	4	16		50	55	105	
31		5	5	4	3	17		3	5	4	12		4	5	9		4	4	5	13		3	5	3	5	5	5	2	28		2	1	1	5	9		3	3	4	4	14		51	51	102	
32		4	4	4	3	15		3	4	4	11		4	5	9		4	4	5	13		2	5	2	5	5	5	3	27		3	1	2	5	11		3	4	3	4	14		48	52	100	
33		5	4	3	4	16		4	4	4	12		3	3	6		4	3	5	12		2	4	2	4	5	5	3	25		2	1	1	5	9		4	4	3	4	15		46	49	95	
34		5	3	4	4	16		4	4	3	11		5	5	10		3	3	5	11		3	5	1	5	5	5	2	26		2	1	1	5	9		4	5	3	2	14		48	49	97	
35		4	3	4	3	14		3	4	5	12		5	4	9		3	4	5	12		3	5	3	5	4	5	2	27		3	1	1	5	10		5	4	5	5	19		47	56	103	
36		4	4	4	3	15		4	5	3	12		4	4	8		4	4	5	13		2	4	2	4	5	5	1	23		2	1	1	5	9		5	4	3	4	16		48	48	96	
37		5	3	3	3	14		2	4	2	8		5	3	8		5	5	5	15		4	5	3	5	5	5	2	29		4	1	1	5	11		5	4	4	4	17		45	57	102	
38		5	4	4	2	15		3	5	3	11		5	4	9		4	4	4	12		2	5	1	4	5	5	3	25		3	1	2	4	10		4	4	4	2	14		47	49	96	

Anexo 4. Autorización de Diresa Tumbes



GOBIERNO REGIONAL TUMBES
DIRECCION REGIONAL DE SALUD TUMBES
DIRECCIÓN GENERAL



"Año Del Bicentenario, de la Consolidación de Nuestra Independencia, y de la Conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

Tumbes, 26 de febrero 2024

CARTA N° 031 - 2024-GOB.REG.TUMBES-GRDS-DRST-DR


SRA.
CARITO E. NUNTO INGA
Cel. 927151543
Gmail nuntoingaleidy21@gmail.com

ASUNTO : Respuesta a lo Solicitado
REF. : a) SOLICITUD N° 1716345-1461086
b) N/C N° 16-2023-GRT-DRST-DEGYDRH-CADAI
c) INFORME N° 146-2023-GRT-DRS-DEGYDRH

Es grato dirigirme a usted para expresar mi cordial saludo y a la vez, considerando los documentos de la referencia, **se autoriza la aplicación del instrumento de investigación al personal de salud del C. S. La Cruz**, debiendo tener en cuenta que la presente autorización no faculta acciones que atente contra el pleno respeto a la persona y al derecho fundamental de protección de los datos personales relacionados con la salud, así como del derecho fundamental a la intimidad personal y familiar, y el secreto o inviolabilidad de la documentación privada, reconocida por las normas nacionales.

Sin otro particular, me despido de usted expresando las muestras de consideración y estima.

Atentamente,


LIC. ABEL JOEL GARAY HELGUERO
Director Regional (e)
Dirección Regional de Salud Tumbes

JATYDRST
c.c.
Archivo

REG. DOC. 01736651
REG. EXP. 01478074

Av. Fernando Belaunde Terry
Dirección Regional de Salud Tumbes - Mz. "X" Lote 01-10 Urb. José Lishner Tudela - Tumbes
correo: direcciongeneral@dirsatumbes.gob.pe