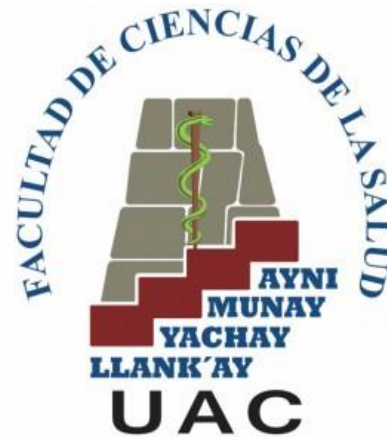




UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



TESIS:

“SATISFACCION LABORAL EN PROFESIONALES DE
ENFERMERIA DE LOS SERVICIOS DE ATENCION COVID-19 DEL
HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO - 2021

PRESENTADO POR:

BACH. LIZBETH LAGUNA NOLASCO

Para optar al Título Profesional de
Licenciada en Enfermería

ASESOR:

Dra. Edith Gudelia Pinto Pagaza

CUSCO - PERÚ

2021



AGRADECIMIENTO

A la Universidad Andina del Cusco, alma mater por acogerme en sus aulas, las cuales me llenaron de muchas experiencias y vivencias durante mi formación profesional.

Así mismo a todos los docentes por sus enseñanzas durante mi formación profesional, del mismo modo agradezco a mi asesor de tesis: Dra. Edith Gudelia Pinto Pagaza. por sus enseñanzas, orientación para el logro de uno de mis objetivos como futura profesional de salud. A mis dictaminantes: Mgt Carmen Rosa Rojas Pariona y la Mgt. Sdenka Caballero Aparicio, por su apoyo y oportunas sugerencias en la realización del presente trabajo de investigación.

Al personal que labora en el hospital regional del cusco, x su colaboración en el proceso de recolección de datos, sin las cuales no hubiera sido posible la investigación

A mis hermanos, amigas y demás familiares ya que siempre tuvieron una palabra de motivación para mis estudios en mi carrera profesional.



DEDICATORIA

A Dios por enseñarme el camino correcto de la vida, guiándome fortaleciéndome en los momentos de tristeza, alegría y triunfos. Y más aún en la lucha para seguir adelante y permitirme culminar mi formación profesional.

A mi padre Evaristo Laguna Q. quien me brindó su apoyo, cariño, amor siempre estando a mi lado dándome fuerzas y disfrutando alegrías, tristezas y cada logro que doy.

A mi madre Carmen Rosa Nolasco M. quien me brindó su apoyo, cariño, amor y corrigiéndome mis faltas y celebrando mis triunfos.

A mi hija Adriana M. Soto Laguna. quien es mi motor, motivo y fuente de inspiración de mi vida para seguir creciendo y convertirme en un ejemplo para ella.



PRESENTACIÓN

Señora:

Dra. Yanet Castro Vargas

Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud - Universidad Andina Del Cusco.

Señores Dictaminantes.

En cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco, pongo a vuestra consideración. El trabajo de tesis con el tema “**SATISFACCION LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA EN SERVICIOS DE ATENCION EN COVID-19 DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO 2021**”. Presentada para optar al título profesional de Licenciada en Enfermería de acuerdo a la ley 30220 ley universitaria.

La Bachiller



RESUMEN

El estudio “**SATISFACCION LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA DE LOS SERVICIOS DE ATENCION COVID-19 DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO 2021**” cuyo objetivo fue determinar el nivel de satisfacción laboral en profesionales de enfermería de los servicios de atención COVID-19, del Hospital Regional del Cusco. El estudio fue de enfoque no experimental, descriptivo, transversal. La población estuvo conformada por 150 profesionales de enfermería del Hospital Regional de Cusco, la muestra estuvo constituida por 108 enfermeras. La técnica fue un cuestionario vía virtual.

RESULTADOS: sobre las características generales el 98.1% son de sexo femenino, el 56.5% tienen una edad entre 30 a 39 años, el 95.4% son contratados y el 76,9% tienen de 1 a 5 años laborando. Para la satisfacción laboral en la dimensión de trabajo el 80,6% están satisfechos, el 3.7% insatisfechos, en la dimensión incentivo el 70,4% están satisfechos, el 14.8% se muestran insatisfechos y en la dimensión interacción el 71,3% están satisfechos y el 7.4% insatisfechos. Sobre el nivel de satisfacción laboral el 77.8% de los profesionales en enfermería se encuentran satisfechos, mientras que el 3.7% se muestran insatisfechos.

Palabras clave: “Satisfacción Laboral”; “Enfermeras”; “COVID-19”, “trabajo”, “interacción”, “incentivo”.



ABSTRACT

The study "**JOB SATISFACTION IN NURSING PROFESSIONALS OF THE COVID-19 CARE SERVICES OF THE REGIONAL HOSPITAL OF CUSCO 2021**" whose objective was to determine the level of job satisfaction in nursing professionals of the COVID-19 care services of the Regional Hospital of Cusco. Cusco. The study had a non-experimental, descriptive, cross-sectional approach. The population consisted of 150 nursing professionals from the Regional Hospital of Cusco, the sample consisted of 108 nurses. The technique was a virtual questionnaire.

RESULTS: Regarding the general characteristics, 98.1% are female, 56.5% are between 30 and 39 years old, 95.4% are hired and 76.9% have been working for 1 to 5 years. For job satisfaction in the work dimension 80.6% are satisfied, 3.7% are dissatisfied, in the incentive dimension 70.4% are satisfied, 14.8% are dissatisfied and in the interaction dimension the 71.3% are satisfied and 7.4% dissatisfied. Regarding the level of job satisfaction, 77.8% of nursing professionals are satisfied, while 3.7% are dissatisfied.

Keywords: "Work satisfaction"; "Nurses"; "COVID-19", work, interaction, incentive.



INTRODUCCIÓN

La Satisfacción laboral, se define como la felicidad o comodidad que se tiene en el lugar donde uno trabaja la cual está influida por múltiples razones. Como por ejemplo la remuneración, el ambiente laboral, la interacción y comunicación entre el personal, el equipamiento del centro de labor, además otros factores como el estado anímico de la persona, desempeño del cuidado frente al paciente, el trabajo que desempeña aporta al crecimiento personal y llenan sus necesidades sociales y psicológicas en su trabajo. La eficacia es considerada una herramienta de gestión del capital humano y que toda organización debe considerar.

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo Determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería que trabaja en las áreas de atención COVID-19 en el Hospital Regional del Cusco 2021. El cual está estructurado en 4 capítulos:

Capítulo I El problema: En el que se consigna la caracterización y formulación del problema, objetivos de la investigación, variables, y su operacionalización, justificación, consideraciones éticas y limitaciones del estudio.

Capítulo II Marco teórico: Incluye los antecedentes de estudio, las bases teóricas y la definición de términos.

Capítulo III Diseño metodológico: En el que se describe el Tipo de investigación, línea de investigación, población y muestra, criterios de inclusión y exclusión; técnicas e instrumentos, validez y confiabilidad del instrumento, así como también los procedimientos de recolección y plan de análisis datos.

CAPITULO IV Resultados: En el que se presenta los gráficos, interpretación, análisis, comparación con otros estudios y discusión propiamente dicha.

CONCLUSIONES

SUGERENCIAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS.



ÍNDICE

AGRADECIMIENTO

DEDICATORIA

PRESENTACIÓN

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

INDICES DE TABLAS

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 CARACTERIZACIÓN DEL PROBLEMA	1
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	3
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
1.3.1 OBJETIVO GENERAL	4
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
1.4 VARIABLES DE ESTUDIO	4
1.4.1 VARIABLE IMPLICADA	4
1.4.2 VARIABLES NO IMPLICADAS	4
1.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	5
1.5.1 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES IMPLICADAS	5
1.5.2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES NO IMPLICADAS.....	9
1.6 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACION.....	10
1.7 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	10



1.8 CONSIDERACIONES ÉTICAS	11
----------------------------------	----

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	12
2.1.1 ANTECEDENTES A NIVEL INTERNACIONAL	12
2.1.2 ANTECEDENTES A NIVEL NACIONAL.....	14
2.1.3 ANTECEDENTES A NIVEL LOCAL	17
2.2 BASES TEÓRICAS.....	18
2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.....	24

CAPÍTULO III

DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 TIPO DE ESTUDIO.....	25
3.1.1 DESCRIPTIVO.....	25
3.1.2 TRANSVERSAL.....	25
3.2 LÍNEA DE INVESTIGACIÓN.....	25
3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA	25
3.3.1 DESCRIPCION DE LA POBLACIÓN	25
3.3.2 MUESTRA Y METODO DE MUESTREO	25
3.3.3 CRITERIOS DE INCLUSIÓN.....	26
3.3.4 CRITERIOS DE EXCLUSIÓN.....	26
3.4 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE INVESTIGACION	27
3.4.1 TÉCNICA.....	27
3.4.2 INSTRUMENTO.....	27



3.4.3 VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	27
3.5 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	28
3.6. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	28

CAPÍTULO IV

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

CONCLUSIÓN

SUGERENCIAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS



INDICES DE TABLAS

TABLA 1:	DISTRIBUCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN COVID-19 DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO – 2021	30
TABLA 2:	EDAD DE LOS PROFESIONALES DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN COVID-19 DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO – 2021.	31
TABLA 3:	DISTRIBUCIÓN DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN COVID-19 DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO – 2021, SEGÚN EL CARGO OCUPACIONAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA.....	32
TABLA 4:	CONDICIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN COVID-19 DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO – 2021	33
TABLA 5:	TIEMPO DE SERVICIOS DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN COVID-19 DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO – 2021.	34
TABLA 6:	NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL, SEGÚN LA DIMENSIÓN DE TRABAJO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN COVID-19 DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO – 2021	35
TABLA 7:	NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN INCENTIVO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN COVID-19 DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO – 2021.....	36
TABLA 8:	NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN INTERACCIÓN DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN COVID-19 DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO – 2021	37



TABLA 9: NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL GLOBAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN COVID-19 DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO – 2021	38
TABLA 10: NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN DIMENSIONES DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN COVID-19 DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO – 2021.	39



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 CARACTERIZACIÓN DEL PROBLEMA

Señala la Organización Mundial de la Salud (OMS) en su “reporte oficial del 2020, confirmó 75 millones de infectados y 1.6 millones de muertes”¹ asimismo el Consejo Internacional de Enfermeras, indicando que mas de 4 millones de infectados, fueron personal de salud, asociándose más de 20 mil muertes; fueron reportadas fallecimientos de 1500 enfermeras mayores de 44 años en 195 países, datos que hasta la fecha continúan actualizándose según el International Council of Nurses”²

Por otro lado, la pandemia del COVID-19 puso de manifiesto la falta de organización que existe en la atención de la salud en la mayoría de los países del mundo, y más aún en los menos desarrollados.³

En el caso de nuestro país Perú, según el reporte del Colegio de Enfermeros del Perú al corte realizado fines del año 2020 se informó del fallecimiento de 71 enfermeras⁴

Actualmente hay aproximadamente 28 millones de licenciadas en enfermería en todo el mundo, el 30% o aproximadamente 8,4 millones de las cuales trabajan en el continente americano. el 56% de todos los profesionales de la salud esta representado por dentistas, enfermeras, farmacéuticos y médicos. La cantidad de personal de atención está aproximadamente un 59% por debajo del promedio

¹ World Health Organization. COVID-19 Weekly Epidemiological Update [Internet]; 2020 [Citado el 7 de Julio de 2021]. Disponible en: <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20201012-weekly-epi-update-9.pdf>.

² International Council of Nurses. ICN confirms 1, 500 nurses have died from COVID-19 in 44 countries and estimates that healthcare worker COVID-19 fatalities worldwide could be more than 20,000. [Internet]; 2020 [Citado el 10 de marzo de 2021]. Disponible en: <https://www.icn.ch/news/icn-confirms-1500-nurses-have-died-covid-19-44-countries-and-estimates-healthcare-worker-covid>.

³ Cassiani S, Munar J, Umpiérrez F, Pesuzzi M, Lejía H. Situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. Rev Panam Salud Publica. 2020; 44(64).

⁴ Colegio de Enfermeros del Perú. Homenaje a nuestros mártires de Enfermería. Revista World Health Organization. State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership. Geneva: WHO. 2020; 9(2).



mundial, mientras que los profesionales de enfermería representan más del 80% de la población mundial, vive en un país que representa la mitad de la población.⁵

En los tiempos actuales, se calcula un déficit de 5 millones de personal sanitario, alrededor del 89% se centra en países con ingresos medios bajos y bajos, en América el 59% representa el déficit de los licenciados en enfermería y el 37% personal técnico, a nivel mundial el 69% equivalen a los licenciados en enfermería y un 22% personal profesional asociado a los servicios.

Por otro lado, los licenciados en enfermería son relativamente jóvenes menores de 35 años equivaliendo al 38% en comparación al 17% que son mayores de 55 años. También existen mayores desafíos en la distribución por edades, representada por los profesionales que se acercan a la edad de jubilación, se estima que 1 de cada 6 profesionales de enfermería en el mundo se jubilará en los próximos diez años, y en América Latina, donde se ubica Perú, América., según la OMS cuenta con el mayor porcentaje de personal de enfermería de 55 años o más ⁵

La Organización Mundial de la Salud (OMS) se recalca en sus informes sobre la importancia del profesional de enfermería, y que es pieza fundamental para alcanzar “las metas nacionales y mundiales relacionadas con una serie de prioridades sanitarias”, como “la cobertura sanitaria universal, la salud mental y las enfermedades no transmisibles, la preparación y respuesta ante emergencias, la seguridad del paciente y la prestación de atención integrada centrada en la persona”⁶.

El estado de emergencia por COVID-19 ha ejercido una enorme presión sobre los sistemas de atención médica en todo el mundo, con un rápido aumento de las demandas de las instituciones médicas y los profesionales de la salud. La pandemia de COVID-19 ha demostrado una falta de inversión en los cuidadores a medida que el sistema de atención médica se desplaza y corre el riesgo de impedir que funcione

⁵ World Health Organization. State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership Geneva: WHO; 2020.

⁶ OMS. El coronavirus demuestra que hay que invertir más en enfermería, columna vertebral de todo sistema de salud. [Internet].; 2020 [citado el 17 de octubre de 2021]. Disponible en: <https://coronavirus.onu.org.mx/el-coronavirus-demuestra-que-hay-que-invertir->.



de manera efectiva. Señalan entidades como la OMS de valor fundamental a las enfermeras para alcanzar metas en la atención de salud y dar la cara hacia la pandemia para alcanzar una cobertura de atención integral centrada en la persona ante el estado de emergencia⁷.

Este y otros informes destacan la necesidad de priorizar la adecuada gestión de los profesionales de enfermería en materia de empleo y liderazgo, que ha visto alterado su trabajo, por falta de personal; con incansables turnos, estrés escases de material de protección para enfrentar a la pandemia y falta de material fungible y medicamentos, que influye en niveles de satisfacción laboral y por ende en los servicios de salud que brinda. Dentro del marco descrito, es importante señalar que el curso actual de COVID-19 muestra que los establecimientos de salud general en la mayoría de los países están insatisfechos con el trabajo. Centrándose principalmente en los profesionales de enfermería, la mayor preocupación es la falta de protección para la atención médica. Personal, equipo insuficiente, horas de trabajo sobrecargadas, inadecuado para administrar el entorno y la organización. puestos de trabajo, baja moral.

También debemos de remarcar que la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería está seriamente afectada por diversos factores, situaciones como el agotamiento, un escenario de trabajo rutinario y monótono en tiempos del COVID-19, provocando que los usuarios de los servicios de salud perciban la insatisfacción de los trabajadores de salud y en especial de los profesionales de enfermería, con la consecuente ineficacia por parte del personal la insatisfacción laboral. Por lo expuesto, la presente investigación tiene como propósito básico establecer las características y el nivel de satisfacción laboral en los licenciados en enfermería del Hospital Regional del Cusco.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en profesionales de enfermería de los servicios de atención COVID-19, del Hospital Regional del Cusco 2021?

⁷ OMS. El coronavirus demuestra que hay que invertir más en enfermería, columna vertebral de todo sistema de salud. [Internet]; 2020 [Citado el 17 de octubre de 2021]. Disponible en: <https://coronavirus.onu.org.mx/el-coronavirus-demuestra-que-hay-que-invertir->.



1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar el nivel de satisfacción laboral en profesionales de enfermería de los servicios de atención COVID-19, del Hospital Regional del Cusco-2021

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Describir las características generales de los profesionales de enfermería de los servicios de atención COVID-19. del Hospital Regional del Cusco.

Identificar la satisfacción laboral en las dimensiones de trabajo, incentivo e interacción en los profesionales de enfermería de los servicios de atención COVID-19, del Hospital Regional del Cusco.

1.4 VARIABLES DE ESTUDIO

1.4.1 VARIABLE IMPLICADA

- Satisfacción laboral

1.4.2 VARIABLES NO IMPLICADAS

- Edad
- Sexo
- Distribución del profesional de enfermería
- Tiempo de trabajo en el hospital
- Condición laboral



1.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

1.5.1 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES IMPLICADAS

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	ÍTEMS	INDICADORES	NATURALEZA	ESCALA	EXPRESIÓN PARCIAL	EXPRESIÓN FINAL
Satisfacción laboral	Son las actitudes, sentimientos o respuestas afectivas referidos al trabajo que pueden ser generalizados, o puede estar referido a uno o algunos de los aspectos o dimensiones del trabajo.	Trabajo	<p>Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por lo tanto, se lo que esperan de mí.</p> <p>El trabajo en servicio está bien organizado</p> <p>En mi trabajo siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.</p> <p>Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.</p> <p>Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo.</p> <p>La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos</p>	<p>1: En desacuerdo.</p> <p>2: Pocas veces de acuerdo.</p> <p>3: Indiferente a la opinión.</p> <p>4: Mayormente de acuerdo.</p> <p>5: Totalmente de acuerdo.</p>	Cualitativa	Ordinal	<p>Dimensión Trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Insatisfecho: 11-26pts ○ Ni insatisfecho ni satisfecho: 27-40pts ○ Satisfecho: 41-55pts 	<p>Insatisfechos de 22 a 51 puntos.</p> <p>Ni insatisfecho ni satisfecho de 52 a 81 puntos.</p> <p>Satisfechos de 82 a 110 puntos</p>



		<p>suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.</p> <p>En términos generales me siento satisfecho con mi centro laboral.</p> <p>Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas del personal de la institución.</p> <p>Creo q los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.</p> <p>El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias.</p> <p>El nombre y prestigio del Minsa es gratificante para mi</p>					
	Incentivo	<p>Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral.</p>	<p>1: En desacuerdo.</p> <p>2: Pocas veces de acuerdo.</p>	Cualitativa	Ordinal	Dimensión Incentivo	<p>- Insatisfecho: 4-9pts</p>



		<p>Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.</p> <p>Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación a mi trabajo que realizo</p> <p>La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal</p>	<p>3: Indiferente a la opinión.</p> <p>4: Mayormente de acuerdo.</p> <p>5: Totalmente de acuerdo</p>			<p>- Ni insatisfecho ni satisfecho: 10-15pts</p> <p>Satisfecho: 16-20pts</p>	
	Interacción	<p>Los directivos y/o jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.</p> <p>Los directivos y/o jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras</p> <p>Los Directivos y jefes demuestran un dominio técnico y conocimiento de sus funciones</p> <p>Los directivos y los jefes demuestran un dominio con la participación de los</p>	<p>1: En desacuerdo.</p> <p>2: Pocas veces de acuerdo.</p> <p>3: Indiferente a la opinión.</p> <p>4: Mayormente de acuerdo.</p> <p>5: Totalmente de acuerdo</p>	Cualitativa	Ordinal	<p>Dimensión Interacción</p> <p>- Insatisfecho: 7-16pts</p> <p>- Ni insatisfecho ni satisfecho: 17-26pts</p> <p>Satisfecho: 27-35pts</p>	



			<p>trabajadores del establecimiento</p> <p>Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesen, así como del rumbo de la institución</p> <p>Los compañeros de trabajo en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo</p> <p>Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores.</p>					
--	--	--	---	--	--	--	--	--



1.5.2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES NO IMPLICADAS

VARIABLE	DEFINICION OPERACIONAL	CATEGORIA DE INDICADOR	NATURALEZA	ESCALA
EDAD	Tiempo transcurrido desde el nacimiento de la enfermera hasta aplicar el instrumento	Entre 20 – 29 años Entre 30 – 39 años Entre 40 – 49 años Más de 50 años	Cuantitativa	Intervalar
SEXO	Las personas de forma diferenciada como propias de hombres y mujeres	Masculino Femenino	Cualitativa	Nominal
DISTRIBUCIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA	Es la condición o cargo laboral por la que los licenciados se encuentran laborando en el hospital.	Enfermera asistencial Enfermera jefa de área	Cualitativa	Nominal
TIEMPO DE TRABAJO EN EL HOSPITAL	Es el lapso transcurrido de los años desde el inicio de su trabajo hasta lo actual.	Mas de 6 meses Entre 1 a 5 años Entre 6 a 10 años Entre 11 a 20 años Más de 20 años	Cuantitativa	Intervalar
CONDICIÓN LABORAL	Es una actividad productiva por la que se recibe un salario. Se trata de una medida del esfuerzo que realizan los seres humanos.	Nombrado Contratado	Cualitativa	Nominal



1.6 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACION

La satisfacción laboral son aspectos muy importantes para brindar una atención de calidad y con calidez al paciente que desea rehabilitarse y recuperar su salud .considerando que un profesional de salud insatisfecho laboralmente tiene actitudes negativas por una sobre carga laboral, por los prolongados turnos, demanda de pacientes COVID-19, ausencia de oxígenos y equipos, no contar con equipos de protección personal, medicamentos, conllevan a un desequilibrio emocional en el desempeño laboral y personal, también padeciendo ansiedad, depresión dificultando en la toma de decisiones idóneas frente a la atención del paciente.

El objetivo de esta investigación fue determinar el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras durante su labor en la COVID-19, asimismo permite actualizar los datos de satisfacción de las licenciadas en enfermería del Hospital Regional del Cusco.

Por estas razones la presente investigación nos permitió conocer el nivel de satisfacción laboral. Los datos obtenidos ayudarán a las autoridades institucionales a mejorar las debilidades en la gestión de recursos humanos y materiales, y el estudio brindará información valiosa y actualizada. Hablar de satisfacción laboral beneficia no solo a los profesionales de la salud, sino a todos los empleados. los profesionales con los que interactúan.

Es por ello que se espera que el presente estudio sirva de antecedentes para el desarrollo de otras investigaciones.

1.7 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Una de las limitaciones presentadas durante el trabajo fue la pandemia y la emergencia nacional por la pandemia del Covid-19. lo cual repercutió por ser una pandemia nueva, no existe mucha información en cuanto a la satisfacción laboral en licenciados de enfermería frente a la pandemia del COVID-19.

Otra limitación que tuve para la ejecución de esta investigación fue la falta de colaboración, empatía de las licenciadas de enfermería, porque se negaban a apoyar en el llenado del cuestionario de forms Google y también el tiempo no era



favorable. Ello se superó coordinando con la jefa del personal encargado de las áreas del COVID-19 realizando llamadas

1.8 CONSIDERACIONES ÉTICAS

El desarrollo de la investigación fue realizado en cumplimiento de las normas éticas de investigación. A cada una de las enfermeras se les brindo información sobre la finalidad del estudio y la importancia de su participación, el mismo que fue aceptado mediante un consentimiento informado previa a su aplicación, respetando el anonimato de la información, empleando los principios bioéticos.



CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1 ANTECEDENTES A NIVEL INTERNACIONAL

GIMÉNEZ, M., PRADO, V., SOTO, A. En su estudio. **RIESGOS PSICOSOCIALES, COMPROMISO LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19. España-2020”**

Tuvo como objetivo determinar la percepción del COVID-19 por parte de los licenciados, sobre recursos e impacto en su trabajo diario. Metodológicamente se realizó un trabajo descriptivo-correlacional en una muestra de conveniencia de 92 enfermeras de dos hospitales públicos en España, los datos se recopilaban a través de un cuestionario autocompletado en línea en tiempos de pandemia.

RESULTADOS: el 79,1% fueron mujeres, de 24 a 63 años ($M = 43,37$, $DT = 11,58$), por otro lado, los recursos disponibles para COVID-19 eran relativamente bajos y el impacto en su trabajo era alto, al igual que los riesgos psicosociales y las cargas de trabajo más importantes para el trabajo emocional, y el compromiso laboral de las enfermeras era promedio y su satisfacción. muy alto. Finalmente, hubo una correlación positiva con la satisfacción laboral y el compromiso laboral, concluyendo que los recursos, las medidas y la información pueden ser factores protectores frente al riesgo psicosocial. La asociación con enfermeras, especialmente durante una pandemia.”⁸

SAVITSKY, B., RADOMISLENSKY, I., HENDEL, T. En su estudio. **SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19. Israel-2021.”**

Tuvo como objetivo evaluar la satisfacción ocupacional durante la pandemia de Covid-19 entre las enfermeras en Israel; la metodología empleada en el presente estudio fue transversal descriptivo, tomando como muestra a 130 enfermeras, se

⁸ Giménez , Prado G V, Soto R A.. Psychosocial Risks, Work Engagement, and Job Satisfaction of Nurses During COVID-19 Pandemic: Front Public Health. 2020 Nov 20;8:566896.; 2020.



utilizó el cuestionario Minnesota Satisfaction and Measure of Job Satisfaction con 28 ítems para evaluar la satisfacción ocupacional.

RESULTADOS: muestran en el modelo multivariable, las enfermeras que trabajaban en la comunidad tenían mayor satisfacción ocupacional que las que trabajaban en los hospitales ($\beta = 0,24$, $p = .032$); las enfermeras que atendieron a pacientes que dieron positivo en la prueba de Covid-19 tuvieron una satisfacción ocupacional significativamente menor que otras ($\beta = -0,48$, $p = .009$), las enfermeras que experimentaron falta de EPP informaron una menor satisfacción ocupacional que las que no lo hicieron (3.4 vs 3.8, $p = .039$), la mayoría de las enfermeras tuvo que aumentar su carga de trabajo como resultado de la escasez de personal, pero la elevación de la carga de trabajo no se asoció con una menor satisfacción ocupacional; concluyendo que incluso en las circunstancias de la pandemia, los valores ocupacionales más importantes del enfermero son logros valiosos, importancia del desafío profesional, diversidad e interés en el trabajo, crecimiento y desarrollo personal e independencia en su práctica”⁹.

SAID. R. SHAFEI, A. En su estudio. **ESTRÉS OCUPACIONAL, SATISFACCIÓN LABORAL E INTENCIÓN DE IRSE: ENFERMERAS QUE TRABAJAN EN PRIMERA LÍNEA DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19. Zagazig, Egipto-2021”**

Tuvo como objetivo evaluar el estrés, satisfacción e intención de irse, de las enfermeras que tratan con pacientes sospechosos de COVID-19; la metodología empleada en el estudio fue transversal comparativo con una muestra de 210 licenciados del Hospital de Fiebre de Zagazig (ZFH), la evaluación se realizó por medio de un cuestionario online de escala Expandida de Estrés de Enfermería, la Escala de Satisfacción McCloskey / Mueller, y un test que evalúan factores estresantes específicos asociados al COVID-19 y la intención de las enfermeras de irse;

RESULTADOS: El 75,2% de enfermeras de ZFH tenían un estrés alto, frente al 60,5% de ZGH. La carga de trabajo (98,6%), lidiar con la muerte y el final de la vida

⁹ Savitsky B, Radomislensky I, Hendel T. Nurses' occupational satisfaction during Covid-19 pandemic. Appl Nurs. 2021 Junio; 59(1).



(96,7%), necesidades y miedos personales (95,7%), uso estricto de medidas estrictas de bioseguridad (95,7%, 2%) y estigma (90,5%) fueron los más altos prioridades de los estresores en ZF, mientras que la exposición al riesgo de infección (97,6%) fue el estresor de mayor prioridad en ZGH; en términos de satisfacción, más de la mitad (51,0%) de las enfermeras en ZFH informaron menos satisfacción en comparación con el 41,9% en ZGH. Solo el 4,8% de las enfermeras de ZFH no tiene intención de dejar su trabajo actual. El tipo de hospital y la carga de trabajo asociada fueron los predictores más importantes de todos los resultados del estudio¹⁰.

2.1.2 ANTECEDENTES A NIVEL NACIONAL

GARCÍA, N. En su estudio. **SATISFACCIÓN LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO DURANTE LA PANDEMIA POR COVID-19 EN ENFERMERAS. Trujillo-2020.**”

Presento como objetivo establecer la relación entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo hospitalario en pandemia; la metodología empleada para la investigación fue descriptiva-correlacional, con corte transversal, participaron 56 licenciadas quienes completaron encuestas virtuales.

RESULTADOS: el 61% presentó satisfacción laboral moderadamente satisfecha mientras que el 31% se mostraron satisfechos, el 68% presentaron una condición de trabajo regular, el 21% buena condición laboral y el 11% mala condición laboral, al relacionar la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo, existe una relación significativa ($p < 0.05$). Al relacionar la satisfacción laboral con los componentes sociales psicológicos y físicos en el ambiente hospitalario, se encontró relación estadísticamente significativa entre las condiciones físicas y psicológicas ($p < 0.05$) y no con las condiciones sociales.¹¹.

¹⁰ Said R, Shafei D. Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig. Res Int. Environ Sci Pollut Res Int. 2021 Febrero; 28(7): p. 8791-8801.

¹¹ García R. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo durante la pandemia por COVID-19 en enfermeras [Tesis de pre grado]. Perú: Universidad Nacional de Trujillo; 2020.



ROJAS, N. En su estudio **SATISFACCIÓN LABORAL Y CALIDAD DEL CUIDADO DE ENFERMERÍA EN TIEMPOS COVID-19. DEL HOSPITAL VÍCTOR LAZARTE ECHEGARAY EN CHICLAYO PERU 2020”**

Presento como objetivo Relacionar la satisfacción laboral y calidad del cuidado de enfermería en tiempos del COVID-19; la metodología de la investigación fue de tipo descriptivo-correlacional, transversal donde participaron 35 licenciadas en enfermería, aplicando la encuesta de Satisfacción y el Cuestionario Multidimensional de Calidad del Cuidado de Enfermería, modificados por Lora y Rojas 2020.

RESULTADOS: Muestra que la satisfacción laboral y la calidad de atención de las enfermeras en neonatología del Hospital se auto percibieron como altas (62,9% y 60,0%) en cuanto a calidad de atención, calidad de habilidades de enfermería y disponibilidad. La calidad de la atención, la continuidad de la atención y los resultados de la calidad de la atención fueron todos más altos (57,1 %, 62,9 %, 60,0 %, 68,6 % y 62,9 %, respectivamente), por lo que, en general, la satisfacción laboral se asoció significativamente con la calidad de la atención ($p < 0,05$) nivel de interés y sus dimensiones.¹².

MEZA, D. En su investigación **PERCEPCIÓN DEL RIESGO POR SARS-COV-2 Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL PÚBLICO DEL CALLAO. LIMA-PERÚ-2020.**

El objetivo fue Relacionar la percepción del contagio y la satisfacción laboral en el personal de enfermería; la metodología tuvo un enfoque no experimental, cuantitativa y correlacional, la población fue de 130 profesionales y técnicos la muestra de estudio fueron 97 personales de salud del hospital, la técnica fue un Cuestionario y los Instrumentos Percepción del Riesgo por SARS-CoV-2 e instrumento de satisfacción laboral, determinando su confiabilidad con el estadístico de fiabilidad alfa de Cronbach

¹² Rojas D. Satisfacción Laboral y Calidad del Cuidado de Enfermería en tiempos COVID-19 [Tesis de pre grado]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2020.



RESULTADOS: se tuvo que el nivel de percepción fue medio en un 82.5%, alto 15.5% y bajo 2%, Para la satisfacción laboral de las enfermeras, la satisfacción media fue del 50,5%, 33% superior y 6,5% inferior; se concluyó que no hubo una relación significativa entre la percepción de riesgo de SARS-CoV-2 de las enfermeras y la satisfacción laboral, y que en la prevención Medida Los aspectos del conocimiento tienen la misma relación con la satisfacción laboral.”¹³

JIMÉNEZ A. En su investigación **SATISFACCIÓN LABORAL Y SALUD MENTAL EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DE PRIMERA Y SEGUNDA LÍNEA DURANTE EL INICIO DE LA PANDEMIA POR SARS-COV-2 EN EL HOSPITAL III DANIEL ALCIDES CARRIÓN ESSALUD TACNA: UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA; 2020**

El objetivo fue identificar la satisfacción laboral y salud mental en el personal de salud de 1ra y 2da línea durante la pandemia por SARS-COV-2; la metodología fue de diseño correlacional observacional, transversal y prospectivo, fue empleado en la pandemia con 99 del hospital EsSalud Tacna, se emplearon dos instrumentos de recolección de datos, el primero para medir la satisfacción laboral y la segunda para obtener datos sobre la salud mental.

RESULTADOS Las mujeres constituían el 71% de los encuestados, el grupo de edad más común era el de 30 a 40 años, y los trabajadores de primera línea constituían el 58%, mostró. Satisfacción laboral (3,47) y salud mental (2,34), de igual forma los trabajadores de salud de segunda línea mostraron satisfacción laboral (3,54) y salud mental (2,33); concluyó que en el 2020 Hospital EsSalud, Tacna III Daniel Alcides Carrión - Personal médico laborando en EsSalud mostró satisfacción laboral (3,5) y buena psicología (2,33).¹⁴.

¹³ Meza E. Percepción del riesgo por SARS-CoV-2 y satisfacción laboral del personal de enfermería en un Hospital Público del Callao Lima [Tesis de pregrado]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2020.

¹⁴ Jiménez C. Satisfacción laboral y salud mental en los profesionales de salud de primera y segunda línea durante el inicio de la pandemia por SARS-COV-2 en el Hospital III Daniel Alcides Carrión Essalud Tacna [Tesis de pregrado].Perú: Universidad Privada de Tacna; 2020.



CARRASCO O., CASTILLO E., SALAS R. en su estudio **ESTRESORES LABORALES Y SATISFACCIÓN EN ENFERMERAS PERUANAS DURANTE LA PANDEMIA DE COVID – 19 CHIMBOTE PERÚ 2020.**

Presento como objetivo: Determinar la relación entre los estresores laborales y la satisfacción de enfermeras peruanas en el contexto de la pandemia COVID – 19. La metodología empleada fue un estudio transversal, correlacional y analítico realizado en 60 enfermeras que laboran en servicios críticos de un hospital público de Chimbote (Perú). Se utilizaron dos cuestionarios de escala tipo Likert adaptados al contexto peruano. Las variables se expresaron en porcentajes, y para establecer asociación se utilizó la prueba de correlación de Pearson.

Resultados: Respecto a la satisfacción laboral presentado por las enfermeras que laboran en los servicios críticos, el mayor porcentaje se encontró en el nivel medio (53,4%), seguido de los niveles bajo (28,3%) y alto (18,3%)¹⁵.

2.1.3 ANTECEDENTES A NIVEL LOCAL

No se encontraron antecedentes

¹⁵ Carrasco O., Castillo E., Salas R. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de Covid – 19 Chimbote Perú 2020. [tesis de pregrado]. Perú: Universidad Cesar Vallejo, 2020.



2.2 BASES TEÓRICAS

SATISFACCIÓN LABORAL

Para conceptualizar el termino satisfacción laboral o satisfacción en el trabajo, debemos de analizar el concepto desde un enfoque disciplinario diferente al de las ciencias sociales. La investigación psicológica muestra que la satisfacción laboral o la insatisfacción laboral se asocia con una variedad de comportamientos y resultados de importancia personal, organizacional o social. ¹⁶

Las consecuencias a nivel individual incluyen las relacionadas con la salud, la adopción de conductas de "escape" (tardanzas, ausentismo, resignación) y el equilibrio entre el espacio de trabajo y el entorno. Las enfermeras y sus puestos de trabajo no son ajenos a estas consecuencias, en el desarrollo de este trabajo se han realizado estudios que relacionan estas consecuencias o conductas con la satisfacción laboral. ¹⁷

Generalmente, cuando hablamos de satisfacción laboral, recogemos factores relacionados con las respuestas cognitivas, afectivas o afectivas al trabajo, que pueden ser generales o globales, incluyendo todos los elementos dados por diferentes autores, y otros. Por un lado, puede también se refieren a uno o más aspectos o dimensiones de la obra. La satisfacción laboral se ha tratado de explicar desde diferentes teorías, en la mayoría de los casos se ha utilizado la teoría de la motivación para explicar este fenómeno debido a que la motivación juega un papel central en el mismo. ¹⁸.

El estar satisfecho en el trabajo es un "estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto"

¹⁶ Aiken L. Personal de enfermería del hospital y mortalidad de pacientes, agotamiento de enfermeras e insatisfacción laboral. E.U. The Journal of the American Medical Association. 2011; 288(16): 1987-1993.

¹⁷ Arriaga E. La participación de la gestión como elemento de satisfacción de los profesionales: un análisis de la experiencia andaluza. 2013 Noviembre 1-13; 3.

¹⁸ Calderón A. Estudio de las posibles relaciones entre el absentismo laboral y el grado de insatisfacción profesional en la administración pública. Mapfre Med. 2009; 10(1): 25-30.



En ambas definiciones observamos una tendencia a reducir la satisfacción laboral a una respuesta afectiva o considera como un estado emocional, sin tener en cuenta que se trata de un fenómeno psicosocial estable con cierta intensidad y capacidad de control de la propia conducta. consistencia. oponerse a sus actividades profesionales.¹⁹

La “satisfacción laboral es un conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo; quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas; cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente”¹⁸

El beneficio de esta definición es que la satisfacción es vista como un proceso de aprendizaje que se desarrolla a partir de la relación dialéctica entre las características subjetivas del empleado y las características de la operación y el ambiente de trabajo. Trabajo general. En otras palabras, reconoció que la satisfacción no es innata y lo explicó desde una perspectiva psicosocial.

Se refiere al sentimiento del colaborador en el trabajo, considera aspectos como el salario, condiciones de trabajo oportunidades, compañeros, etc. Esta variable está basada en creencias y valores de la persona respecto a cómo desempeña su trabajo²⁰

Así también el grado de placer en el trabajo que vienen a partir de un conjunto de aptitudes ante la situación del empleo, definiendo como el grado de entendimiento de factores que hacen que una persona se desenvuelva de forma óptima o no, en el empleo²¹

¹⁹ OMS. Organización Internacional del trabajo. Cuestionario de Fon Roja. [Internet].; 2013 [citado el 10 de octubre de 2021]. Disponible en: <https://bibliopro.org/buscador/489/cuestionario-font-roja-de-satisfaccion-laboral>.

²⁰ Aparecida R, Paván B. La percepción del cuidar entre estudiantes y profesionales de enfermería Granada; 2013.

²¹ Ventanilla F. Percepción sobre el cuidado humanizado que brinda el profesional de enfermería en el Servicio de Observación del Hospital de Emergencia Casimiro Ulloa 2015; 2015.



CLASIFICACIÓN

Se clasifica en:

Intrínseca: Se dice que está relacionado con actividades en uno mismo, como son: la dificultad en aprender, autonomía, interés, participar a la hora de tomar una decisión en equipo, etc.

Extrínseca: Se dice que está relacionado con actividades externas al trabajador, como el ambiente donde se desarrollan las actividades y son: Relación con la dirección y el equipo de trabajo, ingreso económico, horario de trabajo, seguridad, reconocimiento, promoción, condición física, política de la empresa,

IMPORTANCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Los trabajadores pasan una considerable parte de su vida en el trabajo y esto incluye a los profesionales de enfermería, es de vital importancia interesarse en el grado de satisfacción laboral. Hoy en día es común ver a los empleados insatisfechos, incumplen sus horas de trabajo y en casos extremos renuncian. Queda comprobado que la satisfacción laboral genera que el empleado tenga mayor salud física y mental, una satisfacción laboral se ve influenciada en la productividad debido a que se reduce el ausentismo y las renuncias de los buenos empleados.

Algunos autores señalan que la satisfacción laboral no solo mejora la vida laboral, sino que también afecta al entorno familiar y social. En el marco explicado, urge fortalecer nuestros sistemas de salud y lograr que las personas tengan acceso gratuito a un sistema de salud universal. Así mismo, mejorar las “condiciones laborales de los trabajadores de la salud, quienes vienen batallando en primera línea de atención, porque en situaciones de emergencia como la que hoy estamos viviendo, es indispensable la formulación de protocolos de seguridad y salud ocupacional, así como el acceso a equipos de protección personal que decretará la eficacia con la que los trabajadores puedan batallar al COVID-19”.²²

²² Memenza C, Caman dC. Reflexiones sobre la protección laboral de los trabajadores de la salud en tiempos de COVID-19. Revista actualidad Laboral. 2020.



Para evaluar la satisfacción laboral en estas organizaciones, el MINSA desarrolló una serie de métricas para medirla. Como foco del trabajo actual, completar el trabajo diario: “Trabajo en General: que implica todos los conocimientos que posee el empleador que relaciona con los demás, donde involucra la satisfacción del trabajador con seguros médicos, pensiones, vacaciones, condiciones laborales; capacitaciones; oportunidades de progreso: que son las circunstancias donde el empleado tiene la oportunidad de capacitarse y de desarrollarse o ascender de nivel; reconocimientos o pagos recibidos por el tiempo de trabajo; Interrelación con sus compañeros de trabajo: que se establecen durante el periodo de trabajo; Ambiente de Trabajo: que tiene con la organización como cierto sentido de pertenencia”²³

Por otro lado, Maslow con su teoría en la Jerarquía de Necesidades Básicas

Se refiere a la existencia de necesidades establecidas y organización jerárquica. Son estas necesidades las responsables de crear un entorno organizacional acorde con la satisfacción de los empleados, desde las necesidades más básicas hasta las más altas.²⁴

La teoría sugiere que, dentro de los humanos, hay cinco necesidades que están en capas en una pirámide y relacionadas con su importancia. Como base, incluir las necesidades fisiológicas: cuando las personas sienten que sus necesidades están amenazadas, donde expresar y desarrollar sus instintos de supervivencia debe ser una prioridad. Incluye hambre, oxígeno, sed, descanso, etc.; enfoque en la supervivencia humana.

El segundo, seguido de la necesidad de seguridad y protección, se refiere a la seguridad personal, la estabilidad y protección, los ingresos y los recursos humanos. En tercer lugar, le siguen las necesidades sociales y de pertenencia

²³ MINSA. Encuesta de satisfacción del personal de salud. Dirección General de Salud de las Personas. Dirección Ejecutiva de Servicios de Salud. Dirección de Garantía de la Calidad y Acreditación. [Internet].; 2002 [citado el 1 de agosto de 2021]. Disponible en: <http://www.minsa.gob.pe/dgsp/documentos/decs/06 - Encuesta Usuario Interno.pdf>.

²⁴ Chiang V, Martín R, Nuñez P. Relaciones entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral. Salud trab. [internet].2011 [citado el 15 de noviembre de 2020]. 19(1): 05-16. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839297002.pdf>



relacionadas con el afecto, la aprobación, la aceptación del grupo y la amistad; haciendo que los grupos de trabajo más cohesionados sean más satisfactorios y productivos que los que trabajan solos.²⁵

En cuarto lugar, tenemos a las necesidades de Estima: que involucra “los factores internos tales como la autonomía, el logro, la competencia y el respeto a uno mismo, y los factores externos como el reconocimiento y el estatus, la reputación y prestigio la cual conllevan la autoconfianza de la persona; estas necesidades al encontrarse en un nivel superior son difíciles de satisfacerse; y por último en quinto lugar tenemos a la necesidad de Autorrealización, que son las más difíciles de alcanzar, ya que las personas no consiguen todo lo que quieren siendo un estímulo de convertirse en lo que quisiera ser; involucra el crecimiento personal, realización, oportunidad, responsabilidad, ascenso entre otras”.

La teoría explica que las organizaciones necesitan proporcionar a sus empleados las condiciones necesarias para satisfacer sus necesidades en el entorno laboral. Como bien se sabe, “estas necesidades siguen un orden determinado, donde las necesidades de supervivencia se hallan en la base de la pirámide y las necesidades más humanas se sitúan en la parte superior de la pirámide, de tal forma que, si una necesidad de orden inferior de la pirámide se encuentra satisfecha, dejara de portarse como motivador conductual de la persona, para continuar activando las demás necesidades que siguen en el orden jerárquico de la pirámide pasándose a ser el nuevo motivador de la conducta”²⁶

INSTRUMENTO PARA EVALUAR SATISFACCIÓN LABORAL

Desarrollada por el MINSA como parte de los lineamientos de política de la industria, aprobada como sistema de gestión de la calidad en diciembre de 2001, esta herramienta establece principios, marcos conceptuales y objetivos que se utilizarán para guiar los esfuerzos por mejorar la calidad de la atención en salud (Minsa, 2002).

²⁵ Feist J, Feist G. Theorias of Personality. New York: Mc Graw Hil; 2006.

²⁶ Gamboa R. Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. [Internet].; 2010 [citado el 17 de abril de 2021]. Disponible en: <http://www.psicologiaincientifica.com/satisfaccion-laboraldeterminantes/>.



La herramienta de evaluación externa está avalada por el Comité Técnico de Calidad del MINSA y mide indicadores directamente relacionados con la remuneración, sentimientos de utilidad y pertenencia, nivel de comunicación interna, gestión, etc. Utilizado en todos los establecimientos de salud del Perú. (BSC, 2002); luego confirmado en un estudio (Sánchez 2020) de 20 personal médico del Hospital Belén de Trujillo, obteniendo un alfa de Cronbach de 0.76.

En cuanto a la corrección de contenido y estructura, el proceso fue realizado por 5 jueces expertos, quienes reportaron un índice de cumplimiento superior al 90% (100.0) en el formato de calificación Aiken. Los criterios de validación fueron: consistencia de respuestas a la pregunta de investigación, título, pregunta, hipótesis, consistencia de objetivos y herramientas, robustez de estructura, secuencia, claridad y número de posiciones de herramientas.



2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

SATISFACCIÓN LABORAL: Un estado emocional placentero o positivo como resultado de la percepción subjetiva de una persona sobre la experiencia laboral o como una respuesta emocional a su trabajo. Este es el nivel de felicidad que experimentan los empleados como resultado de su trabajo.²⁰

MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO: Representa las necesidades de los empleados. Ensayo mental inicial para alentar o fomentar la realización de una acción con cuidado y preocupación.

COVID-19: Esta es una enfermedad infecciosa que se propaga principalmente a través de gotitas de saliva o secreciones nasales cuando una persona infectada tose o estornuda.



CAPITULO III

DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 TIPO DE ESTUDIO

El trabajo fue de enfoque cuantitativo, alcance y diseño descriptivo, transversal y prospectivo.

3.1.1 DESCRIPTIVO

Describió el nivel de satisfacción laboral de las licenciadas enfermeras de los servicios de atención COVID-19 en tiempos de pandemia del hospital regional del cusco.

3.1.2 TRANSVERSAL

El presente estudio se desarrolló en un solo momento, es decir se recogieron los datos de variables recopiladas en un tiempo determinado en la muestra de estudio, de este modo se analizó los cuestionarios recopilados en el año 2021.

3.2 LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

El estudio corresponde a la línea de investigación al desempeño en el ejercicio profesional.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1 DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN

La población de la investigación estuvo constituida por 150 licenciados en enfermería de los servicios de atención COVID en el hospital Regional de Cusco datos obtenidos de recursos humanos de nosocomio.

3.3.2 MUESTRA Y MÉTODO DE MUESTREO

La muestra se obtuvo estadísticamente buscando representatividad de la población para lo cual empleamos la siguiente fórmula se realizó mediante la fórmula para tamaño de muestra finita.



$$n = \frac{N * Z * p * q}{e^2(N - 1) + Z * p * q}$$
$$n = \frac{150 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2(150 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$
$$n = 108$$

n= tamaño de muestra

N= tamaño de la población = 150

Z= Nivel de confianza = 95,5%

e= error de estimación = 5%

p= probabilidad que ocurra el evento estudiado 50%

q= (1-p) = probabilidad que no ocurra el evento en estudiado 50%. La muestra estará conformada por 108 enfermeras.

Muestreo: Se hizo uso del muestreo aleatorio simple para la asignación de los casos al grupo de estudio.

3.3.3 CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- Profesionales de enfermería que trabajen en los servicios de atención para pacientes COVID-19, del Hospital Regional del Cusco.
- Licenciados en Enfermería que acepten participar en el estudio.
- Enfermeras nombradas y/o contratadas

3.3.4 CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

- Profesionales de enfermería que no trabajan en la atención para pacientes COVID-19, del Hospital Regional del Cusco.
- Licenciados en Enfermería que por razones personales u otros no acepten participar en el estudio.



3.4 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

3.4.1 TÉCNICA

La técnica que se utilizó fue la encuesta en formato digital, en el formulario Google forms.

3.4.2 INSTRUMENTO

El instrumento que se utilizó para el recojo de datos fue el cuestionario de satisfacción laboral, esta encuesta fue elaborada y aprobada por el Organismo de Acreditación y Garantía de Calidad MINSA-2002. El cuestionario consta de 22 ítems, formado por tres dimensiones, trabajo, incentivo e interacción, en la que se emplea una escala de 5 puntos, equivaliendo:

- 1 punto: En desacuerdo con la opinión.
- 2 puntos: Pocas veces de acuerdo con la opinión.
- 3 puntos: Indiferente a la opinión.
- 4 puntos: Mayormente de acuerdo con la opinión.
- 5 puntos: Totalmente de acuerdo con la opinión.

3.4.3 VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

El instrumento empleado para el trabajo fue validado en otro estudio realizado por Sánchez Cueva, Cáterin sobre Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud en tiempos del COVID-19. Hospital Distrital Santa Isabel-2020, para obtener el Grado de Magister en Gestión de los Servicios de salud reportando un Coeficiente de concordancia mayor al 90% para el cuestionario de Satisfacción Laboral²⁷

Por otro lado, la prueba de confiabilidad del instrumento fue obtenida por el mismo autor a través de una aplicación piloto de 20 profesionales de la salud del Hospital Belén de Trujillo, con un alfa de Cronbach de 0.76 para la Tabla de preguntas de satisfacción laboral, una herramienta confiable a la medida de su aplicación.

²⁷ Sánchez C C. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud en tiempos del COVID-19. Hospital Distrital Santa Isabel Tesis para obtener el Grado Académico de: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud: Universidad Cesar Vallejo; 2020



3.5 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El procedimiento de recolección de datos se realizó de forma virtual, mediante el uso de aplicaciones, se solicitó permiso al director de hospital y al departamento de enfermería, para las licenciadas se les aplicó el consentimiento informado explicando los alcances de la investigación, se les aplicó la encuesta mediante a plataforma google forms.

3.6. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Una vez aplicado la totalidad de las encuestas mediante la plataforma google forms, los datos fueron exportados al programa estadísticos SPSS y el programa Excel para la creación de tablas



CAPÍTULO IV
INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS



TABLA 1

SEXO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN COVID-19 DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO – 2021

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	106	98.1%
Masculino	2	1.9%
Total	108	100.0%

Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

En el presente grafico se observa que el 98.1% de los licenciados en enfermería son de sexo femenino, mientras que el 1.9% son de sexo masculino.

Estos resultados no se asemejan a los de **GIMÉNEZ, M., PRADO, V., SOTO, A.** En su investigación. **RIESGOS PSICOSOCIALES, COMPROMISO LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19.** Donde se obtuvo que el 79,1% fueron de sexo femenino.

De los resultados se puede inferir que la gran mayoría son de sexo femenino, ya que en la profesión de enfermería antiguamente se relacionaba con las mujeres y sus capacidades, lo que fue cambiando por el pasar de los años, incrementándose el sexo masculino en la profesión, el predominio del sexo estaría asociado al perfil que se tenía en la antigüedad.



TABLA 2

EDAD DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN COVID-19 DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO – 2021.

Edad	Frecuencia	Porcentaje
Entre 20 a 29 años	42	38.9%
Entre 30 a 39 años	61	56.5%
Entre 40 a 49 años	4	3.7%
Más de 49 años	1	0.9%
Total	108	100.0%

Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

Se observa que el 56.5% de los licenciados tienen una edad entre 30 a 39 años por otro lado se observa que el 0.9% son mayores de 49 años.

Estos resultados no se asemejan a lo investigado por **JIMÉNEZ, A.** En su estudio. **SATISFACCIÓN LABORAL Y SALUD MENTAL EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DE PRIMERA Y SEGUNDA LÍNEA DURANTE EL INICIO DE LA PANDEMIA POR SARS-COV-2 EN EL HOSPITAL III DANIEL ALCIDES CARRIÓN – ESSALUD, TACNA-2021.** Donde el 39% las enfermeras presentaron una edad de 25 - 40 años.

Se puede apreciar que en los servicios de atención COVID-19 gran cantidad de licenciados son mayores de 30 años, y menores de 40 años, esto podría estar vinculado al riesgo que se tiene para la atención, siendo una enfermedad nueva y altamente mortal, siendo uno de los principales motivos por los cuales una minoría son mayores de 40 años, por lo que se conoce que una persona en aparente buen estado tiene menores posibilidades de complicarse por COVID-19, siendo las personas menores de 40 años quienes presentan mejor estado de salud para brindar la atención en estos servicios de alto riesgo.



TABLA 3

DISTRIBUCIÓN DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN COVID-19 DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO – 2021, SEGÚN EL CARGO OCUPACIONAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

	Frecuencia	Porcentaje
Enfermera asistencial.	96	88.9%
Enfermera jefa de Área	12	11.1%
Total	108	100.0%

Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

Estos resultados

Los resultados de cargo ocupacional de los profesionales de enfermería de los servicios de atención COVID-19, el 88,9% de enfermeras son asistenciales y el 11,1% asumen la jefatura.

Los resultados no se asemejan con JIMÉNEZ, A. En su estudio. **SATISFACCIÓN LABORAL Y SALUD MENTAL EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DE PRIMERA Y SEGUNDA LÍNEA DURANTE EL INICIO DE LA PANDEMIA POR SARS-COV-2 EN EL HOSPITAL III DANIEL ALCIDES CARRIÓN – ESSALUD, TACNA-2021.** Donde se encontró un porcentaje elevado en Enfermeras asistenciales con el 24%.

Respecto a la distribución de los profesionales de enfermería de los servicios de atención COVID-19, mayor parte son enfermeras asistenciales y no jefas de área. De los resultados se analiza que el 11.1% de jefas de áreas no están a la proporción del número de enfermeras y no se cumple con los macroprocesos de soporte y las directivas del MINSA, que una Enfermera es jefa de cuantas enfermeras asistenciales.



TABLA 4

**CONDICIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LOS
SERVICIOS DE ATENCIÓN COVID-19 DEL HOSPITAL REGIONAL DEL
CUSCO – 2021**

	Frecuencia	Porcentaje
Contratada	103	95.4%
Nombrada	5	4.6%
Total	108	100.0%

Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

En la tabla se observa que el 95.4% de los profesionales de enfermería tienen una condición laboral de contratados mientras que el 4.6% son nombrados.

En su mayoría los profesionales de enfermería tienen una condición laboral de contratados, este servicio responde a la pandemia y la emergencia sanitaria en la que se vive, en la que se requería personal con suma urgencia y se necesitaba de la atención de enfermería, siendo uno de los pilares para la recuperación de los pacientes, se asociarían estos motivos que en su gran mayoría son contratados siendo un medio de respuesta a la emergencia que se vive, creando servicios nuevos destinados para su atención.



TABLA 5:
TIEMPO DE TRABAJO EN EL HOSPITAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN COVID-19 DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO – 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Más de 6 meses	21	19.4%
Entre 1a 5 años	83	76.9%
Entre 6 a 10 años	1	0.9%
Entre 11 a 20 años	1	0.9%
Más de 20 años	2	1.9%
Total	108	100.0%

Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

Se observa en la variable tiempo de servicio de los profesionales de enfermería de los servicios de atención COVID-19, el 76,9% tienen de 1 a 5 años mientras que el 0.9% tienen de 11 a 20 años.

De la presente tabla se puede inferir que gran parte de los licenciados vienen trabajando menos de 5 años, esto corresponde a la fecha de creación de estos servicios y al estado de emergencia que se presenta, donde la contratación de personal fue fundamental para la respuesta de esta pandemia, fue declarado un 5 de marzo del 2020 el estado de emergencia por covid, creándose servicios especializados para la atención de esta enfermedad, registrándose que la mayoría de profesionales tienen menos de 5 años laborando en estos servicios.



TABLA 6

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL, SEGÚN LA DIMENSIÓN DE TRABAJO DE LOS PROFESIONALES ENFERMERÍA DE LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN COVID-19 DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO – 2021

Trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	9	8.3%
Ni insatisfecho ni satisfecho	12	11.1%
Satisfecho	87	80.6%
Total	108	100.0%

Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

En la tabla se observa que el 80.6% se muestran satisfechos en el trabajo, mientras que el 8.3% se muestran insatisfechos.

Los resultados obtenidos se asemejan con **García, N.** En su estudio. **SATISFACCIÓN LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO DURANTE LA PANDEMIA POR COVID-19 EN ENFERMERAS. en Trujillo-2020.** Donde se obtuvo que el 61% tienen satisfacción laboral moderadamente satisfecho y el 31%, satisfecho.

La gran mayoría de los profesionales de enfermería de los servicios de atención COVID se encuentran satisfechos con el trabajo que realizan, por otro lado un menor porcentaje se encuentra insatisfecho en su trabajo, esto podría estar vinculado a la carga laboral que se presenta y al tipo de atención que se brinda, ya que es un servicio muy crítico, donde los licenciados en enfermería se encuentran constantemente con problemas reales donde esta por medio la vida de una persona y afectaría el desempeño a la hora de desarrollar sus actividades con resultados negativos por ser una enfermedad nueva a la misma que se desconocen muchas cosas.



TABLA 7

**NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN INCENTIVO DE
LOS PROFESIONALES ENFERMERÍA DE LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN
COVID-19 DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO – 2021.**

Incentivo	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	16	14.8%
Ni insatisfecho ni satisfecho	16	14.8%
Satisfecho	76	70.4%
Total	108	100.0%

Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

En la tabla se puede observar que el 70,4% de los profesionales se sienten satisfechos con los incentivos, mientras que el 14.8% se sienten insatisfechos.

Los resultados obtenidos no se asemejan con **ALEMÁN, J.** En su estudio. **SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA SALA DE NEONATOLOGÍA, HOSPITAL MILITAR ESCUELA**, donde encontró que el 47.8% en se sienten insatisfechos, mientras que el 34.8% se sienten satisfechos.

Se deduce que los profesionales de enfermería de los servicios de atención COVID-19, en su mayoría se encuentran satisfechos con el incentivo, ya sea por la remuneración que reciben, felicitaciones, reconocimientos, etc. Lo que podría mejorar su rendimiento y estado anímico, en especial por laborar en esta área. Por otro lado se puede evidenciar que una menor cantidad se encuentran insatisfechos con el incentivo, ya que al ser un área crítica y peligrosa corren el riesgo de infectarse afectando su desenvolvimiento, siendo algunas causales del estado muestren frente al incentivo percibido.



TABLA 8

**NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN INTERACCIÓN DE
LOS PROFESIONALES ENFERMERÍA DE LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN
COVID-19 DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO – 2021**

Interacción	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	8	7.4%
Ni insatisfecho ni satisfecho	23	21.3%
Satisfecho	77	71.3%
Total	108	100.0%

Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

El nivel de satisfacción laboral según la interacción, muestra que el 71.3% de los profesionales se sienten satisfechos, mientras que el 7.4% se ven insatisfechos.

Los resultados obtenidos no se asemejan con **ALEMÁN, J.** En su estudio. **“SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA SALA DE NEONATOLOGÍA, HOSPITAL MILITAR ESCUELA,** donde menciona que el 4.3% se sienten bien con las Interrelaciones personales

Con ello se entiende que la mayor parte está satisfecha con la interacción entre los profesionales de enfermería de los servicios de atención COVID-19, esto es de suma importancia y sobre todo en un área donde se necesita estar en constante comunicación acerca del estado que se encuentren los pacientes. Este también se afectado con una menor cantidad de profesionales que se encuentran insatisfechos con la interacción del equipo, esto podría deberse al ambiente y al servicio critico en el cual desempeñan sus funciones, disminuyendo la satisfacción de interactuar siendo un trabajo rutinario y critico, a esto también s ele podría relacionar el uso del equipo de protección siendo de suma importancia su uso pero a su vez limita la interacción con el equipo, por otro lado se sumaria el miedo de contagiarse de esta nueva enfermedad. .



TABLA 9:
NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL GLOBAL DE LOS PROFESIONALES ENFERMERÍA DE LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN COVID-19 DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO – 2021

Satisfacción Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	4	3.7%
Ni insatisfecho ni satisfecho	20	18.5%
Satisfecho	84	77.8%
Total	108	100.0%

Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

El nivel de satisfacción laboral nos muestra que el 77.8% de los profesionales en enfermería se encuentran satisfechos, mientras que el 3.7% se muestran insatisfechos.

Los resultados obtenidos se asemejan con **García, N.** En su estudio. **SATISFACCIÓN LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO DURANTE LA PANDEMIA POR COVID-19 EN ENFERMERAS. en Trujillo-2020** dando como resultados que el 61% de enfermeras se muestran moderadamente satisfechas mientras que 11% se sienten insatisfechas.

Se puede inferir que una gran cantidad de profesionales de enfermería se sienten satisfechos en los servicios de atención covid-19, esto podría significar que se trabaja en un buen ambiente laboral, en la que existe una buena interacción entre los trabajadores y se sienten bien con la remuneración percibida, por otro lado, existe un menor grupo que se muestran insatisfechos o que son se encuentran ni insatisfechos ni satisfechos, esto podría influir con su atención, siendo un servicio crítico en el cual se necesita de trabajo en equipo, esto puede ser causado por múltiples factores que afectan en el comportamiento del profesional de enfermería que labora en el hospital.



TABLA 10:

SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN DIMENSIONES DE LOS PROFESIONALES ENFERMERÍA DE LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN COVID-19 DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO – 2021.

Nivel	Satisfacción laboral		Trabajo		Incentivo		Interacción	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Insatisfecho	4	3.7%	9	8.3%	16	14.8%	8	7.4%
Ni insatisfecho ni satisfecho	20	18.5%	12	11.1%	16	14.8%	23	21.3%
Satisfecho	84	77.8%	87	80.6%	76	70.4%	77	71.3%
Total	108	100.0%	108	100.0%	108	100.0%	108	100.0%

Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

Según las dimensiones trabajo, incentivo e interacción de los profesionales de enfermería de los servicios de atención COVID-19 del Hospital Regional del Cusco se observa que en la dimensión de trabajo el 80,6% se muestra satisfecho por otro lado el 3.7% insatisfechos, en la dimensión incentivo el 70,4% se encuentran satisfechos mientras que el 14.8% se muestran insatisfechos y en la dimensión interacción el 71,3% se encuentran satisfechos y el 7.4% insatisfechos.

Los resultados obtenidos son similares a los de ALEMán, J. en su trabajo. “La satisfacción con el trabajo de las enfermeras en los departamentos de neonatología del hospital militar se enumera de acuerdo con los siguientes aspectos: Ambiente de trabajo El 56,5% de los encuestados dijeron que están de acuerdo con el ambiente de trabajo para el que trabajan, el 26,1% muy de acuerdo y el 8,7% piensa que no hay problema ambiente de trabajo, 8.7% no responde Se dice que el salario es “el salario del empleado. Soy digno del trabajo que hago”, 43.5% muy en desacuerdo, 39.1% en desacuerdo, 8.7% desinterés, 4.3 % de acuerdo 4,3% muy de acuerdo Sistema de motivación: promoción por desempeño laboral “47,8% en desacuerdo, 34,8% muy en desacuerdo, 13% en desacuerdo, 4,3% de acuerdo.



Finalmente se deduce que la mayoría de los profesionales que participaron se encuentran satisfechos con el trabajo que realizan ya sea por el incentivo, trabajo o la interacción que presenten, se sienten bien trabajando, existiendo un grupo de menor cantidad que no se encuentran bien o no se muestran satisfechos para desempeñar sus funciones, estos factores se podrían ver influenciado por factores ajenos al ámbito laboral, interviniendo de forma negativa hacia el personal.

.



CONCLUSIÓN

De la investigación realizada satisfacción laboral en profesionales de enfermería de los servicios de atención covid-19 del Hospital Regional del Cusco se concluye:

- Sobre las características generales de los licenciados en enfermería, el 98.1% son de sexo femenino, mientras que el 1.9% son de sexo masculino, el 56.5% tienen una edad entre 30 a 39 años y el 0.9% son mayores de 49 años, el 88,9% son asistenciales y el 11,1% son jefas de área, el 95.4% son contratados mientras que el 4.6% son nombrados y que el 76,9% tienen de 1 a 5 años
- Con relación a la satisfacción laboral de los licenciados en enfermería el 80.6% se muestran satisfechos en el trabajo, mientras que el 8.3% se muestran insatisfechos. el 70,4% se sienten satisfechos con los incentivos, mientras que el 14.8% se sienten insatisfechos y que el 71.3% se sienten satisfechos conforme a la interacción mientras que el 7.4% se ven insatisfechos.



SUGERENCIAS

A LOS DIRECTIVOS DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO

- Promover la importancia del trabajo en equipo mediante charlas y talleres virtuales, incluyendo a todo el personal.
- Fomentar reuniones para interactuar e identificar posibles problemas en el trabajo.
- Promover sesiones con el departamento de psicología para mejorar la satisfacción del profesional.
- Fortalecer los vínculos y trato hacia el personal en las áreas de atención Covid.
- Promover la supervisión del uso de equipos de protección para la prevención del Covid-19.

A LAS LICENCIADAS EN ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID

- Mejorar los lazos interpersonales con el equipo de trabajo.
- Fomentar a la participación de los talleres de todo el personal.
- Asistir a las sesiones de psicología para mejorar la satisfacción laboral personal.
- Fomentar la participación a las charlas educativas para generar un cambio de actitudes con el equipo de trabajo.
- Se sugiere respetar el uso correcto de los equipos de protección y protocolos a la hora de colocar y retirarse dichos equipos.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. World Health Organization. COVID-19 Weekly Epidemiological Update [Internet]; 2020 [Citado el 7 de Julio de 2021]. Disponible en: <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20201012-weekly-epi-update-9.pdf>.
2. International Council of Nurses. ICN confirms 1, 500 nurses have died from COVID-19 in 44 countries and estimates that healthcare worker COVID-19 fatalities worldwide could be more than 20,000. [Internet]; 2020 [Citado el 10 de marzo de 2021]. Disponible en: <https://www.icn.ch/news/icn-confirms-1500-nurses-have-died-covid-19-44-countries-and-estimates-healthcare-worker-covid>.
3. Cassiani S, Munar J, Umpiérrez F, Pesuzzi M, Lejía H. Situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. Rev Panam Salud Publica. 2020; 44(64).
4. Colegio de Enfermeros del Perú. Homenaje a nuestros mártires de Enfermería. Revista World Health Organization. State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership. Geneva: WHO. 2020; 9(2).
5. World Health Organization. State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership Geneva: WHO; 2020.
6. OMS. El coronavirus demuestra que hay que invertir más en enfermería, columna vertebral de todo sistema de salud. [Internet].; 2020 [citado el 17 de octubre de 2021]. Disponible en: <https://coronavirus.onu.org.mx/el-coronavirus-demuestra-que-hay-que-invertir->.
7. OMS. El coronavirus demuestra que hay que invertir más en enfermería, columna vertebral de todo sistema de salud. [Internet]; 2020 [Citado el 17 de octubre de 2021]. Disponible en: <https://coronavirus.onu.org.mx/el-coronavirus-demuestra-que-hay-que-invertir->.
8. Giménez , Prado G V, Soto R A.. Psychosocial Risks, Work Engagement, and Job Satisfaction of Nurses During COVID-19 Pandemic: Front Public Health. 2020 Nov 20;8:566896.; 2020.



9. Savitsky B, Radomislensky I, Hendel T. Nurses' occupational satisfaction during Covid-19 pandemic. *Appl Nurs*. 2021 Junio; 59(1).
10. Said R, Shafei D. Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig. *Res Int. Environ Sci Pollut Res Int*. 2021 Febrero; 28(7): p. 8791-8801.
11. García R. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo durante la pandemia por COVID-19 en enfermeras [Tesis de pre grado]. Perú: Universidad Nacional de Trujillo; 2020.
12. Rojas D. Satisfacción Laboral y Calidad del Cuidado de Enfermería en tiempos COVID-19 [Tesis de pre grado]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2020.
13. Meza E. Percepción del riesgo por SARS-CoV-2 y satisfacción laboral del personal de enfermería en un Hospital Público del Callao Lima [Tesis de pregrado]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2020.
14. Jiménez C. Satisfacción laboral y salud mental en los profesionales de salud de primera y segunda línea durante el inicio de la pandemia por SARS-COV-2 en el Hospital III Daniel Alcides Carrión Essalud Tacna [Tesis de pregrado]. Perú: Universidad Privada de Tacna; 2020.
15. Carrasco O., Castillo E., Salas R. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de Covid – 19 Chimbote Perú 2020. [tesis de pregrado]. Perú: Universidad Cesar Vallejo, 2020.
16. Aiken L. Personal de enfermería del hospital y mortalidad de pacientes, agotamiento de enfermeras e insatisfacción laboral. *E.U. The Journal of the American Medical Association*. 2011; 288(16): 1987-1993.
17. Arriaga E. La participación de la gestión como elemento de satisfacción de los profesionales: un análisis de la experiencia andaluza. 2013 Noviembre 1-13; 3.



18. Calderón A. Estudio de las posibles relaciones entre el absentismo laboral y el grado de insatisfacción profesional en la administración pública. *Mapfre Med.* 2009; 10(1): 25-30.
19. OMS. Organización Internacional del trabajo. Cuestionario de Fon Roja. [Internet].; 2013 [citado el 10 de octubre de 2021]. Disponible en: <https://bibliopro.org/buscador/489/cuestionario-font-roja-de-satisfaccion-laboral>.
20. Aparecida R, Paván B. La percepción del cuidar entre estudiantes y profesionales de enfermería Granada; 2013.
21. Ventanilla F. Percepción sobre el cuidado humanizado que brinda el profesional de enfermería en el Servicio de Observación del Hospital de Emergencia Casimiro Ulloa 2015; 2015.
22. Memenza C, Caman dC. Reflexiones sobre la protección laboral de los trabajadores de la salud en tiempos de COVID-19. *Revista actualidad Laboral.* 2020.
23. MINSA. Encuesta de satisfacción del personal de salud. Dirección General de Salud de las Personas. Dirección Ejecutiva de Servicios de Salud. Dirección de Garantía de la Calidad y Acreditación. [Internet].; 2002 [citado el 1 de agosto de 2021]. Disponible en: <http://www.minsa.gob.pe/dgsp/documentos/decs/06 - Encuesta Usuario Interno.pdf>.
24. Chiang V, Martín R, Nuñez P. Relaciones entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral. *Salud trab.* [internet].2011 [citado el 15 de noviembre de 2020]. 19(1): 05-16. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839297002.pdf>
25. Feist J, Feist G. *Theorias of Personality.* New York: Mc Graw Hil; 2006.
26. Gamboa R. Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. [Internet].; 2010 [citado el 17 de abril de 2021]. Disponible en: <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboraldeterminantes/>.



27. Sánchez C C. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud en tiempos del COVID-19. Hospital Distrital Santa Isabel Tesis para obtener el Grado Académico de: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud: Universidad Cesar Vallejo; 2020