



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

Facultad de
ENFERMERÍA

SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES
DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE ESTRATEGIA
SANITARIA Y CONTROL DE LA TUBERCULOSIS
DURANTE LA PANDEMIA POR COVID-19 DE LA RED
ASISTENCIAL DE SAN MARTÍN DE PORRES LIMA-
2022

JOB SATISFACTION OF NURSING PROFESSIONALS
OF THE HEALTH STRATEGY AND CONTROL OF
TUBERCULOSIS SERVICE DURING THE COVID-19
PANDEMIC IN THE SAN MARTIN DE PORRES
HEALTH CARE NETWORK LIMA-2022

TESIS PARA OPTAR POR EL TÍTULO PROFESIONAL
DE LICENCIADO EN ENFERMERÍA

AUTORES

VICTOR HUGO PACO CASTILLO

ASESORES

DANIEL FLAVIO CONDOR CAMARA

LIMA – PERÚ

2024

JURADO

Presidente: Mg. Maria Angela Roxana Fernandez Pacheco

Vocal: Mg. Katia Veronica Martínez Quiroz

Secretario: Mg. Rossana Pascuala Gonzales de la Cruz

Fecha de Sustentación: 28 de mayo del 2024

Calificación: Aprobado

ASESOR DE TESIS

ASESOR

Daniel Flavio Condor Camara

Departamento Académico de Enfermería

ORCID: 0000-0001-7131-6537

DEDICATORIA

A mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; muchos de mis logros se los debo a ustedes entre los que se incluye este. Me formaron en base a la resiliencia y me motivaron constantemente a alcanzar mis metas.

AGRADECIMIENTOS

A Dios que nos ha dado la vida y la fuerza empírica para poder terminar este trabajo.

A mi asesor Daniel y mi maestro Renzo por su magnífica enseñanza, su guía en todo el proceso me ha permitido alcanzar esta nueva etapa profesional.

FUENTES DE FINANCIAMIENTO

Esta tesis ha sido autofinanciada.

DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS

Yo, Victor Hugo Paco Castillo como principal y único autor declaro no tener conflicto de interés.

RESULTADOS DE INFORME DE SIMILITUD



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

Facultad de
ENFERMERÍA

SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE ESTRATEGIA SANITARIA Y CONTROL DE LA TUBERCULOSIS DURANTE LA PANDEMIA POR COVID-19 DE LA RED ASISTENCIAL DE SAN MARTÍN DE PORRES LIMA-2022

JOB SATISFACTION OF NURSING PROFESSIONALS OF THE HEALTH STRATEGY AND CONTROL OF TUBERCULOSIS SERVICE DURING THE COVID-19 PANDEMIC IN THE SAN MARTÍN DE PORRES HEALTH CARE NETWORK LIMA-2022

TESIS PARA OPTAR POR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ENFERMERÍA

AUTORES
VICTOR HUGO PACO CASTILLO

ASESORES
DANIEL FLAVIO CONDOR CAMARA

LIMA - PERÚ
2024

SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE ESTRATEGIA SANITARIA Y CONTROL DE LA TUBERCULOSIS DURANTE LA PANDEMIA POR COVID-19 DE LA RED ASISTENCIAL DE SAN MARTÍN DE PORRES

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Peruana Cayetano Heredia	7%
2	rraae.cedia.edu.ec	1%
3	repositorio.uandina.edu.pe	1%
4	repositorio.autonoma.edu.pe	1%
5	repositorio.pucese.edu.ec	1%
6	repositorio.upsjb.edu.pe	<1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	<1%

Activar Windows
Ve a Configuración para activar

RESUMEN

INTRODUCCIÓN	1
Justificación práctica:	10
Justificación metodológica	11
Justificación teórica:	11
OBJETIVOS	11
Objetivo general:	11
Objetivos específicos:	12
MATERIALES Y MÉTODO	12
Diseño de Estudio:	12
Área de Estudio:	12
Población de Estudio:	13
Criterios de inclusión:	13
Criterios de exclusión:	13
Definición operacional de variable:	14
Procedimientos y técnicas de Recolección de Datos:	15
Instrumento:	15
Procedimientos	16
Aspectos éticos del estudio	16
Plan de análisis:	17
RESULTADOS	18
DISCUSIÓN	19
CONCLUSIONES	24
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	25
PRESUPUESTO	34
CRONOGRAMA	35
TABLAS	36

RESUMEN

Tras el inicio de la pandemia, el personal enfermero tuvo que adaptarse a un cambio radical en la atención de pacientes con tuberculosis, dilucidando las limitaciones en el recurso humano, aunado al abandono de pacientes debido al temor de contagiarse de COVID-19, lo que generó en ellos un cuadro de vulnerabilidad afectando su rendimiento y con ello su nivel de satisfacción laboral. **Objetivo:** Determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería de la estrategia Sanitaria y control de la tuberculosis durante la pandemia por COVID-19 de la red asistencial San Martín de Porres-Lima 2022. **Material y método:** El diseño de estudio de investigación descriptivo, de corte transversal, con enfoque cuantitativo, los datos fueron obtenidos mediante un instrumento modificado y validado. **Resultados:** La satisfacción laboral se posicionó como alta con un 50.00%, el 25.86% baja y el 24.14% intermedia. **Conclusiones:** El estudio determinó que la mitad de los participantes tienen un nivel de satisfacción laboral alta.

Palabras clave: satisfacción laboral, enfermería, pandemia (DeCS)

ABSTRACT

Following the start of the pandemic, nursing staff had to adapt to a radical change in the care of tuberculosis patients, elucidating the limitations in human resources, coupled with the abandonment of patients due to fear of contracting COVID-19, which generated a state of vulnerability in them, affecting their performance and thus their level of job satisfaction. **Objective:** To determine the level of job satisfaction of nursing professionals in the Health and Tuberculosis Control Strategy during the COVID-19 pandemic of the San Martín de Porres-Lima 2022 healthcare network. **Methods and Materials:** Cross-sectional, observational, descriptive study with a quantitative approach. The data were obtained using a modified and validated instrument. Results: Job satisfaction was positioned as high with 50.00%, low with 25.86% and intermediate with 24.14%. **Conclusion:** The study found that half of the participants have a high level of job satisfaction.

Keywords: job satisfaction, nursing, pandemic (DeCS)

INTRODUCCIÓN

El profesional de enfermería cumple un rol importante en los diferentes niveles de atención en salud, siendo responsable de un conjunto de actividades de vasto alcance, siendo el ejercer la aplicación de sus habilidades y juicio profesional influenciados por el nivel de satisfacción laboral, conceptualizado en la teoría bifactorial de la satisfacción, se postula dos grupos de aspecto laboral, siendo los extrínsecos e intrínsecos, el primero referido a las condiciones que el trabajador no puede modificar como son las condiciones de trabajo (salario, política laboral, entorno físico, etc.), aunado a características personales (formación, edad, sexo, autoestima, etc.), delimitando así las expectativas del trabajador, siendo aquello que puede evitar una posible insatisfacción cuando se presente; mientras que, el segundo se refiere a circunstancias presentadas en el trabajo, viéndose reflejado en el personal enfermero en la ejecución del cuidado, siendo esto un punto vital para su desenvolvimiento con los pacientes y sus familiares (1,2).

Debido a ello, el estado peruano decidió aplicar diferentes medidas sanitarias con el propósito de detener el avance de la pandemia originada por el virus SARS-COVID-19 (COVID-19), siendo el profesional de enfermería protagonista por las diferentes limitaciones que han ido presentando, siendo la densidad de enfermeros la más notoria, puesto que, el recurso humano es de un total de 16.32 enfermeros por cada 10.000 habitantes, considerada muy baja en relación a otros países

pertenecientes a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (3).

Bajo esta premisa, los diferentes programas de salud que se venían ejerciendo con normalidad, también fueron afectados tras los cambios en el contexto social, siendo uno de los programas afectados el denominado como “Lucha contra la Tuberculosis” o programa de TBC, puesto que, al ejercer la normativa promulgada tras el inicio de la pandemia, el personal enfermero ya no pudo atender a sus respectivos pacientes dentro de sus centros de salud, ya que los pacientes caracterizados por ser inmunosuprimidos, optarían por no ir al servicio al sentirse expuestos al virus, por lo tanto, las visitas domiciliarias, el cierre del espacio en el que habitualmente trabajaban y la reubicación del personal han sido una gran constante en su labor, siendo el profesional de salud que más contacto tiene con los pacientes, los enfermeros estuvieron afectados, no solo por salir de su zona de confort, sino que, también por el cambio radical respecto al trato e imagen para con sus pacientes, debido a que eran considerados como portadores del virus, lo cual ocasionó un cuadro de vulnerabilidad afectando su rendimiento y con ello su nivel de satisfacción laboral (4).

Aunado a ello, la situación que padecieron los pacientes pasó a un estado crítico, puesto que, al ser considerados como personas con alto riesgo de infectarse por COVID-19, sumado a su estado de inmunosupresión, generaron en ellos una situación de vulnerabilidad, por ende, fue imprescindible realizar un seguimiento efectivo por parte del personal de enfermería al tratamiento del paciente a la par de

realizar acciones de reorganización del servicio, movilización de pacientes, mantener las condiciones de bioseguridad y una gestión del recurso humano más intensiva (3,5).

Debido a lo anteriormente mencionado, la satisfacción laboral es importante de evaluar, porque, al ser fundamental en el hacer diario del enfermero y ser concebida como un indicador, estar bajo una gran presión a la cual no estaban acostumbrados debido a la sumatoria de deberes, tener una mayor demanda de pacientes que requieren una atención inmediata y sentirse constantemente presionados por cubrir todas las falencias en la zona donde trabajan, generó en ellos un sentimiento grande de insatisfacción (6).

Lo anteriormente descrito, refiere a la pandemia causada por el COVID-19, como la causante de una crisis sanitaria a nivel nacional, evidenciado en el porcentaje alto de habitantes infectados y una tasa elevada de mortalidad a pocos meses de iniciado el brote, ocasionó un colapso al sistema de salud, aunado al escaso recurso humano, tuvo como consecuencia que el profesional de enfermería adopte una posición vulnerable (7).

Tras la aplicación de las medidas sanitarias, diferentes servicios en el área de salud se vieron afectados e inclusive llegando a cerrar de manera temporal, siendo los primeros meses del 2020 en los que se evidenció una reducción en las altas hospitalarias, a la par, la mayoría de pacientes ambulatorios se redujo a niveles ínfimos, debido al miedo de los pacientes a contagiarse de coronavirus, a eso se le

suma el hecho de que algunos pacientes se volviesen inconstantes en su tratamiento farmacológico, sin embargo, los cierres temporales favorecieron a alternativas que antes no eran muy utilizadas como la telemedicina como medio de enlace con los pacientes para proseguir con sus respectivos tratamientos, solventar dudas de sus enfermedades, etc. (8).

Por ello, el COVID-19 se presentó como una consecuencia negativa sobre la situación epidemiológica de la Tuberculosis (TB), a pesar de que hubo estrategias propuestas por el MINSA y aplicadas por el personal de salud, al ser una enfermedad que se vio influenciada por las condiciones socio demográficas, aquellas personas que viven en zonas aglomeradas o en una situación de pobreza tienen una mayor probabilidad de enfermarse, sumado al limitado recurso humano que poseen los servicios de salud, además del miedo que padecían las enfermeras como de los pacientes a contagiarse del COVID-19 hace que la atención no fuese la adecuada, denotando urgentemente un cambio de estrategia debido a las grandes dificultades que presenta para el personal enfermero y la poca eficacia de la misma hasta hoy (9).

Según el reporte más reciente en el 2023 por parte del Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades, los casos de TB según morbilidad, se registró en la región de Lima un porcentaje leve de letalidad según estrato, no obstante es la segunda región con más casos de muerte acumulada, sumado a la presencia del COVID-19 que fue un factor determinante en el aumento de casos fallecidos por TB después de una década, siendo esto una evidencia del

difícil proceso que el personal de salud tuvo en la lucha contra la enfermedad y la pandemia (10).

No obstante, hay investigaciones que demuestran que los datos estadísticos manejados por el estado no representan la realidad de la población debido a que solo consideran a los pacientes que asisten a los centros de salud, más no a los pacientes que no han podido asistir y se mantienen en sus casas. Agregándole a los datos estadísticos presentados un amplio margen de pacientes con TB no contabilizados (11).

Las enfermeras relataron haber experimentado ansiedad, estrés y depresión, debido a que la pandemia ocasionada por el COVID-19 ya no es un estresor bio-ecológico si no un estresor psico-social, originado por la constante presión generada por los medios de comunicación, influyendo en las habilidades del enfermero al momento de realizar sus actividades, denotando con ello una insatisfacción laboral por tener que lidiar con una presión constante a la cual no estaban acostumbrados (12).

Un estudio realizado en España, demuestra una correlación clara entre las variables de salud general y satisfacción laboral, en donde al haber un bajo nivel de satisfacción laboral existen mayores problemas de salud en el personal y viceversa, se denotó también que el sexo si es un factor determinante en su nivel de satisfacción laboral, puesto que, las enfermeras mujeres refieren un mayor desgaste debido a las labores del hogar, presentando cuadros de ansiedad en la mayoría de casos, debido a no saber cómo lidiar con tantas tareas en un tiempo tan limitado a

diferencia de sus compañeros varones que presentan estos cuadros debido a que trabajan en más de una institución (13).

Castro, et al., evidenció que las relaciones interpersonales influyen sobre la satisfacción laboral de los participantes, tanto con sus compañeros como con sus superiores, siendo necesario para la resolución de conflictos que se presentan en los diferentes servicios, a su vez denotan que es un indicador en la calidad de atención para con los pacientes, los participantes referenciaron indiferencia en la mayoría de problemas que se presentaron en el servicio, debido a que sus superiores no pueden resolver las necesidades grupales debido a una mala comunicación, teniendo como consecuencia el no cumplimiento de algunas metas trazadas por la institución (14).

Mirna y Gallardo (15) estudio realizado en Paraguay, abarcaron la satisfacción del profesional de enfermería, empero a nivel de las capacitaciones brindadas por la institución para la que labora, la investigación denota la importancia que le dan las enfermeras participantes al nuevo conocimiento, referenciando que el asesoramiento es vital para el uso correcto de los equipos y brinda nuevas estrategias de afrontamiento a eventos adversos como lo fue la atención de pacientes con COVID-19, evidenciándose un gran cambio en el uso de equipos desde la llegada de la pandemia a dicho país en comparación a meses anteriores.

También estudios nacionales constatan el impacto ocasionado por la pandemia del COVID-19 a nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería, una investigación realizada por Montenegro en el Callao, evidencia un nivel de

insatisfacción moderado por la gestión del personal con el fin de evitar el abarrotamiento de servicios, no obstante los participantes refieren que los cambios abruptos adoptados con el fin de detener el avance de la pandemia generaron una mayor seguridad en los pacientes hospitalizados (16).

Bajo este contexto, se conceptualiza como **nivel de satisfacción laboral** a la valoración del trabajador en referencia a su empleo, aludiendo un grado de aprecio o disconformidad según cubra las necesidades que presente el individuo a nivel físico o psicológico, se mide a través de las diferentes dimensiones que le caracterizan, ya que influyen en el empleado y son las condiciones de trabajo, satisfacción laboral, participación, clima organizacional, conocimientos e identificación de objetivos conjuntos(17,18).

Siendo considerada como un indicador indirecto de la calidad y asistencial, el estudio de nivel de satisfacción laboral cobra una mayor relevancia en el contexto de trabajadores pertenecientes al área de salud, constituyendo un predictor de longevidad al trabajo en el que se desenvuelve, especialmente al personal de enfermería, en virtud a las actividades de cuidado físico y mental de quienes tiene a su cargo (19).

En el caso de la **Tuberculosis**, se transmite mediante la expectoración al aire a través de microgotas o gotas de *Flügge*, inhaladas por otra persona no infectada, convirtiéndose en huésped (23). Por este motivo la Tuberculosis es considerada una enfermedad altamente contagiosa y en caso de que la persona incumpla con el

tratamiento correspondiente o deserta de continuar con la medicación, la enfermedad adquiere una facultad denominada como farmacorresistencia, siendo mas complicada la recuperación del cuadro en caso el paciente decida retomarlo.

Por otra parte, el estado peruano recurrió a diferentes estrategias con el fin de aminorar el avance de la pandemia por COVID-19, entre las cuales resalta el aislamiento social, bajo este contexto sería definido como el apartamiento de personas infectadas de un espacio físico con el resto de sus congéneres no infectados con el objetivo de mitigar la tasa de contagiados (24).

En consecuencia, el conjunto de acciones realizadas por el estado tuvo un impacto en los diferentes programas de salud entre ellos “El programa de lucha contra la TBC”, puesto que, al realizarse en espacios con ventilación natural, se decidió que de manera temporal se puedan atender los pacientes infectados por COVID-19, convirtiéndose en un espacio clave durante la pandemia. Es por lo anteriormente mencionado que el Ministerio de Salud (MINSA) coordinado con la “Dirección de Prevención y Control de Tuberculosis (DPCTB).recomienda que solo aquellos pacientes con TBC que requieren un tratamiento intramuscular o endovenoso deban asistir al establecimiento de salud (25).

Aunado a lo anterior, el MINSA decretó mediante la Resolución Ministerial N° 920-2020, la “Directiva Sanitaria para el cuidado integral de la persona afectada por Tuberculosis en el contexto de la pandemia COVID-19”, en la que se abordó el proceso de diagnóstico de TB en la población vulnerable que accede a los

establecimientos de salud, a la par de manejar el ámbito preventivo frente a la TB y COVID-19 en los diferentes centros de salud de los diversos niveles de atención (26).

Por otra parte, abarcando las teorías de enfermería, “**La Teoría de las Transiciones**” de Afaf Meléis, es la más idónea para este trabajo de investigación, puesto que, define la transición como el intervalo entre dos periodos de tiempo establecidos, en la que el individuo puede desarrollar habilidades y variar su rol en relación al entorno, viéndose reflejado en el profesional de enfermería que en tiempos adversos sale de su zona de confort con el fin de brindar una atención de calidad al paciente, teniendo un impacto en el comportamiento del paciente y el seguimiento de su tratamiento (27).

El **profesional de enfermería** quien ha experimentado diferentes cambios en su zona de confort entre el régimen terapéutico referencial y el régimen terapéutico actual que se ha venido impulsando tras el inicio de la pandemia, presentó dificultades para cumplir con la nueva normativa, teniendo como ejemplo el cumplir con los nuevos protocolos de bioseguridad brindados por el MINSA, ya que, ahora el equipo de bioseguridad a usar es mas completo en comparación al establecido anteriormente, sumado a lo anterior es que es el personal de salud el que va ahora en búsqueda del paciente para realizar el seguimiento terapéutico (28).

No obstante, no solo hubo una variación en las actividades del enfermero, sino que, este contexto también influyó en el comportamiento de los pacientes, debido a que, al estar inseguros por estar expuestos a una enfermedad letal y con una probabilidad muy alta de contraerla, adoptaron una postura de no salir de sus casas con el fin de preservar sus vidas y desde allí intentar defenderse de la amenaza constante que implica contagiarse de COVID-19, en consecuencia, aceptando su cuadro clínico y siguiendo ahora a cabalidad su régimen terapéutico y tratamiento farmacológico y así salir del cuadro en el que se encuentran (29) .

La presente investigación se justifica, puesto que, la importancia que tiene satisfacción laboral en los trabajadores influye en su desempeño, compromiso y productividad, tras la llegada de la pandemia y el cambio abrupto en la funcionalidad de los diferentes servicios que brinda el área de salud existe la necesidad de evidenciar el nivel de satisfacción labora en el personal de enfermería en un servicio tan delicado como el de Estrategia Sanitaria y Control de la Tuberculosis.

Justificación práctica:

La investigación identificó, describió y evaluó el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de prevención y control de la Tuberculosis durante la pandemia por COVID-19 de la red asistencial de San Martín de Porres-2022.

Justificación metodológica:

Los procedimientos, estrategias, métodos e instrumentos aplicados en la investigación pueden ser usados en diferentes trabajos de investigación, bajo esa premisa se brindará un aporte de material teórico para estudios relacionados con el mismo.

Justificación teórica:

Los resultados brindados por la investigación realizada fortalecen los conceptos teóricos ya preestablecidos a la par de las variables de estudio.

Por ello se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el programa de Estrategia Sanitaria y Control de la Tuberculosis durante la pandemia por COVID-19 en la red asistencial de San Martín de Porres - Lima, 2022?

OBJETIVOS**Objetivo general:**

Determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Estrategia Sanitaria y Control de la Tuberculosis durante la pandemia por COVID-19 de la red asistencial de San Martín de Porres - Lima, 2022.

Objetivos específicos:

- Evaluar la satisfacción por el trabajo del profesional de enfermería del servicio de Estrategia Sanitaria y Control de la Tuberculosis durante la pandemia por COVID-19.
- Evaluar las prestaciones recibidas del profesional de enfermería del servicio de Estrategia Sanitaria y Control de la Tuberculosis durante la pandemia por COVID-19.
- Evaluar la satisfacción con la relación interpersonal del profesional de enfermería del servicio de Estrategia Sanitaria y Control de la Tuberculosis durante la pandemia por COVID-19.

MATERIALES Y MÉTODO**Diseño de Estudio:**

El trabajo de investigación descriptivo, de corte transversal, con enfoque cuantitativo, porque, es un tipo de investigación observacional, caracterizada por recopilar datos en un periodo de tiempo sobre una población predefinida.

Área de Estudio:

El estudio se realizó en los 15 centros de salud pertenecientes a la red asistencial de San Martín de Porres, ubicada en la región de Lima.

Población de Estudio:

La población estuvo conformada por profesionales de enfermería nombrados bajo la ley N.º 27438 que pertenecen al servicio de “Estrategia Sanitaria y Control de la Tuberculosis”, que suman un total de 58 profesionales que pertenecen al servicio en la red asistencial de San Martín de Porres.

Criterios de inclusión:

- Profesionales de enfermería de la Estrategia Sanitaria y Control de la Tuberculosis de la red asistencial de San Martín de Porres.
- Profesionales de enfermería con más de 6 meses de experiencia en el servicio de la Estrategia Sanitaria y Control de la Tuberculosis de la red asistencial de San Martín de Porres.

Criterios de exclusión:

- Personal de enfermería que no decida ser parte del estudio.
- Personal que se encuentra de licencia.

Definición operacional de variable:

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	MEDIDA
Nivel de Satisfacción Laboral del personal de enfermería	Se refiere a un nivel de estado de una persona que resulta de comparar entre un producto o servicio brindado con las expectativas que tenía de este.	Satisfacción por el Trabajo (Motivación)	Evalúa la satisfacción del trabajador en un estado interno en el que activa, dirige y mantiene su conducta hacia fines determinados en referencia a sus actividades.	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento. • Salario. • Capacitación. 	Bajo (33-77) Medio (78-121) Alto (122-165)
		Prestaciones Recibidas (Seguridad y Estabilidad)	Evalúa la satisfacción del trabajador respecto al conjunto de herramientas y beneficios que le ofrece la institución para su comodidad y seguridad, con el fin de desenvolverse y desarrollarse de manera correcta durante su jornada laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidades de crecimiento. • Ambiente 	
		Relaciones Interpersonales (Ambiente laboral)	Evalúa la satisfacción del trabajador respecto a la interrelación del trabajador con sus compañeros de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Clima Organizacional. • Materiales. 	

Procedimientos y técnicas de Recolección de Datos:

La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta, siendo esta un escrito que se propone a un grupo de individuos con el fin de obtener información de interés sociológico. Como instrumento de recolección de datos se utilizó el cuestionario.

Instrumento:

Se aplicó un instrumento modificado de uno de los cuestionarios creados por Sulca (30) en el 2018, en referencia a la salud ocupacional, encausado hacia el personal de salud durante la etapa del COVID-19, el instrumento consiste en 33 preguntas, presentados en forma de pregunta y se solicita al sujeto que externé su reacción eligiendo una de las categorías de escala tipo Likert, el instrumento mide las dimensiones de satisfacción por el trabajo, prestaciones recibidas, relaciones interpersonales. Teniendo como criterios los siguientes: Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre, Siempre, obteniendo un puntaje por casilla de 1 hasta 5 puntos. Cabe resaltar que la aplicación del instrumento se hizo de manera individual, donde cada participante marcó cualquiera de las cinco opciones presentadas en cada ítem, la aplicación del instrumento tomó aproximadamente 15 minutos.

La valoración del instrumento considera un nivel Bajo de satisfacción laboral si el participante logró entre 33-77 puntos, entre 78-121 nivel Medio, entre 122-165 nivel de satisfacción laboral Alto (30).

El instrumento fue modificado y validado por jueces expertos en el área (Anexo 4). La validez fue a través de la Distribución Binomial obteniendo $p=0.0009766$, resultado significativo ($p<0.05$) (Anexo 5). La confiabilidad se realizó a través del Coeficiente de Alfa de Cronbach con un $\alpha = 0.089$, indica que el instrumento tiene un nivel de confiabilidad alta (Anexo 6).

Procedimientos

El estudio obtuvo la aprobación del Comité Institucional de Ética de Investigación de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, SIDISI: 208702.

Asimismo, la autorización de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte (DIRIS Norte), también se solicitó el permiso de los jefes de los diferentes centros de salud pertenecientes a la red asistencial San Martín de Porres.

Para el reclutamiento de los participantes, se procedió a invitar a los profesionales de enfermería pertenecientes al servicio de Estrategia Sanitaria y Control de la Tuberculosis, a quienes aceptaron la invitación se les entregó el formato del consentimiento informado, posterior a ello se les hizo la entrega del cuestionario, el proceso de evaluación duró entre 15 a 20 minutos por participante y al finalizar se otorgó material informativo, como agradecimiento por la participación en la presente investigación.

Aspectos éticos del estudio

Principio de Beneficencia:

La población se benefició al conocer su nivel de satisfacción, así mismo se le hizo entrega de material educativo sobre el tema de investigación (anexo 3) (31).

Principio de no Maleficencia:

No se provocó daño a los participantes del estudio. Se garantizó el anonimato de estas personas, por lo que la información obtenida no permitió la identificación de los participantes en dicho estudio.

Principio de Justicia:

Todos los participantes fueron tratados por igual, se respetó las decisiones que tomen respecto a la participación en el estudio.

Principio de Autonomía:

Se le hizo entrega al enfermero (a) el consentimiento informado, en el cual se le dio a conocer sobre sus derechos como participante. El personal de enfermería tuvo fue libre de participar, por ende, ningún enfermero (a) que no deseó participar fue parte del estudio.

Plan de análisis:

Para la organización de los datos se implementó bases de datos de las variables de estudio, los cuales fueron sometidos a un análisis estadístico en el programa SPSS v22. Por consiguiente, se obtuvieron puntajes y fueron distribuidos en tablas de frecuencias, medias, varianza, desviación típica, máximos, mínimos, además de su confiabilidad. La interpretación de los valores estadísticos se presentaron tablas y figuras por la variable y sus dimensiones.

RESULTADOS

En la red asistencial San Martín de Porres, del total de participantes del estudio, el 82.76% son mujeres, y 17.24% son varones, el promedio de edad es de 36 años (Tabla 1).

Sobre la satisfacción laboral, el 50.00% manifestó una alta satisfacción, el 25.86% baja y el 24.14% intermedia (Tabla 2).

Las dimensiones de satisfacción laboral la de prestaciones recibidas 51.73% manifestó encontrarse en un nivel alto; la dimensión relaciones interpersonales presentó que el 39.66% también se encuentra en un nivel medio; por último, la satisfacción por el trabajo 74.13% presentan un nivel alto (Tabla 3).

Por último, se comparó la satisfacción laboral por género, donde las mujeres tienen una tendencia más pronunciada hacia el nivel “Medio” (54.17%), mientras los varones, tienen una mayor proporción en el nivel “Alto” (50.00%) de satisfacción (Tabla 4).

DISCUSIÓN

El estudio determinó el nivel de satisfacción laboral de profesionales de enfermería que pertenecen a la estrategia sanitaria y control de la Tuberculosis de la red asistencial de San Martín de Porres, Lima-Perú, después de la pandemia por COVID-19. Los resultados encontrados manifiestan que los profesionales de enfermería tienen un alto nivel de satisfacción con su labor en esta estrategia, asegurando tener una fuerza laboral que ha sido constante, no se sintieron avasallados en su actitud durante la crisis sanitaria a pesar de trabajar con pacientes inmunosuprimidos, que coincide con investigaciones en las que el personal aun manifestando la necesidad de mejorar la composición de fuerzas de trabajo, estos decidieron realizar la tarea de superar la pandemia con la menor pérdida de vidas posible, a sabiendas de los riesgos biológicos y la posibilidad de infectarse ellos permanecieron en los diferentes ámbitos de atención, liderando los procesos del cuidado de pacientes y desarrollando novedosas estrategias sanitarias (32-34).

La investigación también precisa que la cantidad de participantes varones es mucho menor a la de las mujeres, con un promedio de edad de 36 años, cabe resaltar que la tendencia de los varones tiene una proporción más allegada al nivel “Alto” de satisfacción laboral, pese a que la profesión de enfermería es mayoritariamente de mujeres, estas están más expuestas a mayores estresores como los quehaceres del hogar y cuidado de la familia, que genera una sobrecarga de trabajo a diferencia de los varones, que tienden a valorar su satisfacción laboral mediante los atributos que su labor les puede ofrecer ya sea en salario u otros beneficios, sin embargo, ambos géneros al estar en una edad no tan avanzada tienen una mayor resistencia al desgaste físico atribuido a la carga laboral, por ende, este grupo etario era el más indicado para tratar con los pacientes (35,36).

La cantidad de enfermeras es un factor que interfiere en su desarrollo profesional, culturalmente la mujer y la carrera de enfermería está ligada a un rol de cuidado del individuo y la familia, potenciado por la imagen maternal y compasiva que les caracteriza, en consecuencia, la división por género del trabajo ha sido determinante en la construcción e internalización de los valores de la cultura organizacional de la profesión, viéndose reflejado en los puestos de trabajo en donde las enfermeras prefieren adoptar un rol mayormente asistencial o de colaboración con más tareas directas con los pacientes en comparación a los enfermeros que prefieren adoptar un rol de trabajo más independiente, involucrándose en el cuidado como una necesidad en relación con la fuerza física, donde este atributo es referido como viril y protector, que les confiere una relación de alta clase con la sociedad, siendo recompensado con un rápido crecimiento profesional, en consecuencia, la dominación del sexo femenino en cantidad no es proporcional a su presencia en puestos de poder, puesto que, los varones a pesar de ser menos, tienen una mayor visibilidad de escalamiento profesional, manteniendo una ventaja cultural debido a su estatus de género. (37-39).

Sobre las dimensiones de la satisfacción por el trabajo, los resultados demuestran que los participantes tienen un nivel alto en la dimensión de satisfacción por el trabajo, puesto que, entendieron el contexto de la pandemia como algo atípico, por lo que las acciones que ahora debe de realizar requieren no solo de conocimientos ya establecidos sino también de un cambio actitudinal, variando su percepción interna viéndolo reflejado en los estímulos que recibe tanto de sus compañeros como de sus jefes, porque al representar el material humano con mayor susceptibilidad debido al contacto directo con los pacientes inmunosuprimidos genera en ellos un cansancio emocional y laboral, por ende, los reconocimientos que les han brindado por su trabajo lo han convertido en un factor que influye en su valoración como profesional y refuerza

su desempeño en el trabajo (40-42). Fernández (43) comenta que el personal de salud también se pueden sentir influenciados por las capacitaciones brindadas al momento de trabajar, por ende, el adquirir nuevos conocimientos para hacer frente a diferentes situaciones generan un empoderamiento al saber cómo prevenir el contagio de diferentes enfermedades como el COVID-19 y controlar la sintomatología, el conocimiento transmite una mayor seguridad, genera un sentimiento de responsabilidad e incentiva a una educación sanitaria por parte de los enfermeros hacia sus compañeros y familiares (44).

Abarcando la dimensión de prestaciones recibidas obtuvo un nivel medio, los participantes refieren que es importante trabajar en la mejoría de condiciones físicas, estructurales y organizacionales para el cumplimiento de metas propuestas por la institución, lo cual coincide con investigaciones en las que se evidencian diferentes factores que influyen en el cumplimiento de su deber, factores como la infraestructura del servicio, la ventilación, mitigación del ruido ambiental, el modelo de gestión, los recursos que se les brinda pueden potenciar o limitar la práctica de la enfermería, aunado a las barreras generadas tras el inicio de la pandemia, dificultaron en cierta medida el manejo de los servicios, la toma de decisiones dentro de los nuevos escenarios y el servicio brindado a los pacientes (45-47). Sin embargo, el ausentismo ascendente por el aumento de casos por COVID-19 dentro del personal de salud, generó cambios repentinos en las actividades asistenciales y administrativas, llegando incumplir en ciertos casos las metas establecidas en un inicio por la institución, incrementando su carga laboral poniendo en peligro la calidad de cuidado y su credibilidad profesional (48,49). Aunado a lo anterior, los participantes también refieren que los protocolos de bioseguridad aplicados en la institución donde laboran influyen en su correcto desenvolvimiento de su trabajo, siendo la disponibilidad o ausencia del Equipo de Protección Personal (EPP) aquello

que pone en vilo la calidad de atención que conceden a los pacientes, refiriendo que dicho insumo es imprescindible para su seguridad (50).

Análogamente, la dimensión de relaciones interpersonales se posicionó en un nivel medio, los participantes refieren que la diversidad de comportamientos a la par del clima organizacional ha sido determinante en su modo de trabajo, la limitada comunicación entre compañeros de los diferentes servicios de salud, aunado a la dificultad en la identificación de brechas así como una retroalimentación tardía de los servicios ha generado en ellos una incomodidad notoria, afectando su satisfacción laboral, cabe resaltar que la sobrecarga laboral también ha afectado en este tipo de situaciones, deteriorando la confianza que tienen en otros compañeros así como el cumplimiento de responsabilidades asignadas debido al ausentismo de otros profesionales, afectando su relación con su centro laboral (51-53). Los participantes también señalaron al clima laboral, lo consideran como un factor determinante en su productividad laboral, un mal ambiente genera en ellos un bajo rendimiento, agotamiento y alta rotación del personal, consideran que liderar en salud implica una capacidad de mejoría del servicio a través del equipo, pero los diferentes problemas en la formación académica así como el compromiso y la falta de seguimiento han desgastado también las relaciones interpersonales con sus superiores (54).

Por último, se comparó la satisfacción laboral por género, los participantes varones, refieren que los beneficios sociales, políticas administrativas y toma de decisiones de la institución en algunos casos no van de acuerdo a sus objetivos personales, pero refieren que las rotaciones entre servicios evitan su encasillamiento generando un sentimiento de autonomía en sus labores, también refieren un clima laboral muy competitivo, al estar en un promedio de edad categorizado como joven o adulto joven consideran que poseen la energía necesaria para

cumplir su labor, sin embargo, debido a que algunos participantes son proveedores principales de su familia, refieren tener una presión si no consiguen una oportunidad donde puedan recibir un ingreso extra, como las campañas de salud, por ende, en el aspecto remunerativo no se sienten muy satisfechos, mientras que las enfermeras, refieren que los cambios constantes de área han sido estresantes debido a la exigencia a la que son sometidas para cumplir las metas establecidas, ya que a ello se le suma las responsabilidades del hogar, a su vez refirieron frustración por tener que experimentar actitudes de poca tolerancia de sus ideas por parte de sus compañeros, todo ello ha hecho que incluso algunas hayan pensado varias veces en desertar del puesto en el que estaban, pero la necesidad las ha hecho quedarse en más de una ocasión, ambos sexos refieren no tener una satisfacción laboral óptima, pero a diferencia de sus compañeras mujeres, los enfermeros sienten que tienen una mayor potestad en la toma de decisiones (55,56).

Durante el desarrollo de la presente investigación, surgieron diversas circunstancias que limitaron el desarrollo del estudio, empezando por la pandemia ocasionada por COVID-19, la cual no permitió que no se contara con una cantidad más numerosa de participantes al momento de ejecutar el instrumento.

Asimismo, el estado de emergencia por la pandemia fue un motivo para que las personas adultas mayores de 50 años fueran retiradas de estrategias de riesgo como el de la TB, siendo un factor externo que impidió reclutar a este grupo poblacional.

Otra limitación fueron las demoras de los trámites administrativos para la aprobación del estudio por parte de la entidad local de gobierno, que extendió la ejecución de la investigación.

CONCLUSIONES

1. El estudio determinó que la mitad de los participantes tienen un nivel de satisfacción laboral alta.
2. La satisfacción por el trabajo del profesional de enfermería del servicio de Estrategia Sanitaria y control de la Tuberculosis es alta en los participantes.
3. La satisfacción laboral por prestaciones recibidas del profesional de enfermería del servicio de Estrategia Sanitaria y Control de la Tuberculosis es intermedia en ambos sexos.
4. La satisfacción laboral por relación interpersonal del profesional de enfermería del servicio de Estrategia Sanitaria y Control de la Tuberculosis es más baja en profesionales mujeres en comparación a los hombres.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Soto P, Masalan P, Barrios S. La Educación En Salud, Un Elemento Central Del Cuidado De Enfermería. Rev Médica Clínica Las Condes. 2018;29(3):288–300. <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.05.001>
2. Nava-Galán MG, Hernández-Zavala M, Hernández-Cantoral A, Teresa Pérez-López M, Guadalupe Hernández-Ramírez M, Matus-Miranda R, et al. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud Artículo original. 2013;16. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632012000100002
3. Pacheco G, Manuel RA. Necesidad de Recursos Humanos de Enfermería por Brote de COVID-19, Perú. Rev Recién. 2020;9(1):2–14. Disponible en: <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/20>
4. Madrigal-torres M, Velandrino-nicol A. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería españoles que trabajan en hospitales ingleses. Gac Sanit. 2008;22(5):434–42. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112008000500007
5. Pesantes M. Amalia, Lazo-Porras Maria, Cárdenas Maria Kathia, Diez-Canseco Francisco, Tanaka-Zafra Jessica Hanae, Carrillo-Larco Rodrigo M. et al. Los retos del cuidado de las personas con diabetes durante el estado de emergencia nacional por COVID-19 en Lima, Perú: recomendaciones para la atención primaria. Rev. Perú. Med. Exp. Salud Publica. 2020;37(3):541-546. <http://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2020.373.5980>
6. Vásquez Sosa S. Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006 [Tesis de grado]. Lima: Facultad de Enfermería, Universidad Nacional Mayor de San Marcos;

2007. Disponible en: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/488>
7. Obando Zegarra Roxana, Arévalo-Ipanaqué Janet Mercedes, Aliaga Sánchez Ruth América, Obando Zegarra Martina. Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia COVID-19. *Index Enferm.* 2020;29(4): 225-229. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000300008&lng=es
 8. April J, Migliori GB, Thong PM, Akkerman O, Alffenaar J, Álvarez-Navascués F, et al. Centers Dis Control Prev [Internet]. 2020;26(11):2709–12. Disponible en: https://wwwnc.cdc.gov/eid/article/26/11/20-3163_article
 9. Zamora Estrada J. COVID-19 y Tuberculosis: Amenazas de la pandemia en un país endémico [Tesis de grado]. Trujillo: Facultad de medicina, Universidad Privada Antenor Orrego; 2020. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12759/6710>
 10. Ministerio de Salud. Vigilancia epidemiológica de tuberculosis Perú - 2023. Lima.; 2023. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/informes-publicaciones/4221089-boletin-tuberculosis-n-05-abril-de-2023>
 11. Pecho-Silva S. Tratamiento de tuberculosis MDR / XDR en Perú. ¿Vamos por buen camino? *Rev Peruana de Investigación en Salud.* 2020; 4(3):134-137. <https://doi.org/10.35839/repis.4.3.699>
 12. Babore A, Lombardi L, Viceconti ML, Pignataro S, Marino V, Crudele M, et al. Psychological effects of the COVID-2019 pandemic: Perceived stress and coping strategies among healthcare professionals. *Rev Psychiatry Research.* 2020;293(1)2-5. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113366>
 13. González Gancedo J. Satisfacción Laboral, Bienestar en el Trabajo y Salud en Enfermeras de la sanidad pública española [tesis doctoral]. Cordoba: Biomedicina, Universidad De Córdoba; 2020. Disponible en:

<https://helvia.uco.es/handle/10396/20353>

14. Castro V, Toxqui M, et al. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital de seguridad social de México. *Investig Innov.* 2022;2(2):21-9. <https://doi.org/10.33326/27905543.2022.2.1488>
15. Sánchez S, Gallardo M. Satisfacción del profesional de enfermería acerca de un curso de capacitación. Instituto Nacional de Salud. Asunción, Paraguay 2020. *Mem. Inst. Investig. Cienc. Salud.* 2021;19(3):83-91. <https://doi.org/10.18004/mem.iics/1812-9528/2021.019.03.83>
16. Montenegro Yampufe K, Romero Espinoza K. Carga Laboral y su relación con la satisfacción del personal de salud en el servicio de centro quirúrgico de un Hospital Policial [Tesis de grado]. Lima: Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Nacional del Callao; 2023. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/8197>
17. Gil-Flores J. Características personales y de los centros educativos en la explicación de la satisfacción laboral del profesorado. *Rev Psicodidact.* 2017;22(1):16–22. [http://dx.doi.org/10.1016/S1136-1034\(17\)30039-4](http://dx.doi.org/10.1016/S1136-1034(17)30039-4)
18. Robles-García M, Dierssen-Sotos T, Martínez-Ochoa E, Herrera-Carral P, Rosa Díaz-Mendi A, Llorca-Díaz J. Variables relacionadas con la satisfacción laboral: un estudio transversal a partir del modelo EFQM (Variables related to job satisfaction. Cross-sectional study using the European Foundation for Quality Management [EFQM] model). *Gac Sanit.* 2005;19(2):127–61. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/gsv19n2/original5.pdf>
19. Plascencia-Campos AR, Pozos-Radillo BE, Preciado-Serrano M de L, Vázquez-Goñi JM. Effect of cognitive-emotional training on job satisfaction and burnout on nursing staff: A pilot study. *Ansiedad y Estres.* 2019;25(1):35–41.

<https://doi.org/10.1016/j.anyes.2019.04.002>

20. Garza-Velasco R, Ávila-de Jesús J, Perea-Mejía LM. Tuberculosis pulmonar: la epidemia mundial continúa y la enseñanza de este tema resulta crucial y compleja. *Educ Quim.* 2017;28(1):38–43. <https://doi.org/10.1016/j.eq.2016.09.009>
21. Wilder-Smith A, Freedman DO. Isolation, quarantine, social distancing and community containment: Pivotal role for old-style public health measures in the novel coronavirus (2019-nCoV) outbreak. *J Travel Med.* 2020;27(2):1–4. <https://doi.org/10.1093/jtm/taaa020>
22. Ministerio de Salud. Recomendaciones del uso de las áreas de aislamiento en tuberculosis priorizadas para casos COVID-19. Lima; 2020. Disponible en: [http://www.tuberculosis.minsa.gob.pe/portaldpctb/documentos/5\)RECOMENDACIONES_USO_AREAS_TB_PARA_COVID-19_25-03-20.pdf](http://www.tuberculosis.minsa.gob.pe/portaldpctb/documentos/5)RECOMENDACIONES_USO_AREAS_TB_PARA_COVID-19_25-03-20.pdf)
23. Ministerio de Salud. Resolución Ministerial N°920-2020/MINSA [Internet]. Lima; 2020 p. 1–19. Disponible en: <http://www.tuberculosis.minsa.gob.pe/portaldpctb/recursos/20201230164358.PDF>
24. Lanna Gabriela Façanha Costa. Visitando a teoria das transições de Afaf Meleis como suporte teórico para o cuidado de enfermagem. *Enferm Bras.* 2019;15(3):137–45. <https://doi.org/10.33233/eb.v15i3.181>
25. Resolución Ministerial 920-2020-Ministerio de Salud, de 30 de diciembre, de medida sanitaria para el cuidado integral de la persona afectada por Tuberculosis, (Boletín Oficial del estado, número 123, de 9 de noviembre de 2020) Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/1335213-920-2020-minsa>
26. Usher K, Durkin J, Bhullar N. COVID-19 pandemic and mental health impacts. *Int J Ment Health Nurs.* 2020; 29(3): 315–318. <https://doi.org/10.1111/inm.12726>
27. Sulca Garnique T. Cultura organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores

- en el área comercial de la empresa GMG Comercial Perú S.A. - 2018 [Tesis de grado].
Lima: Facultad de Ciencias de Gestión, Universidad Autónoma del Perú; 2018.
Disponible en:
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1401?show=full>
28. Ibarra García M. Factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital General del IESS de Los Ceibos [Tesis de maestría]. Guayaquil: Sistema de Posgrado Maestría en Gerencia en Servicios de Salud, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2022. Disponible en:
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/18567>
29. Fuentes-Bermúdez G-P. Enfermería y COVID-19: reconocimiento de la profesión en tiempos de adversidad. Revista Colombiana de Enfermería, 2020, v.19, n.1, e017
<https://doi.org/10.18270/rce.v19i1.2970>
30. Cassiani, Silvia Helena De Bortoli et al. La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. Revista Panamericana de Salud Pública. v. 44, e64.
<https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.64>
31. Jackson D, Usher K. COVID-19: Resiliencia y la Fuerza Laboral de los Profesionales de Enfermería. Investigación en Enfermería: Imagen y Desarrollo. 2020;22(1):1-3.
Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=145274739002>
32. Alvarado Yufra V, Viamonte Calla B. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) en Lima Metropolitana [Tesis de grado]. Lima: Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Peruana Unión; 2020. Disponible en:
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4298/Vania_Tesis_Licenciatura_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y

33. Sabogal Achá A. Satisfacción Laboral Antes y Durante la Crisis Sanitaria en el Sector Salud [Tesis de grado]. Lima: Facultad de Psicología, Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2022. Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/11498/Satisfaccion_Ach_aSabogal_Ashley.pdf?sequence=1
34. Ortega J. Una cuestión de entrega: desigualdades de género y factores de riesgo psicosocial en el trabajo de enfermería. Rev Pesquisa e Debates em Ciências Sociais. 2019; 22(1):49-62. <https://doi.org/10.5216/sec.v22i1.57893>
35. Méndez-Salguero A, García-García J. Escasa presencia de la mujer enfermera en puestos de poder. Rev Española de Enfermería de Salud Mental. 2019; 8(1):15-22. <http://doi.org/10.35761/reesme.2019.8.04>
36. Valencia-Contrera M, Orellana-Yañez A. Fenómeno techo de cristal en enfermería: Revisión integral. Rev Cuidarte. 2022;13(1):2-10. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.2261>
37. Carrasco-Crivillero O, Castillo-Saavedra E, Salas-Sánchez R, Reyes-Alfaro C. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID-19. Revista Cubana de Enfermería. 2022; 38 Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4398>
38. López-Vega M, Majo-Marrufo H. Situación de Enfermería en tiempos de COVID-19: Una mirada panorámica. Rev Journal of American Health. 2020;3(3):48-58. <https://doi.org/10.37958/jah.v3i3.50>
39. Sotomayor Lozano J. Satisfacción del usuario con la atención recibida y estrés laboral en personal de enfermería durante la pandemia COVID-19 en el Centro de Salud Guadalupe, Ica 2022 [Tesis de grado]. Ica: Facultad de Enfermería, Universidad Nacional San Luis Gonzaga; 2022. Disponible en:

<https://hdl.handle.net/20.500.13028/4361>

40. Núñez A, Fernández M et al. Resultados de la capacitación sobre la COVID-19. Universidad de Ciencias Médicas de Cienfuegos, 2020. Medisur. 2020; 18(3): 396-403. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000300396&lng=es
41. Curioso Walter H., Oscuivilca-Tapia Elsa. Training programs for capacity-building in nursing informatics: a peruvian perspective. Cienc Enferm. 2021; 27:5. <http://dx.doi.org/10.29393/ce27-5pcwe20005>
42. Pacheco Yana G. Calidad de atención de la enfermera y satisfacción del usuario del servicio de emergencia en pandemia Covid-19, del Hospital “Carlos Cornejo Rosello Vizcardo” Azángaro-2020 [Tesis de grado]. Puno: Facultad de Ciencias, Universidad Privada San Carlos; 2021. Disponible en: <http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/303>
43. Castillo Santana V. Manejo de la Estrategia Nacional de Inmunización durante el Covid-19 en Centros de Salud del Cantón Esmeraldas [Tesis de grado]. Esmeraldas: Escuela de Enfermería, Pontificia Universidad Católica del Ecuador; 2022. Disponible en: <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/3256>
44. Huitrón Santana I. Percepción de las madres con relación al programa de Estimulación Oportuna del Centro Universitario de Enfermería Comunitaria en tiempos de Covid-19 [Tesis de grado]. Ciudad de México: Facultad de Enfermería y Obstetricia, Universidad Nacional Autónoma de México; 2023. Disponible en: <https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/20.500.14330/TES01000837968/3/0837968.pdf>
45. Velásquez-Perales R, Loli-Ponce R, Sandoval-Vegas M. Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras. Rev Cubana Enfermera. 2019; 35(4): e3268. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864->

[03192019000400007&script=sci_abstract](https://doi.org/10.13102/03192019000400007&script=sci_abstract)

46. Torres Correa M, Velecela Loja D. Prevalencia y Factores de Riesgo Asociados al Síndrome de Burnout en médicos y enfermeras que cumplen jornadas laborales Ordinarias vs Extraordinarias en Unidades de Salud de Nabón-Oña durante el 2022 [Tesis de maestría]. Azuay: Facultad de Posgrados Maestría en Seguridad y Salud Ocupacional, Universidad de las Américas; 2022. Disponible en: <https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/14528>
47. Mero Pincay R. Protocolos de bioseguridad aplicadas por el personal de enfermería en la prevención de la Covid-19 [Tesis de maestría]. Manabí: Instituto de Posgrado Maestría en Gestión del Cuidado, Universidad Estatal del Sur de Manabí; 2022. Disponible en: <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/4163>
48. Tapia Ruiz M. Riesgo emocional por COVID-19 y relaciones interpersonales en enfermeras. “Hospital Humberto del Pozo”. Guaranda-2021 [Tesis de grado]. Riobamba: Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Nacional de Chimborazo; 2020. Disponible en: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/8223>
49. Valencia Muñoz C. Relaciones Interpersonales y Calidad del Cuidado Enfermero en Pacientes con COVID-19 que acuden al Servicio de Emergencia, Clínica Jesús del Norte Lima – 2021 [Tesis de grado]. Lima: Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Privada Norbert Wiener; 2021. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/5380>
50. Astrês-Fernandes M, Cruz-Araújo A, Branco-de Oliveira A, Pillon S. Comunicación y relaciones interpersonales entre trabajadores de la salud en la pandemia COVID-19. Rev Enfermería y Humanidades. 2021; 25(60):73-79. <https://doi.org/10.14198/cuid.2021.esp2.06>
51. González-Nélida G. Estilos de liderazgo y clima organizacional percibido por el personal

- de enfermería de un hospital público de la ciudad de Bahía Blanca. Rev Salud, Ciencia y Tecnología. 2021;1(5):2-9. <https://doi.org/10.56294/saludcyt20215>
52. Bustamante-Vidaurre M, Galvez-Diaz N, Arrunátegui-Huamán B. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú. Rev Venezolana de Gerencia. 2023;28(9):150-161. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.10>
53. Velásquez Chávez C. Carga y satisfacción laborales del personal de Enfermería de un Instituto Nacional de Salud, Lima 2021 [Tesis de maestría]. Lima: Escuela de posgrado Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, Universidad César Vallejo; 2022. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84432>

PRESUPUESTO

MATERIAL	CANTIDAD	COSTO POR UNIDAD (S/.)	COSTO TOTAL (S/.)
Papel bond (2 paquetes)	1000	0.15	15.00
Fólder y sobres manila	50	1.00	50.00
Caja de lápices y lapiceros	53	12.00	636.00
Fotocopias del cuestionario	530	0.10	53.00
Pasajes	30	5.00	150.00
Refrigerios	400	5.00	2000.00
Plumones	10	4.00	40.00
Botellas de agua	400	1.500	600.00
TOTAL			3544.00

CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	MESES											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Aprobación del proyecto	X	X										
Permisos (DIRIS, red asistencial)			X									
Reclutamiento de la población				X								
Ejecución					X							
Análisis y Resultados						X						
Presentación del informe final							X	X				
Sustentación									X			

TABLAS

Tabla 1. Distribución de características de los participantes

Características	Frecuencia n=58	%
Sexo		
Varones	10	17.24
Mujeres	48	82.76
Edad*	36	(28 – 45)

* Media (rango)

Tabla 2. Distribución de la satisfacción laboral

Medida	Frecuencia n=58	%
Bajo	15	25.86
Medio	29	50.00
Alto	14	24.14

Tabla 3. Distribución de satisfacción por dimensiones

Dimensión	Frecuencia n=58	%
Satisfacción por el trabajo		
Bajo	4	6.91
Medio	11	18.96
Alto	43	74.13
Prestaciones Recibidas		
Bajo	18	31.03
Medio	10	17.24
Alto	30	51.73
Relación Interpersonal		
Bajo	22	37.93
Medio	23	39.66
Alto	13	22.41

Tabla 4. Distribución de satisfacción laboral por género

Sexo	Satisfacción		
	Alto	Medio	Bajo
Mujeres (n=48)	9 (18.75%)	26 (54.17%)	13 (27.08%)
Varones (n=10)	5 (50.00%)	3 (30.00%)	2 (20.00%)

ANEXOS:

ANEXO 1:

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN	
<i>Título del estudio:</i>	Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del servicio de Estrategia Sanitaria y Control de la Tuberculosis durante la pandemia por COVID-19 de la red asistencial de San Martín de Porres Lima-2022.
<i>Investigador (a):</i>	Victor Hugo Paco Castillo
<i>Institución:</i>	Universidad Peruana Cayetano Heredia

Propósito del estudio:

Determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Estrategia Sanitaria y Control de la Tuberculosis durante la pandemia por COVID-19 de la red asistencial de San Martín de Porres - Lima, 2022.

Procedimientos:

Si decide participar en este estudio se realizará lo siguiente:

1. Se le realizará la entrega y firma del consentimiento informado.
2. Se llevará a cabo una encuesta para rellenar de 26 preguntas.

Durante la entrevista, usted no podrá nombrar a personas, facultades, instituciones y/o cualquier información que pudieran afectar o dañar la honra de terceros, durante la entrevista, en caso de que esto sucediera, tendremos que eliminar esa información del archivo en presencia de usted.

Una vez que se realice la transcripción, quedará solamente el registro transcrito (formato virtual/físico) de la entrevista.

Riesgos:

No existe ningún riesgo al participar de este trabajo de investigación. Sin embargo, algunas preguntas le pueden causar incomodidad. Usted es libre de responderlas o no.

Beneficios:

Se brindará el conocimiento al profesional de enfermería de los factores que le dificultan el alcanzar una satisfacción laboral óptima.

Costos y compensación

Los costos de todos los exámenes serán cubiertos por el estudio y no le ocasionarán gasto alguno. No deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún

incentivo económico ni de otra índole, sólo un refrigerio (un jugo y una galleta) por el tiempo brindado.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos su información con códigos y no con nombres. Sólo los investigadores tendrán acceso a las bases de datos. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en este estudio.

USO FUTURO DE INFORMACIÓN

Deseamos almacenar los datos recaudados en esta investigación por 5 años. Estos datos podrán ser usados para investigaciones futuras como datos históricos para estudios retrospectivos.

Estos datos almacenados no tendrán nombres ni otro dato personal, sólo serán identificables con códigos.

Si no desea que los datos recaudados en esta investigación permanezcan almacenados ni utilizados posteriormente, aún puede seguir participando del estudio. En ese caso, terminada la investigación sus datos serán eliminados.

Previamente al uso de sus datos en un futuro proyecto de investigación, ese proyecto contará con el permiso de un Comité Institucional de Ética en Investigación.

Autorizo a tener mis datos almacenados por 5 años para un uso futuro en otras investigaciones. (Después de este periodo de tiempo se eliminarán).

SI () NO ()

Derechos del participante:

Si decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin daño alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio o llame al investigador Victor Hugo Paco Castillo al número [REDACTED]

Si tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Dr. Luis Arturo Pedro Saona Ugarte, presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Peruana Cayetano Heredia al teléfono 01-3190000 anexo 201355 o al correo electrónico: duict.cieh@oficinas-upch.pe

Asimismo, puede ingresar a este enlace para comunicarse con el Comité Institucional de Ética en Investigación UPCH: <https://investigacion.cayetano.edu.pe/etica/ciei/consultasquejas>

Una copia de este consentimiento informado le será entregada.

DECLARACIÓN Y/O CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo las actividades en las que participaré si decido ingresar al estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Nombres y Apellidos
Participante

Fecha y Hora



ANEXO 2:

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Autora: Sulca Garnique, T.

El nivel de satisfacción laboral influye en la eficacia y eficiencia de los trabajadores, por lo tanto, su estudio hoy en día es muy importante, puesto que, permite reconocer por qué el personal de una institución no puede rendir de manera óptima, el objetivo de esta encuesta es identificar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores durante un evento adverso como lo fue la pandemia ocasionado por el COVID-19.

Edad: _____

Sexo:

MASCULINO: _____

FEMENINO: _____

Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo son las funciones en tu trabajo para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejora laboral. Una vez que termines de contestar devuelve el cuestionario a la persona que aplicó la prueba.

INSTRUCCIONES

Por favor lee cuidadosamente cada afirmación y marca con un aspa (x) en el espacio asignado en la hoja de respuestas.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

ITEMS	VALORACION				
	1	2	3	4	5
DIMENSION: Motivación					
1. ¿Considera que debería recibir algún reconocimiento por el trabajo que realiza?					
2. ¿El jefe de área reconoce los logros obtenidos?					
3. ¿Considera que sus compañeros de trabajo reconocen su labor?					
4. ¿Su jefe de área reconoce su trabajo frente a sus demás compañeros?					
5. ¿Considera que el trabajo que realiza se ve reflejado en su salario?					
6. ¿Considera que el salario que recibe es el adecuado para el trabajo que realiza?					
7. ¿Su salario es satisfactorio?					
8. ¿Considera que está satisfecho con los incentivos y premios que le brinda la institución?					
9. ¿Considera las capacitaciones son de suma importancia para su desempeño laboral?					
10. ¿Considera que la capacitación influye en su desarrollo laboral?					
11. ¿Cree usted que las capacitaciones brindadas son las adecuadas para su área?					
12. ¿Considera que las capacitaciones son importantes para sus colaboradores?					

ITEMS	VALORACION				
	1	2	3	4	5
DIMENSION: Seguridad y Estabilidad					
13. ¿La institución inculca el trabajo en equipo para el cumplimiento de metas?					
14. ¿Considera que el trabajo es estable para su desarrollo profesional?					
15. ¿Considera que está satisfecho con la formación que le da la institución?					
16. ¿Se siente estable en la institución actualmente?					
17. ¿La deserción de personal de salud tras la pandemia afectó su satisfacción laboral?					
18. ¿Considera que las condiciones laborales (estructuración) de su trabajo son seguras?					
19. ¿Considera que la empresa brinda seguridad ante cualquier situación?					
20. ¿Considera que el área de Seguridad y Salud en el Trabajo cumple con sus necesidades?					
21. ¿Considera que las condiciones laborales (luz, aire acondicionado, ruido, etc.) facilitan su trabajo?					
22. ¿Considera que las condiciones laborales (bioseguridad) cumplen con sus necesidades y correcto desenvolvimiento de su trabajo?					

23. ¿La pandemia incrementó su carga laboral?					
24. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, su centro laboral le brinda una actividad profesional con los protocolos necesarios para su cuidado.					
DIMENSION: Ambiente Laboral					
25. ¿Se siente usted satisfecho del lugar donde trabaja?					
26. ¿Se siente cómodo con las personas que trabaja?					
27. ¿Considera que sus compañeros de trabajo generan un buen ambiente laboral?					
28. ¿Se siente feliz trabajando con sus compañeros de área?					
29. ¿Tengo los materiales necesarios para realizar mi trabajo?					
30. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, ¿Está satisfecho con las responsabilidades que cumple dentro de su centro laboral?					
31. ¿Los materiales que me brinda la institución hacen que pueda optimizar mi productividad?					
32. ¿Cuándo inició la pandemia afectó su relación con su centro laboral?					
33. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, ¿Se siente satisfecho con las tareas que debe realizar dentro de su centro de trabajo?					



¿COMO SE MANIFIESTA LA SATISFACCION LABORAL?

1. TE SIENTES VALORADO

La institución en la que trabajas sabe reconocer todas tus aptitudes laborales y te motiva a lograr la meta.



2. ESTAS

COMPROMETIDO

Sientes que las metas de la institución en la que estas laborando van acorde a las tuyas como profesional.



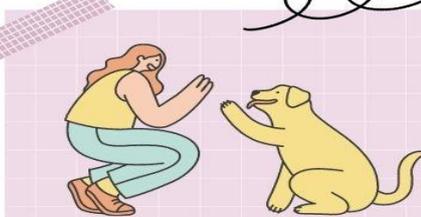
3. TE SIENTES SEGURO

Como profesional te sientes respaldado por tus compañeros de trabajo y superiores.



4. EL AMBIENTE LABORAL ES OPTIMO

Estas en un área que cumple con tus estándares y en la que tienes los materiales que consideras necesarios para tu correcto desempeño laboral.



ANEXO 4:

Título del Proyecto: Satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería del servicio “Estrategia Sanitaria y Control de la Tuberculosis”, durante la pandemia por COVID-19 en la red asistencial San Martín de Porres, Lima-2022.

Autor: Victor Hugo Paco Castillo

Apellidos y Nombres	Grado Académico	Especialidad	Cargo	Institución
Anel M. Quispe Pachas	Licenciatura	Medicina Humana	Médico Cirujano	Hospital San Juan de Dios – Pisco
Wilson T. Soriano Montalvo	Licenciatura	Medicina Humana	Médico Cirujano	Hospital San Juan de Dios – Pisco
Carlos C. Meneses Prieto	Especialista	Medicina Humana	Médico Pediatra	Hospital San Juan de Dios – Pisco
Isabel Orellana Suarez	Especialista	Medicina Humana	Médico Pediatra	Hospital San Juan de Dios – Pisco
Wilder Injante Espinoza	Especialista	Medicina Humana	Médico Pediatra	Hospital San Juan de Dios – Pisco
Rosana E. Munayco Ortega	Licenciatura	Enfermería	Enfermera	Hospital San Juan de Dios – Pisco
Gloria Y. Bonifaz Rovallo	Licenciatura	Enfermería	Enfermera	Hospital Regional de Ica
Gloria I. Ortiz Espinoza	Especialista	Enfermería	Enfermera Pediatra	Hospital San Juan de Dios – Pisco
Eduardo J. Ramos Choquepata	Licenciatura	Medicina Humana	Cirujano General	Hospital San Juan de Dios – Pisco
Luis Carrera Anchante	Licenciatura	Medicina Humana	Enfermero	Hospital Regional de Ica

ANEXO 5:

INFORME DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Proyecto: Satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería del servicio “Estrategia Sanitaria y Control de la Tuberculosis”, durante la pandemia por COVID-19 en la red asistencial San Martín de Porres, Lima-2022.

Objetivo: Determinar la validez del instrumento.

N.º de preguntas: 33

N.º de expertos: 10

Descripción:

Se llevó a cabo la validez del instrumento a partir de las respuestas obtenidas de los expertos. Para ello se utilizó la Distribución Binomial para la validez de contenido, obteniendo $P_x = 0.0009766$

Interpretación:

El grado de concordancia es significativo ($p < 0.05$)

Tabla de datos

Preguntas	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10		
p1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0.0009766
p2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0.0009766
p3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0.0009766
p4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0.0009766
p5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0.0009766
p6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0.0009766
p7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0.0009766
p8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0.0009766
p9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0.0009766
p10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0.0009766
p11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0.0009766
p12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0.0009766
p13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0.0009766
p14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0.0009766
p15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0.0009766
p16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0.0009766
p17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0.0009766
p18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0.0009766
p19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0.0009766
p20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0.0009766
p21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0.0009766
p22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0.0009766
p23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0.0009766
p24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0.0009766
p25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0.0009766
p26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0.0009766
p27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0.0009766
p28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0.0009766
p29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0.0009766
p30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0.0009766
p31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0.0009766
p32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0.0009766
p33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0.0009766
											Σbnp	0.0322266
											$\frac{\sigma bnp}{np} = P_x$	0.0009766

bnp = Distribución binomial por pregunta

np = Cantidad de preguntas

p < 0.05 Significativo

ANEXO 6:

INFORME DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Proyecto: Satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería del servicio “Estrategia Sanitaria y Control de la Tuberculosis”, durante la pandemia por COVID-19 en la red asistencial San Martín de Porres, Lima-2022.

Objetivo: Determinar la validación de confiabilidad del instrumento.

N.º de preguntas: 33

N.º de población: 20

Descripción:

Se llevó a cabo la validación de confiabilidad del instrumento a partir de las respuestas obtenidas por la población. Para ello se utilizó el Coeficiente de Alfa de Cronbach obteniendo $\alpha = 0.089$

Interpretación:

El instrumento presenta una confiabilidad Alta.

Tabla de datos

		Preguntas (reactivos)																																		
		r1	r2	r3	r4	r5	r6	r7	r8	r9	r10	r11	r12	r13	r14	r15	r16	r17	r18	r19	r20	r21	r22	r23	r24	r25	r26	r27	r28	r29	r30	r31	r32	r33	PTJ	
Participantes	p1	3	3	3	3	2	3	2	1	4	3	2	3	4	4	3	5	3	3	2	2	3	2	3	3	5	5	4	5	3	3	3	3	3	5	105
	p2	4	3	2	2	2	3	3	2	5	5	5	5	2	2	2	4	4	3	3	3	2	2	4	2	4	4	3	3	3	2	2	2	3	100	
	p3	4	3	2	2	2	2	3	2	5	5	5	5	2	2	2	3	3	3	4	4	2	2	4	2	4	4	3	3	1	2	2	3	2	97	
	p4	3	3	2	2	3	3	4	1	5	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	108	
	p5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	126
	p6	4	4	3	4	3	2	2	2	5	5	2	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	2	4	3	2	2	2	3	111
	p7	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	136	
	p8	3	3	4	3	1	1	3	3	3	5	5	5	4	5	3	5	3	3	3	3	3	3	4	5	3	5	5	4	5	3	3	3	1	4	116
	p9	4	2	3	2	3	2	2	1	5	5	3	5	3	5	2	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	5	3	3	4	109	
	p10	4	2	2	1	2	3	2	3	4	4	5	5	2	4	2	5	2	3	2	2	3	2	4	3	4	3	2	2	1	2	2	2	3	92	
	p11	3	4	4	5	5	2	5	5	5	5	2	2	3	2	3	2	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	3	3	2	4	2	1	4	89	
	p12	4	3	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	1	3	3	4	4	5	3	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	139
	p13	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	143	
	p14	5	3	2	3	1	4	3	1	5	5	4	5	4	3	3	5	3	4	2	1	3	4	3	4	5	5	4	5	3	5	1	3	5	116	
	p15	3	3	3	3	1	1	1	2	5	5	3	4	4	4	3	5	5	3	3	3	3	3	5	2	5	5	5	5	4	3	3	3	3	113	
	p16	4	3	2	2	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	3	3	2	2	4	3	5	5	3	3	3	3	3	3	5	119	
	p17	5	2	3	2	3	2	2	2	5	5	3	5	5	5	3	5	4	3	2	2	2	2	4	3	4	5	5	5	4	4	3	2	4	115	
	p18	5	2	2	5	5	5	5	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	4	4	4	4	5	4	2	5	2	2	1	1	1	3	3	3	98	
	p19	3	3	3	2	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	142	
	p20	4	3	1	1	2	2	1	2	5	5	5	5	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	106
Vr		0.43	0.45	0.76	1.39	1.69	1.45	1.55	1.25	0.63	0.63	1.29	0.94	1.44	1.23	0.45	1.59	1.09	0.71	0.85	1.00	1.13	1.03	0.55	1.03	0.99	1.23	1.01	1.35	1.29	1.64	1.19	0.79	0.69		
Vi		248.90																																		
∑ Vr		34.70																																		

Donde:

Vr = Varianza de cada respuesta.

Vi = Varianza del instrumento.

∑ Vr = Sumatoria de Vr.

n = Cantidad de reactivos.

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum Vr}{n} \right) = 0.89$$

ANEXO 7:

Tabla de Frecuencias por preguntas del instrumento

Dimensiones	Escala tipo Likert									
	1		2		3		4		5	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Motivación										
Pregunta 1	2	3.45	4	6.90	15	25.86	29	50.00	8	13.79
Pregunta 2	2	3.45	5	8.62	17	29.31	26	44.83	8	13.79
Pregunta 3	2	3.45	5	8.62	16	27.59	28	48.28	7	12.07
Pregunta 4	3	5.17	3	5.17	25	43.10	26	44.83	1	1.72
Pregunta 5	2	3.45	4	6.90	24	41.38	22	37.93	6	10.34
Pregunta 6	3	5.17	4	6.90	34	58.62	13	22.41	4	6.90
Pregunta 7	3	5.17	3	5.17	22	37.93	25	43.10	5	8.62
Pregunta 8	5	8.62	4	6.90	25	43.10	18	31.03	6	10.34
Pregunta 9	1	1.72	6	10.34	14	24.14	28	48.28	9	15.52
Pregunta 10	3	5.17	2	3.45	14	24.14	34	58.62	5	8.62
Pregunta 11	2	3.45	2	3.45	17	29.31	31	53.45	6	10.34
Pregunta 12	2	3.45	1	1.72	15	25.86	29	50.00	11	18.97
Seguridad y estabilidad										
Pregunta 13	10	17.24	9	15.52	12	20.69	21	36.21	6	10.34
Pregunta 14	12	20.69	6	10.34	14	24.14	22	37.93	4	6.90
Pregunta 15	9	15.52	8	13.79	21	36.21	18	31.03	2	3.45
Pregunta 16	10	17.24	8	13.79	14	24.14	22	37.93	4	6.90
Pregunta 17	6	10.34	12	20.69	14	24.14	18	31.03	8	13.79
Pregunta 18	10	17.24	11	18.97	18	31.03	16	27.59	3	5.17
Pregunta 19	11	18.97	7	12.07	13	22.41	20	34.48	7	12.07
Pregunta 20	15	25.86	7	12.07	12	20.69	19	32.76	5	8.62
Pregunta 21	11	18.97	8	13.79	20	34.48	15	25.86	4	6.90
Pregunta 22	10	17.24	8	13.79	14	24.14	16	27.59	10	17.24
Pregunta 23	10	17.24	10	17.24	5	8.62	21	36.21	12	20.69
Pregunta 24	9	15.52	12	20.69	12	20.69	21	36.21	4	6.90
Ambiente Laboral										
Pregunta 25	9	15.52	14	24.14	18	31.03	17	29.31	0	-
Pregunta 26	11	18.97	16	27.59	21	36.21	10	17.24	0	-
Pregunta 27	13	22.41	14	24.14	25	43.10	5	8.62	1	1.72
Pregunta 28	11	18.97	17	29.31	18	31.03	9	15.52	3	5.17
Pregunta 29	9	15.52	16	27.59	18	31.03	13	22.41	2	3.45
Pregunta 30	13	22.41	13	22.41	13	22.41	19	32.76	0	-
Pregunta 31	17	29.31	16	27.59	12	20.69	10	17.24	3	5.17
Pregunta 32	24	41.38	12	20.69	8	13.79	8	13.79	6	10.34
Pregunta 33	15	25.86	13	22.41	16	27.59	9	15.52	5	8.62