



UNIVERSIDAD PERUANA  
**CAYETANO HEREDIA**

Facultad de  
**MEDICINA**

**NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS  
FISIOTERAPEUTAS DE LIMA METROPOLITANA DURANTE  
LA PANDEMIA-DICIEMBRE 2020**

LEVEL OF JOB SATISFACTION OF THE PHYSIOTHERAPISTS OF  
LIMA METROPOLITANA DURING THE PANDEMIC-DECEMBER 2020

TESIS PARA OPTAR POR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN TECNOLOGÍA MÉDICA EN LA ESPECIALIDAD DE  
TERAPIA FÍSICA Y REHABILITACIÓN

**AUTORES:**

Lorena Del Carmen Camargo Velazco

Lucia Rebeca Gavidia Pacheco

Andrea Betania Perales Jara

Maria Stefany Zavala Gonzales

**ASESORA:**

Edith Sonia Mejía Cotrina

LIMA – PERÚ

2021

## **JURADOS**

Presidente: ANA MARÍA HUAMBACHANO COLL-CARDENAS

Vocal: MARIA EUGENIA GONZALEZ FARFAN

Secretario: CARMEN ELENA LLANOS PUGA

Fecha de Sustentación: 9 de septiembre del 2021

Calificación: Aprobado.

## **ASESORES DE TRABAJO DE TESIS**

### **ASESORES**

Lic. Edith Sonia Mejía Cotrina

Licenciada en Tecnología Médica en Terapia Física y Rehabilitación con  
especialidad en Pediatría

**ORCID: 0000-0002-5515- 8003**

## **DEDICATORIA**

A Dios, a mis padres y hermano por su esfuerzo  
y sacrificio estos años para llegar a cumplir  
nuestra meta. A toda mi familia en especial a  
mi abuelita Alicia por haberme apoyado durante mi vida.

Lorena del Carmen Camargo Velazco

Dedico este trabajo a Dios por haber sido mi luz y  
guía en esta carrera; a mis padres, tía Katy, tío César  
hermanos y abuelos por haberme brindado  
su apoyo y alentado en cada decisión.

Lucia Rebeca Gavidia Pacheco

Esto va dedicado a mis padres y a mi familia  
quienes siempre me apoyaron incondicionalmente.

Y a mis 2 estrellas que siempre me acompañan  
día a día en todas mis decisiones.

Andrea Betania Perales Jara

Quiero agradecer en primer lugar a Dios y  
a mi familia por mostrarme su apoyo durante  
todo el proceso; a mis compañeras de tesis,  
porque nada hubiera sido posible sin ellas y  
un agradecimiento especial a mi papito Eus  
porque él siempre creyó en mí, esto es para ti.

Maria Stefany Zavala Gonzales

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos de todo corazón a la Lic. Edith Mejía Cotrina, por habernos  
tenido paciencia y guiado en este largo camino.

Al Dr. Paul Alfaro, por habernos ayudado con la revisión de la parte  
estadística del proyecto. Gracias a su apoyo y dedicación.

A todos los profesionales que colaboraron con su tiempo para apoyarnos en la  
realización de nuestro trabajo de investigación.

## **DECLARACIÓN DE AUTOR**

Los autores declaran no tener conflictos de interés

## **TABLA DE CONTENIDOS**

	<b>Pág.</b>
I. INTRODUCCIÓN	1
II. OBJETIVOS	6
III. MATERIAL Y MÉTODO	8
IV. RESULTADOS	10
V. DISCUSIÓN	13
VI. CONCLUSIONES	19
VII. LIMITACIONES	20
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	22
IX. TABLAS	26
ANEXOS	33

## RESUMEN

La satisfacción laboral es un indicador de bienestar que experimenta la persona hacia su trabajo; sociólogos y psicólogos lo han estudiado dado que los determinantes y consecuencias pueden ser abordados como términos de productividad y calidad desde lo individual. *Objetivo:* Determinar el nivel de satisfacción laboral durante la pandemia por factores organizacionales de los fisioterapeutas que laboran en un establecimiento de salud público o privado de Lima Metropolitana en el mes de diciembre 2020. *Materiales y métodos:* Estudio descriptivo de corte transversal, se estudiaron a los fisioterapeutas que laboran en un establecimiento de salud público o privado de Lima Metropolitana que aceptaron participar en el estudio. Los datos fueron recolectados mediante una encuesta online por Google Forms. Se utilizó la encuesta validada, Índice Descriptivo del Trabajo (JDI), en la cual se miden las dimensiones de la satisfacción laboral: Trabajo en su Empleo Actual, Sueldo Actual, Oportunidades de Ascenso, Supervisión y Compañeros de Trabajo. *Resultados:* En las dimensiones Compañeros de Trabajo, Supervisión y Trabajo en su Empleo Actual se obtuvo una media aritmética de 40.20; 37.90; 37.47 respectivamente, que corresponde a un nivel medio de satisfacción. En las dimensiones de Sueldo Actual y Oportunidades de Ascenso, tuvieron una media de 11.32 y 10.66 respectivamente, estando por debajo del puntaje mínimo de satisfacción. *Conclusiones:* Los fisioterapeutas mostraron un nivel medio de satisfacción en las dimensiones de Trabajo en su Empleo actual, Compañeros de Trabajo y Supervisión; y un mínimo puntaje en Sueldo Actual y oportunidades de ascenso.

Palabras clave: Satisfacción Laboral, pandemia, fisioterapeutas.

## **SUMMARY**

Job satisfaction is an indicator of well-being that the person experiences towards their work; Sociologists and psychologists have studied it since the determinants and consequences can be approached as terms of productivity and quality from the individual. *Objective:* Determine the level of job satisfaction during the pandemic by organizational factors of the physiotherapists who work in a public or private health facility in Metropolitan Lima in the month of December 2020. *Materials and methods:* Descriptive cross-sectional study, physiotherapists working in a public or private health establishment in Metropolitan Lima who agreed to participate in the study were studied. The data was collected through an online survey by Google Forms. The validated survey, Job Descriptive Index (JDI), was used, in which the dimensions of job satisfaction are measured: Work on Present Job, Present Pay, Opportunities for Promotion, Supervision, and Co-workers. *Results:* In the dimensions Co-workers, Supervision and Work on Present Job, an arithmetic mean of 40.20 was obtained; 37.90; 37.47 respectively, which corresponds to an average level of satisfaction. In the dimensions of Present Pay and Opportunities for Promotion, they had an average of 11.32 and 10.66 respectively, being below the minimum satisfaction score. *Conclusions:* Physiotherapists showed a medium level of satisfaction in the dimensions of Work on Present Job, Co-workers and Supervision; and a minimum score in Present Pay and Opportunities for Promotion.

Keywords: Job satisfaction, pandemic, physiotherapists

## **INTRODUCCIÓN**

Con el pasar de los años, la fisioterapia ha contribuido en el manejo multidisciplinario de las enfermedades. Actualmente la humanidad está enfrentando a un virus invisible que ataca y pone en peligro la vida de miles de personas por ser altamente contagioso, el cual es conocido como el SARS-CoV-2 (Coronavirus) (1). En marzo del año 2020, el Gobierno Peruano decretó un confinamiento para combatir la emergencia sanitaria, afectando así la labor del fisioterapeuta. En los hospitales, los fisioterapeutas se enfrentan de manera presencial a la batalla contra la pandemia. Por otro lado, en otras instituciones, han optado por otras modalidades de atención para aquellos que su tratamiento fisioterapéutico se vio afectado. Luego de la reactivación económica del país, la mayoría de centros privados de fisioterapia abrieron sus puertas rigiéndose a las medidas sanitarias. El distanciamiento social y el uso de los EPPs, representa una nueva realidad en la fisioterapia, sin embargo, la efectividad del tratamiento no debe variar pues los antecedentes patológicos del paciente podrían agravarse (2).

Herzberg en 1959, estudió la realidad organizacional de manera más humana, construyendo la teoría bifactorial o también conocida como motivación /higiene, donde afirma que la motivación de las personas depende de dos factores: higiénicos y motivacionales. Los factores higiénicos o extrínsecos están asociados a las condiciones en las que se encuentra el ambiente del trabajador los cuales se deben mantener en orden para evitar la insatisfacción de la persona, entre ellos: el salario, la supervisión, las condiciones de trabajo, reglamentos internos y oportunidades existentes, y por otro lado los factores motivacionales o intrínsecos están directamente asociados al trabajador, tienen que ver con el logro, el reconocimiento,

trabajo desafiante y el éxito y de ello dependerá la satisfacción laboral y de sí mismos (5).

La satisfacción laboral (SL) es la principal actitud estudiada en el campo del comportamiento organizacional (3), se define como el estado mental que tiene el empleado frente a su trabajo y que va ser influenciado por diferentes aspectos del mismo, además se ha demostrado que un empleado con alto nivel de satisfacción laboral demuestra una actitud positiva frente a su labor y por otro lado un empleado con bajo nivel de satisfacción laboral demuestra una actitud negativa frente a su labor y trae como consecuencia el ausentismo y afecta su salud física y mental (4). Así mismo, la SL repercute en la productividad de la institución pública o privada que presta servicios de salud, y tiene impacto en la calidad de atención que recibe el usuario (5).

En el estudio de E. C Graeff et al. realizado en Estados Unidos (2014) se utilizó el Índice Descriptivo del Trabajo para medir los niveles de satisfacción laboral del profesorado asistente médico. Los resultados mostraron que la dimensión de compañeros de trabajo recibió la mayor puntuación mientras que la dimensión de oportunidades para el ascenso, recibió la menor puntuación, resultados muy parecidos a estudios pasados. Se concluyó que es necesario comprender la importancia de cada una de las dimensiones de la satisfacción laboral para mejorar la relación tanto con el trabajo y con sus colegas (6).

En el estudio de N.K. Ibrahim et al. utilizaron el Índice Descriptivo del Trabajo para evaluar la satisfacción laboral con sus factores, en enfermeras de un hospital de Arabia Saudita. En donde los resultados arrojaron puntuaciones más altas de satisfacción en la dimensión de Compañeros de Trabajo, seguido de Supervisión,

trabajo en su empleo actual y Sueldo actual, mostrando menor satisfacción en la dimensión de Oportunidades de Ascenso. En dicho estudio se concluye que sería adecuado realizar otros estudios similares con otras profesiones de la salud ya que eso puede dar mejores resultados para los pacientes y mejorar la calidad de atención (7).

En el artículo Análisis del Índice Descriptivo del Trabajo (JDI) en trabajadores de instituciones de salud de Lima, realizado por Boluarte Carbajal A. en el 2019, se examinó la confiabilidad y validez de constructo del Índice Descriptivo de Trabajo (JDI) en 166 trabajadores de instituciones de salud públicas. Se dio un resultado positivo de validez y los estimadores de confiabilidad estaban entre 0.86 y 0.94. En este estudio se utilizó por primera vez la JDI en Perú, y se concluyó que dicho instrumento puede ser utilizado para describir e investigar la satisfacción laboral en centros de salud, además que depende de varios factores para medir la satisfacción, es por eso que se realiza con un enfoque multidimensional y no con una puntuación general (8).

Ioannis Politis, et al. estudian la satisfacción laboral de los Terapeutas Ocupacionales de Grecia en el 2015, con la encuesta del Índice Descriptivo del Trabajo (JDI), en donde tuvieron como resultado una puntuación alta de satisfacción en las dimensiones de Supervisión (56.7%), Trabajo en su empleo actual (68,3%) y Compañeros de Trabajo (80%); y una puntuación baja, de insatisfacción en las dimensiones de Sueldo Actual (81,7%) y Oportunidades de ascenso (75%). Se concluye que los resultados obtenidos de la satisfacción laboral, son similares a estudios anteriores y se recomienda realizar más estudios de

satisfacción laboral con mayor número de profesionales, sobre todo en terapeutas (9).

A nivel Nacional se han realizado estudios acerca de la satisfacción laboral de diferentes profesionales de la salud, tal es así como concluye Huamán Crispin VC, en su estudio sobre liderazgo situacional y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia en un hospital nacional de Lima, que el 60.4% de los profesionales encuestados alcanzan un grado de satisfacción laboral medio que podría deberse al entorno laboral (10).

En este contexto, se considera importante la medición de la satisfacción laboral pues se permitirá observar en qué dimensiones los fisioterapeutas se encuentran satisfechos o insatisfechos. Debido a la pandemia, en Perú, ha aumentado la demanda de la fisioterapia, lo que significa un reto para muchos de los profesionales de este rubro, pues trabajar en otras condiciones laborales puede generar cambios en la calidad del servicio.

Usualmente en las investigaciones científicas la satisfacción del paciente es el objeto de estudio, sin embargo, cuando se buscan artículos acerca de la satisfacción laboral del profesional de salud o del fisioterapeuta específicamente, los resultados son muy escasos, y más aún si se trata sobre la satisfacción laboral en fisioterapeutas durante la pandemia. Así mismo, la existencia de artículos acerca de la satisfacción laboral del empleado basados en los factores personales y organizacionales, es muy reducida.

Se considera importante medir el nivel de SL por factores organizacionales para dar a conocer información adecuada y certera, más aún en tiempos de pandemia, pues una alteración en el comportamiento organizacional en tiempos de crisis nacional

puede causar un gran impacto negativo o positivo en la efectividad del tratamiento (5).

Es así que se fundamenta la importancia del presente estudio que tiene como objetivo determinar el nivel de satisfacción laboral por factores organizacionales de los fisioterapeutas que laboran en un establecimiento de salud público o privado de Lima Metropolitana en el mes de diciembre del 2020.

## **OBJETIVOS**

### Objetivo General:

Determinar el nivel de satisfacción laboral por factores organizacionales de los fisioterapeutas que laboran en un establecimiento de salud público o privado de Lima Metropolitana en el mes de diciembre del 2020.

### Objetivos específicos:

1. Identificar el porcentaje de los datos demográficos como edad, sexo, especialidad y lugar de trabajo de los fisioterapeutas que laboran en un establecimiento de salud público o privado de Lima Metropolitana en el mes de diciembre del 2020.
2. Identificar el nivel de satisfacción de la dimensión Trabajo en su Empleo Actual de los fisioterapeutas que laboran en un establecimiento de salud público o privado de Lima Metropolitana en el mes de diciembre del 2020.
3. Identificar el nivel de satisfacción de la dimensión Sueldo Actual de los fisioterapeutas que laboran en un establecimiento de salud público o privado de Lima Metropolitana en el mes de diciembre del 2020.
4. Identificar el nivel de satisfacción de la dimensión Oportunidades de Ascenso de los fisioterapeutas que laboran en un establecimiento de salud público o privado de Lima Metropolitana en el mes de diciembre del 2020.
5. Identificar el nivel de satisfacción de la dimensión Supervisión de los fisioterapeutas que laboran en un establecimiento de salud público o privado de Lima Metropolitana en el mes de diciembre del 2020.

6. Identificar el nivel de satisfacción de la dimensión Compañeros de Trabajo de los fisioterapeutas que laboran en un establecimiento de salud público o privado de Lima Metropolitana en el mes de diciembre del 2020.

## **MATERIAL Y MÉTODO**

Este estudio es de tipo descriptivo y de corte transversal pues se buscó recolectar información acerca del nivel de satisfacción laboral de los fisioterapeutas por factores organizacionales durante la pandemia.

La población fue conformada por fisioterapeutas de Lima Metropolitana que se encontraban laborando en un establecimiento de salud público o privado durante el mes de diciembre del 2020. Se excluyeron a los fisioterapeutas que no contaban con colegiatura vigente, no laboraban en Lima Metropolitana en el mes mencionado y los que realizaban fisioterapia de manera independiente.

El primer paso fue crear la encuesta en Google Forms donde se inicia con dos preguntas de inclusión al estudio y se adjunta el consentimiento informado con la opción de si quieren participar del estudio o no; se continúa con cuatro preguntas sobre datos demográficos (edad, sexo, especialidad, lugar donde labora); y finaliza con el instrumento en formato online.

El instrumento que se utilizó para determinar el nivel de satisfacción fue la JDI, es una escala multidimensional en la que se miden aspectos de la Satisfacción Laboral como son el Trabajo en su Empleo Actual (TEA) que está conformado por 18 ítems; Sueldo Actual (SA), 9 ítems; Oportunidades de Ascenso (OA), 9 ítems; Supervisión (S), 18 ítems; y Compañeros de Trabajo (CT), 18 ítems. Tiene un estimador de confiabilidad entre 0.86 y 0.94 y se encuentra validado en Perú.

Se utilizó el formato de tres opciones de respuesta “Sí”, “No sé”, “No” con ciertos valores, que al sumar los puntos se obtienen tres categorías: satisfecho, neutral, insatisfecho. Si el ítem es afirmativo, “Sí”, “No sé” y “No” tienen valor de 3, 1, 0 respectivamente, mientras que, si el ítem es negativo, los valores se invierten. Los

especialistas de la JDI toman en cuenta el valor mínimo, máximo e intermedio para categorizar el resultado, teniendo que sí la dimensión cuenta con 18 ítems el puntaje mínimo es de 0 y el máximo 54, en este caso 27 es el valor intermedio, entonces se delimita cinco puntos arriba y cinco puntos abajo, siendo así 22 - 32 el rango de la categoría “Neutro”, por ende, el puntaje mayor a 32 corresponde a la categoría “Satisfechos” y el puntaje menor a 22 a “Insatisfechos”. Lo mismo pasa con las dimensiones que tienen 9 ítems, el valor mínimo es de 0 y el máximo de 27, por lo tanto, el puntaje mayor a 19 pertenecen a la categoría “Satisfechos”, entre 9 y 19 pertenecen a la categoría “Neutro” y el puntaje menor a 9 a “Insatisfechos”.

Después de que el proyecto fue aprobado en el Sistema Descentralizado de Información y Seguimiento a la Investigación (SIDISI) - Dirección Universitaria de Investigación, Ciencia y Tecnología (DUICT) y evaluado por el Comité de Ética de la UPCH (CIE-UPCH), se procedió a enviar la encuesta vía correo electrónico, redes sociales y por teléfono, la cual, estuvo activa durante dos semanas. El llenado de la encuesta tenía una duración de aproximadamente 10 minutos. Esto determinó una población de 230 fisioterapeutas teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión.

En este proyecto se respetó la confidencialidad de los encuestados, ya que las encuestas se realizaron de manera anónima y no se obtuvo ningún dato personal que pudiera identificar a los participantes. La información obtenida fue archivada en una base de datos en Microsoft Excel, el cual estuvo resguardado en la máquina personal de las investigadoras.

Para el análisis estadístico se utilizó el programa estadístico IBM SPSS versión 25. Se realizó la evaluación de la distribución (desviación estándar) y la media del valor

total del instrumento de medición (JDI) según cada dimensión. Además, se realizó mediante la evaluación de la prueba estadística del Chi cuadrado para ver si existió asociación entre los datos demográficos con el instrumento (JDI). Los datos fueron analizados con un nivel de significancia de  $p < 0.05$ .

## **RESULTADOS**

La encuesta permaneció activa durante 4 semanas, tiempo en el que se obtuvieron 352 respuestas de los fisioterapeutas, de las cuales fueron incluidas en el estudio el 65% (230/352) por cumplir con los criterios de inclusión y el 35% (122/352) fue excluido. (Tabla N°1). El 58% (134/230) de los encuestados fueron de sexo femenino, mientras que el 42% (96/230) fueron de sexo masculino. (Tabla N°2).

La distribución de los rangos de edades de los Fisioterapeutas, demostró que la edad que contiene al 44% (101/230) fue entre 31 y 40 años. También se puede observar que hubo menor participación del rango de edad de 51- 58 años siendo el 5% (12/230). (Tabla 2).

Con respecto a la especialidad, fueron tres las más predominantes, el 27% (62/230) de los fisioterapeutas eran de neurología, 25% (57/230) musculoesquelética y 21% (48/230) de pediatría; los fisioterapeutas con especialidad en ortopedia presentan un bajo porcentaje de población con un 2% (5/230). (Tabla N°2).

El 67% (154/230) de los fisioterapeutas laboraban en una clínica o centro de fisioterapia particular y hubo menor porcentaje en los fisioterapeutas que laboraban en las FFAA siendo el 3% (6/230) (Tabla N°2).

Se realizó un análisis entre los datos demográficos y las dimensiones de satisfacción. Se encontró que el 84% (112/134) de las mujeres se encontraban

satisfechas en comparación a los hombres en la dimensión de Compañeros de trabajo. En cuanto a la edad, se encontró mayor satisfacción en el rango de 23 -30 años con un 94% (63/67). Con respecto a la especialidad, se encontraban más satisfechos los fisioterapeutas con especialidad en Fisioterapia de Deporte con un 100% (22/22). Seguida de la especialidad de Fisioterapia Musculoesquelética con un 91% (52/57). Sobre el lugar donde laboran, se halló mayor satisfacción en los fisioterapeutas que laboraban en Clínica o centro particular con un 90% (138/154). No se encontró asociación estadística con sexo ( $p=0.52$ ), mientras que con la especialidad ( $p=0.031$ ), y el lugar donde labora ( $p=0.00$ ) si se encontró asociación con la dimensión de Compañeros de Trabajo. (Tabla N°3).

Mientras que en la dimensión con menor nivel de satisfacción “Oportunidades de Ascenso” se observó mayor insatisfacción en los encuestados del sexo femenino con un 49% (66/134). En cuanto a edad se encontró mayor insatisfacción en los encuestados de 51 a 58 años con un 75% (9/12). Con respecto a la especialidad se encontraban más insatisfechos los fisioterapeutas con especialidad en geriatría con un 58% (7/12), seguidos de pediatría con un 57% (27/48). Sobre el lugar donde laboran se encontraban más insatisfechos los fisioterapeutas que laboraban en MINSA con un 56 % de (28/50). No se encontró asociación estadística con sexo ( $p=0.096$ ), mientras que con la especialidad ( $p=0.007$ ) y el lugar donde laboran ( $p=0.003$ ) se encontró asociación con la dimensión Oportunidades de Ascenso. (Tabla N° 4)

En la dimensión Trabajo en su Empleo actual se encontró, mayor satisfacción en los encuestados del sexo masculino con un 90% (86/96). En cuanto a edad se encontró mayor satisfacción en los encuestados de 51 a 58 años con un 100 %

(1/122). Con respecto a la especialidad se encontraban más satisfechos los fisioterapeutas con especialidad en cardiorrespiratorio con un 100% (14/14), seguidos de fisioterapia del deporte con un 91% (20/22). Seguido de, 31 a 40 años con un 84 % de satisfacción (85/101). Sobre el lugar donde laboran se encontraron más satisfechos los fisioterapeutas que laboraban en FFAA con un 100 % de (6/6). Se encontró asociación con sexo ( $p=0.023$ ). No se encontró asociación con la especialidad ( $p=0.108$ ) y el lugar donde labora ( $p= 0.353$ ) con la dimensión de Trabajo en su empleo actual. (Tabla N°5).

Con respecto a la dimensión Supervisión se encontró, mayor satisfacción en los encuestados del sexo masculino con un 76% (73/96). En cuanto a edad se encontró mayor satisfacción en los encuestados de 23 a 30 años con un 81 % (54/67). Seguido de, 31 a 40 años con un 76 % de satisfacción (77/101). Con respecto a la especialidad se encontraban más satisfechos los fisioterapeutas con especialidad en deporte con un 86% (19/22), seguidos de Fisioterapia pediátrica con un 79% (37/48). Sobre el lugar donde laboran se encontraron más satisfechos los fisioterapeutas que laboraban en ESSALUD con un 75 % de (15/20), seguido de los fisioterapeutas que laboran en una clínica o centro particular 73 % (113/154). No se encontró asociación con especialidad ( $p=0.064$ ), mientras que con sexo ( $p=0.039$ ), lugar donde labora ( $p=0.00$ ) se encontró asociación con la dimensión Supervisión. (Tabla N° 6)

Con respecto a la dimensión Sueldo Actual se encontró, mayor insatisfacción en los encuestados del sexo femenino con un 51% (68/134). En cuanto a edad se encontró mayor insatisfacción en los encuestados de 51 a 58 años con un 50% (6/12). Seguido de, 31 a 40 años con un 49 % de insatisfacción (49/101) y 41 a 50 años con

un 48 % de insatisfacción (24/50). Con respecto a la especialidad se encontraban más insatisfechos los fisioterapeutas con especialidad en pediatría con un 68% (32/48), seguidos de fisioterapeutas que no tienen especialidad con un 64% (7/10). Sobre el lugar donde laboran se encontraron más insatisfechos los fisioterapeutas que laboraban en MINSA con un 68 % de (34/50). Se encontró asociación con el sexo ( $p=0.001$ ), la especialidad ( $p=0.01$ ) y el lugar donde labora ( $p=0.00$ ) con la dimensión Sueldo Actual. (Tabla N°7).

La dimensión que se encontró más satisfecha fue la de Compañeros de Trabajo siendo el puntaje de respuesta mínimo 3 y máximo de 54, con una media de 40.64 y una desviación estándar de 12.153, seguida de Supervisión siendo el puntaje mínimo de 0 y el máximo 54, con una media de 38.16 y una desviación estándar de 14.27, seguida de Trabajo en su Empleo Actual, siendo el puntaje de respuesta mínimo 10 y máximo de 49, con una media de 37.41 y una desviación estándar de 7.36, seguida de Sueldo Actual, siendo el puntaje de respuesta mínimo 0 y máximo de 27 , con una media de 10.89 y una desviación estándar de 8.56 y la dimensión que se encontró menos satisfecha fue Oportunidades de Ascenso, siendo el puntaje de respuesta mínimo 0 y máximo de 27 , con una media de 10.25 y una desviación estándar de 7.856. (Tabla N°8)

## **DISCUSIÓN**

A través de este estudio se pudo determinar el nivel de satisfacción de los fisioterapeutas que laboraban en un centro de salud público o privado de Lima

Metropolitana durante la pandemia en el mes de diciembre del 2020 desde un enfoque multidimensional.

La muestra estudiada fue de 230 fisioterapeutas de Lima Metropolitana que cumplieron con los criterios de inclusión para este estudio. En contexto nacional solo se encontraron dos estudios que utilizaron la encuesta JDI, uno de ellos analizó el instrumento en tres hospitales nacionales para ser validado y el otro fue aplicado a docentes de la facultad de medicina de una universidad nacional.

Debido a que en nuestra búsqueda de referencias bibliográficas relacionadas a medir la satisfacción laboral en fisioterapeutas utilizando como instrumento la JDI no encontramos resultados similares, realizaremos nuestra discusión basándonos en los artículos mencionados en los antecedentes, los cuales ninguno de ellos incluye fisioterapeutas en su población. Lo cual nos permite concordar con Mingo-Gómez MT *Satisfacción laboral del fisioterapeuta en la sanidad pública de Castilla y León. Fisioterapia*, que en su estudio menciona la poca investigación respecto a la satisfacción laboral de los fisioterapeutas (14).

Nuestro estudio es uno de los primeros realizados en el contexto de pandemia a fisioterapeutas con respecto a su satisfacción laboral, si bien la población estudiada no fue un número grande, se obtuvo una muestra considerable que ayudará a conocer más acerca de la satisfacción laboral y así darle la importancia debida dentro del campo del comportamiento organizacional.

Al igual que sugiere el estudio el estudio de N.K. Ibrahim et al. *Calidad de vida, satisfacción laboral y sus factores relacionados entre las enfermeras que trabajan en el Hospital Universitario King Abdulaziz, Jeddah, Arabia Saudita*, realizado a enfermeras donde los resultados fueron muy similares al nuestro en las dimensiones

con mayor nivel de satisfacción fueron las de Compañeros de trabajo (M=39.01), seguida de la dimensión de Supervisión (36.05) y Trabajo en su empleo actual (M=35.16); y las dimensiones que obtuvieron menor nivel de satisfacción fueron Sueldo actual (M= 29.31) y Oportunidades de ascenso (M= 21.07). El orden de las dimensiones que este estudio presentó fue igual al que nosotras presentamos en nuestro estudio. (7)

Los siguientes estudios presentaron similitud en las dimensiones con alto y bajo nivel de satisfacción, no obstante, el orden de las dimensiones difiere del nuestro. En Tailandia, B. Intaraprasong et al. *Satisfacción laboral y comportamiento de ciudadanía organizacional del personal de un hospital universitario en Tailandia midieron el nivel de satisfacción a todo el personal de un hospital universitario*, obteniendo así que, las dimensiones con alto nivel de satisfacción fueron Supervisión (M=2.23), Compañeros de trabajo (M=1.97) y Trabajo en su empleo actual (M=1.84); y las dimensiones con bajo nivel de satisfacción, Oportunidades de ascenso (M=1.45) y Sueldo actual (M=1.31), ellos aseguran que un empleado con alto nivel de satisfacción en todas las dimensiones contribuirá positivamente con la organización y además será eficaz en su labor, por ello consideraron importante reforzar las dimensiones de Sueldo actual y Oportunidades de ascenso (25). En el caso de F. F. Khiavi et al, *La asociación entre la satisfacción laboral y la salud general entre los empleados del hospital Golestan en Ahvaz, Irán*, realizaron también la medición del nivel de satisfacción laboral a médicos, paramédicos, enfermeras, personal administrativo, cuidadores y seguridad que laboraban en un hospital de Irán, los resultados arrojaron las siguientes dimensiones con mayor nivel de satisfacción: Supervisión (M=27.84), Compañeros de trabajo

(M=25.09) y Trabajo en su empleo actual (M=23.93), mientras que las dimensiones con menor nivel de satisfacción fueron Oportunidades de ascenso (M=7.70) y Sueldo actual (M=5.35), llegaron a la conclusión de que es importante la medición de la satisfacción laboral y que se debe tomar atención a aquellas dimensiones que obtuvieron bajo nivel, además que los resultados tienen alta relación significativa con la salud mental. (26)

Caso contrario al estudio que realizaron N. Kader et al. *Agotamiento y satisfacción laboral entre los psiquiatras del Servicio de Salud Mental, Hamad Medical Corporation, Qatar. Psiquiatría Asiática J*, en Qatar en el cual midieron el nivel de satisfacción a psiquiatras que trabajaban en un Centro de Salud Mental, la dimensión en la que se encontraban más satisfechos fue en Sueldo actual (M=41.14) y en la que se encontraban menos satisfechos fue Oportunidades de ascenso (M=16.58) (24).

En Grecia, Ioannis Politis et al. *Satisfacción laboral de los terapeutas ocupacionales en Grecia*, se realizó un estudio a terapeutas ocupacionales en el año 2015, donde los resultados indicaron que la dimensión que tenía menor nivel de satisfacción fue Sueldo actual (M=4.05), resultado similar al que se presenta en este estudio, esto podría deberse a la crisis económica que atravesaba el país en ese momento, el cual afectó al sector salud, contexto similar al que nos encontramos actualmente debido a la pandemia (9).

El alto nivel de insatisfacción laboral encontrado en la presente investigación, en las dimensiones de Sueldo Actual y Oportunidades de Ascenso guardan relación directa con el ambiente laboral del fisioterapeuta tal como indica la teoría de Herzberg, estos resultados podrían tener consecuencias negativas en su desempeño

laboral lo que afectaría directamente a la productividad del centro laboral público o privado del fisioterapeuta, además de la efectividad del tratamiento hacia el paciente (3, 4).

En cuanto a la dimensión con mayor nivel de satisfacción (Compañeros de trabajo) se observó que el 94% de fisioterapeutas satisfechos pertenecen al rango de edad de 23-30 años, lo que significa que gran parte de estos profesionales está representada por los adultos jóvenes, esto podría deberse a que en los últimos tiempos se toma mayor importancia, dentro de la formación profesional, a las competencias transversales que son facilitadores del trabajo en equipo, de la comunicación interpersonal y de las relaciones jerárquicas, lo que ayuda a tener una mejor relación entre sus compañeros. Lo que no ocurre con las personas pertenecientes al rango de edad de 51-58 años que, aunque el 58% de estos indicaron encontrarse satisfechos, también se identificó que hubo un gran porcentaje 42%, y bastante diferencial de los otros rangos de edad, que se encontraban insatisfechos con sus compañeros de trabajo. (7)

Lo mismo sucede para más del 50% de la población de los fisioterapeutas veteranos quienes indicaron encontrarse insatisfechos con la supervisión, a comparación de los otros grupos etarios quienes indicaron encontrarse satisfechos con la supervisión, esta gran diferencia podría tener las mismas razones mencionadas en el párrafo anterior. Es así que consideramos importante el estudio de este indicador por dimensiones, debido a que la formación profesional hoy en día llevada a cabo en modalidad virtual podría afectar estas aptitudes facilitadoras del ambiente

laboral, lo que podría traer en el futuro complicaciones en la estructura organizacional de un centro de salud público o privado. (14)

Los fisioterapeutas más jóvenes, pertenecientes al rango de 23-30 años se encuentran en el rango neutro de la dimensión Sueldo Actual, debido a que, al estar recién iniciando su vida laboral, no tienen conocimientos claros sobre el sueldo que deberían obtener, mientras que los fisioterapeutas pertenecientes al rango de 51-58 años, con más edad y años de experiencia, demuestran inconformidad y bastante insatisfacción. (14)

A cerca de la dimensión Oportunidades de ascenso, fueron los fisioterapeutas pertenecientes al rango de edad de 51-58 años quienes se encontraban más insatisfechos con las oportunidades a aspirar a un cargo más alto, esto podría deberse a la falta de autonomía en el desempeño laboral, pues se ha demostrado que estos dos aspectos guardan relación directa con los niveles de satisfacción en dicha dimensión. A propósito del lugar donde labora, fueron los que ejercen su carrera en MINSA quienes obtuvieron mayor nivel de insatisfacción, dándose a entender que en dichos establecimientos las oportunidades para ascender podrían ser muy limitantes o muy difíciles de lograr, lo que genera un alto grado de insatisfacción por parte de los fisioterapeutas. Contrariamente a los que laboran en las FFAA, ninguno indicó insatisfacción. Otro aspecto importante de mencionar, es que la pandemia ha afectado al sector salud, y esto podría haber causado limitantes en cuanto a la promoción del trabajo y además como se ha mencionado anteriormente,

en otros estudios, que fueron desarrollados en tiempos precedentes a la pandemia, esta dimensión se encontraba por debajo de los niveles de satisfacción, por lo cual podríamos deducir que en sí la carrera lleva tiempo teniendo dificultades para poder aspirar a puestos superiores. (14)

## **CONCLUSIONES**

Los fisioterapeutas mostraron mayor nivel de satisfacción en las dimensiones de Compañeros de Trabajo, Supervisión y Trabajo en su Empleo Actual; dando a entender que entre los colegas fisioterapeutas hay apoyo, lo que permite superación y mayor satisfacción en el centro laboral.

Se concluye que los fisioterapeutas y otros profesionales de la salud, no se encuentran satisfechos en la dimensión de Sueldo Actual y mucho menos con la dimensión de Oportunidades de Ascenso, ya que el resultado da un puntaje inferior al mínimo de satisfacción. Se recomienda realizar una investigación para comprender y explorar la insatisfacción de dichas dimensiones y así poder mejorar tanto la satisfacción laboral como la calidad de trabajo.

Se concluye también que de la población que fue incluida en el estudio, predominó el rango de edad de 31 a 40 años, lo que significa que la mayoría de la población es

adulto joven por lo que sería recomendable utilizar el ánimo y vigor que tienen para mejorar el ambiente laboral entre todos los grupos etarios.

Según el estudio realizado, el mayor porcentaje de los encuestados era de sexo femenino, además, la mayoría de los encuestados pertenecían a la especialidad de neurología, y trabajaban en una clínica particular.

Son los fisioterapeutas que se encuentran en el rango de edad de 51-58 años quienes se encuentran insatisfechos en las dimensiones Compañeros de trabajo, Supervisión, Oportunidades de ascenso y Sueldo Actual.

Respecto a las oportunidades de ascenso, los fisioterapeutas que laboran en MINSA representan el mayor porcentaje de insatisfacción comparado con los que laboran en las FFAA quienes no presentan insatisfacción.

Gracias a este estudio, realizado en un grupo de fisioterapeutas peruanos que laboran en un centro de salud público o privado en Lima Metropolitana durante la pandemia, se podrá organizar, favorecer, estructurar y mejorar la satisfacción laboral en la profesión; y con eso la productividad, eficacia y proactividad del ambiente de trabajo y la calidad asistencial; además de aportar mayor información e investigación sobre el comportamiento organizacional en fisioterapeutas.

## **LIMITACIONES**

Durante la ejecución del proyecto se encontraron ciertas limitaciones, el no haber alcanzado índices de participación más altos puede haberse debido a varias causas, como por ejemplo, a que el envío del cuestionario se realizó solo una vez por redes sociales y correo electrónico, y muchos fisioterapeutas no se encuentran colegiados

debido a que no se identifican con el Colegio de Tecnólogos Médicos y quieren que se apruebe el Proyecto de Ley del N° 6482 que respalda al Fisioterapeuta y regula la profesión; otra de las limitaciones fue que durante el mes de diciembre del 2020 habían pocos fisioterapeutas laborando de manera presencial debido a la pandemia. Aun así, consideramos que nuestro estudio tiene un gran interés, ya que analiza el comportamiento organizacional de los fisioterapeutas, siendo este hecho lo novedoso del estudio.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Rodríguez Lozano R, Alcocer Ojeda MA, Moreno Martínez M, Sáenz Espinosa N. Spanish physiotherapy in times of the COVID-19 pandemic. *Fisioterapia*. 2020;42(4):224–5.
2. Ministerio de Salud del Perú, Dirección General de Telesalud Referencia y Urgencias. Protocolo para la recepción, organización y distribución de los traslados de los pacientes confirmados o sospechosos sintomáticos de COVID-19. 2020;(PG-37-37):37.
3. Robbins. Comportamiento Organizacional, 15° Edición. México: Pearson Educación de México; 2013.
4. Robbins, S.P., Odendaal, A., & Roodt, G. (2003). *Organisational behavior* (9th ed.). Cape Town: Prentice-Hall International.
5. García-Ramos M, Luján-López ME, Martínez-Corona M de los Á. Satisfacción laboral del personal de salud. *Rev. enferm Inst Mex Seguro Soc*. 2007;15(324):63–72.
6. Graeff EC, Leafman JS, Wallace L, Stewart G. Job satisfaction levels of physician assistant faculty in the united states. *J Physician Assist Educ*. 2014;25(2):15–20.
7. Ibrahim NK, Alzahrani NA, Batwie AA, Abushal RA, Almogati GG, Sattam MA, et al. Quality of life, job satisfaction and their related factors among nurses working in king Abdulaziz University Hospital, Jeddah, Saudi Arabia. *Contemp Nurse*. 2016;52(4):486–98.

8. Boluarte Carbajal A. Análisis del Índice Descriptivo del Trabajo (JDI) en trabajadores de instituciones de salud de Lima, Perú. *Rev. Medica Hered.* 2019;30(1):20.
9. Politis I, Tzonichaki I, Gioftsos G. Job Satisfaction of Occupational Therapists in Greece. 2015; 4:29–35.
10. Huamán Crispín CV. Liderazgo situacional y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia en un hospital nacional de Lima. 2019.
11. Lacot, Ileana; Lopez, Nilda; Martinez ME. El índice descriptivo del empleo Traducción, adaptación y validación en una muestra de empleados en Puerto Rico. *Rev. Puertorriqueña Psicol.* 1991; 7:1946–2026.
12. Luddy Nezaam, Jano Rukhsana, Job satisfaction amongst employees at a public health institution in the western cape. *Univ. del Cabo Occidental.* 2005.
13. Boullosa VC, Leo IB, Académico D, Morfológicas DC, Medicina F De, Nacional U, et al. Satisfacción laboral en docentes de la facultad de medicina de una universidad pública Job satisfaction in professors from a public university medical school. 2019;80(4):494–7.
14. Mingo-Gómez MT, Navas-Cámara FJ, Bayona-Marzo IA, Pérez-Gallardo L, Fernández-Pérez OJ. Satisfacción laboral del fisioterapeuta en la sanidad pública de Castilla y León. *Fisioterapia [Internet].* 2012;34(6):251–6.
15. Macedo Cáceres, Laura Alejandra; Vivanco Vidarte IS. Satisfacción laboral del profesional enfermero especialista en cuidados intensivos en una

- institución de salud privada. Proc 8th Bienn Conf Int Acad Commer Consum Law [Internet]. 2014; 1:43.
16. Mancipe García LC, Rodríguez Mojica YM, Rodríguez Lozano AM, Chaustre Ruiz DM, Tolosa Cubillos JM BNF. Situación laboral de los especialistas en Medicina Física y Rehabilitación en Colombia, antes y durante la pandemia del Covid 19. 2020;30.
  17. Darmawan D. Satisfacción laboral y compromiso organizacional en la unidad educativa Jaques Dalcroze. J Chem Inf Model. 2019;53(9):1689–99.
  18. Marin Samanez HS, Placencia Medina MD. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Horiz Médico. 2017;17(4):42–52.
  19. Lu Y, Hu XM, Huang XL, Zhuang XD, Guo P, Feng LF, et al. Job satisfaction and associated factors among healthcare staff: A cross-sectional study in Guangdong Province, China. BMJ Open. 2016;6(7):1–9.
  20. Stephen X. Zhanga, Jing Liub AAJ, Khaled Nawaserd, Ali Yousefif, Jizhen Lig SS. At the height of the storm: Healthcare staff's health conditions and job satisfaction and their associated predictors during the epidemic peak of COVID-19. Brain Behav Immun. 2020;87(January):144–6.
  21. Laxe S, Miangolarra Page JC, Chaler J, Gil Fraguas L, Gómez A, Luna F, et al. Rehabilitation in the time of COVID-19. Rehabilitación. 2020;54(3):149–53.
  22. Thomas P, Baldwin C, Bissett B, Boden I, Gosselink R, Granger CL, et al. Physiotherapy management for COVID-19 in the acute hospital setting: Recommendations to guide clinical practice. Pneumon. 2020;33(1):32–5.

23. Yu X, Zhao Y, Li Y, Hu C, Xu H, Zhao X, et al. Factors Associated With Job Satisfaction of Frontline Medical Staff Fighting Against COVID-19: A Cross-Sectional Study in China. *Front Public Heal*. 2020;8(August):1–9.
24. Kader N, Elhusein B, Elhassan NM, Alabdulla M, Hammoudeh S, Hussein NR. Burnout and job satisfaction among psychiatrists in the Mental Health Service, Hamad Medical Corporation, Qatar. *Asian J Psychiatr* [Internet]. 2021;58(February):102619.
25. Intaraprasong B, Dityen W, Krugkrunjit P, Subhadrabandhu T. Job satisfaction and organizational citizenship behavior of personnel at one university hospital in Thailand. *J Med Assoc Thai*. 2012 Jun;95.
26. Khiavi FF, Dashti R, Zergani N. La asociación entre la satisfacción laboral y la salud general entre los empleados del Hospital Golestan en Ahvaz, Irán. *Médico de electrones* . 2016; 8 (4): 2263-2268.

## TABLAS

**Tabla N°1:** Frecuencia de las encuestas respondidas

<b>TOTAL DE ENCUESTAS</b>		
	<b>n°</b>	<b>%</b>
<b>Encuestas válidas</b>	230	65
<b>Encuestas no válidas</b>	122	35
	352	100

**Tabla N°2:** Frecuencia de la población según datos demográficos

<b>DATOS DEMOGRÁFICOS</b>		
	<b>n°</b>	<b>%</b>
<b>SEXO</b>		
Femenino	134	58
Masculino	96	42
<b>EDAD</b>		
23-30	67	29
31-40	101	44
41-50	50	22
51-58	12	5
<b>ESPECIALIDAD</b>		
Fisioterapia		
Cardiorrespiratoria	14	6
Fisioterapia del Deporte	22	10
Fisioterapia Geriátrica	12	5
Fisioterapia Músculo esquelética	57	25
Fisioterapia Neurológica	62	27
Fisioterapia Ortopédica	5	2
Fisioterapia Pediátrica	48	21
Sin especialidad	10	4
<b>LUGAR DONDE LABORA</b>		
Clínica particular	154	67
ESSALUD	20	9

FFAA	6	3
MINSA	50	22

**Tabla N°3:** Frecuencia de la satisfacción laboral según los datos demográficos en la dimensión compañeros de trabajo

	SATISFECHO		NEUTRO		INSATISFECHO		p*
	n°	%	n°	%	n°	%	
<b>SEXO</b>							<b>0,52</b>
Femenino n=134	112	84	12	9	10	7	
Masculino n=96	75	78	10	10	11	11	
<b>EDAD</b>							
23-30 n=67	63	94	2	3	2	3	
31-40 n=101	85	84	5	5	11	11	
41-50 n=50	32	64	15	30	3	6	
51-58 n=12	7	58	0	0	5	42	
<b>ESPECIALIDAD</b>							<b>0,031</b>
Fisioterapia Cardiorrespiratoria n=14	12	86	0	0	2	14	
Fisioterapia del Deporte n=22	22	100	0	0	0	0	
Fisioterapia Geriátrica n=12	9	75	0	0	3	25	
Fisioterapia Músculo esquelética n=57	52	91	2	4	3	5	
Fisioterapia Neurológica n=62	42	68	12	19	8	13	
Fisioterapia Ortopédica n=5	4	80	1	20	0	0	
Fisioterapia Pediátrica n=48	37	79	6	13	4	9	
Sin especialidad n=10	9	82	1	9	1	9	
<b>LUGAR DONDE LABORA</b>							<b>0</b>
Clínica particular n=154	138	90	12	8	4	3	
ESSALUD n= 20	16	80	2	10	2	10	
FFAA n=6	2	33	4	67	0	0	
MINSA n=50	31	62	4	8	15	30	

**\*Chi-cuadrado**

**Tabla N°4:** Frecuencia de la satisfacción laboral según los datos demográficos en la dimensión oportunidades de ascenso.

	SATISFECHO		NEUTRO		INSATISFECHO		p*
	n°	%	n°	%	n°	%	
<b>SEXO</b>							<b>0,096</b>
Femenino n=134	15	11	53	40	66	49	
Masculino n=96	18	19	43	45	35	36	
<b>EDAD</b>							
23-30 n=67	6	9	41	61	20	30	
31-40 n=101	19	19	34	34	48	48	
41-50 n=50	7	14	19	38	24	48	
51-58 n=12	1	8	2	17	9	75	
<b>ESPECIALIDAD</b>							<b>0,007</b>
Fisioterapia Cardiorrespiratoria n=14	1	7	10	71	3	21	
Fisioterapia del Deporte n=22	6	27	11	50	5	23	
Fisioterapia Geriátrica n=12	0	0	5	42	7	58	
Fisioterapia Músculo esquelética n=57	12	21	15	26	30	53	
Fisioterapia Neurológica n=62	7	11	32	52	23	37	
Fisioterapia Ortopédica n=5	1	20	3	60	1	20	
Fisioterapia Pediátrica n=48	6	13	14	30	27	57	
Sin especialidad n=10	0	0	6	55	5	45	
<b>LUGAR DONDE LABORA</b>							<b>0,003</b>
Clínica particular n=154	31	20	59	38	64	42	
ESSALUD n= 20	0	0	11	55	9	45	

FFAA n=6	1	17	5	83	0	0
MINSA n=50	1	2	21	42	28	56

\*Chi-cuadrado

**Tabla N°5:** Frecuencia de la satisfacción laboral según los datos demográficos en la dimensión trabajo en su empleo actual

	SATISFECHO		NEUTRO		INSATISFECHO		p*
	n°	%	n°	%	n°	%	
<b>SEXO</b>							<b>0,023</b>
Femenino n=134	106	79	23	17	5	4	
Masculino n=96	86	90	5	5	5	5	
<b>EDAD</b>							
23-30 n=67	55	82	11	16	1	1	
31-40 n=101	85	84	10	10	6	6	
41-50 n=50	40	80	7	14	3	6	
51-58 n=12	12	100	0	0	0	0	
<b>ESPECIALIDAD</b>							<b>0,108</b>
Fisioterapia Cardiorrespiratoria n=14	14	100	0	0	0	0	
Fisioterapia del Deporte n=22	20	91	1	5	1	5	
Fisioterapia Geriátrica n=12	9	75	1	8	2	17	
Fisioterapia Músculo esquelética n=57	45	79	6	11	6	11	
Fisioterapia Neurológica n=62	49	79	13	21	0	0	
Fisioterapia Ortopédica n=5	4	80	1	20	0	0	
Fisioterapia Pediátrica n=48	41	87	6	13	0	0	
Sin especialidad n=10	10	91	0	0	1	9	
<b>LUGAR DONDE LABORA</b>							<b>0,353</b>
Clínica particular n=154	128	83	22	14	4	3	

ESSALUD n= 20	16	80	2	10	2	10
FFAA n=6	6	100	0	0	0	0
MINSA n=50	42	84	4	8	4	8

**\*Chi-cuadrado**

**Tabla N°6:** Frecuencia de la satisfacción laboral según los datos demográficos en la dimensión supervisión

	SATISFECHO		NEUTRO		INSATISFECHO		p*
	n°	%	n°	%	n°	%	
<b>SEXO</b>							<b>0,039</b>
Femenino n=134	83	62	23	17	28	21	
Masculino n=96	73	76	14	15	9	9	
<b>EDAD</b>							
23-30 n=67	54	81	7	10	6	9	
31-40 n=101	77	76	13	13	11	11	
41-50 n=50	20	40	17	34	13	26	
51-58 n=12	5	42	0	0	7	58	
<b>ESPECIALIDAD</b>							<b>0,064</b>
Fisioterapia Cardiorrespiratoria n=14	10	71	1	7	3	21	
Fisioterapia del Deporte n=22	19	86	1	5	2	9	
Fisioterapia Geriatrica n=12	6	50	2	17	4	33	
Fisioterapia Músculo esquelética n=57	40	70	11	19	6	11	
Fisioterapia Neurológica n=62	37	60	12	19	13	21	
Fisioterapia Ortopédica n=5	3	60	0	0	2	40	
Fisioterapia Pediátrica n=48	37	79	6	13	4	9	
Sin especialidad n=10	4	36	4	36	3	27	
<b>LUGAR DONDE LABORA</b>							<b>0</b>

Clínica particular n=154	113	73	19	12	22	14
ESSALUD n= 20	15	75	0	0	5	25
FFAA n=6	2	33	4	67	0	0
MINSA n=50	26	52	14	28	10	20

\*Chi-cuadrado

**Tabla N°7:** Frecuencia de la satisfacción laboral según los datos demográficos en la dimensión sueldo actual

	SATISFECHO		NEUTRO		INSATISFECHO		p*
	n°	%	n°	%	n°	%	
<b>SEXO</b>							<b>0,001</b>
Femenino n=134	14	10	52	39	68	51	
Masculino n=96	29	30	31	32	36	38	
<b>EDAD</b>							
23-30 n=67	11	16	31	46	25	37	
31-40 n=101	24	24	28	28	49	49	
41-50 n=50	7	14	19	38	24	48	
51-58 n=12	1	8	5	42	6	50	
<b>ESPECIALIDAD</b>							<b>0,01</b>
Fisioterapia Cardiorrespiratoria n=14	4	29	7	50	3	21	
Fisioterapia del Deporte n=22	8	36	9	41	5	23	
Fisioterapia Geriátrica n=12	0	0	7	58	5	42	
Fisioterapia Músculo esquelética n=57	14	25	15	26	28	49	
Fisioterapia Neurológica n=62	13	21	27	44	22	35	
Fisioterapia Ortopédica n=5	1	20	2	40	2	40	
Fisioterapia Pediátrica n=48	2	4	13	28	32	68	
Sin especialidad n=10	1	9	3	27	7	64	
<b>LUGAR DONDE LABORA</b>							<b>0</b>

Clínica particular n=154	31	20	55	36	68	44
ESSALUD n= 20	7	35	11	55	2	10
FFAA n=6	0	0	6	100	0	0
MINSA n=50	5	10	11	22	34	68

**\*Chi-cuadrado**

**Tabla N°8:** Frecuencia del nivel de satisfacción de la población por dimensión.

	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Media</b>	<b>Desv. Estándar</b>
Compañeros de Trabajo	3	54	40,64	12,153
Oportunidades de Ascenso	0	27	10,25	7,856
Trabajo en su Empleo Actual	10	49	37,41	7,355
Supervisión	0	54	38,16	14,273
Sueldo Actual	0	27	10,89	8,556

## **ANEXOS**

*Instrumento(s) de recolección de los datos.*

### **ENCUESTA DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS FISIOTERAPEUTAS DE LIMA METROPOLITANA DURANTE LA PANDEMIA-DICIEMBRE 2020.**

Somos estudiantes de la carrera de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad Peruana Cayetano Heredia y estamos realizando un estudio de investigación respecto a la satisfacción laboral de los fisioterapeutas de Lima Metropolitana durante la pandemia.

Este cuestionario es completamente anónimo y sirve para recopilar información la cual será utilizada para fines de la investigación.

El presente estudio tiene como objetivo determinar el nivel de satisfacción de los fisioterapeutas de Lima Metropolitana durante la pandemia en el mes de diciembre del año 2020.

Les solicitamos responda con la mayor sinceridad posible

De antemano, gracias por su participación.

¿Está usted colegiado?

SI                       NO

¿Usted labora en un establecimiento de salud público o privado ubicado en Lima Metropolitana?

SI                       NO (trabajo de manera independiente)

¿Desea participar en este estudio?

SI       NO

Para poder comenzar la encuesta debió haber respondido SI en las tres preguntas anteriores

---

Las siguientes preguntas son sobre sus datos personales

1. Edad: \_\_\_\_\_ años.

2. ¿Cuál es su sexo?

Masculino  Femenino

3. ¿Cuál es su especialidad? Puede marcar más de una opción si así es el caso

Fisioterapia Músculo esquelética

Fisioterapia Neurológica

Fisioterapia Cardiorrespiratoria

Fisioterapia Pediátrica

Fisioterapia Ortopédica

Fisioterapia Geriátrica

Fisioterapia del Deporte

Otro: \_\_\_\_\_

4. Con respecto a lugar donde labora, usted se desempeña en:

MINSA

\_\_ESSALUD

\_\_FFAA

\_\_Clínica particular

5. Piense en el trabajo en su empleo actual. ¿Cómo es la mayor parte del tiempo? ¿Qué tan bien describen las palabras a continuación su trabajo en su empleo actual? Encierre en un círculo la respuesta más adecuada junto a cada palabra.

1	FASCINANTE	SI	NO SÉ	NO
2	RUTINARIO	SI	NO SÉ	NO
3	SATISFACTORIO	SI	NO SÉ	NO
4	ABURRIDO	SI	NO SÉ	NO
5	BUENO	SI	NO SÉ	NO
6	CREATIVO	SI	NO SÉ	NO
7	RESPETADO	SI	NO SÉ	NO
8	CALUROSO	SI	NO SÉ	NO
9	AGRADABLE	SI	NO SÉ	NO
10	UTIL	SI	NO SÉ	NO
11	CANSADOR	SI	NO SÉ	NO

12	SALUDABLE	SI	NO SÉ	NO
13	RETADOR	SI	NO SÉ	NO
14	DE PIE	SI	NO SÉ	NO
15	FRUSTRANTE	SI	NO SÉ	NO
16	SIMPLE	SI	NO SÉ	NO
17	INTERMINABLE	SI	NO SÉ	NO
18	DA UN SENTIDO DE REALIZACIÓN	SI	NO SÉ	NO

6. Piense en el sueldo actual que está recibiendo ahora. ¿Qué tan bien describe cada una de las siguientes palabras su sueldo actual? Encierre en un círculo la respuesta más adecuada junto a cada palabra.

1	EL SUELDO ES SUFICIENTE COMO PARA CUBRIR LOS GASTOS NORMALES	SI	NO SÉ	NO
2	EL SUELDO PERMITE DARMÉ LUJOS	SI	NO SÉ	NO
3	A DURAS PENAS SE VIVE DEL SUELDO	SI	NO SÉ	NO
4	MALO	SI	NO SÉ	NO
5	INSEGURO	SI	NO SÉ	NO
6	MENOS DE LO QUE MEREZCO	SI	NO SÉ	NO

7	MUY BIEN PAGADO	SI	NO SÉ	NO
8	MAL PAGADO	SI	NO SÉ	NO
9	EL SISTEMA DE REPARTICIÓN DE UTILIDADES ES SATISFACTORIO	SI	NO SÉ	NO

7. Piense en las oportunidades de ascenso que tiene ahora. ¿Qué tan bien describe cada una de las siguientes palabras sus oportunidades de ascenso?

Encierre en un círculo la respuesta más adecuada junto a cada palabra

1	BUENAS OPORTUNIDADES PARA ASCENDER	SI	NO SÉ	NO
2	OPORTUNIDADES ALGO LIMITADAS	SI	NO SÉ	NO
3	PROMOCIONES ESTÁN BASADAS EN HABILIDADES DE UNO	SI	NO SÉ	NO
4	TRABAJO SIN FUTURO	SI	NO SÉ	NO
5	BUENAS PROBABILIDADES COMO PARA ASCENDER	SI	NO SÉ	NO
6	EL SISTEMA DE PROMOCIÓN ES INJUSTO	SI	NO SÉ	NO
7	ASCENSOS POCOS FRECUENTES	SI	NO SÉ	NO

8	LAS PROMOCIONES SON REGULARES	SI	NO SÉ	NO
9	BASTANTES BUENAS PROBABILIDADES PARA ASCENDER	SI	NO SÉ	NO

8. Piense en la supervisión que está recibiendo ahora. ¿Qué tan bien describe cada una de las siguientes palabras su supervisión actual? Encierre en un círculo la respuesta más adecuada junto a cada palabra

1	ME PIDE MI OPINIÓN	SI	NO SÉ	NO
2	DIFÍCIL DE COMPLACER	SI	NO SÉ	NO
3	DESCORTÉS	SI	NO SÉ	NO
4	ALABA EL TRABAJO BIEN HECHO	SI	NO SÉ	NO
5	TIENE TACTO	SI	NO SÉ	NO
6	INFLUYENTE	SI	NO SÉ	NO
7	AL DÍA	SI	NO SÉ	NO
8	NO SUPERVISAN LO SUFICIENTE	SI	NO SÉ	NO
9	IRRITABLE	SI	NO SÉ	NO
10	ME DICE CÓMO ANDO	SI	NO SÉ	NO
11	MOLESTO	SI	NO SÉ	NO

12	TERCO	SI	NO SÉ	NO
13	SABE LO QUE HACE	SI	NO SÉ	NO
14	MALO	SI	NO SÉ	NO
15	INTELIGENTE	SI	NO SÉ	NO
16	ME DEJA HACER LAS COSAS POR MI CUENTA	SI	NO SÉ	NO
17	ESTÁ CERCA CUANDO SE NECESITA	SI	NO SÉ	NO
18	FLOJO	SI	NO SÉ	NO

9. Piense en la mayoría de las personas con quien usted trabaja ahora o con las personas en las que usted trata en conexión con su trabajo. ¿Son las siguientes descripciones de esas personas acertadas?

1	ESTIMULANTES	SI	NO SÉ	NO
2	ABURRIDOS	SI	NO SÉ	NO
3	LENTOS	SI	NO SÉ	NO
4	SERVICIALES	SI	NO SÉ	NO

5	ESTÚPIDOS	SI	NO SÉ	NO
6	RESPONSABLES	SI	NO SÉ	NO
7	RÁPIDOS	SI	NO SÉ	NO
8	INTELIGENTES	SI	NO SÉ	NO
9	ES FÁCIL DE SER AMIGOS	SI	NO SÉ	NO
10	HABLAN DEMASIADO	SI	NO SÉ	NO
11	LISTOS	SI	NO SÉ	NO
12	PEREZOSOS	SI	NO SÉ	NO
13	DESAGRADABLES	SI	NO SÉ	NO
14	CHISMOSOS	SI	NO SÉ	NO
15	ACTIVOS	SI	NO SÉ	NO
16	TIENEN INTERESES LIMITADOS	SI	NO SÉ	NO
17	LEALES	SI	NO SÉ	NO
18	OBSTINADOS	SI	NO SÉ	NO