

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Profesional de Enfermería

SATISFACCIÓN LABORAL Y CAPACIDAD DE RESILIENCIA
DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA
COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE
DE LA REGIÓN DE TACNA, 2021

TESIS

Presentada por:

Bach. Jossy Belén Zelada Melchor

Para optar el Título Profesional de:
LICENCIADO EN ENFERMERÍA

TACNA - PERÚ

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Profesional de Enfermería

**SATISFACCIÓN LABORAL Y CAPACIDAD DE RESILIENCIA
DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA
COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE
DE LA REGIÓN DE TACNA, 2021**

TESIS

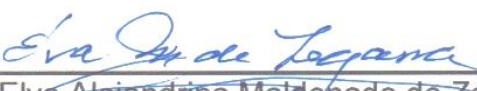
Presentada por:

Bach. JOSSY BELÉN ZELADA MELCHOR

Para optar el Título Profesional de:

LICENCIADO EN ENFERMERÍA


Aprobada por UNANIMIDAD, ante el siguiente jurado



Dra. Elva Alejandrina Maldonado de Zegarra
Presidenta



Dra. Silvia Cristina Quispe Prieto
Secretaria



Dra. Elizabeth Balbina Huerta Tovar
Vocal



Dra. Karimen Jetzabel Mutter Cuellar
Asesora

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi familia, a mi abuelo que está en el cielo y en especial a mi madre Alina Carlota Melchor Poma, quien es la persona más fuerte, amable y maravillosa que conozco. A mi padre Cesar Augusto Zelada Vilchez, por ser mi guía, tenerme paciencia y por estar siempre ahí para mí en los momentos más difíciles.

Tengo mucha suerte de tenerlos en mi vida, son mi fortaleza y la razón por la que quiero ser mejor cada día, los amo.

Bach. Jossy Belén Zelada Melchor

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi casa superior de estudios, la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, a la Facultad Ciencias de la Salud y a mi Escuela Profesional de Enfermería, de donde provienen mis docentes quienes fueron mis mentores y me ofrecieron su apoyo, amistad y paciencia en mis años de estudios universitarios; por inculcar en mí sus conocimientos y formarme como profesional en mi carrera.

Al Hospital Nacional Hipólito Unanue de la Región de Tacna, por brindarme todas las facilidades para hacer posible la ejecución de esta investigación.

A la Dra. Karimen Jetzabel Mutter Cuellar, por aceptar ser mi asesora y otorgarme su constante apoyo, tiempo y guía.

Al personal administrativo, por haber agilizado mis papeles para mi sustentación y por ser un gran apoyo motivacional en este proceso largo.

Bach. Jossy Belén Zelada Melchor

ÍNDICE

	Pág.
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	7
1.3. OBJETIVOS	8
1.3.1. Objetivo general	8
1.3.2. Objetivos específicos.....	8
1.4. JUSTIFICACIÓN	9
1.5. HIPÓTESIS	10
1.5.1. Hipótesis alterna.....	11
1.5.2. Hipótesis nula	11
1.6. VARIABLES DE ESTUDIO	11
1.6.1. Variable dependiente.....	11
1.6.2. Variable independiente.....	11
1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	12
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	14
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
2.1.1. Antecedentes Internaciones	14
2.1.2. Antecedentes Nacionales	15
2.1.3. Antecedentes Regionales.....	17
2.2. BASES TEÓRICAS.....	18
2.2.1. Teoría de Enfermería	18
2.2.2. Mapa conceptual	22
2.2.3. Variables de estudio	23
2.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE TÉRMINOS	45

	Pág.
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	46
3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	46
3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN	46
3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	46
3.4. POBLACIÓN	47
3.4.1. Criterios de inclusión	47
3.4.2. Criterios de exclusión	47
3.5. MUESTRA.....	48
3.5.1. Tamaño de la muestra.....	48
3.5.2. Muestreo o selección de la muestra	48
3.6. UNIDAD DE ANÁLISIS	48
3.7. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS .	48
3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	52
3.8.1. Validez.....	52
3.8.2. Confiabilidad.....	53
3.9. PROCEDIMIENTO EN RECOLECCIÓN DE DATOS.....	54
3.10. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	55
3.11. CONSIDERACIONES ÉTICAS	56
CAPÍTULO IV: DE LOS RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LOS DATOS ..	59
4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS EN TABLAS Y DESCRIPCIÓN	59
4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS	88
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	89
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	100
5.1. CONCLUSIONES.....	100
5.2. RECOMENDACIONES	102
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	104
ANEXOS.....	110

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
TABLA N° 01. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGIÓN DE TACNA, 2021.	60
TABLA N° 02. CARACTERÍSTICAS LABORALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGIÓN DE TACNA, 2021.	63
TABLA N° 03. NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGIÓN DE TACNA, 2021.	66
TABLA N° 04. NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL POR DIMENSIONES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGIÓN DE TACNA, 2021.	68
TABLA N° 05. CAPACIDAD DE RESILIENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGIÓN DE TACNA, 2021.	71
TABLA N° 06. CAPACIDAD DE RESILIENCIA POR DIMENSIONES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGIÓN DE TACNA, 2021.	73
TABLA N° 07. SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN ECUANIMIDAD DE LA CAPACIDAD DE RESILIENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGIÓN DE TACNA, 2021.	76

	Pág.
TABLA N° 08. SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN PERSEVERANCIA DE LA CAPACIDAD DE RESILIENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGIÓN DE TACNA, 2021.	78
TABLA N° 09. SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN CONFIANZA EN SÍ MISMO DE LA CAPACIDAD DE RESILIENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGIÓN DE TACNA, 2021.	80
TABLA N° 10. SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN SATISFACCIÓN PERSONAL DE LA CAPACIDAD DE RESILIENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGIÓN DE TACNA, 2021.	82
TABLA N° 11. SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN SENTIRSE BIEN SOLO DE LA CAPACIDAD DE RESILIENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGIÓN DE TACNA, 2021.	84
TABLA N° 12. SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN CAPACIDAD DE RESILIENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGIÓN DE TACNA, 2021.	86

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
GRÁFICO N° 01. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGIÓN DE TACNA, 2021.	62
GRÁFICO N° 02. CARACTERÍSTICAS LABORALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGIÓN DE TACNA, 2021.	65
GRÁFICO N° 03. NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGIÓN DE TACNA, 2021.	67
GRÁFICO N° 04. NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL POR DIMENSIONES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGIÓN DE TACNA, 2021.	70
GRÁFICO N° 05. CAPACIDAD DE RESILIENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGIÓN DE TACNA, 2021.	72
GRÁFICO N° 06. CAPACIDAD DE RESILIENCIA POR DIMENSIONES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGIÓN DE TACNA, 2021.	75
GRÁFICO N° 07. SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN ECUANIMIDAD DE LA CAPACIDAD DE RESILIENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGIÓN DE TACNA, 2021.	77

	Pág.
GRÁFICO N° 08. SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN PERSEVERANCIA DE LA CAPACIDAD DE RESILIENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGIÓN DE TACNA, 2021.	79
GRÁFICO N° 09. SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN CONFIANZA EN SÍ MISMO DE LA CAPACIDAD DE RESILIENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGIÓN DE TACNA, 2021.	81
GRÁFICO N° 10. SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN SATISFACCIÓN PERSONAL DE LA CAPACIDAD DE RESILIENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGIÓN DE TACNA, 2021.	83
GRÁFICO N° 11. SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN SENTIRSE BIEN SOLO DE LA CAPACIDAD DE RESILIENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGIÓN DE TACNA, 2021.	85
GRÁFICO N° 12. SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN CAPACIDAD DE RESILIENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGIÓN DE TACNA, 2021.	87

RESUMEN

Este estudio tiene como **Objetivo**, determinar la relación entre la satisfacción laboral y capacidad de resiliencia del profesional de enfermería del área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue de la región de Tacna, 2021. **Metodología**, es un estudio de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional y transversal, con un diseño no experimental, con una muestra de 68 profesionales de enfermería, como instrumento se aplicaron dos cuestionarios de escala Likert, uno para medir la satisfacción laboral y otro para la capacidad de resiliencia, con sus respectivas consideraciones éticas. **Resultados**, en las características generales, en relación a la edad tiene un promedio de 26 a 35 años (64,71%), según el sexo, predomina el sexo femenino (94,12%) y con relación al estado civil, la mayoría es soltera (54,41%); en las características laborales, según el puesto de trabajo dentro de la organización, la mayoría trabaja en hospitalización COVID (48,53%), según la condición laboral, todos son CAS COVID (100%) y según el tiempo de trabajo, la mayoría labora de 1 año y medio a 2 años (42,65%); asimismo, se obtiene que la mayoría de profesionales de enfermería se encuentran satisfechos laboralmente (58,82%) y con una capacidad de resiliencia alta (64,71%). **Conclusión**, por la prueba estadística Chi cuadrado ($p=0,049 < \alpha= 0,05$), se confirma la hipótesis alterna la cual menciona que si existe relación entre la satisfacción laboral y la capacidad de resiliencia del profesional de Enfermería del área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue de la región de Tacna.

Palabras clave: Satisfacción laboral, Resiliencia, COVID-19.

ABSTRACT

This study has like **Objective** to determine the relationship between job satisfaction and resilience of the nursing professional in the COVID-19 area of the Hipólito Unanue Hospital in the Tacna city, 2021. **Methodology**, it's quantitative, descriptive, correlational study and cross-sectional, with a non-experimental design, with a sample of 68 nursing professionals, as an instrument two Likert scale questionnaires were applied, one to measure job satisfaction and the other for resilience, with their respective ethical considerations. **Results**, in the general characteristics, in relation to age it has an average of 26 to 35 years (64,71%), according to sex, females predominate (94,12%) and in relation to marital status, the majority is single (54,41%); in the labor characteristics, according to the job position within the organization, the majority work in COVID hospitalization (48.,53%), according to the labor condition, all are CAS COVID (100%) and according to the work time, the majority works from 1 year and a half to 2 years (42,65%); Likewise, it's obtained that the majority of nursing professionals are satisfied with their work (58,82%) and with a high resilience capacity (64,71%). **Conclusion**, by means of the Chi square statistical test ($p=0,049 < \alpha= 0,05$), the alternative hypothesis is confirmed, which mentions that there is a relationship between job satisfaction and the resilience capacity of the Nursing professional in the COVID-19 area from the Hipólito Unanue Hospital in the Tacna city.

Keywords: Job satisfaction, Resilience, COVID-19

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y capacidad de resiliencia del profesional de enfermería del área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue de la región de Tacna, 2021.

En los últimos tiempos ha surgido una irrupción que cambio nuestra vida, una pandemia, lo cual nuestro país y el mundo no estaba preparado, en todos los hospitales regionales se han creado áreas especiales para contener esta nueva enfermedad denominada COVID-19, siendo los profesionales de Enfermería los principales agentes de contingencia de primera línea.

Esta pandemia ha evidenciado que muchos profesionales de enfermería no estaban listos para hacer frente a esta situación, afectando su capacidad de resiliencia, la cual permite a la persona adaptarse frente a una adversidad, superarla y salir fortalecido, debido a lo poco que se conoce de esta nueva enfermedad, como de la satisfacción en su ámbito laboral, la cual es un aspecto básico de su conducta. (23)

La presente investigación abarca cinco capítulos, distribuidos de la siguiente manera:

En el capítulo I: Se describió, delimitó y formuló el planteamiento del problema de la investigación, asimismo se definieron los objetivos que se pretende lograr, se estableció la justificación, hipótesis, las variables de estudio y operacionalización de la investigación.

Capítulo II: Dentro del marco teórico, se presentó los antecedentes del problema a nivel internacional, nacional y regional relacionados con la presente investigación, igualmente se presentaron los fundamentos

teóricos que sustentan este estudio en relación con la teoría de enfermería propia de mi carrera profesional, además de definir los términos a utilizar con su respectiva bibliografía.

En el capítulo III: Se describió la metodología a seguir, se presentó el enfoque, tipo y método de la investigación, se estableció la población, la muestra y muestreo a emplear, de igual manera las técnicas y procedimientos aplicados en el progreso de esta investigación, tomándose en cuenta la validez, la confiabilidad y sus respectivas consideraciones éticas.

En el capítulo IV: Se describió los resultados obtenidos, se realizó la prueba de las hipótesis planteadas y se presentó la discusión contrastando los resultados con las de otras investigaciones.

En el capítulo V: Se brindó las conclusiones a la cuales se llegaron y las recomendaciones a considerar en próximas investigaciones.

Por último, se presentó el índice, que sirve de guía para localizar la información, las referencias bibliográficas de las fuentes utilizadas y los anexos que complementan esta tesis.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La humanidad entera actualmente es el escenario del nuevo virus conocido como COVID- 19, que desde diciembre del 2019 se ha expandido rápidamente en casi todo el mundo, siendo el 30 de Enero del 2020 declarada como emergencia de salud global y el 11 de marzo del 2020 declarada como pandemia por la Organización Mundial de la Salud (OMS), reportándose el primer caso importado por COVID-19 al Perú, el 05 de marzo del mismo año. Por lo que varios actores han entrado en acción para la atención de este nuevo desafío de salud pública, destacando el rol de los profesionales de salud, principalmente de los profesionales de enfermería.

Frente a esta situación, se han establecido áreas COVID-19 para la atención exclusiva a los pacientes con esta patología, con profesionales de enfermería debidamente preparados para la atención, convirtiéndolos en la población más vulnerable, afrontando un nivel de estrés y un cambio repentino de su entorno laboral, de la que deben adaptarse, es por ello que se exige poseer un nivel de resiliencia y salud mental para enfrentar este desafío.

La resiliencia es la capacidad que tiene una persona de anteponerse a distintas adversidades o al estrés de la vida cotidiana, permitiéndole desarrollar conductas positivas para sobrellevarlo y salir satisfactorios de estos conflictos. (1)

Los profesionales de salud se encuentran expuestos a situaciones dolorosas como la muerte, ya que están en constante interacción con pacientes con una patología totalmente desconocida, sin tratamiento definido y con una alta demanda de trabajo asistencial. Es por eso necesario conocer la satisfacción laboral y de esta manera poder identificar los problemas u oportunidades que afectan en la calidad de atención brindada, pues una persona que no se encuentra satisfecha en la realización de su trabajo difícilmente desarrolla una labor con calidad.

La satisfacción laboral es el sentimiento de bienestar y comodidad que la enfermera experimenta al realizar su trabajo. (2)

En el artículo sobre el impacto en los trabajadores de salud durante el brote de SARS de Toronto, explica que los trabajadores sanitarios que laboraban en las áreas de alto riesgo o que tenían mayor contacto con los pacientes con esta patología experimentaban más angustia a comparación de los trabajadores de otras áreas, además identificaron las causas de esta angustia como la percepción del riesgo, el impacto de la crisis en su vida laboral, el afecto depresivo y el trabajo en una unidad de alto riesgo.(2)

Los profesionales de Enfermería enfrentan situaciones de estrés constantemente, que les trae consecuencias tanto físicas y psicológicas como sociales.

Un estudio sobre el impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud de China, país de origen del virus, reveló que la tasa de ansiedad del personal de

salud fue del 23,04% y que la del trastorno de estrés fue de 27,39%, siendo mayor en mujeres que en hombres y mayor entre las enfermeras que entre los médicos, debido principalmente al alto riesgo de sufrir la infección del COVID-19, de la inadecuada protección para evitar ser contaminados, la frustración y discriminación que padecían por parte de la población, y del agotamiento tanto físico como mental. (3)

El profesional de enfermería que labora en el área COVID-19 tiene que afrontar estas situaciones que generan una alteración en su salud mental, es por esto que deben poseer cualidades necesarias para hacer frente a esta situación mediante mecanismos de afrontamiento y adaptación en este nuevo contexto, es de allí la importancia de la resiliencia en el papel que desempeña el o la enfermera y de esta manera brindar cuidados de salud con eficiencia.

Según el último informe del Colegio de Enfermeros del Perú detalla que había un total de 7780 enfermeras que dieron positivo al COVID-19, de las cuales 40 estaban en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), 74 estaban hospitalizadas y 141 fallecieron, lo cual ha preocupado a los profesionales de enfermería de todo el país provocando así la licencia de muchos profesionales, contribuyendo de esta manera a la falta del personal para la atención y a una desmotivación laboral.

Últimamente muchas enfermeras manifiestan estar cansadas por las extensas horas de trabajo, la falta de personal para la atención, la escasez de equipos de protección personal, la deficiencia de recursos materiales y las bajas remuneraciones, estos

factores influyen con su satisfacción laboral. Estudios al respecto ejecutados en el Perú identificaron que un 30% de las enfermeras presentan un nivel bajo de satisfacción laboral, un 62,5% un nivel medio y solamente un 7,5% presentan un nivel elevado. Concluyendo que la mayoría de enfermeras que se encuentran insatisfechas laboralmente también presentan una capacidad de resiliencia inadecuada. (4)

Actualmente en la Región de Tacna hay un total de 1558 casos positivos al COVID-19, de las cuales, 49 están hospitalizados y 21 en UCI. Desde que cesó la cuarentena, el número de casos nuevos al día ha incrementado exponencialmente, por lo que las enfermeras están sometidas a una mayor carga de trabajo y a un mayor riesgo de contagio.

Además de las situaciones presentadas debido a este nuevo brote, las enfermeras del área COVID-19 como cualquiera otra área, suelen presentar estrés que puede ser ocasionado por el carácter organizacional, las malas condiciones de trabajo, la rutina, la inestabilidad, el exceso de actividades, la mala comunicación con la jefatura e incluso las malas relaciones interpersonales entre sus compañeras de trabajo generando conflictos y un ambiente hostil.

Durante las practicas realizadas en El Hospital Hipólito Unanue, principal centro de atención de salud de Tacna y categorizado como un Hospital II-2, cuenta con un área COVID-19, en la que se ha podido observar profesionales de enfermería estresados, cansados, frustrados por perder a sus pacientes e incluso deprimidos al enterarse que un familiar o colega de su ámbito laboral ha contraído este virus, conllevando de esta manera a una

descenso acentuado de la productividad y con ello a una disminución de la calidad de atención, referida por la gran cantidad de los pacientes y familiares aquejados.

Por estas razones, surge la necesidad de desarrollar este trabajo de investigación, cuyo propósito es determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y capacidad de resiliencia en Enfermeras del área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue de la Región de Tacna.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Frente a esta situación se formula la siguiente interrogante de investigación:

¿Existe relación entre la satisfacción laboral y la capacidad de resiliencia del profesional de enfermería del área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue de la región de Tacna, 2021?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la satisfacción laboral y capacidad de resiliencia del profesional de enfermería del área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue de la región de Tacna, 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- Describir los datos sociodemográficos del profesional de enfermería del área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue.
- Establecer el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue y sus dimensiones.
- Identificar la capacidad de resiliencia del profesional de enfermería del área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue y sus dimensiones.
- Relacionar la satisfacción laboral y capacidad de resiliencia del profesional de enfermería del área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue.

1.4. JUSTIFICACIÓN

Actualmente, el mundo está enfrentando una guerra con un nuevo enemigo llamado COVID-19, el cual es un nuevo brote de una enfermedad respiratoria, es por ello el rol importante de los profesionales de salud, principalmente el de enfermería, el cual debe poseer cualidades de afrontamiento y adaptación frente a cualquier situación; y de esta manera brindar cuidados de calidad.

Justificación teórica: La presente investigación brindará conocimiento sobre la capacidad de resiliencia y el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería, ya que debido a la actual situación de pandemia de COVID-19, su salud tanto física como mental ha sido alterada, asimismo con los resultados que se obtengan se optimará el bienestar de las enfermeras asegurándole una adecuada calidad de vida en su ambiente laboral y de esta manera mejorar la atención del paciente.

Justificación metodológica: Se modificaron dos instrumentos, la escala de Walding y Young para la variable de resiliencia y el cuestionario validado por el Ministerio de Salud para la variable de satisfacción laboral, los cuales contarán con confiabilidad y validez para aplicarse.

Justificación práctica: Ayudará a obtener resultados de los problemas que el profesional de enfermería enfrenta en esta pandemia, incentivará y fomentará la resiliencia mediante desarrollo de estrategias de afrontamiento, contribuirá a eliminar las fuentes de insatisfacción que conllevarán al mejoramiento de la capacidad y

competencia del desempeño profesional, además fortalecerá el rol de gestor de la jefatura mediante la implementación de una política para el cuidado de la salud de los profesionales de Enfermería en esta ámbito.

Justificación social: El presente trabajo es de sumo interés tanto de los profesionales de salud, en especial del profesional de enfermería, ya que contribuirá al desarrollo de un modelo de estrategias de afrontamiento para mejorar la capacidad de resiliencia y de esta manera enfrentar con éxito cualquier problema que se les presente y de realizar su labor con eficiencia y eficacia, como de los usuarios de salud en la mejoría de la calidad de atención que recibe.

Justificación legal: La presente investigación está sustentada bajo la Ley N°29738, Ley de seguridad y salud en el trabajo, artículo 5, donde se menciona las medidas para controlar y evaluar los riesgos y peligros de trabajo en las relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y en la adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores; y contribuirá al cumplimiento de la Directiva Administrativa N°321-MINSA/DGIESP-2021, directiva que establece las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo a exposición a SARS-Cov-2.

Interés personal: El estudio se presentará con la finalidad de optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería.

1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. Hipótesis alterna

Existe relación entre la satisfacción laboral y la capacidad de resiliencia del profesional de enfermería del área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue de la región de Tacna, 2021.

1.5.2. Hipótesis nula

No existe relación entre la satisfacción laboral y la capacidad de resiliencia del profesional de enfermería del área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue de la región de Tacna, 2021.

1.6. VARIABLES DE ESTUDIO

1.6.1. Variable dependiente

Capacidad de Resiliencia

1.6.2. Variable independiente

Satisfacción Laboral

1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE INDEPENDIENTE Satisfacción laboral	Es el sentimiento de estar cómodo y motivado que el profesional de enfermería experimenta en el desarrollo de sus actividades laborales. (19)	Desarrollo de funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos • Organización • Habilidades • Información • Adaptación 	1.1 1.2 1.3 1.4 1.5	Escala tipo Likert: (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Ordinal
		Interacción con el jefe inmediato	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento • Creativos • Dominio • Toma de decisiones • Compromiso 	1.6 1.7 1.8 1.9 1.10		
		Oportunidad de progreso	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Promoción • Ascenso Adecuado 	1.11 1.12 1.13 1.14 1.15	Escala valorativa de la variable: • Satisfecho: Puntaje de 165 a 225 • Parcialmente satisfecho: Puntaje de 105 a 164 • No satisfecho: Puntaje de 45 a 104	
		Remuneración o incentivos	<ul style="list-style-type: none"> • Justo • Felicitaciones • Motivación 	1.16 1.17 1.18 1.19 1.20		
		Interrelación con sus compañeros de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperación • Coordinación • Franqueza • Comunicación • Respeto 	1.21 1.22 1.23 1.24 1.25	Escala valorativa de las dimensiones: • Satisfecho: Puntaje de 19 a 25 • Parcialmente satisfecho: Puntaje de 12 a 18 • No satisfecho: Puntaje de 5 a 11	
		Ambiente de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas • Trato • Opinión • Tolerancia • Rutina 	1.26 1.27 1.28 1.29 1.30		
		Seguridad ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> • Indumentaria • Equipos de protección • Salud ocupacional • Compensación 	1.31 1.32 1.33 1.34 1.35		

		Bienestar personal	<ul style="list-style-type: none"> • Convenios • Pensión y Jubilación • Recreación • Guarderías • Integración laboral 	1.36 1.37 1.38 1.39 1.40		
		Infraestructura y/o materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Iluminación • Zona de Seguridad • Ambiente para refrigerios • Vestuarios • Equipo de trabajo 	1.41 1.42 1.43 1.44 1.45		
VARIABLE DEPENDIENTE Capacidad de resiliencia	Es un proceso en el que el profesional de enfermería desarrolla capacidades de adaptación positiva, tolerar y enfrentar los obstáculos correctamente y salir fortalecido de ellos. (25)	Ecuanimidad	<ul style="list-style-type: none"> • Perspectiva de las cosas • Confianza en sí mismo • Cuestionamiento no habitual de la finalidad de todo • Percepción de la realidad 	2.7 2.8 2.11 2.12	Escala tipo Likert: (7) Totalmente de acuerdo (6) Parcialmente de acuerdo (5) Ligeramente de acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) Ligeramente en desacuerdo (2) Parcialmente en desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo Escala valorativa de la variable: • Resiliencia alta: Puntaje de 147 a 175 • Resiliencia moderada: Puntaje de 121 a 146 • Resiliencia baja : Puntaje de 25 a 120	Ordinal
		Perseverancia	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación de proyectos • Capacidad de actuación • Importancia de interés en las cosas • Autodisciplina • Interés en las cosas • Obligaciones. • Salida a situaciones difíciles 	2.1 2.2 2.4 2.14 2.15 2.20 2.23		
		Confianza en sí mismo	<ul style="list-style-type: none"> • Orgullo • Simultaneo • Capacidad de decisión • Experiencias anteriores para enfrentamiento de dificultades • Confianza en sí mismo para enfrentar tiempos difíciles • Relación emergencia y persona de confianza • Energía suficiente para hacer lo que se debe hacer 	2.6 2.9 2.10 2.13 2.17 2.18 2.24		
		Satisfacción personal	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción de acciones alegres • Significado de la vida • Percepción positiva frente a lo imposible • Aceptación de otras personas. 	2.16 2.21 2.22 2.25		
		Sentirse bien solo	<ul style="list-style-type: none"> • Aceptación de la soledad • Auto dependencia • Múltiples puntos de vista 	2.5 2.3 2.19		

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Los estudios conforman una forma de conocer las condiciones en la que se encuentra inmersa nuestra situación investigada. Entre los antecedentes internacionales, nacionales y regionales considerados para el presente estudio tenemos:

2.1.1. Antecedentes Internaciones

Yang J. Tang S. Zhou W. (5) “Resiliencia psicológica y satisfacción laboral de enfermeros: el efecto mediador de la afectividad positiva” China, 2017. Objetivo, determinar relación entre la resiliencia psicológica, la afectividad positiva y la satisfacción laboral. Metodología, se realizó a 229 enfermeros por muestreo aleatorio de 2 hospitales de Xiangtan. Resultados, La resiliencia psicológica se correlacionó positivamente con la afectividad positiva ($r = 0,325$, $p < 0,05$) y la resiliencia psicológica se correlacionó positivamente con la satisfacción laboral ($r = 0,524$, $p < 0,05$). Conclusión, La Resiliencia psicológica afecta la satisfacción laboral a través de la afectividad positiva, y esta ejerce un efecto mediador parcial en las variables.

Hernández E. Medina X. (6) “Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey” México, 2020. Objetivo, determinar el nivel de

satisfacción laboral y su relación con el ausentismo en el personal de enfermería en un hospital público de Monterrey. Metodología, estudio mixto, descriptivo, correlacional y transversal. Resultados, el 4,7% fue la tasa de ausentismo y el 89% se mostró medianamente satisfecho con su trabajo ($r = 0,52$, $p < 0,05$). Conclusión, existe relación entre la satisfacción laboral con el ausentismo, además las causas de insatisfacción laboral fueron bajos salarios, sobrecarga de trabajo y falta de reconocimiento. El ausentismo se asocio a problemas de salud y sobrecarga.

Martínez R. Gonzáles L. Navarro N. (7) “Resiliencia asociada a factores de salud mental y sociodemográficos en enfermeros mexicanos durante COVID-19” México, 2021. Objetivo, estudiar la resiliencia en enfermeros mexicanos y los factores sociodemográficos y de la salud mental asociados a ella. Metodología, estudio cuantitativo de tipo transversal y correlacional. Resultados, se encontraron niveles bajos de resiliencia en los enfermeros más jóvenes ($p < 0,001$, $\eta^2 = 0,05$), solteros ($p < 0,001$, $\eta^2 = 0,02$) y con menor nivel educativo ($p = 0,001$, $\eta^2 = 0,02$). Conclusión, Estos hallazgos permiten identificar los factores asociados a la resiliencia en los enfermeros y cómo estos juegan un rol muy importante en su salud mental.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Huamán L. Mamani J. (8) “Satisfacción laboral y capacidad de resiliencia en enfermeras de centro quirurgo H.R.H.D.E. Arequipa – 2017”. Objetivo, establecer la relación entre la capacidad de resiliencia y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en

centro quirúrgico. Metodología, estudio cuantitativo de tipo descriptivo, transversal y correlacional. Resultados, el 48% presenta una resiliencia baja y un 50% en la dimensión perseverancia y además el 40% presenta no estar satisfecho laboralmente y el 56% en el indicador la seguridad ocupacional. Conclusión, existe relación entre la capacidad de resiliencia y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en centro quirúrgico.

Huamán N. (9) “Nivel de satisfacción laboral y resiliencia en las enfermeras del servicio de emergencia, Hospital El Carmen Huancayo, 2018”. Objetivo, determinar la relación que existe entre el nivel de satisfacción laboral y la resiliencia de las enfermeras. Metodología, estudio cuantitativo de tipo descriptivo, transversal y correccional. Resultados, el 66,7% presenta un nivel bajo de satisfacción laboral, y el 91,7% presenta un nivel medio en la resiliencia y el 97,7% presenta un nivel medio en su dimensión de ecuanimidad. Conclusión, existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la resiliencia.

Paredes J. Pérez J. (10) “Resiliencia y calidad de vida de profesionales de enfermería en el Servicio de Emergencia COVID-19 de un Hospital Estatal de Lima, 2021”. Objetivo, determinar la relación entre la resiliencia y calidad de vida profesionales de enfermería en el servicio de emergencia COVID-19 de un hospital estatal de Lima. Metodología, estudio cuantitativo de tipo descriptivo, correlacional. Resultados, el 88% presentaron un nivel alto de resiliencia, un 10% medio y el 3% bajo, además el 72% presentó una calidad de vida bueno, seguido de un 23% regular y el 5% deficiente. Conclusión, existe relación entre el nivel de resiliencia y la calidad

de vida en los profesionales de enfermería, porque a mejores condiciones mayor nivel de resiliencia.

2.1.3. Antecedentes Regionales

Jiménez A. (11) “Satisfacción laboral y salud mental en los profesionales de salud de primera y segunda línea durante el inicio de la pandemia por sars-cov-2 en el Hospital III Daniel Alcides Carrión – EsSalud, Tacna – 2020”. Objetivo, reconocer el grado de 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. Metodología, estudio epidemiológico, observacional, transversal, prospectivo y transversal. Resultados, el personal de primera línea muestra satisfacción laboral (3,47) y bienestar mental (2,34). Conclusión, El personal de salud que trabaja en el Hospital III Daniel Alcides Carrión – EsSalud, Tacna – 2020, muestra satisfacción laboral (3,5) y bienestar psicológico (2,33).

Cauna E. (12) “Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal de enfermería de los servicios de atención de urgencia en la región Tacna – 2018”. Objetivo, determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en el personal de Enfermería de los Servicios de Atención de Urgencia. Metodología, estudio cuantitativo de tipo descriptivo, transversal y correlacional. Resultados, el 59,3% tiene nivel medio de Síndrome de Burnout, el 52,5% tiene nivel medio en la dimensión de cansancio emocional y baja realización, además el 57,6% presentan nivel medio de satisfacción laboral. Conclusión, no existe relación entre las variables de Síndrome de Burnout y satisfacción laboral.

Cuentas A, Mamani B. (13) “Resiliencia y estrés laboral de los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna, 2021”. Objetivo, determinar la relación entre la resiliencia y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID. Metodología, estudio cuantitativo, correlacional y diseño no experimental de corte transversal. Resultados, el 16,1% presentaron resiliencia media, mientras que el 83,9% resiliencia alta, mientras que respecto al estrés laboral el 19,6% presento nivel bajo y el 80,4% medio. Conclusión, no existe relación significativa entre la resiliencia y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Teoría de enfermería

TEORÍA DE ENFERMERÍA: MODELO DEL SISTEMA CONDUCTUAL DE DOROTHY JOHNSON

Una persona enfrenta diversas situaciones que alteran contantemente su forma de vida, cada una posee sus propios conflictos y tiene su propia manera de afrontar estas adversidades. Actualmente el mundo está pasando por una situación que ha afectado a todos, algunos más que a otros, pero ninguno sin excepción; las enfermeras son miembros que componen al grupo de primera línea, es decir los primeros y más afectados, cada una de ellas debe adaptarse a este cambio tan repentino tanto de su ambiente laboral como el social.

El modelo del sistema conductual de Dorothy Johnson explica la adaptación del paciente ante la enfermedad y como el estrés influye en esta capacidad, el propósito de este modelo es conservar y recuperar la armonía en el paciente, con un funcionamiento óptimo, es por ello la relación con la variable “resiliencia”, que se define como la capacidad de adaptación positiva, tolerar y enfrentar situaciones de riesgo, y a su vez salir fortalecido de ellos.

Las situaciones estresantes que está sometido una persona en su día a día, producen una alteración en su equilibrio personal. Es en este punto en donde el rol de enfermería reluce, proporcionando los cuidados que requiere el paciente para que afronte satisfactoriamente las amenazas que se presentan en estas situaciones de forma positiva, consiguiendo lograr una persona con capacidad de resiliencia. Entonces, se puede señalar que “los cambios en un subsistema producidos por una enfermedad no se pueden comprender del todo sin entender su relación con los cambios producidos en los otros subsistemas”.

De esta manera, los principios en los que se basa este modelo, permite reconocer la importancia de brindar cuidados de enfermería fomentando la resiliencia. Para Johnson las personas son seres dinámicos en constante proceso de adaptabilidad y no únicamente a las condiciones que su entorno le proporciona, sino también de transformarlo y acomodarlo de acuerdo a sus necesidades. (14)

Algunos autores manifiestan que los padecimientos que se

presentan en cualquier tipo de enfermedad o lesión, son factores que permiten identificar la capacidad de resiliencia que tiene la persona al experimentar alguna alteración en su salud. Principalmente ya que se encuentra en riesgo de presentar estrés o desafío mental, obstáculo fundamental para reconocer si una es persona resiliente. (15)

Según Johnson, su modelo se basa en las necesidades básicas con dependencia de los subsistemas de conductas:

- Subsistema de afiliación. Afirma la supervivencia y seguridad.
- Subsistema de dependencia. Incentiva la colaboración recíproca.
- Subsistema de ingestión. Relacionado con la alimentación, satisfaciendo las necesidades del apetito.
- Subsistema de eliminación. Relacionado con la eliminación, considerando los aspectos biológicos, sociales y fisiológicos.
- Subsistema sexual. Relacionado con la procreación y gratificación.
- Subsistema de realización. Maneja y controla el ambiente, logrando de esta manera la superación.
- Subsistema agresión/protección. Cuidar y proteger.

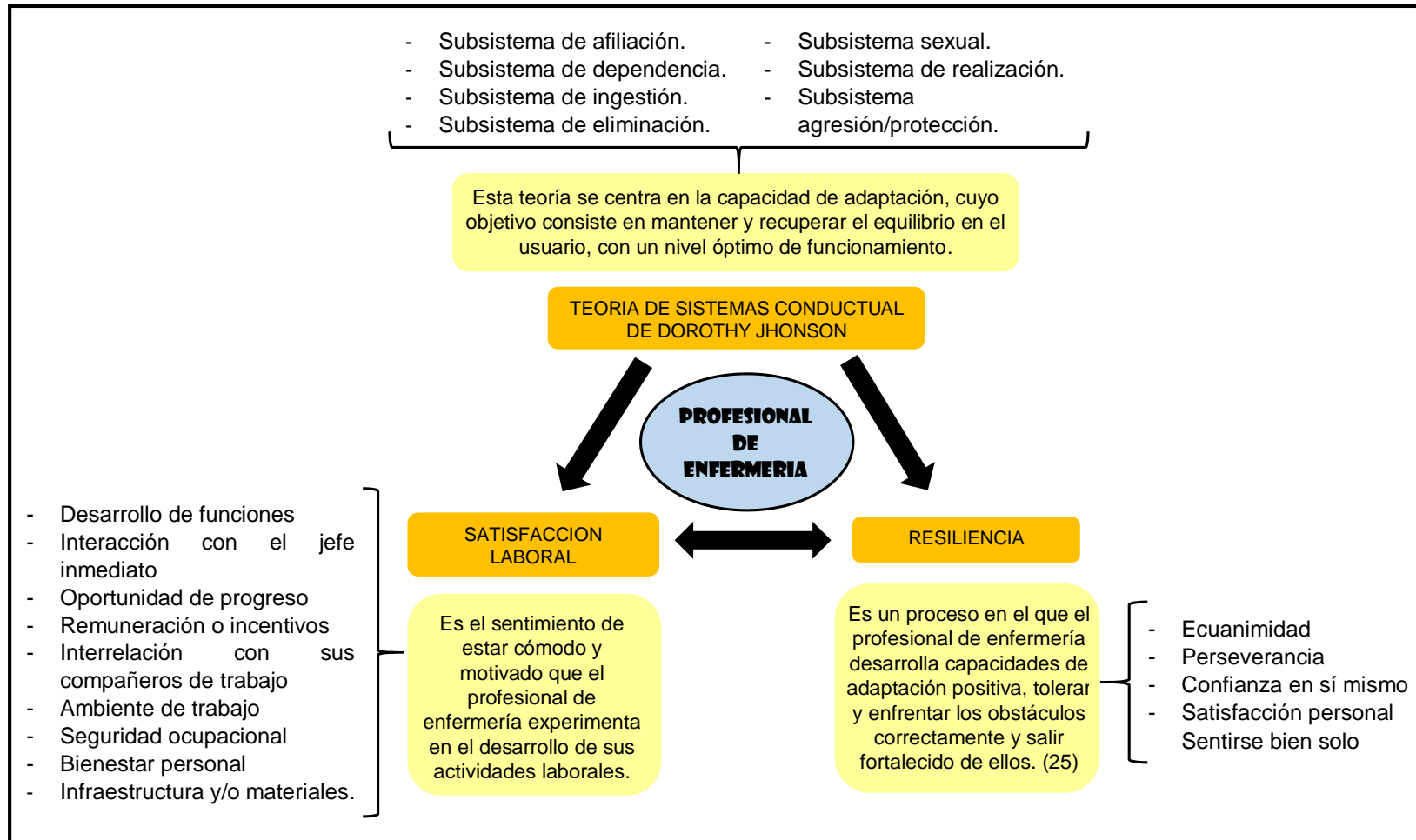
En esta teoría, los supuestos principales son los siguientes:

- Enfermería. Es aquella entidad que fomenta en la persona los mecanismos necesarios para enfrentar situaciones de estrés. Como técnica, se brindan cuidados externos antes, durante y

después del desequilibrio del sistema; y como ciencia, se otorgan conocimientos para la recuperación y control de este equilibrio.

- Persona. Es considerada como un sistema conductual, compuesta por comportamientos que están relacionados con el ambiente que le rodea. Para Johnson, este sistema es primordial para preservar el equilibrio del individuo, ya que cualquier amenaza de mayor o menor fuerza puede afectar significativamente esta integridad.
- Salud. Es un estado dinámico en constante alteración biológica, fisiológica y social. La salud significa la interacción e integración de los subsistemas que componen el sistema conductual.
- Entorno. Son aquellos factores, que no pertenezcan a su sistema conductual, que afectan en la cotidianidad de la persona, y que el profesional de enfermería hace uso para restaurar y/o fortalecer su salud. (16)

2.2.2. Mapa conceptual



Elaborado por: Bach. Zelada, J.

2.2.3. Variables de estudio

SATISFACCIÓN LABORAL

A. Definición de satisfacción laboral

La satisfacción laboral consiste básicamente en sentirse satisfecho en el trabajo. Según Hoppock en su investigación “Job Satisfaction” realizada en 1935, considera la satisfacción laboral como un elemento esencial de la conducta humana dentro de una organización y que está influida por diferentes factores como las tareas que desempeña como de la actitud que tiene el trabajador, asimismo revela que existe una relación entre la satisfacción en el trabajo y el desempeño laboral. (10)

B. Enfoque teórico de la satisfacción laboral

Robbins menciona que las actividades, las relaciones interpersonales, las remuneraciones, las condiciones y el ambiente en el trabajo son algunos factores que determinan el grado de satisfacción que pueda presentar el trabajador, igualmente explica que la relación positiva entre la persona y su trabajo repercute favorablemente en el sentimiento de bienestar y en la realización de sus actividades laborales. Concluyendo de esta manera que “Si el trabajador tiene vocación de servicio existe la posibilidad que el trabajador este más satisfecho”. (17)

Hannoun refiere que las características que definen el

trabajo (necesidades, valores y particularidades) determinan la conducta del trabajador, al igual que lo que busca este de su trabajo. (18)

La satisfacción se basa en el sentimiento que se desarrolla al realizar el trabajo y las consecuencias que se originen de este. El significado de sentirse satisfecho en el trabajo es totalmente diferente del sentirse motivado. Considerando que las características que definen la conducta de cada persona son únicas y diferentes, es que se desarrollan estrategias y condiciones que fortifiquen la conducta, y así conseguir un trabajador motivado y eficiente. (19)

Con respecto a la conducta formada a consecuencia de la satisfacción en el trabajo, debido por las interrelaciones interpersonales y del nivel de motivación de sí mismo, se han originado una gran variedad de teorías de la motivación. A continuación, se presentan dos teorías que han aportado significativamente en el avance de los modelos de la satisfacción laboral:

a) “La teoría de los dos factores” propuesto por Herzberg en 1967, establece que la satisfacción y la insatisfacción laboral representan dos fenómenos totalmente opuestos y aislados entre sí, y que el trabajador puede desarrollar una u otra. Esta teoría explica que toda persona tiene dos grupos de necesidades, las necesidades higiénicas, que consiste en el ambiente físico y mental del trabajo; y las necesidades de motivación, que se basa en las actividades desarrolladas en el trabajo.

Si se satisfacen las “necesidades higiénicas”, el trabajador no se siente ya insatisfecho (pero tampoco está satisfecho = estado neutro); si no se satisfacen estas necesidades, se siente insatisfecho. El individuo sólo está satisfecho en el puesto de trabajo cuando están cubiertas sus “necesidades de motivación”. Si no se cubren estas necesidades, no está satisfecho (pero tampoco está insatisfecho = estado neutro). (20)

b) “El modelo de las determinantes de la satisfacción en el trabajo”, elaborado por Lawler en 1973, resalta la comparación “expectativas-recompensas”, a partir de los diferentes aspectos que caracterizan el trabajo. Este modelo explica que al relacionar la remuneración y la expectativa laboral se ocasiona la satisfacción o la insatisfacción en el trabajo; es decir, que éstas dependen de la recompensa obtenida por el desempeño en el trabajo, y de la perspectiva que el trabajador consideraba adecuada a cambio.

Por lo tanto, se puede concluir que, si la compensación recibida efectivamente es superior o equiparable a lo que el trabajador considera adecuada por su trabajo realizado, este logrará la satisfacción laboral. Pero, si la recompensa es inferior a lo esperado, se provocará la insatisfacción y por lo tanto afectará en la productividad de la organización. (20)

C. Importancia de la satisfacción laboral

a) Para el trabajador

- Relevante en el desarrollo humano.
- Favorece la salud y promueve el bienestar personal.
- Impulsa el desarrollo de una mejor calidad de servicio.
- Genera una compensación proporcional a su labor.

b) Para el equipo de trabajo y los compañeros

- Colabora al desarrollo de un adecuado clima laboral.
- Fortalece el trabajo en equipo.
- Incrementa la confianza.
- Favorece los vínculos interpersonales de manera positiva.

c) Para la organización

- Ayuda a alcanzar las metas y logros establecidos.
- Contribuye a asumir planes de cambios de mejoras.

d) Para el cliente y destinatario del servicio

- Mejora la calidad de la atención.
- Potencia la atención a los reclamos.
- Atiende al cliente y su satisfacción con el servicio.
- Contribuye a comprender la posición de cliente y facilita la interrelación. (21)

D. Consecuencias de la satisfacción laboral

Para los gerentes o administradores de una organización su principal interés es el rendimiento laboral del trabajador, es

por ello que busca su satisfacción. En el estudio de Robbins y Judge se planteó la satisfacción laboral y su relación con la productividad, el ausentismo y la rotación. (8)

- Satisfacción y productividad

Para que la productividad exista debe haber eficacia y eficiencia, es debido a ello que las organizaciones buscan satisfacer a los trabajadores, ya que un empleado satisfecho es más eficaz que uno insatisfecho, y con ello una mayor productividad. Esta idea carece de apoyo, ya que se enfoca más en el trabajador que en la organización y que las medidas de la productividad no consideran las complicaciones que se desarrollan en el trabajo. En conclusión, no se puede decir que un trabajador feliz es más productivo, pero si se puede confirmar que una organización productiva es más feliz.

- Satisfacción y ausentismo

Para los gerentes o administradores es importante que el trabajador este en buena condición de salud, ya que en caso contrario se arriesga a presentar ausencia o escasez de personal, lo que conlleva a una alteración en la productividad de su organización.

- Satisfacción y rotación

En este caso, al relacionar inadecuadamente la satisfacción con la rotación, resulta negativa, e incrementa si se relaciona con el ausentismo, sin embargo, si existe una rotación adecuada, sin intención de castigar al trabajador, la satisfacción y la productividad mejoran. (8)

E. Dimensiones de la satisfacción laboral

- Desarrollo de funciones:

Conjunto de acciones que realiza el trabajador dentro de una organización. El trabajador planea, decide y realiza actividades con el fin de conseguir objetivos y metas personales y/o institucionales. La organización es responsable de asignar las funciones y el trabajador de ejecutarlas.

- Interacción con el jefe inmediato:

Relación vertical u horizontal entre empleado y empleador, este factor es considerado como el segundo más importante en el trabajo.

- Oportunidad de progreso:

Los gerentes o administradores consideran el recurso humano como el más valioso de la organización, otorgándoles constantemente oportunidades y facilidades para potenciar su desarrollo personal, satisface sus necesidades laborales, consiguiendo de esta manera un trabajador motivado.

- Remuneraciones e incentivos:

Compensación que el trabajador recibe por la ejecución de su trabajo, con el fin de incrementar la productividad y la satisfacción laboral.

Existen dos tipos de compensaciones, la financiera, la cual es el salario que el empleador otorga al empleado por la prestación de sus servicios; y la no financiera, la cual es la

recompensa psicológica, compuesta por elogios, reconocimiento y prestigio.

- Interrelación con las compañeras de trabajo:

El ser humano es sociable por naturaleza. Este tipo de relación se entabla entre el trabajador y sus compañeros de trabajo, provee de experiencias agradables que contribuyen a mantener el bienestar físico y emocional del trabajador, fortalece la confianza y la comunicación.

- Ambiente de trabajo:

En una organización con capacidad de percepción y de adaptarse ante cambios externas, el trabajador desarrolla habilidades en función de sus tareas, se le permite crecer y expandir sus capacidades. Sin embargo, también pueden permanecer inactivas si el ambiente de trabajo que lo rodea es limitante y hostil

- Seguridad ocupacional:

Conjunto de acciones que previenen riesgos que comprometan el bienestar físico, biológico o psicológico del trabajador dentro de la organización. Son las medidas que buscan prevenir y erradicar condiciones inseguras, disminuyendo las probabilidades de accidentes laborales.

- Bienestar personal:

Consiste en la relación entre bienestar personal del trabajador y el desarrollo de sus funciones. Es decir, son todas esas actividades dirigidas a fortalecer la armonía y que motiven la satisfacción dentro de la organización.

- Infraestructura y/o materiales:

Comprende del espacio donde el trabajador realiza su labor, su estructura e instalaciones, asimismo como de los insumos que permitan el desarrollo adecuado de sus actividades. Este ambiente debe ser acorde a las funciones que se realicen, brindando comodidad y confort.

F. La satisfacción laboral en enfermería

En toda carrera profesional, existen factores que influyen en la satisfacción laboral, en enfermería podemos encontrar los procesos de enfermería, el equipo multidisciplinario, los recursos materiales, el ambiente físico, etc. Por lo tanto, se debe abordar con un enfoque multidimensional. (2)

El profesional de enfermería reconoce como satisfacción, el reconocimiento institucional, la realización de sus actividades, la responsabilidad de programas, la autonomía, la oportunidad de ascenso, etc. Y como insatisfacción identifica, la injusticia, la falta de incentivos, la mala comunicación, escasez de insumos o de personal.

Según Mompert, la insatisfacción se debe a la escasa autonomía, a la falta de reconocimiento profesional, a una autoridad extrema, a las pocas posibilidades de promoción y de formación, a la tensión de las relaciones interpersonales y a las tareas rutinarias o los salarios inadecuados. (23)

Para potenciar esta satisfacción laboral en los establecimientos de salud, es necesario aplicar estrategias

como programas de motivación para el profesional de enfermería, así como técnicas, como la compensación económica adecuada, participación en la toma de decisiones, distribución justa y equitativa de las responsabilidades. Aunque la motivación por compensación económica es difícil de cumplir, ya que los sueldos están establecidos por ley.

El profesional de enfermería suele mostrarse estar satisfecho laboralmente, en especial con sus pacientes. A pesar de estar sometidos a situaciones de estrés excesivo, la falta de control y autonomía, y la sobrecarga laboral que son las principales causas a desarrollar en ellos una insatisfacción con su trabajo. (23)

RESILIENCIA

A. Definición de resiliencia

La resiliencia se está investigando desde hace mucho tiempo y se ha definido de diferentes maneras para poder comprenderla, entre esos conceptos se tienen los siguientes:

El significado de la resiliencia proviene del término latín "resilio", que se define como volver atrás, regresar de un salto. Desde ese punto la resiliencia se considera como un proceso, que se relaciona con el ambiente que lo rodea desarrollando capacidades de adaptación en toda su vida. Esto quiere decir que, cualquier persona en cualquier momento o lugar, puede enfrentarse a situaciones u obstáculos que interfieran su bienestar, pero también desarrolla habilidades para poder afrontarlas y salir fortificados de ellos.

La autora Grotberg, pionera en la noción dinámica de la resiliencia, menciona que la resiliencia necesita interactuarse con elementos procedentes de tres diferentes niveles, el primer nivel es el "yo tengo", consiste en factores externos desenvueltos en la sociedad, el segundo nivel es el "yo soy", son los factores internos como las fortalezas que presenta la persona y el tercero y último nivel es el "yo puedo", son todas las habilidades y destrezas para enfrentar los obstáculos.

Entre las distintas definiciones de resiliencia, la mejor representada es la adoptada por Luthar, quien define

resiliencia como "un proceso dinámico que tiene como resultado la adaptación positiva en contextos de adversidad". (24)

B. Características de la resiliencia

Una característica a destacar es que la resiliencia es dinámica, ya que resulta de un proceso evolutivo, es decir, que varía según las circunstancias, el contexto, los retos a los que se enfrenta la persona y la etapa de vida en la que se encuentra el sujeto. (25)

Las características de la resiliencia son ocho y son las siguientes:

- **Independencia:**
Capacidad de establecer límites entre la persona y el ambiente que lo rodea, manteniendo su bienestar físico y emocional, permitiendo juzgar a la persona desde las situaciones reales que se le presenten.
- **Introspección o capacidad Insight:**
Observación interna que se realiza una persona a sí misma para identificarse y conocerse, esta característica tiene una estrecha vinculación con la autoestima.
- **Capacidad de relacionarse o interacción:**
Habilidad para vincularse, de fijar lazos de conexión recíproca entre dos o más personas.

- **Iniciativa:**
Se trata de la cualidad para exigirse y emprender actividades más rigurosas.
- **Humor:**
Identificar lo divertido de una situación estresante, evitando el desarrollo de pensamientos negativos y a tolerar el entorno sin afectar el bienestar emocional.
- **Creatividad:**
Facilidad de analizar, inventar y solucionar problemas a través de planteamiento de nuevas ideas.
- **Moralidad:**
Entendida ésta como la consecuencia para extender el deseo del bienestar propio y de las personas que lo rodean. Conjunto de normas que orientan lo bueno y lo malo de una situación.
- **Autoestima consistente:**
Consideración o percepción que tiene una persona de sí mismo, dirigiendo de esta forma su manera de ser. Si esta autoestima es alta permite incrementar la confianza y a la superación. (25)

C. Componentes de la resiliencia

- La noción de cualquier tipo de adversidad, riesgo, o amenaza que afecta a la persona en su aspecto biológico,

psicológico o social, son considerados como antecedentes de la resiliencia.

- La capacidad de adaptarse y afrontar la adversidad es aceptada como resultado de la resiliencia, ya que el funcionamiento vital de la persona se conserva en buenas condiciones.
- La noción de proceso que se desarrollan de los mecanismos de defensa descarta la concepción de resiliencia como atributo personal, ya que consideraría a quien no tiene este atributo como fracasado. (26)

D. Tipos de resiliencia

- Resiliencia individual:

Cualidad que un individuo posee al superar las adversidades con una conducta positiva. Al hablar de resiliencia se debe mencionar sus dos elementos, una orientada a la defensa de la integridad de la persona en las situaciones difíciles y la otra dirigida a la actitud positiva frente a una amenaza.

- Resiliencia familiar:

Para Walsh, este tipo de resiliencia consiste en adecuarse y afrontar los problemas de manera en la familia, las situaciones que se presentan en la convivencia familiar facilita superar estas dificultades. La forma en que la familia controla y soluciona el problema incrementa la capacidad de adaptación

tanto familiar como individual de los miembros que la constituyen.

- Resiliencia grupal:

Según West, Patera y Carsten, esta resiliencia se fundamenta en desarrollar destrezas como equipo para enfrentar y superar los obstáculos que intervengan. Además, se menciona que se considera como herramienta que repara los conflictos grupales de manera positiva y progresiva.

- Resiliencia organizacional:

Para Salanova, una organización es resiliente si ante un situación problemática o estresante, logra ser capaz de adaptarse, afrontarla de manera positiva y salir fortalecido de ello. Es la capacidad dinámica y evolutiva de adaptación de las organizaciones que se desarrolla y crece a lo largo del tiempo.

(26)

E. Factores que intervienen en la resiliencia

- Factores de Riesgo:

Son aquellos factores vinculados a la resiliencia y a los factores de protección. Una persona en una situación estresante, que experimenta un estado de riesgo, suele salir afectado, por lo que pone en práctica sus factores de protección para poder adaptarse y superarlos.

- Factores Protectores:

Entre los principales factores están las características

psicológicas, de los que sobresalen la autonomía, la independencia, la introspección, la empatía, etc.

- Factores que promueven la Resiliencia:
 - ✓ Interés: consiste en la importancia que se brinda al efectuar acciones, y en relación a la resiliencia se trata del esmero realizado por una persona para superar los problemas y continuar adelante.
 - ✓ Espiritualidad: conjunto de creencias que ayudan a mantener una mentalidad positiva ante cualquier adversidad.
 - ✓ Aspiraciones: son objetivos que se traza la persona para avanzar en lo largo de su vida.
 - ✓ Optimismo: es cualidad de mantener una mentalidad y actitud positiva ante los problemas, buscando las mejores alternativas de solución.
 - ✓ Persistencia: es la cualidad de una persona por perseverar, esforzarse y empeñarse lo más que pueda con el fin de lograr con éxito sus metas y objetivos planeados.
 - ✓ Fe: está relacionado con la espiritualidad, otorgando a la persona la esperanza y fuerza para salir delante de las adversidades. (27)

F. Fuentes interactivas de la resiliencia

- Tengo: constituidas por las personas que son más allegadas, en las que se confía y apoya sin condiciones,

que enseñan a impedir y solucionar los problemas.

- Soy: persona valorada por los demás, mostrando un afecto y respeto por uno mismo y a otros.
- Estoy: predisposición para responder por las acciones realizadas.
- Puedo: hacer frente a los miedos personales o molestias que interfieren en la vida. (28)

G. Acciones que promueven la resiliencia

- Enriquecer los vínculos:

Al fomentar la resiliencia en una organización, esta enaltece las relaciones interpersonales de los miembros que la constituyen, se consideran como un ambiente cómodo y cálido que genera confianza y respeto, y por ende un mejor desarrollo de los factores de protección.

- Establecer límites claros y firmes:

Los valores y normas enseñados desde la infancia por la familia, ayudan en la toma de decisiones para solucionar un problema, diferencia lo que es correcto o no en la conducta.

- Desarrollar habilidades para la vida:

Primero, debemos distinguir los términos "eficiencia" de "eficacia". Una persona eficiente es aquella que logra metas con pocos recursos, a comparación de la persona eficaz que

no mide estos recursos con el fin de alcanzar los objetivos, teniendo como resultado acciones negativas.

- Brindar apoyo y afecto:

El reconocimiento emocional es muy importante en todos los ámbitos sociales, ya que elimina esas inseguridades que influyen en la toma de decisiones.

- Instaurar expectativas elevadas:

La persona al sentirse aceptada y valorada suele plantearse expectativas más altas para su vida, ya que se le otorga esa seguridad de confianza en sí mismo.

- Otorgar oportunidades de participación significativa:

Cuando en una organización se denota las diferencias de roles, dificulta obtener una participación significativa. (28)

H. Dimensiones de la resiliencia

La resiliencia está constituida por cinco dimensiones:

- Ecuanimidad: Perspectiva armoniosa y equilibrada, tomando acciones de manera tranquila, reprimiendo las soluciones extremas para la solución de un problema.
- Perseverancia: Persistencia, determinación para cumplir sus objetivos y metas establecidos, denotando compromiso, esfuerzo y autodisciplina.

- Confianza en sí mismo: Connotación personal de sí mismo y de sus habilidades, reconociendo sus propias fortalezas y debilidades.
- Satisfacción personal: Proceso de disfrutar la vida, sentimiento de bienestar personal.
- Sentirse bien solo: capacidad de cada persona, experimentando situaciones de libertad e independencia, reconociéndose como un ser único. (29)

I. Perfil del profesional de enfermería resiliente

Los seres humanos confrontan frecuentemente situaciones de estrés, produciendo una alteración en su integridad personal. Es en este punto, donde el rol del profesional de enfermería se destaca, otorgando los cuidados que necesitan para afrontarlos positivamente, desarrollando la capacidad de resiliencia ante adversidades.

Para que una persona sea resiliente necesita contar con estrategias de afrontamiento, que faciliten a identificar, planear, organizar, controlar y superar los obstáculos que se presenten en cualquier momento de su vida. (25)

COVID-19

A. Definición de la COVID-19

Es una nueva enfermedad viral originada por el coronavirus, inició como un brote viral en China a fines del año 2019 para posteriormente expandirse y convertirse en una pandemia en marzo del 2020, afectando a los países con presencia de casos de esta enfermedad significativamente. (30)

B. Definición de una pandemia

Para comprender el significado de una pandemia, primero se debe definir una epidemia, la cual consiste en la propagación de una enfermedad localizada en un espacio determinado como una ciudad, un país o unos cuantos países, cuando esta trasciende a muchos países de otros continentes del mundo se le denomina como pandemia. La OMS confirmó el virus de la COVID-19 como pandemia y manifestó su constante preocupación por la falta de actuación de los países comprometidos. (30)

C. Síntomas de la COVID-19

Entre los síntomas que presenta una persona positiva al COVID-19, los más relevantes fueron la hipertermia, tos seca y el agotamiento: y como síntomas menos usuales se tiene la congestión nasal, irritación de la garganta, cefalea, pérdida del olfato y el gusto, diarreas, entre otros, Al inicio se presentan

levemente y poco a poco incrementa su intensidad, aunque ciertas personas refirieron padecer esta enfermedad como un resfrió. (30)

D. Medios de transmisión de la COVID-19

El COVID-19 se trasmite principalmente por dos vías, directa e indirecta, la primera tiene mayores probabilidades de contagiar, esta se propaga de persona a persona a través de la inhalación de las gotículas que se desprenden de la nariz al estornudar o de la boca al toser; y la segunda se propaga de persona a objeto, estas gotículas pueden caer en las superficies de los objetos, y estas al ser tocadas infectan para después tocar la nariz, boca u ojos. Es por ello, la importancia de cumplir el distanciamiento social mínimo de un metro entre personas y el constante lavado de manos. (30)

E. Medidas de prevención

- Distanciamiento físico mínima de 1 metro entre una persona y otra.
- Lavado constante de manos con agua y jabón como mínimo 20 segundos.
- Cubrir la nariz y la boca con el antebrazo o un pañuelo desechable al momento de toser o estornudar.
- Evitar el contacto de las manos con la nariz, boca u ojos.
- Mantener aislamiento social al presentar síntomas relacionados como la hipertermia, tos y disnea. (31)

F. Proceso de hospitalización del COVID-19

Para hospitalizar a una persona debe presentar al menos uno de los siguientes síntomas:

- Sintomatología relacionada con neumonía.
- Insuficiencia respiratoria aguda.
- Compatibilidad con infección generalizada (sepsis).

De igual manera, para hospitalizar a una persona debe presentar como mínimo dos de los siguientes síntomas:

- Sentimiento de falta de oxígeno.
- Incremento de la frecuencia respiratoria.
- Saturación de oxígeno menor al 90 %.
- Variaciones en el estado de conciencia. (32)

G. Consecuencias del COVID-19

La pandemia ocasionada por la COVID-19 ha producido en las personas altos niveles de estrés. El personal de salud tiene mayor incidencia de padecerlo debido a la naturalidad de su labor. En esta situación las reacciones a presentar pueden ser:

- Físicas: Problemas para respirar, aceleración en la frecuencia respiratoria y cardiaca, dolor en el pecho, incremento en la sudoración, dolor de cabeza, temblores musculares, náuseas, mareos, dolores musculares,

dificultad para conciliar el sueño, parálisis parcial o total.

- Emocionales: Frustración, preocupación, angustia, desesperación, irritabilidad, tristeza, enojo, culpa.
- Conductuales: Conflictos interpersonales, aislamiento, hiperactividad, llanto, descuido personal, entre otras.
- Cognitivas: Pensamientos negativos y contradictorios, dificultad para atender, conflicto para tomar decisiones, dudas, incapacidad para recordar, pesadillas, etc. (33)

H. El rol de enfermería en la pandemia de COVID-19

Últimamente, el rol del personal de salud, en especial del profesional de enfermería, es valorado por la sociedad. Ya que son los agentes de primera línea que hacen frente a esta pandemia mundial, ellos se encargan de brindar los cuidados para mantener y restaurar la salud de varios pacientes al mismo tiempo, cumpliendo horarios de trabajo de hasta 24 horas, sin descansar.

A pesar del temor al contagio y de ser un medio de transmisión de este virus para sus familiares y amistades, tratan en lo posible de otorgar un cuidado de calidad a sus pacientes resguardando estos sentimientos y laborando con vocación.

En la atención primaria, el profesional de enfermería es

responsable de la promoción y prevención de esta enfermedad. Sin embargo, el aumento de casos positivos de la COVID-19 ha reestructurado este sistema, priorizando la vigilancia y el control. A pesar de las insuficiencias de materiales de bioseguridad. (34)

2.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE TÉRMINOS

Satisfacción Laboral: Es el sentimiento de estar cómodo y motivado que el profesional de enfermería experimenta en el desarrollo de sus actividades laborales. (19)

Resiliencia: Es un proceso en el que el profesional de enfermería desarrolla capacidades de adaptación positiva, tolerar y enfrentar los obstáculos correctamente y salir fortalecido de ellos. (25)

COVID-19: Enfermedad viral descubierta en el año 2019, causada por el coronavirus. En la actualidad, se ha convertido en una pandemia poniendo en riesgo la salud pública de muchos países en el mundo. (30)

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, ya que se analiza la relación entre la satisfacción laboral y la capacidad de resiliencia del profesional de enfermería del área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue de la región de Tacna, 2021.

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según las características de la investigación, esta investigación es de tipo descriptiva, centrándose en la descripción y análisis de las variables; asimismo, es una investigación correlacional, ya que relaciona la variable satisfacción laboral con la variable capacidad de resiliencia.

De acuerdo a los criterios de los autores Hernández, Fernández y Baptista tenemos que, según la finalidad de estudio, esta investigación reúne las condiciones de una investigación analítica y con respecto a la secuencia temporal, este estudio es transversal. (35)

3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación reveló tener un método de investigación deductivo, debido a que se tomaron conclusiones generales para obtener explicaciones particulares; y analítico, ya que este tipo de

método se basa en deshacer un objeto de estudio por medio de la desunión de cada una de sus partes y de esta manera comprender las variables de estudio desde sus dimensiones.

3.4. POBLACIÓN

La población de estudio estuvo conformada por 82 profesionales de enfermería que laboran en el área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue de la región de Tacna en el año 2021.

3.4.1. Criterios de inclusión

- Profesionales de enfermería que laboran actualmente en el área COVID-19.
- Profesionales de enfermería que hayan firmado el consentimiento informado del presente estudio.
- Profesionales de enfermería que se encuentren en el momento de aplicación de los instrumentos.

3.4.2. Criterios de exclusión

- Profesionales de enfermería que no laboran actualmente en el área COVID-19.
- Profesionales de enfermería que no hayan firmado el consentimiento informado del presente estudio.
- Profesionales de enfermería que se no se encuentren en el momento de aplicación de los instrumentos.

3.5. MUESTRA

3.5.1. Tamaño de la muestra

Para la muestra de estudio se realizó la fórmula de muestra finita, la cual tuvo como resultado un total de 68 profesionales de enfermería del área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue de la región de Tacna. (Anexo N° 01)

3.5.2. Muestreo o selección de la muestra

Para la selección de la muestra, se utilizó un muestreo probabilístico aleatorio simple.

3.6. UNIDAD DE ANÁLISIS

Él o la profesional de enfermería que labora en el área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue de la región de Tacna.

3.7. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica utilizada para la recolección de datos fue mediante el uso de la encuesta, siendo como instrumentos dos cuestionarios tipo Likert, uno validado por el Ministerio de Salud para determinar el nivel de satisfacción laboral y una escala de resiliencia (SV-RES) para identificar la capacidad de resiliencia del profesional de enfermería de área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue de la región de Tacna.

3.7.1. CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

El cuestionario de satisfacción laboral validado por el Ministerio de Salud en el año 2002, Adaptada por la Bach. Jossy Belén Zelada Melchor, tiene el objetivo de determinar el nivel de satisfacción laboral. (ANEXO N° 02)

El cuestionario comprende de nueve dimensiones:

- Desarrollo de funciones: Son las actividades que ejecuta el profesional de enfermería en su servicio.
- Interacción con el jefe inmediato: Es la relación que el profesional de enfermería tiene con la jefa enfermera de su área asignada.
- Oportunidad de progreso: Son las condiciones que el profesional de enfermería necesita para su desarrollo y ascenso profesional.
- Remuneración o incentivos: Es la compensación económica o psico-emocional que el profesional de enfermería recibe por efectuar su trabajo.
- Interrelación con sus compañeros de trabajo: Es la relación que el profesional de enfermería tiene con el personal donde labora.
- Ambiente de trabajo: Son todos los factores condicionantes que influyen la labor que desempeña el profesional de enfermería.
- Seguridad ocupacional: Son las acciones que previenen los riesgos y accidentes laborales que afecten la salud tanto física como mental del profesional de enfermería.
- Bienestar personal: Son las acciones encaminadas a fortalecer la integridad y armonía del profesional de enfermería.

- Infraestructura y/o materiales: Es el escenario donde el profesional de enfermería desempeña su labor y/o insumos que requiere.

Este cuestionario consta de 45 ítems puntuados en una escala de formato tipo Likert:

- Siempre: 5
- Casi siempre: 4
- A veces: 3
- Casi nunca: 2
- Nunca: 1

Al sumar los puntajes de cada dimensión se le estableció niveles de valoración que revelan el nivel satisfacción de la dimensión.

PUNTAJE	NIVEL DE VALORACIÓN
19 – 25	Satisfecho
12 – 18	Parcialmente satisfecho
5 – 11	No satisfecho

Al sumar los puntajes de las dimensiones se le estableció niveles de valoración que revelan el resultado total de la variable satisfacción laboral.

PUNTAJE	NIVE DE VALORACIÓN
165 – 225	Satisfecho
105 – 164	Parcialmente satisfecho
45 – 104	No satisfecho

3.7.2. ESCALA DE RESILIENCIA DE WALDING Y YOUNG

El cuestionario de la capacidad de resiliencia fue elaborado por Wagnild y Young en el año 1988, y fue revisada por los mismos autores en 1993. Fue modificado y validado por Rosello y Cols en el año 2003 en el Perú. Adaptada por la Bach. Jossy Belén Zelada Melchor, tiene el objetivo de identificar el grado de resiliencia individual. (ANEXO N° 03)

El cuestionario comprende de cinco dimensiones:

- **Ecuanimidad:** Perspectiva balanceada de la propia vida y experiencias, tomar las cosas tranquilamente y moderando sus actitudes ante la adversidad.
- **Perseverancia:** Persistencia ante la adversidad o el desaliento, tener un fuerte deseo del logro y autodisciplina.
- **Confianza en sí mismo:** Creer en sí mismo y en sus capacidades.
- **Satisfacción personal:** Comprender el significado de la vida y cómo se contribuye a esta.
- **Sentirse bien sólo:** Nos da el significado de libertad y que somos únicos y muy importantes

Esta escala consta de 25 ítems puntuados en una escala de formato tipo Likert:

- Totalmente de acuerdo: 7
- Parcialmente de acuerdo: 6
- Ligeramente de acuerdo: 5
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo: 4
- Ligeramente en desacuerdo: 3
- Parcialmente en desacuerdo: 2
- Totalmente en desacuerdo: 1

Al sumar los puntajes de las dimensiones se le estableció niveles de valoración que revelan el resultado total de la variable capacidad de resiliencia.

PUNTAJE	NIVEL DE VALORACIÓN
147 - 175	Resiliencia alta
121 - 146	Resiliencia moderada
25 - 120	Resiliencia baja

3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

3.8.1. Validez

- **Validez de contenido**

Esta validez determina si un instrumento mide adecuadamente las principales dimensiones de las variables.

Para conseguir la validez de contenido de los instrumentos se coordinó con cinco expertos, se entregó a cada uno de ellos un file con el formato de validación.

Con los formatos debidamente llenados, se procedió a aplicar la prueba V de Ayken, de la que se puede apreciar, según el juicio de los cinco expertos, un resultado para el cuestionario de satisfacción laboral de 97,33%, a comparación de la escala de capacidad de resiliencia que obtuvo un resultado del 100%. (ANEXO N° 04)

Según los resultados obtenidos, se revela que en ambos instrumentos tienen una validez de contenido fuerte.

3.8.2. Confiabilidad

Para obtener la confiabilidad de los instrumentos se realizó una prueba piloto a un total de 30 profesionales de Enfermería del área COVID-19 del Hospital Daniel Alcides Carrión de la Red Asistencial de Tacna – EsSalud, 10 de ellos laboraban en Emergencia COVID, 10 en Medicina COVID y los últimos 10 en UCI COVID.

Posteriormente se trasladó la información recopilada en el programa Microsoft Office Excel 2013, para después ser vaciada para ser revisado y ordenado, para que a continuación se realizará la codificación estadística de los resultados en el programa IBM SPSS Statistics.

Se logró obtener en el primer instrumento, el cuestionario de satisfacción laboral, un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,934; a comparación del segundo instrumento, la escala de capacidad de resiliencia que obtuvo un puntaje de 0,882. (ANEXO N° 05)

Según los resultados obtenidos, se revela que ambos instrumentos muestran un nivel elevado de confiabilidad.

3.9. PROCEDIMIENTO EN RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la aplicación de los instrumentos de investigación, se obtuvo la asignación de asesor y autorización de ejecución de proyecto de tesis con Resolución de Facultad N° 18040-2021-FACS-UNJBG; asimismo se contó con los permisos respectivos de la directora de la Escuela Profesional de Enfermería, la Dra. Ruth Salina Linares, autorización de los comités de investigación de aplicación de prueba piloto en el Hospital III Daniel Alcides Carrión de la Red Asistencial Tacna y de aplicación de instrumento en el Hospital Hipólito Unanue de Tacna. (ANEXO N° 06)

Se coordinó con la Jefa de enfermeras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna y la Jefa de enfermeras del área COVID-19 del

Hospital Hipólito Unanue, se contó con el rol mensual y directorio del personal profesional de enfermería.

Antes de la aplicación de los instrumentos, se entregó el consentimiento informado, donde se explica en que consiste esta investigación y se expresa su participación voluntaria, el cual fue firmado por los profesionales de enfermería del área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue de la región de Tacna que fueron partícipes de la investigación, se dio a conocer los objetivos y beneficios de su participación en el presente estudio.

Se realizó la aplicación de los instrumentos, con previa explicación de las instrucciones para su adecuado llenado, se brindó un tiempo aproximado de 20 minutos, se esperó el llenado correspondiente, para después ser recogido. Por último, se le agradeció por su colaboración por su tiempo otorgado.

3.10. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Después de la aplicación del instrumento se codificaron los resultados en una base de datos en el programa IBM SPSS Statistics versión 25. Se elaboraron tablas y gráficos donde se recopiló la información estadísticamente en relación a las variables, posterior a ello, se describió estos resultados para una mejor comprensión de los mismos, para luego realizar la discusión y sacar las conclusiones pertinentes.

El método estadístico utilizado en este estudio, es el descriptivo de los cuestionarios que se aplicaron. Los datos obtenidos fueron revisados, ordenados y codificados en la base de datos del

programa Microsoft Office Excel 2013, para después ser vaciadas en el programa IBM SPSS Statistics 25. Para el análisis bivariado, se empleó la prueba estadística llamada Chi Cuadrado de Pearson para identificar la relación entre las variables de estudio. Los datos obtenidos se presentan en tablas de contingencia y en gráficos de barras.

3.11. CONSIDERACIONES ÉTICAS

3.11.1. Principio de autonomía

Con el fin de respetar los valores y elecciones propios del profesional de Enfermería del área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue de la Región de Tacna, aceptaron participar de esta investigación de manera libre y voluntaria.

3.11.2. Consentimiento Informado

Al profesional de Enfermería del área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue se le manifestó en qué consiste la presente investigación, el objetivo general a lograr y donde serían revelados los resultados obtenidos.

El consentimiento fue presentado de manera física, donde se indicó en que consiste el presente estudio y un espacio donde colocaron su firma, lo que se interpreta que aceptan participar de la investigación. (ANEXO N° 07)

3.11.3. Confidencialidad de los datos

Se le explicó al profesional de Enfermería del área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue que se reserva la información brindada por su parte, por lo que se le indicó que el instrumento llenado es considerado con total anonimidad, protegiendo su identidad profesional.

3.11.4. Principio de Beneficencia

La investigación tiene como propósito determinar la relación de la satisfacción laboral y la capacidad de resiliencia, para conocer el panorama actual sobre la realidad que están pasando el profesional de Enfermería del área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue y tomar medidas para mejorar esta situación.

3.11.5. Evaluación de los beneficios del estudio y destinatarios

Esta investigación tiene un efecto positivo en los profesionales de Enfermería, ya que permitió identificar los problemas presentes y motivó a solucionarlas, y así conseguir una mejor calidad de atención en el presente contexto pandémico.

3.11.6. Protección de grupos vulnerables

Se trabajó con profesionales de Enfermería, respetando su dignidad humana, su identidad y sus

derechos fundamentales. Es por ello que durante el desarrollo de la investigación se mantuvo la anonimidad de los participantes con el fin de salvaguardar mencionados derechos.

3.11.7. Principio de Justicia

Se tomaron las medidas necesarias para asegurar que la aplicación del instrumento sea justa y equitativa, se ejerció un juicio prudente y plausible a los profesionales de Enfermería que participaron en la investigación, asimismo pueden hacer ejercicio de su derecho, al acceso de sus resultados.

3.11.8. La selección de seres humanos o sin discriminación

Esta investigación optó por seleccionar a profesionales de Enfermería del área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue sin ningún tipo de discriminación, se ejecutó de manera justa y equitativa.

3.11.9. Los beneficios potenciales serán para los individuos y los conocimientos para la sociedad

Esta investigación aportó con resultados que revelaron la realidad que están pasando los profesionales de Enfermería del área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue con respecto a su satisfacción laboral y su relación con la capacidad de resiliencia en el presente contexto pandémico.

CAPÍTULO IV

DE LOS RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LOS DATOS

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS EN TABLAS Y DESCRIPCIÓN

Después de la aplicación de los instrumentos de recopilación de datos, se obtienen los siguientes resultados, mostradas en tablas, descritas y con sus respectivos gráficos, dando respuesta a los objetivos y las hipótesis propuestas.

TABLA N° 01

**CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL
HIPÓLITO UNANUE DE LA REGIÓN
DE TACNA, 2021**

Características generales	Frecuencia	Porcentaje
Edad		
Menos de 25 años	4	5,88
De 26 a 35 años	44	64,71
De 36 a 45 años	18	26,47
De 46 a más años	2	2,94
Total	68	100,00
Sexo		
Femenino	64	94,12
Masculino	4	5,88
Total	68	100,00
Estado civil		
Soltero	37	54,41
Casado	16	23,53
Conviviente	15	22,06
Viuda	0	0,00
Divorciada	0	0,00
Total	68	100,00

Fuente: Cuestionarios, aplicados a los profesionales de enfermería del área COVID-19 del HHUT.

Elaborado por: El Ministerio de Salud, Walding y Young. Adaptado por Zelada, J.

DESCRIPCIÓN:

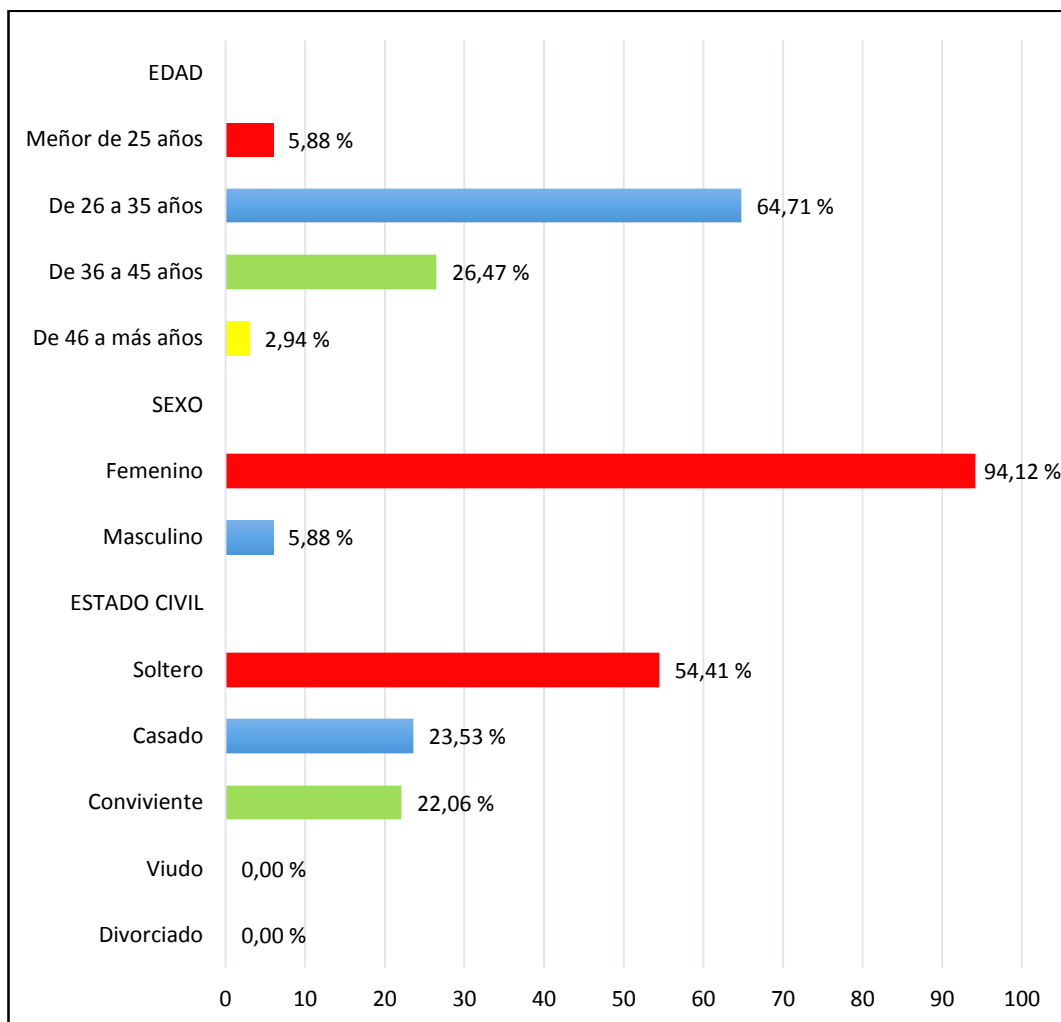
En la presente tabla de las características generales del profesional de Enfermería del área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue de la Región de Tacna, podemos observar con respecto a la edad que el 64,71% de los encuestados están entre las edades de 26 a 35 años, a comparación de los que están entre las edades de 46 a más años que son el 2,94%.

En relación al sexo, el 94,12% de los profesionales de Enfermería son de sexo femenino, a comparación del sexo masculino que es el 5,88%.

Con respecto al estado civil, el 54,41% de los profesionales de Enfermería son solteros, a comparación de los convivientes que son el 22,06%.

GRÁFICO N° 01

CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGIÓN DE TACNA, 2021



Fuente: Tabla N°01

TABLA N° 02

**CARACTERÍSTICAS LABORALES DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL
HIPÓLITO UNANUE DE LA REGIÓN
DE TACNA, 2021**

Características laborales	Frecuencia	Porcentaje
Puesto de trabajo		
Triaje COVID	12	17,65
Hospitalización COVID	33	48,53
UCI COVID	23	33,82
Total	68	100,00
Condición laboral		
Nombrado	0	0,00
Contratado a plazo indeterminado	0	0,00
Contratado a plazo determinado	0	0,00
CAS COVID	68	100,00
Total	68	100,00
Tiempo de trabajo		
Menos de 6 meses	1	1,47
De 6 meses a 1 año	7	10,29
De 1 año a 1 año y medio	12	17,65
De 1 año y medio a 2 años	29	42,65
De 2 a más años	19	27,94
Total	68	100,00

Fuente: Cuestionarios, aplicados a los profesionales de enfermería del área COVID-19 del HHUT.

Elaborado por: El Ministerio de Salud, Walding y Young. Adaptado por Zelada, J.

DESCRIPCIÓN:

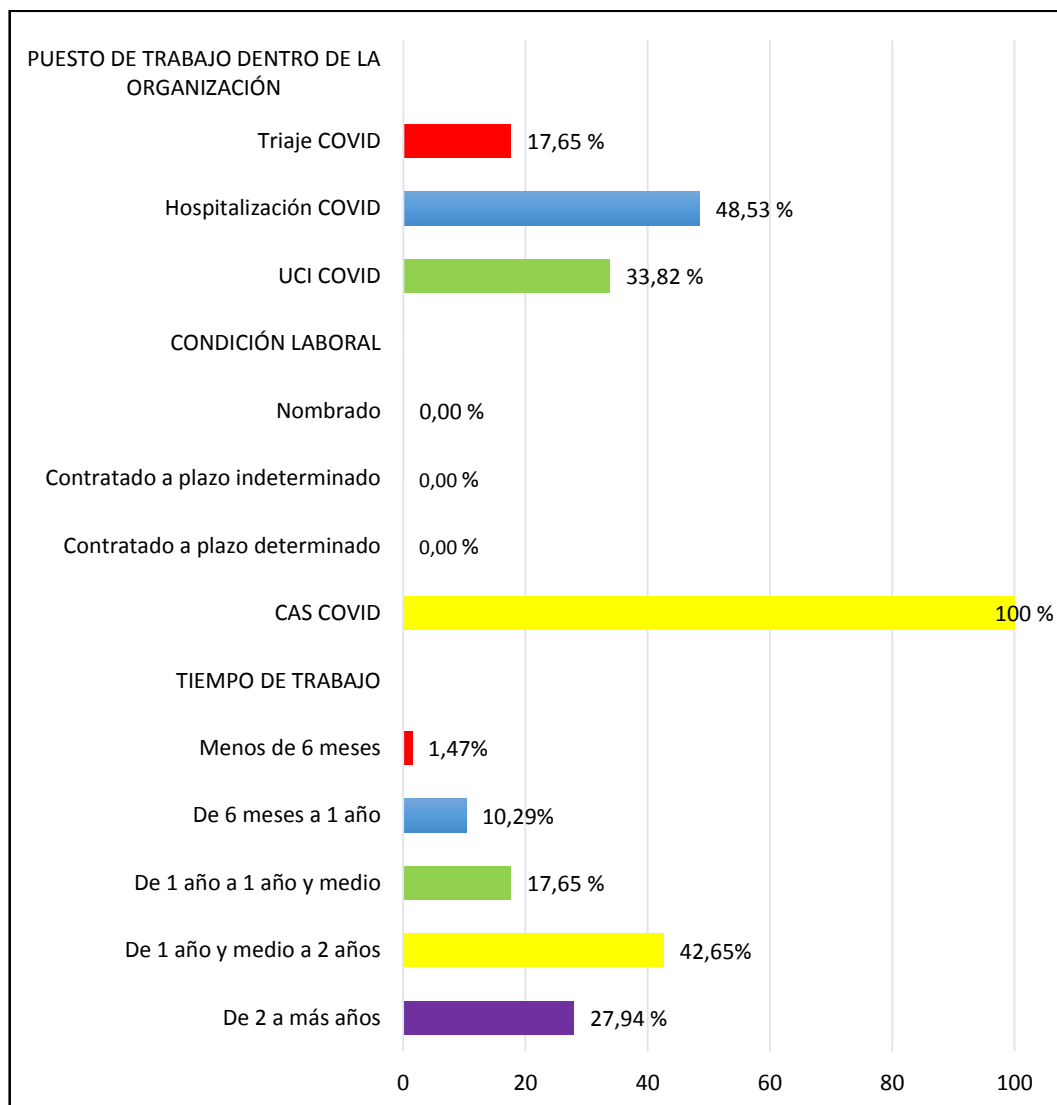
En la presente tabla de las características laborales del profesional de Enfermería del área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue de la Región de Tacna, podemos observar con respecto al puesto de trabajo dentro de la organización que el 48,53% de los encuestados trabajan en hospitalización COVID, a comparación de los que trabajan en triaje COVID que son el 17,65%.

En relación a la condición laboral, el 100% de las profesionales de Enfermería están con contratación CAS COVID.

Con respecto al tiempo de trabajo en el área COVID-19, el 42,65% de los encuestados trabajan en esta área entre 1 año y medio a 2 años, a comparación de los que trabajan menos de 6 meses que son el 1,47%.

GRÁFICO N° 02

CARACTERÍSTICAS LABORALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGIÓN DE TACNA, 2021



Fuente: Tabla N°02

TABLA N° 03

**NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL
DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL
HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE
LA REGIÓN DE TACNA, 2021**

Nivel de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Satisfecho	40	58,82
Parcialmente satisfecho	28	41,18
No satisfecho	0	0,00
Total	68	100,00

Fuente: Cuestionarios, aplicados a los profesionales de enfermería del área COVID-19 del HHUT.

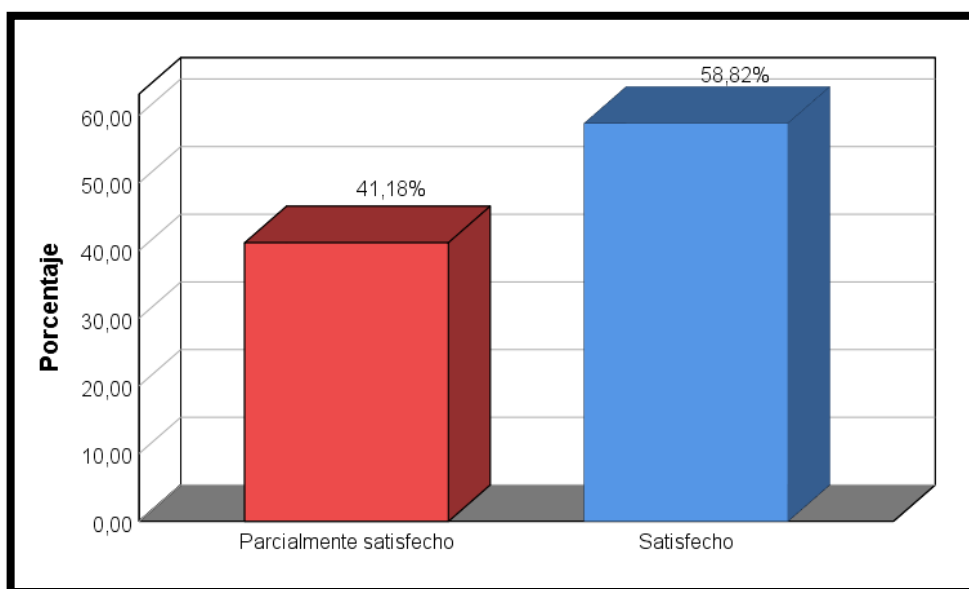
Elaborado por: El Ministerio de Salud, Walding y Young. Adaptado por Zelada, J.

DESCRIPCIÓN:

En la presente tabla del nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería del área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue de la Región de Tacna, podemos observar que el 58,82% están satisfechos laboralmente y el 41,18% están parcialmente satisfecho.

GRÁFICO N° 03

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGIÓN DE TACNA, 2021



Fuente: Tabla N°03

TABLA N° 04

**NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL POR DIMENSIONES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGIÓN DE TACNA, 2021.**

Satisfacción laboral	Satisfecho		Parcialmente satisfecho		No satisfecho		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Desarrollo de funciones	59	86,76	8	11,76	1	1,47	68	100,00
Interacción con jefe inmediato	31	45,59	34	50,00	3	4,41	68	100,00
Oportunidad de progreso	31	45,59	33	48,53	4	5,88	68	100,00
Remuneración e incentivos	49	72,06	19	27,94	0	0,00	68	100,00
Interrelación con compañeros	49	72,06	18	26,47	1	1,47	68	100,00
Ambiente de trabajo	34	50,00	33	48,53	1	1,47	68	100,00
Seguridad ocupacional	46	67,65	22	32,35	0	0,00	68	100,00
Bienestar personal	3	4,41	45	66,18	20	29,41	68	100,00
Infraestructura y/o material	31	45,59	34	50,00	3	4,41	68	100,00

Fuente: Cuestionarios, aplicados a los profesionales de enfermería del área COVID-19 del HHUT.

Elaborado por: El Ministerio de Salud, Walding y Young. Adaptado por Zelada, J.

DESCRIPCIÓN:

En la presente tabla del nivel de satisfacción laboral por dimensiones del profesional de Enfermería del área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue de la Región de Tacna, podemos observar lo siguiente:

En la dimensión desarrollo de funciones el 86,76% de los profesionales están satisfechos y el 1,47% no satisfechos.

En la dimensión interacción con jefe inmediato el 50% de los profesionales están parcialmente satisfechos y el 4,41% no satisfechos.

En la dimensión oportunidad de progreso el 48,53% de los profesionales están parcialmente satisfechos y el 5,88% no satisfechos.

En la dimensión remuneración de incentivos el 72,06% de los profesionales están satisfechos y el 27,94% parcialmente satisfechos.

En la dimensión interrelación con compañeros el 72,06% de los profesionales están satisfechos y el 1,47% no satisfechos.

En la dimensión ambiente de trabajo el 50% de los profesionales están satisfechos y el 1,47% no satisfechos.

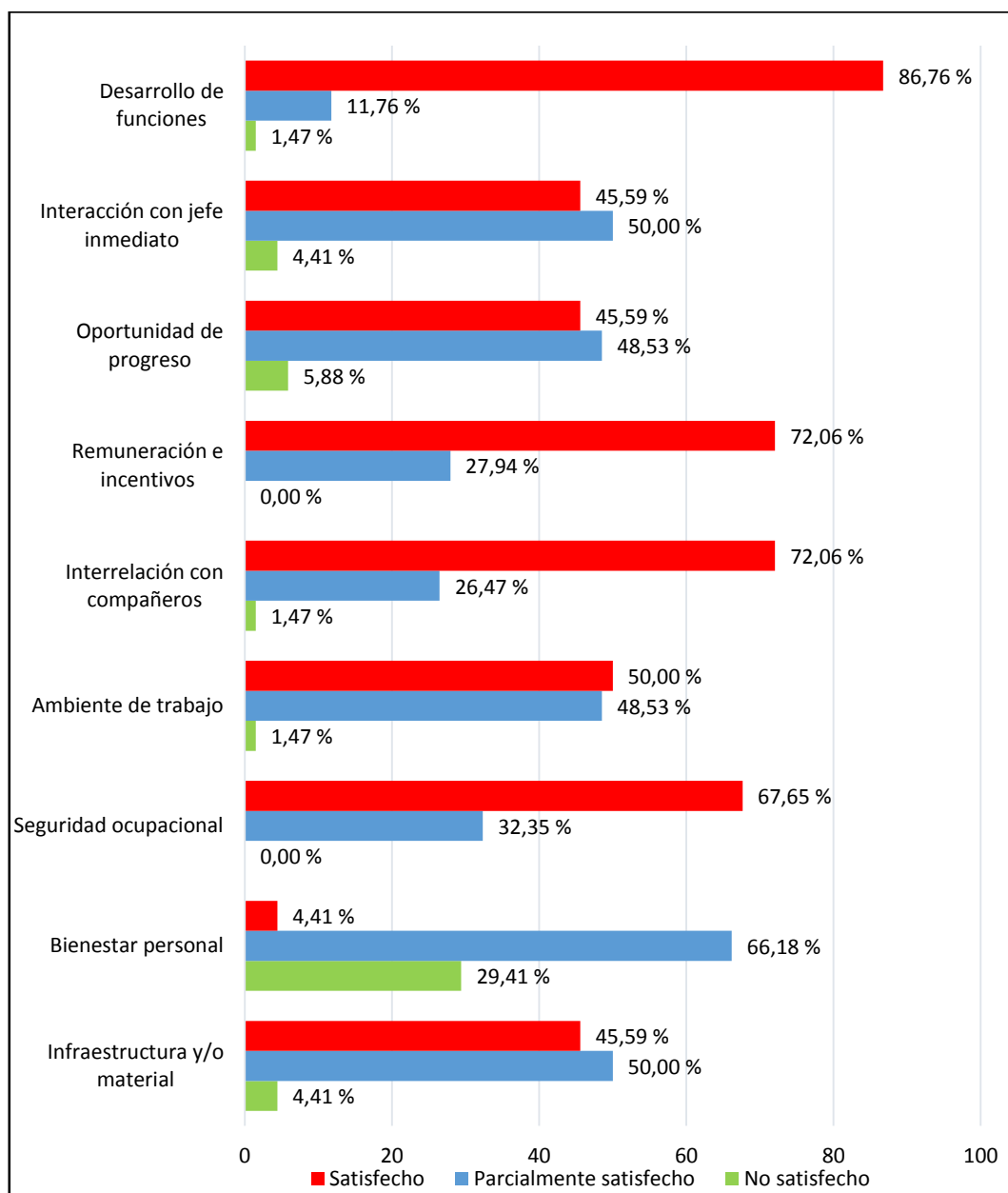
En la dimensión seguridad ocupacional el 67,65% de los profesionales están satisfechos y el 32,35% parcialmente satisfechos.

En la dimensión bienestar personal el 66,18% de los profesionales están parcialmente satisfechos y el 4,41% satisfechos.

En la dimensión infraestructura y/o material el 50% de los profesionales están parcialmente satisfechos y el 4,41% no satisfechos.

GRÁFICO N° 04

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL POR DIMENSIONES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGIÓN DE TACNA, 2021



Fuente: Tabla N°04

TABLA N° 05

**CAPACIDAD DE RESILIENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE
DE LA REGIÓN DE TACNA, 2021**

Capacidad de resiliencia	Frecuencia	Porcentaje
Alta	44	64,71
Moderada	21	30,88
Baja	3	4,41
Total	68	100,00

Fuente: Cuestionarios, aplicados a los profesionales de enfermería del área COVID-19 del HHUT.

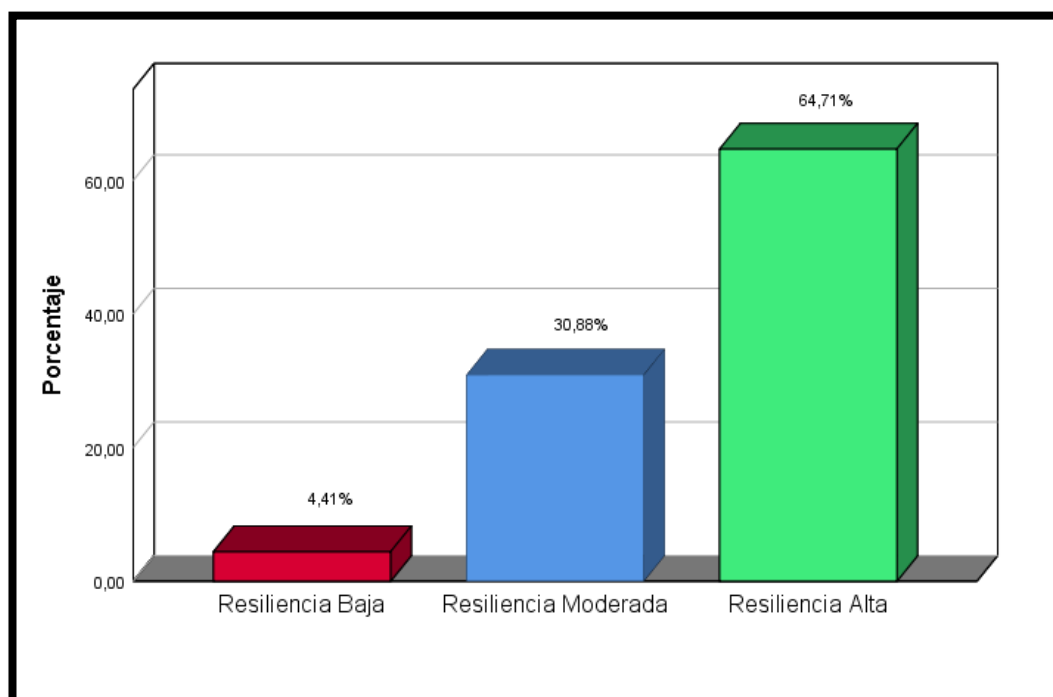
Elaborado por: El Ministerio de Salud, Walding y Young. Adaptado por Zelada, J.

DESCRIPCIÓN:

En la presente tabla de capacidad de resiliencia del profesional de Enfermería del área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue de la Región de Tacna, podemos observar que el 64,71% tienen una capacidad de resiliencia alta, el 30,88% moderada y el 4,41% baja.

GRÁFICO N° 05

CAPACIDAD DE RESILIENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGIÓN DE TACNA, 2021



Fuente: Tabla N°05

TABLA N° 06

**CAPACIDAD DE RESILIENCIA POR DIMENSIONES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL
ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGIÓN DE TACNA, 2021**

Capacidad de resiliencia	Alta		Moderada		Baja		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Ecuanimidad	52	76,47	16	23,53	0	0,00	68	100,00
Perseverancia	64	94,12	4	5,88	0	0,00	68	100,00
Confianza en sí mismo	63	92,65	5	7,35	0	0,00	68	100,00
Satisfacción personal	60	88,35	8	11,76	0	0,00	68	100,00
Sentirse bien solo	56	82,35	12	17,65	0	0,00	68	100,00

Fuente: Cuestionarios, aplicados a los profesionales de enfermería del área COVID-19 del HHUT.

Elaborado por: El Ministerio de Salud, Walding y Young. Adaptado por Zelada, J.

DESCRIPCIÓN:

En la presente tabla de capacidad de resiliencia por dimensiones del profesional de Enfermería del área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue de la Región de Tacna, podemos observar lo siguiente:

En la dimensión ecuanimidad el 76,47% de los profesionales tienen un nivel alto y el 23,53% un nivel moderado.

En la dimensión perseverancia el 96,12% de los profesionales tienen un nivel alto y el 5,88% un nivel moderado.

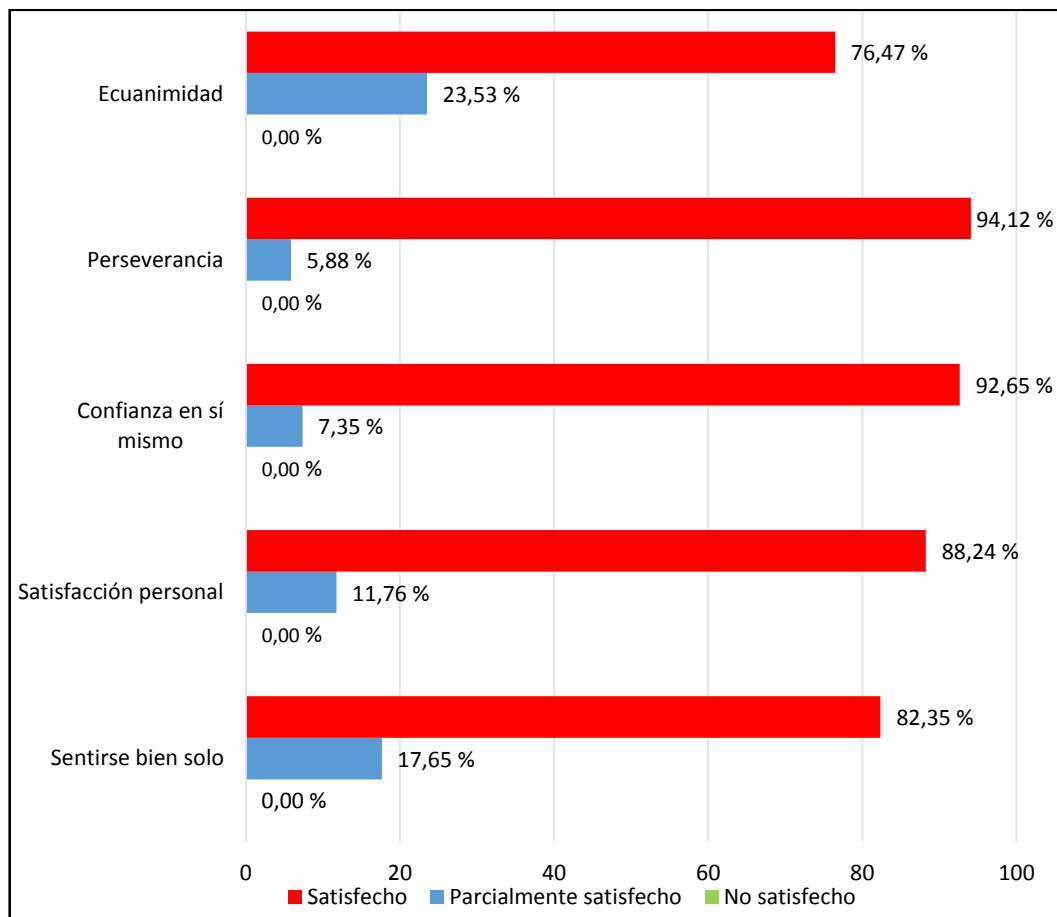
En la dimensión confianza en sí mismo el 92,65% de los profesionales tienen un nivel alto y el 7,35% un nivel moderado.

En la dimensión satisfacción personal el 88,35% de los profesionales tienen un nivel alto y el 11,76% un nivel moderado.

En la dimensión sentirse bien solo el 82,35% de los profesionales tienen un nivel alto y el 17,65% un nivel moderado.

GRÁFICO N° 06

CAPACIDAD DE RESILIENCIA POR DIMENSIONES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGIÓN DE TACNA, 2021



Fuente: Tabla N°06

TABLA N° 07

SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN ECUANIMIDAD DE LA CAPACIDAD DE RESILIENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGIÓN DE TACNA, 2021

Satisfacción laboral	Dimensión ecuanimidad de la capacidad de resiliencia						TOTAL	
	Alta		Moderada		Baja			
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Satisfecho	36	52,94	8	11,76	0	0,00	44	64,71
Parcialmente satisfecho	16	23,53	8	11,76	0	0,00	24	35,29
No satisfecho	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Total	52	76,47	16	23,53	0	0,00	68	100,00

Fuente: Cuestionarios, aplicados a los profesionales de enfermería del área COVID-19 del HHUT.

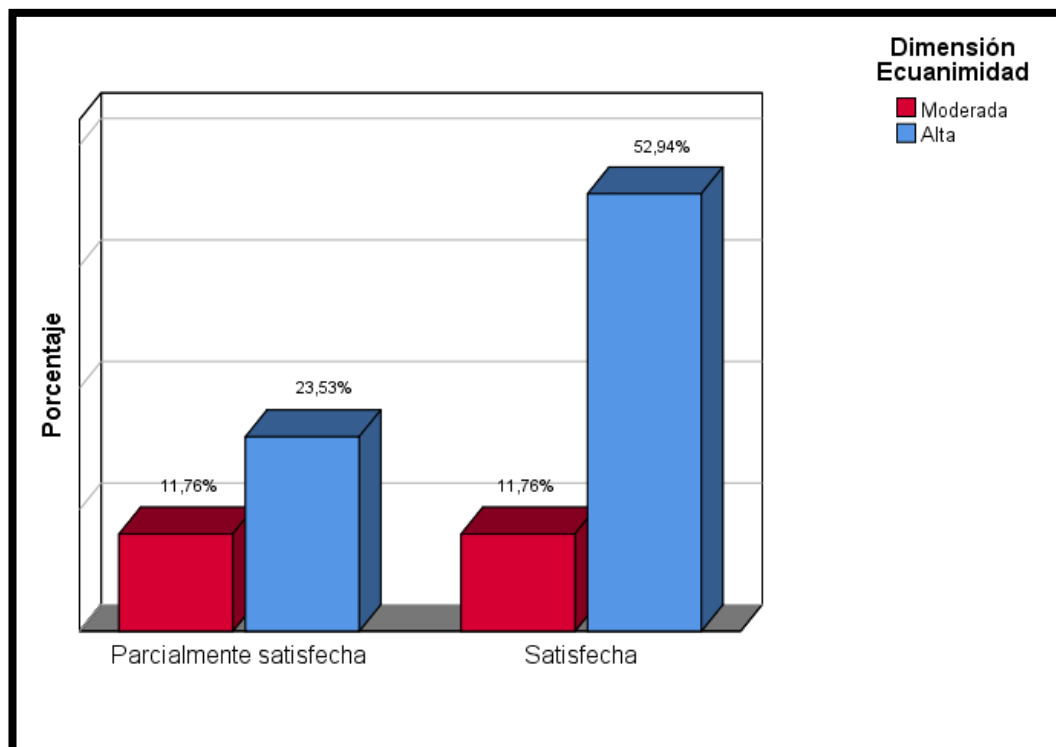
Elaborado por: El Ministerio de Salud, Walding y Young. Adaptado por Zelada, J.

DESCRIPCIÓN:

En la presente tabla podemos observar que, según la prueba estadística, se confirma que existe relación entre la satisfacción laboral y la dimensión ecuanimidad, observándose que el 52,94% de los profesionales satisfechos laboralmente presentan alto nivel de ecuanimidad.

GRÁFICO N° 07

SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN ECUANIMIDAD DE LA CAPACIDAD DE RESILIENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGIÓN DE TACNA, 2021



Fuente: Tabla N°07

TABLA N° 08

SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN PERSEVERANCIA DE LA CAPACIDAD DE RESILIENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGIÓN DE TACNA, 2021.

Satisfacción laboral	Dimensión perseverancia de la capacidad de resiliencia						TOTAL	
	Alta		Moderada		Baja			
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Satisfecho	43	63,24	1	1,47	0	0,00	44	64,71
Parcialmente satisfecho	21	30,88	3	4,41	0	0,00	24	35,29
No satisfecho	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Total	64	94,12	4	5,88	0	0,00	68	100,00

Fuente: Cuestionarios, aplicados a los profesionales de enfermería del área COVID-19 del HHUT.

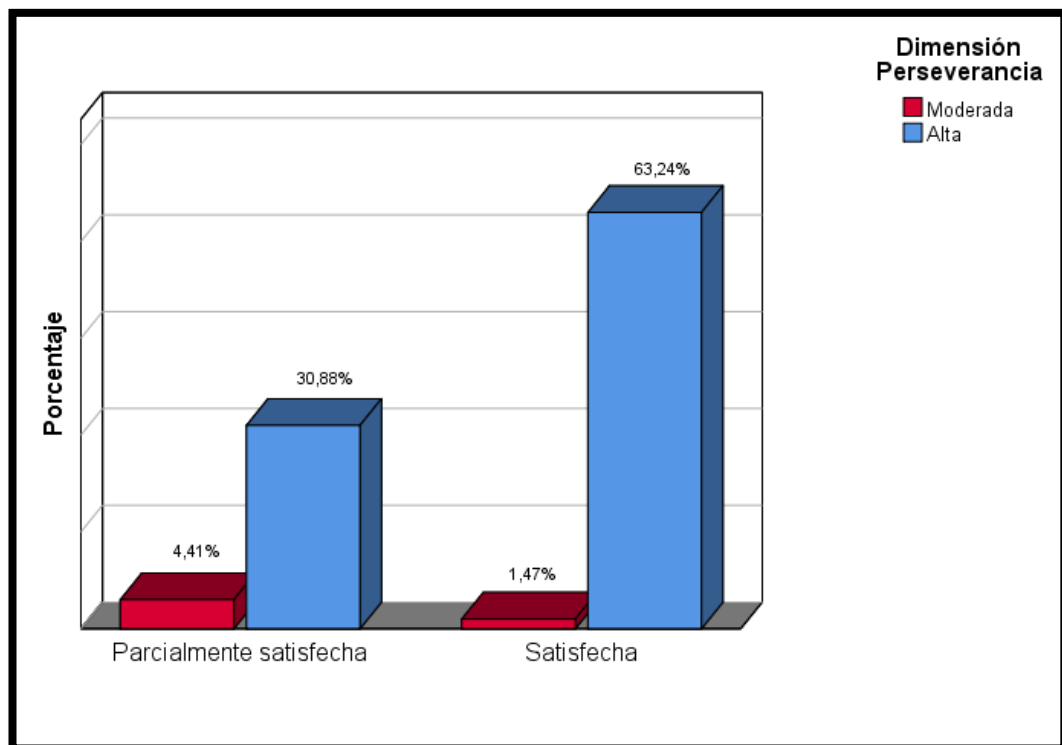
Elaborado por: El Ministerio de Salud, Walding y Young. Adaptado por Zelada, J.

DESCRIPCIÓN:

En la presente tabla podemos observar que, según la prueba estadística, se confirma que existe relación entre la satisfacción laboral y la dimensión perseverancia, observándose que el 63,24% de los profesionales satisfechos laboralmente presentan alto nivel de perseverancia.

GRÁFICO N° 08

SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN PERSEVERANCIA DE LA CAPACIDAD DE RESILIENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGIÓN DE TACNA, 2021



Fuente: Tabla N°08

TABLA N° 09

SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN CONFIANZA EN SÍ MISMO DE LA CAPACIDAD DE RESILIENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGIÓN DE TACNA, 2021

Satisfacción laboral	Dimensión confianza en sí mismo de la capacidad de resiliencia						TOTAL	
	Alta		Moderada		Baja		Frecuencia	Porcentaje
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje		
Satisfecho	43	63,24	1	1,47	0	0,00	44	64,71
Parcialmente satisfecho	20	29,41	4	5,88	0	0,00	24	35,29
No satisfecho	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Total	63	92,65	5	7,35	0	0,00	68	100,00

Fuente: Cuestionarios, aplicados a los profesionales de enfermería del área COVID-19 del HHUT.

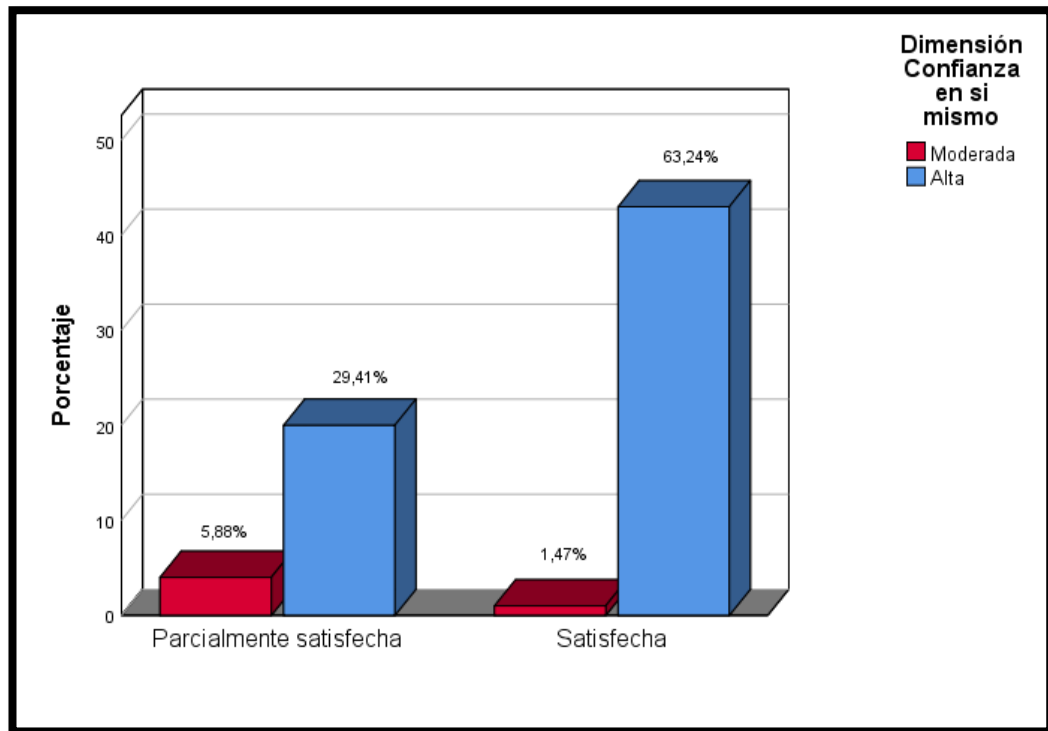
Elaborado por: El Ministerio de Salud, Walding y Young. Adaptado por Zelada, J.

DESCRIPCIÓN:

En la presente tabla podemos observar que, según la prueba estadística, se confirma que existe relación entre la satisfacción laboral y la dimensión confianza en sí mismo, observándose que el 63,24% de los profesionales satisfechos laboralmente presentan alto nivel de confianza en sí mismo.

GRÁFICO N° 09

SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN CONFIANZA EN SÍ MISMO DE LA CAPACIDAD DE RESILIENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGIÓN DE TACNA, 2021.



Fuente: Tabla N°09

GRÁFICO N° 10

SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN SATISFACCIÓN PERSONAL DE LA CAPACIDAD DE RESILIENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGIÓN DE TACNA, 2021

Satisfacción laboral	Dimensión satisfacción personal de la capacidad de resiliencia						TOTAL	
	Alta		Moderada		Baja		Frecuencia	Porcentaje
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje		
Satisfecho	41	60,29	3	4,41	0	0,00	44	88,22
Parcialmente satisfecho	19	27,94	5	7,35	0	0,00	24	35,29
No satisfecho	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Total	60	88,24	8	11,76	0	0,00	68	100,00

Fuente: Cuestionarios, aplicados a los profesionales de enfermería del área COVID-19 del HHUT.

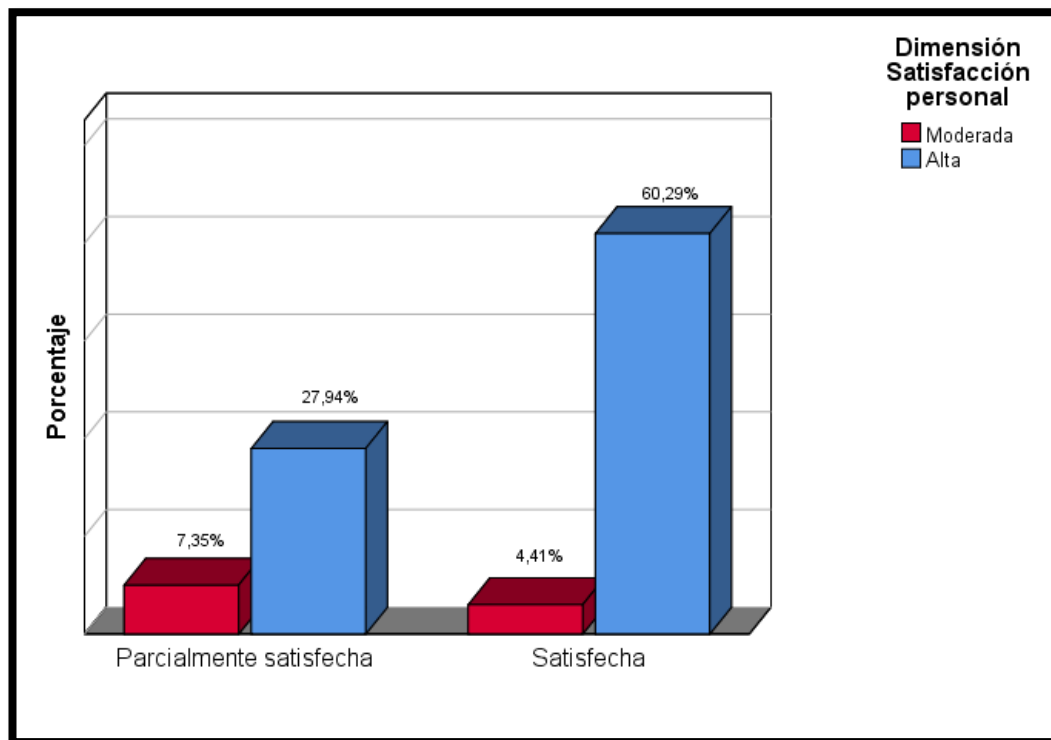
Elaborado por: El Ministerio de Salud, Walding y Young. Adaptado por Zelada, J.

DESCRIPCIÓN:

En la presente tabla podemos observar que, según la prueba estadística, se confirma que existe relación entre la satisfacción laboral y la dimensión satisfacción personal, observándose que el 60,29% de los profesionales satisfechos laboralmente presentan alto nivel de satisfacción personal.

GRÁFICO N° 10

SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN SATISFACCIÓN PERSONAL DE LA CAPACIDAD DE RESILIENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGIÓN DE TACNA, 2021



Fuente: Tabla N°10

TABLA N° 11

SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN SENTIRSE BIEN SOLO DE LA CAPACIDAD DE RESILIENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGIÓN DE TACNA, 2021

Satisfacción laboral	Dimensión sentirse bien solo de la capacidad de resiliencia						TOTAL	
	Alta		Moderada		Baja		Frecuencia	Porcentaje
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje		
Satisfecho	38	55,88	6	8,82	0	0,00	44	64,71
Parcialmente satisfecho	18	26,47	6	8,82	0	0,00	24	35,29
No satisfecho	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Total	56	82,35	12	17,65	0	0,00	68	100,00

Fuente: Cuestionarios, aplicados a los profesionales de enfermería del área COVID-19 del HHUT.

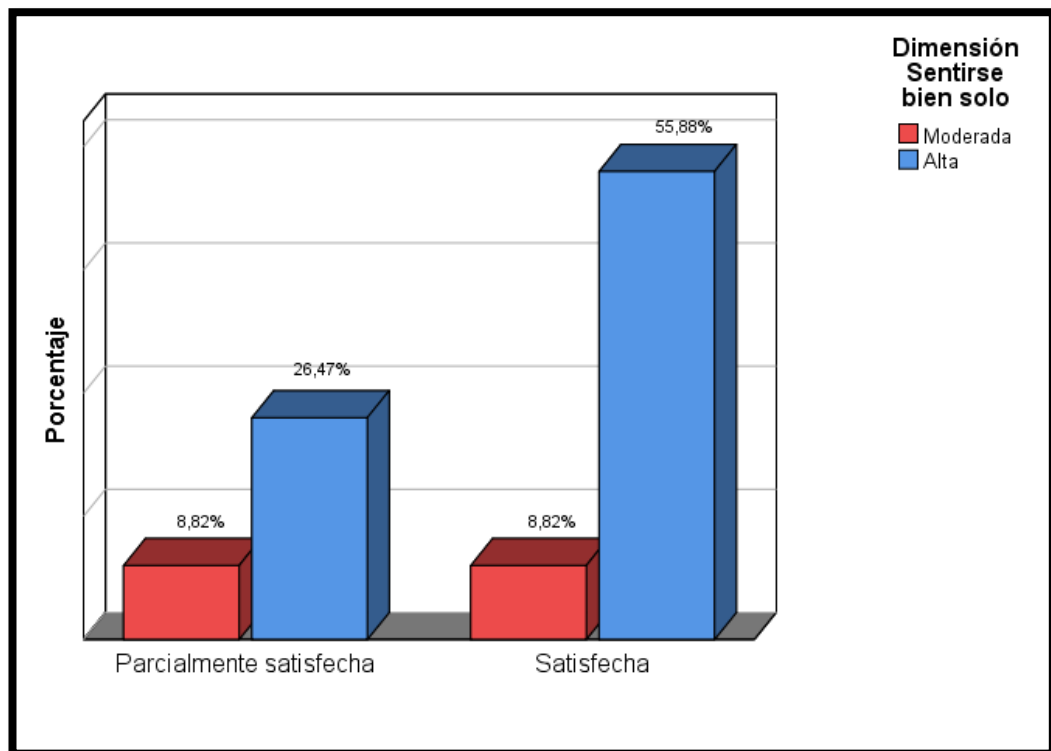
Elaborado por: El Ministerio de Salud, Walding y Young. Adaptado por Zelada, J.

DESCRIPCIÓN:

En la presente tabla podemos observar que, según la prueba estadística, se confirma que existe relación entre la satisfacción laboral y la dimensión sentirse bien solo, observándose que el 55,88% de los profesionales satisfechos laboralmente presentan alto nivel de sentirse bien solo.

GRÁFICO N° 11

SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN SENTIRSE BIEN SOLO DE LA CAPACIDAD DE RESILIENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGIÓN DE TACNA, 2021



Fuente: Tabla N°11

TABLA N° 12

**SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN CAPACIDAD DE RESILIENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE
DE LA REGIÓN DE TACNA, 2021**

Satisfacción laboral	Capacidad de resiliencia						TOTAL	
	Alta		Moderada		Baja		Frecuencia	Porcentaje
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje		
Satisfecho	33	48,53	10	14,71	1	1,47	44	64,71
Parcialmente satisfecho	11	16,18	11	16,18	2	2,94	24	35,29
No satisfecho	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Total	44	64,71	21	30,88	3	4,41	68	100,00

Fuente: Cuestionarios, aplicados a los profesionales de enfermería del área COVID-19 del HHUT.

Elaborado por: El Ministerio de Salud, Walding y Young. Adaptado por Zelada, J.

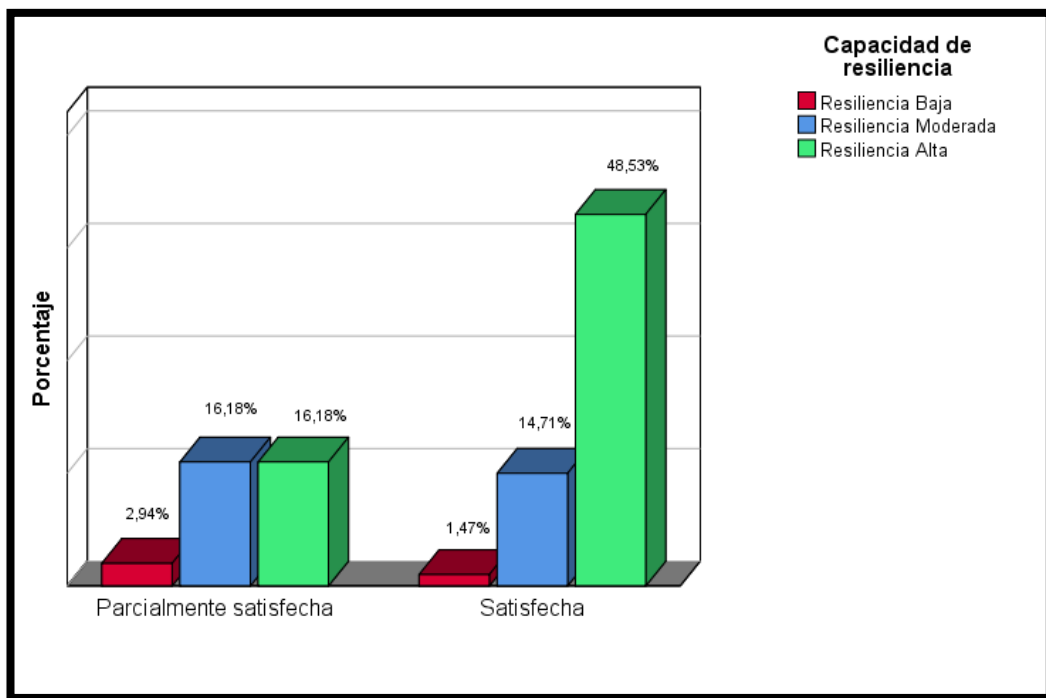
Test de Chi Cuadrado de Pearson: **p = 0,049; p < 0,05**

DESCRIPCIÓN:

En la presente tabla podemos observar que, según la prueba estadística, se afirma que existe una relación entre la satisfacción laboral y la capacidad de resiliencia, observándose que el 48,53% de los profesionales satisfechos laboralmente presentan alta capacidad de resiliencia o actitud frente a una adversidad.

GRÁFICO N° 12

SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN CAPACIDAD DE RESILIENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGIÓN DE TACNA, 2021



Fuente: Tabla N°12

4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Para la obtención de la prueba de hipótesis se utilizó la prueba estadística llamada Chi Cuadrado de Pearson.

Se plantearon las siguientes dos hipótesis:

Hipótesis Alternativa: Existe relación entre la satisfacción laboral y la capacidad de resiliencia del profesional de enfermería del área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue de la región de Tacna, 2021.

Hipótesis Nula: No existe relación entre la satisfacción laboral y la capacidad de resiliencia del profesional de enfermería del área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue de la región de Tacna, 2021.

Se utilizó una significancia $\alpha = 0,05$ (5%), y por medio de la prueba estadística del Chi Cuadrado se tuvo como resultado un valor de 0,049, al ser este inferior a 0,05 y con un nivel de confianza del 95%, se rechaza la hipótesis nula. (ANEXO N° 08)

Por lo tanto, se confirma la hipótesis alternativa planteada, es decir que existe relación entre la satisfacción laboral y la capacidad de resiliencia del profesional de enfermería del área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue de la región de Tacna, 2021.

4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Con respecto a los resultados obtenidos en el presente estudio, se procederá a contrastar con los resultados de otras investigaciones, con el fin de comparar y analizar la información obtenida.

- En la Tabla N° 01 y N° 02; se puede apreciar los datos sociodemográficos del profesional de Enfermería del área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, se registró que el 64,71% están entre las edades de 26 a 35 años, a comparación de los que están entre las edades de 46 a más años que son el 2,94%, dando a entender que la mayoría de los profesionales encuestados son adultos jóvenes. En relación al sexo predomina es el femenino con un 94,12%, a comparación del sexo masculino que es el 5,88%. Además, también se obtuvo información de que el 54,41% de las enfermeras son solteras, a comparación de los convivientes que son el 22,06%.

Los resultados obtenidos de la presente investigación difieren con respecto a la edad con el estudio realizado por Cauna E. (12) *Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en el personal de Enfermería de los Servicios de Atención de Urgencia en la Región Tacna*, prevaleciendo la población que tienen una edad de 53 a más años con el 32,2%, asimismo, no coincide con su estado civil, ya que el 47,4% de su población encuestada refiere estar casado. Sin embargo, esta investigación presenta similitudes con relación al sexo, predominando igualmente el sexo femenino sobre el masculino con un 74,6%, dando a entender que la mayoría de los profesionales de enfermería son mujeres.

Debido a la pandemia por la COVID-19, muchos profesionales de Enfermería adultos con alguna comorbilidad y/o adultos mayores, fueron desplazados de esta área de trabajo, ya que pertenecían a una población con mayor probabilidad de presentar COVID-19 con peor pronóstico, y que no solo comprometía su salud, sino hasta su vida. Es por ello que se condicionó establecer personal que sea adulta joven y que no presentará algún factor de riesgo que comprometa su salud.

Con respecto al puesto de trabajo dentro de la organización, el 48,53% trabajan en hospitalización COVID, a comparación de los que trabajan en triaje COVID que son el 17,65%, de los que el 100% de las profesionales de Enfermería tienen contrato CAS COVID. Además de obtuvo información que el 42,65% están trabajando en esta área entre 1 año y medio a 2 años, a comparación de los que trabajan menos de 6 meses que son el 1,47%.

Esta área fue originada por el incremento de casos positivos al virus de la COVID-19 desde el año 2020, y se dividió en tres puestos, triaje COVID, Hospitalización COVID y UCI COVID. Y ante el aumento de profesionales de salud solicitando su jubilación adelantada o licencia, es que, el gobierno creó un nuevo contrato nombrado CAS COVID, que era para todo profesional de salud que trabajase en esta área, para la prevención y respuesta ante este virus.

- En la Tabla N° 03, se puede apreciar que el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el área

COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue, están Satisfechos con el 58,82%, a comparación de los que están Parcialmente satisfechos con el 41,18%.

Al comparar estos resultados con los obtenidos en el estudio realizado por Hernández E, Medina X. (6) *Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de Enfermería de un hospital público de Monterrey*, se registra una satisfacción laboral de nivel medio con el 89% y un nivel alto de 3%, se evidencia diferencia con respecto a los niveles de satisfacción. A diferencia del estudio realizado por Capacute K. (36) *Inteligencia emocional percibida y su relación con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del servicio de centro quirúrgico del H.D.A.C. Tacna*, podemos notar que el 82% de las enfermeras perciben un nivel alto de satisfacción laboral y el restante 18% presentan un nivel medio.

Con estos resultados se puede interpretar que la institución hospitalaria donde el o la profesional de enfermería realiza sus funciones influye en su satisfacción laboral. Uno de estos factores es el sistema de salud, una fue ejecutada en una institución pública, financiado por el estado y la otra realizada en el EsSalud, financiada por los aportes de los ingresos mensuales de los trabajadores, lo que implica que cuente con mayores recursos que una entidad nacional. Estas brechas han sido mejoradas debido a la pandemia por la COVID-19, ya que se incrementó el presupuesto a todos los establecimientos de salud del MINSA, optimizando levemente las condiciones laborales para el personal asistencial que hizo frente a este virus.

- En la Tabla N° 04, se observa que en las dimensiones de la variable satisfacción laboral, se obtuvo que, en la dimensión desarrollo de funciones el 86,76% están satisfechos, en la dimensión interacción con jefe inmediato el 50% están parcialmente satisfechos, en la dimensión oportunidad de progreso el 48,53% están parcialmente satisfechos. en las dimensiones remuneración de incentivos e interrelación con compañeros, ambas predominaron con un nivel satisfecho con el 72,06%, en la dimensión ambiente de trabajo el 50% están satisfechos, en la dimensión seguridad ocupacional el 67,65% están satisfechos, en la dimensión bienestar personal el 66,18% están parcialmente satisfechos y en la dimensión infraestructura y/o material el 50% están parcialmente satisfechos.

Los resultados obtenidos de la presente investigación difieren con los del estudio realizado por Huamaní L, Mamani J. (8) *Satisfacción laboral y capacidad de resiliencia en enfermeras de centro quirúrgico H.R.H.D.E. Arequipa*, teniendo como resultados en la dimensión desarrollo de funciones el 42% están satisfechos, en la dimensión interacción con el jefe inmediato el 42% están no satisfechos, en la dimensión oportunidad de progreso el 44% están no satisfechos, en la dimensión remuneración de incentivos el 48% están no satisfechos, en la dimensión interrelación con compañeros el 46% están no satisfechos, en la dimensión ambiente de trabajo el 42% están no satisfechos, en la dimensión seguridad ocupacional el 56% están no satisfechos, en la dimensión bienestar personal el 48% están no satisfechos y en la dimensión infraestructura y/o material el 54% están no satisfechos.

Concluyéndose, que en todas las dimensiones de la satisfacción laboral presentan resultados claramente diferentes; por parte del presente estudio, presentan un nivel alto, es decir satisfecho en todas sus dimensiones, a comparación de la investigación anteriormente mencionada, que presentan un nivel bajo, es decir no satisfecho en todas sus dimensiones, a excepción de la dimensión de desarrollo de funciones que en ambos prevalece el nivel satisfecho.

Esto puede ser debido a que, ante la emergencia sanitaria a nivel nacional, el Ministerio de Salud priorizo la seguridad y salud del personal de salud, brindando todo el material y equipo necesario para responder a esta enfermedad, asimismo con una remuneración económica aceptable, aunque aún se ven deficiencias en las dimensiones como la de interrelación con el jefe inmediato, oportunidad de progreso, bienestar personal e infraestructura y/o material.

- En la Tabla N° 05, se puede observar que la capacidad de resiliencia del profesional de enfermería que labora en el área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue, prevalece un nivel alto con el 64,71%, un nivel moderado con el 30,88% y un nivel bajo con el 4,41%.

Los resultados obtenidos concuerdan con el estudio de Paredes J, Pérez J. (10) *Resiliencia y calidad de vida de profesionales de enfermería en el Servicio de Emergencia COVID-19 de un Hospital Estatal de Lima, 2021*, nos muestra que el 87% de su población de estudio tiene un nivel alto, el 10% un nivel media y el 3% un nivel bajo, denotando que la mayoría de profesionales

de Enfermería tiene una elevada tolerancia ante la adversidad. Y en el estudio de Eugenio L. (37) *La resiliencia y el síndrome de burnout en profesionales de la salud*, que el 57% de su población encuestada presentan un nivel alto de resiliencia, es decir que son capaces de enfrentar adversidades, logrando obtener una adaptabilidad y equilibrio que no afecte su desempeño.

Según estas comparaciones, se puede resaltar que la mayor parte de los profesionales de enfermería poseen una resiliencia elevada, capaces de enfrentar situaciones que afecten su salud mental, pero se debe considerar que un poco más de la tercera parte de la muestra presentaron niveles moderados y bajos de resiliencia, población más susceptible a presentar una adaptación negativa ante una adversidad, es en este grupo de personas que se debe priorizar para fortalecer esta capacidad.

Cabe recalcar que estos profesionales que cuentan con una capacidad de resiliencia alta vienen laborando en esta área COVID-19 de 1 año y medio a 2 años el 42,65% de ellos y de 2 años a más el 27,94%, siendo este un factor influyente en cómo afrontar la situación subyacente a la pandemia por la COVID-19, ya que han sido capaces de desarrollar o fortalecer esta capacidad debido a estar presente durante las tres “olas” de la pandemia, a comparación de los que estuvieron menos de 6 meses que son el 1,47% de ellos, que están íntimamente relacionada con los que poseen una baja resiliencia.

- En la Tabla N° 06, se puede ver que en todas las dimensiones de la variable capacidad de resiliencia se obtuvo, un nivel alto de 76,47% y un nivel moderado de 23,53% en la dimensión

ecuanimidad, un nivel alto de 96,12% y un nivel moderado de 5,88% en la dimensión perseverancia, un nivel alto de 92,65% y un nivel moderado de 7,35% en la dimensión confianza en sí mismo, un nivel alto de 88,35% y un nivel moderado de 11,76% en la dimensión satisfacción personal, un nivel alto de 82,35% y un nivel moderado de 17,65% en la dimensión sentirse bien solo.

La presente investigación presenta diferencias con el estudio de Huamán N. (9) *Nivel de satisfacción laboral y resiliencia en las enfermeras del servicio de emergencia, Hospital el Carmen Huancayo*, que revela que en la dimensión ecuanimidad el 91,7% tiene un nivel moderado, en la dimensión perseverancia el 91,7% un nivel moderado, en la dimensión confianza en sí mismo el 86,1% un nivel moderado, en la dimensión satisfacción personal el 83,3% un nivel moderado y en la dimensión sentirse bien solo el 55,6% un nivel moderado y el 41,7% un nivel alto.

De la misma manera, los resultados obtenidos difieren con el estudio de Cuentas A, Mamani B. (13) *Resiliencia y estrés laboral de los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna, 2021*, nos muestra que en la dimensión ecuanimidad el 55,4% tiene un nivel medio y el 44,6% un nivel alto, en la dimensión perseverancia el 87,5% tiene un nivel medio y el 12,5% un nivel alto, en la dimensión confianza en sí mismo 87,5% tiene un nivel medio y el 12,5% un nivel alto, en la dimensión satisfacción personal el 78,6% tiene un nivel alto y el 21,4% un nivel medio y en la dimensión sentirse bien solo 78,6% tiene un nivel alto, el 19,6% un nivel medio y el 1,8% un nivel bajo.

Al comparar estos resultados con otras investigaciones se puede interpretar que todas comparten una gran similitud, todos poseen en cada dimensión un predominio de un nivel alto o moderado, destacando las dimensiones de perseverancia y confianza en sí mismo, donde los resultados fueron altamente positivos, esto quiere decir que los profesionales de enfermería son determinados, comprometidos con su rol y poseen una seguridad en sus habilidades, capaces de identificar sus debilidades y sus fortalezas para de esta manera mejorar no solo como profesional sino también como persona.

En las dimensiones de ecuanimidad, satisfacción personal y sentirse bien solo, a pesar de que tienen una elevada predisposición en el nivel alto, también se debe tomar en cuenta el nivel moderado, ya que tiene un porcentaje denotable, esto es debido a que el profesional de enfermería no estaba preparado para una pandemia, a pesar de su ardua labor y de sus destrezas y habilidades, las condiciones y situaciones que enfrentaba era algo que en su formación profesional no se le había preparado.

El tratamiento y cuidados que brindaban a sus pacientes positivos a COVID-19 no era efectivo para todos, algunos se recuperaban, otros empeoraban y otros fallecían, ya que no existe un tratamiento específico para esta patología y presentaba mayores consecuencias a aquellos pacientes que poseían alguna comorbilidad o no estaban inmunizados o con el esquema incompleto de la vacuna contra la COVID-19, lo cual era externo al desempeño de enfermería, y se debía admitir lo que pasaba con neutralidad, contribuyendo de esta manera al desarrollo de su resiliencia.

- En la Tabla N° 07, N° 08, N° 09, N° 10 y N° 11, se aprecia la relación entre la satisfacción laboral según cada dimensión de la capacidad de resiliencia, obteniendo que en la dimensión ecuanimidad el resultado es alto con un 52,94%, en la dimensión perseverancia un 63,24%, en la dimensión confianza en sí mismo un 63,24%, en la dimensión satisfacción personal un 60,29% y en la dimensión sentirse bien solo un 55,88%. Esto significa que los profesionales de enfermería encuestados presentaron un nivel alto en cada dimensión y se encuentran satisfechos laboralmente.

Dichos resultados presentaron algunas coincidencias y diferencias con la investigación de Huamaní L, Mamani J. (8) *Satisfacción laboral y capacidad de resiliencia en enfermeras de centro quirúrgico H.R.H.D.E. Arequipa*, que registra mediante el uso de la prueba estadística Chi cuadrado que el 30% de los profesionales están satisfechos laboralmente y presentan un alto nivel de ecuanimidad o capacidad para asumir situaciones de manera tranquila y moderando la actitud frente a una adversidad, el 34% no están satisfechos laboralmente y presentan un bajo nivel de perseverancia o deseo de logro y autodisciplina, el 30% están satisfechos laboralmente y presentan un nivel alto de confianza en sí mismo o destreza en potenciar sus capacidades, el 32% no están satisfechos laboralmente y presentan un bajo nivel de satisfacción personal o comprensión del significado de la vida y el 30% están satisfechos laboralmente y presentan un alto nivel de sentirse bien solos o un alto nivel de libertad, sentirse únicos y especiales.

Esto indica que la satisfacción laboral del profesional de Enfermería está íntimamente relacionado con la resiliencia y en sus diferentes dimensiones, en especial las dimensiones perseverancia y confianza en sí mismo que poseen un mayor porcentaje, con esto se puede concluir que Hannoun (18) estaba en lo correcto, al referir que las condiciones laborales determinan la conducta del trabajador. El profesional de enfermería reconoce como satisfacción, el reconocimiento institucional, la realización de sus actividades, la responsabilidad de programas, la autonomía, la oportunidad de ascenso, etc. Y como insatisfacción identifica, la injusticia, la falta de incentivos, la mala comunicación, escasez de insumos o de personal; muchos de los cuales estaban presentes durante la emergencia sanitaria por la COVID-19.

- En la Tabla N° 12, se visualiza que de los profesionales de enfermería que laboran en el área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue se encuentran satisfechos laboralmente y presentan un nivel alto de capacidad de resiliencia de un 48,53%. ($R=0,049$).

Al comparar estos resultados con los obtenidos en el estudio realizado por Yang J, Tang S, Zhou W. (5) *Resiliencia psicológica y satisfacción laboral de enfermeros: El efecto mediador de la afectividad positiva*, se presenta similitud en la relación de sus variables de estudio mediante la aplicación del coeficiente Rho de Spearman ($R=0,524$). Por lo tanto, sus niveles de satisfacción laboral se relacionan significativamente con el nivel de resiliencia psicológica. Asimismo, los resultados concuerdan con el estudio Huamán N. (9) *Nivel de satisfacción laboral y resiliencia en las enfermeras del servicio de emergencia, Hospital el Carmen*

Huancayo, al correlacionar las variables de estudio por el coeficiente Rho de Spearman ($R=0,820$), por lo que se afirma que existe relación entre la satisfacción laboral y la resiliencia.

La satisfacción laboral y la capacidad de resiliencia en los profesionales de enfermería del área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue de Tacna está estrechamente relacionada, a causa de las situaciones presentadas por la pandemia de la COVID-19, se ha podido evidenciar los diferentes factores que debieron afrontar en el desarrollo de sus labores, se tiene que tener en cuenta todas las condiciones que el hospital le brinda, ya que una persona que no está satisfecha laboralmente difícilmente posea una resiliencia elevada, esto quiere decir que se debe fortalecer las condiciones laborales mediante la mejora de la interrelación con los jefes inmediatos, la infraestructura, la implementación de equipos y materiales de bioseguridad, con la finalidad de salvaguardar la salud física y de guiar estrategias en la salud mental orientadas a aumentar la resiliencia en el personal.

De manera general de los resultados, se podría concluir que la satisfacción laboral en el profesional de enfermería es un factor importante que influye en su capacidad de resiliencia y a su vez interfiere en su desempeño y, ya que la resiliencia contribuye a satisfacer las necesidades del profesional de enfermería reduciendo sus niveles de estrés y la frustración y así lograr adoptar una actitud en el trabajo positiva.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- Los datos sociodemográficos del profesional de enfermería del área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue; de las características generales indican que la mayoría están entre las edades de 26 a 35 años (64,71%), el sexo predominante es el femenino (94,12%) y están solteras (54,41%); y de las características laborales evidencian que prevalecen los que trabajan en hospitalización COVID (48,53%), todas tienen contrato CAS COVID (100%) y la mayoría trabajan en esta área entre 1 año y medio a 2 años (42,65%).
- La satisfacción laboral tiene un porcentaje superior en satisfecho (58,82%), según sus dimensiones, el desarrollo de funciones (86,76%), la remuneración e incentivos (72,06%) y la interrelación con compañeros (72,06%) presentan en su mayoría como satisfechos; a diferencia de la interrelación con el jefe inmediato (50%), oportunidad de progreso (48,53%), el bienestar personal (29,41%) y la infraestructura y/o materiales (50%) que presentan en su mayoría como parcialmente satisfechos y no satisfechos.
- La capacidad de resiliencia es alta (64,71%), según sus dimensiones, la perseverancia (94,12%) y la confianza en sí mismo (92,65%), presentan un nivel alto de resiliencia; a diferencia de la ecuanimidad (23,53%), satisfacción personal

(11,76%) y sentirse bien solo (17,65%) que presentan un nivel moderado.

- Existe relación entre la satisfacción laboral y la capacidad de resiliencia del profesional de Enfermería del área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue de la región de Tacna, 2021. ($p=0,049<0,05$).

5.2. RECOMENDACIONES

- Mejorar las condiciones laborales del profesional de enfermería, y así obtener un adecuado nivel de satisfacción laboral en todas sus dimensiones, en especial en la dimensión interrelación con el jefe inmediato, oportunidad de progreso, bienestar personal e infraestructura y/o materiales.
- Proponer programas que optimicen el bienestar personal del profesional de enfermería, fortaleciendo la comodidad en el puesto de trabajo, creando emociones positivas, mejorando las relaciones con los compañeros y reconociendo su desempeño laboral dentro de la organización.
- Establecer una política de gestión que garantice estrategias para potenciar la capacidad de resiliencia, incentivar al profesional fortalecer habilidades y destrezas en las dimensiones de ecuanimidad, satisfacción personal y sentirse bien solo de la capacidad de resiliencia.
- Implementar un área de apoyo emocional con el fin de salvaguardar la salud mental del profesional de enfermería y contribuir en el incremento de su nivel de resiliencia.
- Realizar el presente estudio durante el incremento de casos positivos de COVID-19, para obtener resultados del profesional de enfermería frente a una situación estresante presente.

- Fomentar en las universidades de formación profesional de enfermería, invertir estratégicamente y fortalecer las habilidades de los recursos humanos en este ámbito.
- Difundir los resultados al área de salud ocupacional del Hospital Hipólito Unanue, para su conocimiento y acciones pertinentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Munist M, Santos H, Kotliarenco M, et. al. Manual de Identificación y promoción de la resiliencia en niños y adolescentes. Washington: Editorial Medica panamericana; 1998. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/333138746/Manual-de-identificacion-y-promocion-de-la-resilencia-en-ninos-y-adolescentes-pdf>
2. Styra R, Hawryluck L, Robinson S, et. al. Impacto en los trabajadores de la salud empleados en áreas de alto riesgo durante el brote de SARS de Toronto. Rev. EPHEC [Internet]. 2008. [Citado el 24 Jun 2021]. 64(2):177–83. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7094601/>
3. Lozano A. Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. Rev Neuropsiquiatr. [Internet]. 2020. [Citado el 24 Jun 2021]. 83(1):51-56. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rnp/v83n1/1609-7394-rnp-83-01-51.pdf>
4. García M, Vargas S. Satisfacción laboral de la enfermera y calidad del cuidado percibido por los pacientes en los servicios de medicina y cirugía del hospital belén de Trujillo. [Tesis para optar el Título Profesional De Licenciada en Enfermería]. Perú. Universidad Privada Antenor Orrego; 2016. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12759/1996>
5. Yang J, Tang S, Zhou W. Resiliencia psicológica y satisfacción laboral de enfermeros: El efecto mediador de la afectividad positiva. Rev ACP. [Internet]. 2017. [Citado el 8 Jul 2021]. 16(2):194-201. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2819/281952112006.pdf>
6. Hernández E, Medina J. Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc. [Internet]. 2020. [Citado el 29 Ago 2022].

28(1):37-48. Disponible en:
<https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2020/eim201e.pdf>

7. Martínez R, Gonzales L, Navarro N et al. Resiliencia asociada a factores de salud mental y sociodemográficos en enfermeros mexicanos durante COVID-19. Rev electrónica Enfermería Global. [Internet]. 2021. [Citado el 29 Ago 2022]. 63(1):1-16. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v20n63/1695-6141-eg-20-63-1.pdf>
8. Huamaní L, Mamani J. Satisfacción laboral y capacidad de resiliencia en enfermeras de centro quirúrgico H.R.H.D.E. Arequipa – 2017. [Tesis para optar el Título de Segunda Especialidad en Enfermería con Mención en Centro Quirúrgico]. Perú. Universidad Nacional De San Agustín de Arequipa; 2017. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2735>
9. Huamán N. Nivel de satisfacción laboral y resiliencia en las enfermeras del servicio de emergencia, Hospital el Carmen Huancayo, 2018. [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería]. Perú. Universidad Inca Garcilaso De La Vega; 2019. Disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4653>
10. Paredes J, Pérez J. Resiliencia y calidad de vida de profesionales de enfermería en el Servicio de Emergencia COVID-19 de un Hospital Estatal de Lima, 2021. [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería]. Perú. Universidad Interamericana; 2021. Disponible en: <http://repositorio.unid.edu.pe/handle/unid/232?show=full>
11. Jiménez A. Satisfacción laboral y salud mental en los profesionales de salud de primera y segunda línea durante el inicio de la pandemia por sars-cov-2 en el Hospital III Daniel Alcides Carrión – EsSalud, Tacna – 2020. [Tesis para optar el Grado Académico de Licenciada en Tecnología Médica con mención en Laboratorio clínico y anatomía patológica]. Perú. Universidad Privada de Tacna; 2020. Disponible en:

<http://hdl.handle.net/20.500.12969/1464>

12. Cauna E. Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en el personal de Enfermería de los Servicios de Atención de Urgencia en la Región Tacna - 2018. [Tesis para optar el título de Segunda Especialidad en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres]. Perú. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Unidad de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería; 2019. Disponible en: <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3677>
13. Cuentas A, Mamani B. Resiliencia y estrés laboral de los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021. [Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciada en Psicología]. Perú. Universidad Autónoma de Ica; 2022. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1460>
14. Marriner A, Alligood M. Modelos y teoría en enfermería. 4ª ed. Madrid, España: Hartcourt/Brace; 1999. p. 229-231. Disponible en: https://www.academia.edu/11289973/Modelos_y_teorias_en_enfermeria_7ed_medilibros
15. Grotberg E. La resiliencia en el mundo de hoy. Cómo superar las adversidades. Barcelona: Gedisa; 2006. p. 216. Disponible en: <https://latam.casadellibro.com/libro-la-resiliencia-en-el-mundo-de-hoy-como-superar-la-adversidad/9788497841382/1107426>
16. Potter P, Perry A. Fundamentos de enfermería: teoría y práctica. 3ª ed. Madrid, España: Mosby/Doyma; 1996. p. 1267. 9. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/345894569_Teoria_y_practica_de_los_fundamentos_de_enfermeria_I_Bases_teoricas_y_metodologicas
17. Boletín Electrónico AEG. Satisfacción Laboral [Internet]. Boletín Electrónico AEG [Citado el 15 Jul 2021] Disponible en: https://www.academia.edu/37837558/Satisfacci%C3%B3n_Laboral

18. Hannoun G. Satisfacción Laboral [Trabajo de investigación]. Argentina: Universidad Nacional de Cuyo; 2011. Disponible en: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajod einvestigacion.pdf
19. Medina A, Gallegos C, Lara P. Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa. RAP. [Internet]. 2008. [Citado el 15 Jul 2021]. 42(6):1213-30. Disponible en: <https://www.scielo.br/pdf/rap/v42n6/09.pdf>
20. Caballero K. Satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza de Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado. [Internet]. 2002. [Citado el 15 Jul 2021]. 6(2):1-10. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>
21. Peiró J. Satisfacción laboral y calidad de servicio [Internet]. 2014. [Citado el 15 Jul 2021]. España, Universidad de Valencia. Disponible en: <https://docplayer.es/12337450-Satisfaccion-laboral-y-calidad-de-servicio.html>
22. Pérez C. et al. Satisfacción laboral y factores de mejora en profesionales de atención primaria. Anales Sis San Navarra. [Internet]. 2013. [Citado el 15 Jul 2021]. 36(2). Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/asisna/v36n2/original6.pdf>
23. Pablos M. Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres [Tesis doctoral]. España. Universidad de Extremadura; 2016. Disponible en: https://dehesa.unex.es/bitstream/10662/4385/1/TDUEX_2016_Pablos_Gonzalez.pdf
24. Grotberg E. A guide to promoting resilience in children: strengthening the human spirit. [Internet]. 1995. [Citado el 15 Jul 2021]. La Haya: Bernard Van Leer Foundation. Disponible en: <https://bibalex.org/baifa/Attachment/Documents/115519.pdf>
25. Cortez J. La resiliencia: una mirada desde la enfermería. Chile,

- Universidad del Bío-Bío. Chillán. [Internet]. 2010. [Citado el 15 Jul 2021]. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/pdf/cienf/v16n3/art_04.pdf
26. Sevilla, V. Resiliencia, Revisión bibliográfica. España, Universidad de Jaén. [Internet]. 2014. [Citado el 15 Jul 2021]. Disponible en: http://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/956/1/TFG_SevillaMartin,Vanesa.pdf
 27. Castillo J, et al. Resiliencia en familias monoparentales con jefatura femenina en contextos de pobreza. Revista Científica Guillermo de Ockham. [Internet]. 2015. [Citado el 15 Jul 2021]. 13(2):45-54. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/1053/105344265005.pdf>
 28. Arrogante O. Resiliencia en Enfermería. España, Hospital Universitario de Fuenlabrada, Unidad de Cuidados Intensivos [Internet]. 2015. [Citado el 15 Jul 2021]. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962015000300009
 29. Gómez M. Estandarización de la Escala de Resiliencia de Wagnild & Young en universitarios de Lima metropolitana. [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología]. Perú. Universidad Ricaldo Palma; 2019. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.14138/1921>
 30. Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19). Organización Mundial de la salud [Internet]. 2020. [Citado el 15 Jul 2021]. Disponible en: <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>
 31. Coronavirus: Lo que hay que saber del COVID-19. Noticias ONU [Internet]. 2020. [Citado el 15 Jul 2021]. Disponible en: <https://news.un.org/es/story/2020/01/1468852>
 32. Coronavirus: proceso de hospitalización. Gob.pe, Plataforma digital única del Estado Peruano [Internet]. 2020. [Citado el 15 Jul 2021].

Disponible en: <https://www.gob.pe/8947-coronavirus-proceso-de-hospitalizacion>

33. Cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID – 19. Guía técnica, Resolución Ministerial N° 180-2020-MINSA [Internet]. 2020. [Citado el 15 Jul 2021]. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>
34. El rol de enfermería en la pandemia COVID-19. El Dinámico [Internet]. 2020. [Citado el 15 Jul 2021]. Disponible en: <https://www.eldinamo.cl/blog/el-rol-de-enfermeria-en-la-pandemia-covid-19/>
35. Hernández R, Fernández C, Baptista p. Metodología de la investigación. 6ª ed. México; 2014. p. 92-95,154. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
36. Capacute K. Inteligencia emocional percibida y su relación con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del servicio de centro quirúrgico del H.D.A.C. Tacna – 2016. Revista Médica HHU [Internet]. 2018. [Citado el 8 Jul 2021]. 11(1). Disponible en: <https://revista.hospitaltacna.gob.pe/index.php/revista2018/article/view/>
37. Eugenio L. La resiliencia y el síndrome de burnout en profesionales de la salud. [Tesis para optar el Título de Psicólogo Clínico]. Ecuador. Universidad Técnica de Ambato; 2017. Disponible en: <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/25243>

ANEXOS

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO N°01: CÁLCULO DE LA MUESTRA	112
ANEXO N°02: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	113
ANEXO N°03: INSTRUMENTO N°01: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL	114
ANEXO N°04: INSTRUMENTO N°02: CUESTIONARIO DE CAPACIDAD DE RESILIENCIA	116
ANEXO N°05: VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS	117
ANEXO N°06: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS	140
ANEXO N°07: PERMISOS RESPECTIVOS	141
ANEXO N°08: CONSENTIMIENTO INFORMADO	147
ANEXO N°09: CONTRATACIÓN DE HIPÓTESIS	148
ANEXO N°10: MATRIZ DE CONSISTENCIA	150

ANEXO N° 01

CÁLCULO DE LA MUESTRA

Por ser una población de 82 profesionales de Enfermería, se determina el tamaño de muestra mediante la fórmula finita:

$$n = \frac{N \cdot z^2 \cdot p \cdot q}{e^2(N-1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

n : Tamaño de la muestra	= ¿?
N : Población objeto	= 82
z : Nivel de confianza	= 95% = 1,96
p : Probabilidad de éxito	= 0,5
q : Probabilidad de fracaso	= 0,5
e : Error	= 0,05

Aplicación de la fórmula:

$$n = \frac{82 * (1,96)^2 * 0,5 * 0,5}{(0,05)^2 * (79 - 1) + (1,96)^2 * 0,5 * 0,5}$$
$$n = \frac{82 * 0,9604}{0,195 + 0,96}$$
$$n = \frac{78,7528}{1,1554}$$
$$n = 68,16063700882811 = \boxed{68}$$

Como resultado se obtuvo que el tamaño de la muestra es un total de 68 profesionales de Enfermería del área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue de la región de Tacna, constituyendo por conveniencia el muestreo por conveniencia de tipo no probabilístico

ANEXO N° 02

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado profesional, soy bachiller de la Escuela Profesional de Enfermería de la UNJBG, estoy realizando un trabajo de investigación que tiene como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y capacidad de resiliencia del profesional de enfermería del área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue de la región de Tacna, con el fin de elaborar estrategias e indicadores para mejorar el nivel de satisfacción y capacidad de resiliencia, es por ello que se solicita que responda los siguientes enunciados con veracidad, además de informarle que estos datos brindados son confidenciales, se agradece de antemano su participación.

INSTRUCCIONES

Para el llenado del cuestionario se requiere, leer detenidamente cada interrogante y marcar con un (X) en la respuesta correcta.

I. DATOS PERSONALES

1. **Edad:** _____
2. **Sexo:** Femenino () Masculino ()
3. **Estado civil:** Soltero () Casado () Conviviente () Viudo ()
Divorciado ()
4. **Área de trabajo dentro de la organización:** Triage COVID ()
Hospitalización COVID () UCI COVID ()
5. **Condición laboral:** Nombrado() Contratado a plazo indeterminado
() Contratado a plazo determinado () CAS COVID ()
6. **Tiempo de trabajo en el área COVID-19:** Menos de 6 meses () De
6 meses a 1 año () De 1 a 1 año y medio () De 1 año y medio a 2
años () De 2 años a más ()

II. CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

A continuación, se le presenta un conjunto de enunciados, lea cuidadosamente cada una de ellas y marque con un aspa (X) según la apreciación que tiene usted de su área de trabajo, elija solo una alternativa.

Las alternativas son las siguientes:

(5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca y (1) Nunca.

N°	ITEM	PUNTAJE				
DESARROLLO DE FUNCIONES						
1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se espera de mí.	5	4	3	2	1
2	El trabajo en mi servicio está bien organizado.	5	4	3	2	1
3	En mi trabajo, puedo poner en práctica y desarrollar mis habilidades.	5	4	3	2	1
4	Recibo información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.	5	4	3	2	1
5	Puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral del área COVID-19.	5	4	3	2	1
INTERACCIÓN CON EL JEFE INMEDIATO						
6	Generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.	5	4	3	2	1
7	Solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.	5	4	3	2	1
8	Demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.	5	4	3	2	1
9	Toman decisiones con la participación de los trabajadores del área COVID-19.	5	4	3	2	1
10	Hacen los esfuerzos para mantenernos informados oportunamente sobre el rumbo del área COVID-19 y aspectos que nos afectan e interesan.	5	4	3	2	1
OPORTUNIDADES DE PROGRESO						
11	Recibo capacitación para el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral en el área COVID-19.	5	4	3	2	1
12	Recibo capacitación que permita mi desarrollo humano.	5	4	3	2	1
13	Oportunidad de ascender de nivel en merito a la capacitación obtenida.	5	4	3	2	1
14	Brindan importancia a la capacitación de su personal.	5	4	3	2	1
15	Oportunidad de capacitación propia del personal de enfermería.	5	4	3	2	1
REMUNERACIONES E INCENTIVOS						
16	El sueldo o remuneración que recibo es apropiado en relación al trabajo.	5	4	3	2	1
17	La institución satisface las necesidades primordiales del personal.	5	4	3	2	1
18	Los pacientes y/o familiares reconocen la atención que brindo el profesional de enfermería.	5	4	3	2	1
19	He recibido alguna felicitación de los colegas del servicio por mi desempeño.	5	4	3	2	1
20	Estoy muy motivada en capacitarme y superarme cada día más.	5	4	3	2	1
INTERRELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO						
21	Estamos dispuestos a ayudarnos para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.	5	4	3	2	1
22	Participamos en coordinación conjunta.	5	4	3	2	1

23	Expresamos con franqueza lo que pensamos.	5	4	3	2	1
24	Existe buena comunicación.	5	4	3	2	1
25	Existe el respeto.	5	4	3	2	1
AMBIENTE DE TRABAJO						
26	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal.	5	4	3	2	1
27	Somos bien tratados, independientemente del cargo que ocupan.	5	4	3	2	1
28	Se me permite la libre expresión de opiniones sin temor a represalias.	5	4	3	2	1
29	Tengo oportunidad de tomar las cosas con calma, sin prejuicio de un buen trabajo.	5	4	3	2	1
30	Mi ambiente de trabajo es creativo y novedoso, que supera obstáculos para mejorar mis habilidades.	5	4	3	2	1
SEGURIDAD OCUPACIONAL						
31	Cuento con Equipo de Protección Personal (EPP) necesario que disminuyan el riesgo de accidentes y enfermedades ocupacionales como la COVID-19.	5	4	3	2	1
32	Se cumple con las medidas de bioseguridad (lavado de manos, desinfección, distanciamiento social, etc) impuestas en el área para la prevención y control de la COVID-19 para el personal.	5	4	3	2	1
33	Se brinda importancia a la salud ocupacional.	5	4	3	2	1
34	Se conoce las enfermedades ocupacionales contraídas en el servicio.	5	4	3	2	1
35	Hay compensación al personal que sufre enfermedades o daños producidos durante el desarrollo de su trabajo.	5	4	3	2	1
BIENESTAR PERSONAL						
36	Existe convenio con financieras que facilitan un préstamo monetario.	5	4	3	2	1
37	Se otorga la pensión y los beneficios que corresponde al personal próximo a jubilarse y/o con limitaciones.	5	4	3	2	1
38	Programan y ejecutan actividades recreativas, deportivas, etc. Para el personal considerando el actual contexto pandémico por la COVID-19.	5	4	3	2	1
39	Se cuenta con guardería(s), aunque no se encuentre en disponibilidad por el actual contexto pandémico por la COVID-19, para el cuidado de los hijos del personal.	5	4	3	2	1
40	Existen programas de integración laboral por fechas festivas (día del enfermero, navidad, fiestas patrias, entre otras).	5	4	3	2	1
INFRAESTRUCTURA Y/O MATERIALES						
41	La infraestructura física me brinda seguridad.	5	4	3	2	1
42	Existe una adecuada iluminación y ventilación.	5	4	3	2	1
43	Se cuenta con ambientes apropiados y desinfectados para la alimentación del personal con las medidas necesarias para la prevención de la COVID-19.	5	4	3	2	1
44	Se cuenta con un ambiente para el personal de enfermería.	5	4	3	2	1
45	Se cuenta con material y equipo disponible para la ejecución de mis actividades.	5	4	3	2	1

ANEXO N° 03

III. CUESTIONARIO DE CAPACIDAD DE RESILIENCIA

Para este siguiente cuestionario se presenta de la misma manera que el anterior, con un conjunto de enunciados, lea cuidadosamente cada una de ellas y marque con un aspa (X) según corresponda, elija solo una alternativa.

Las alternativas son las siguientes:

(7) Totalmente de acuerdo, (6) Parcialmente de acuerdo, (5) Ligeramente de acuerdo, (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (3) Ligeramente en desacuerdo, (2) Parcialmente en desacuerdo y (1) Totalmente en desacuerdo.

N°	ITEM	PUNTAJE						
		7	6	5	4	3	2	1
1	Cuando planeo algo lo realizo.	7	6	5	4	3	2	1
2	Generalmente me las arreglo de una manera u otra.	7	6	5	4	3	2	1
3	Dependo de mí mismo más que de otras personas.	7	6	5	4	3	2	1
4	Es importante para mí mantenerme interesado en las cosas.	7	6	5	4	3	2	1
5	Puedo estar solo si tengo que hacerlo.	7	6	5	4	3	2	1
6	Me siento orgulloso de haber logrado cosas en mi vida.	7	6	5	4	3	2	1
7	Usualmente veo las cosas a largo plazo.	7	6	5	4	3	2	1
8	Soy amigo de mí mismo.	7	6	5	4	3	2	1
9	Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo.	7	6	5	4	3	2	1
10	Soy decidida/o.	7	6	5	4	3	2	1
11	Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo.	7	6	5	4	3	2	1
12	Tomo las cosas una por una.	7	6	5	4	3	2	1
13	Puedo enfrentar las dificultades porque lo he experimentado anteriormente.	7	6	5	4	3	2	1
14	Tengo autodisciplina.	7	6	5	4	3	2	1
15	Me mantengo interesado/a en las cosas.	7	6	5	4	3	2	1
16	Por lo general, encuentro algo de que reírme.	7	6	5	4	3	2	1
17	El creer en mí mismo me permite atravesar tiempos difíciles.	7	6	5	4	3	2	1
18	En una emergencia soy una persona en la que se pueda confiar.	7	6	5	4	3	2	1
19	Generalmente puedo ver una situación de varias maneras.	7	6	5	4	3	2	1
20	Algunas veces me obligo a hacer cosas aunque no quiera.	7	6	5	4	3	2	1
21	Mi vida tiene significado.	7	6	5	4	3	2	1
22	No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada.	7	6	5	4	3	2	1
23	Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida.	7	6	5	4	3	2	1
24	Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo de hacer.	7	6	5	4	3	2	1
25	Acepto que haya personas a las que yo no les agrado.	7	6	5	4	3	2	1

ANEXO N° 04

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

FORMATO DE VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION POR ITEMS

Por favor marque con una (X) o (✓) la opinión que considere, debe aplicarse en cada ítem y realice si es necesario, sus observaciones.

INSTRUMENTO N°01: CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

N°	ITEMS	ESCALA			OBSERVACION
		APLICABLE	CORREGIR	NO APLICABLE	
		1	2	3	
DESARROLLO DE FUNCIONES					
1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se espera de mí.	X			
2	El trabajo en mi servicio está bien organizado.	X			
3	En mi trabajo, puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.		X		Poner en juego
4	Recibo información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.	X			
5	Puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral del área COVID-19	X			
INTERACCIÓN CON EL JEFE INMEDIATO					
6	Generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.	X			
7	Solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.	X			
8	Demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones	X			
9	Toman decisiones con la participación de los trabajadores del área COVID-19	X			
10	Hacen los esfuerzos para mantenernos informados oportunamente sobre el rumbo de la institución y aspectos que nos afectan e interesan	X			
OPORTUNIDADES DE PROGRESO					
11	Recibo capacitación para el desarrollo de mis habilidades asistenciales en la atención integral	X			
12	Recibo capacitación que permita mi desarrollo humano	X			
13	Oportunidad de ascender de nivel en merito a la capacitación obtenida	X			
14	Brindan importancia a la capacitación de su personal	X			

15	Oportunidad de capacitación propia del personal de enfermería	X			
REMUNERACIONES E INCENTIVOS					
16	El sueldo o remuneración que recibo es apropiado en relación al trabajo.	X			
17	La institución satisface las necesidades primordiales del personal	X			
18	Los pacientes y/o familiares reconocen la atención que brindo el profesional de enfermería	X			
19	He recibido alguna felicitación de los colegas del servicio por mi desempeño	X			
20	Estoy muy motivada en capacitarme y superarme cada día mas	X			
INTERRELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO					
21	Estamos dispuestos a ayudarnos para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.	X			
22	Participamos en coordinación conjunta.	X			
23	Expresamos con franqueza lo que pensamos	X			
24	Existe buena comunicación	X			
25	Existe el respeto	X			
AMBIENTE DE TRABAJO					
26	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal	X			
27	Somos bien tratados, independientemente del cargo que ocupan.	X			
28	Se me permite la libre expresión de opiniones sin temor a represalias	X			
29	Tengo oportunidad de tomar las cosas con calma, sin prejuicio de un buen trabajo	X			
30	Mi ambiente de trabajo es creativo y novedoso, que supera barreras para hacer algo	X			
SEGURIDAD OCUPACIONAL					
31	Cuento con indumentaria y material necesario para la protección personal durante el desarrollo del trabajo	X			
32	Cuento con equipo e instrumental necesario que disminuyan riesgo de enfermedades ocupacionales	X			
33	Se brinda importancia a la salud ocupacional	X			
34	Se reconoce las enfermedades ocupacionales contraídas en el servicio	X			
35	Hay compensación al personal que sufre enfermedades o daños producidos durante el desarrollo de su trabajo	X			
BIENESTAR PERSONAL					
36	Existe convenio con financieras que facilitan un préstamo monetario	X			
37	Se otorga la pensión y los beneficios que corresponde al personal próximo a jubilarse y/o con limitaciones	X			
38	Programan y ejecutan actividades de recreación, deporte, turismo, etc. para el trabajador y la familia.	X			

39	Se cuenta con guardería(s) disponible(s) para el cuidado de los hijos del personal		x		En qué sentido hijos etc
40	Existen programas de integración laboral y familiar por fechas festivas (navidad, fiestas patrias, entre otras)	x			
INFRAESTRUCTURA Y/O MATERIALES					
41	La infraestructura física me brinda seguridad	x			
42	Existe una adecuada iluminación y ventilación	x			
43	Tenemos ambientes apropiados para el refrigerio del personal	x			
44	Se cuenta con un ambiente para el personal de enfermería	x			
45	Se cuenta con material y equipo disponible para la ejecución de mis tareas	x			

INSTRUMENTO N°02: CUESTIONARIO DE CAPACIDAD DE RESILIENCIA

N°	ITEMS	ESCALA			OBSERVACION
		APLICABLE	CORREGIR	NO APLICABLE	
		1	2	3	
1	Cuando planeo algo lo realizo.	x			
2	Generalmente me las arreglo de una manera u otra.	x			
3	Dependo de mí mismo más que de otras personas.	x			
4	Es importante para mí mantenerme interesado en las cosas.	x			
5	Puedo estar solo si tengo que hacerlo.	x			
6	Me siento orgulloso de haber logrado cosas en mi vida.	x			
7	Usualmente veo las cosas a largo plazo.	x			
8	Soy amigo de mí mismo.	x			
9	Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo.	x			
10	Soy decidida/o.	x			
11	Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo.	x			
12	Tomo las cosas una por una.	x			

13	Puedo enfrentar las dificultades porque lo he experimentado anteriormente	x			
14	Tengo autodisciplina.	x			
15	Me mantengo interesado/a en las cosas.	x			
16	Por lo general, encuentro algo de que reírme.	x			
17	El creer en mí mismo me permite atravesar tiempos difíciles.	x			
18	En una emergencia soy una persona en la que se pueda confiar.	x			
19	Generalmente puedo ver una situación de varias maneras.	x			
20	Algunas veces me obligo a hacer cosas aunque no quiera.	x			
21	Mi vida tiene significado.	x			
22	No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada.	x			
23	Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida.	x			
24	Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo de hacer.	x			
25	Acepto que haya personas a las que yo no les agrado.	x			

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:

Lic. Gladys Rosario Arratia torres

GRADO Y ESPECIALIDAD DEL VALIDANTE:

Lic. En enfermería con especialidad en emergencias y desastres

DNI: 00419818

FECHA: 4 de Setiembre del 2021



FIRMA

FORMATO DE VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION POR ITEMS

Por favor marque con una (X) o (✓) la opinión que considere, debe aplicarse en cada ítem y realice si es necesario, sus observaciones.

INSTRUMENTO N°01: CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

N°	ITEMS	ESCALA			OBSERVACION
		APLICABLE	CORREGIR	NO APLICABLE	
		1	2	3	
DESARROLLO DE FUNCIONES					
1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se espera de mí.	X			
2	El trabajo en mi servicio está bien organizado.	X			
3	En mi trabajo, puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.	X			
4	Recibo información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.	X			
5	Puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral del área COVID-19	X			
INTERACCIÓN CON EL JEFE INMEDIATO					
6	Generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.	X			
7	Solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.	X			
8	Demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones	X			
9	Toman decisiones con la participación de los trabajadores del área COVID-19	X			
10	Hacen los esfuerzos para mantenernos informados oportunamente sobre el rumbo de la institución y aspectos que nos afectan e interesan	X			
OPORTUNIDADES DE PROGRESO					
11	Recibo capacitación para el desarrollo de mis habilidades asistenciales en la atención integral	X			
12	Recibo capacitación que permita mi desarrollo humano	X			
13	Oportunidad de ascender de nivel en merito a la capacitación obtenida	X			
14	Brindan importancia a la capacitación de su personal	X			
15	Oportunidad de capacitación propia del personal de enfermería	X			
REMUNERACIONES E INCENTIVOS					
16	El sueldo o remuneración que recibo es apropiado en relación al trabajo.	X			
17	La institución satisface las necesidades primordiales del personal	X			
18	Los pacientes y/o familiares reconocen la atención que brindo el profesional de enfermería	X			
19	He recibido alguna felicitación de los colegas del servicio por mi desempeño	X			

20	Estoy muy motivada en capacitarme y superarme cada día mas	<input checked="" type="checkbox"/>			
INTERRELACIÓN CON LOS COMPANEROS DE TRABAJO					
21	Estamos dispuestos a ayudarnos para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.	<input checked="" type="checkbox"/>			
22	Participamos en coordinación conjunta.	<input checked="" type="checkbox"/>			
23	Expresamos con franqueza lo que pensamos	<input checked="" type="checkbox"/>			
24	Existe buena comunicación	<input checked="" type="checkbox"/>			
25	Existe el respeto	<input checked="" type="checkbox"/>			
AMBIENTE DE TRABAJO					
26	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal	<input checked="" type="checkbox"/>			
27	Somos bien tratados, independientemente del cargo que ocupan.	<input checked="" type="checkbox"/>			
28	Se me permite la libre expresión de opiniones sin temor a represalias	<input checked="" type="checkbox"/>			
29	Tengo oportunidad de tomar las cosas con calma, sin prejuicio de un buen trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>			
30	Mi ambiente de trabajo es creativo y novedoso, que supera barreras para hacer algo	<input checked="" type="checkbox"/>			
SEGURIDAD OCUPACIONAL					
31	Cuento con indumentaria y material necesario para la protección personal durante el desarrollo del trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>			
32	Cuento con equipo e instrumental necesario que disminuyan riesgo de enfermedades ocupacionales	<input checked="" type="checkbox"/>			
33	Se brinda importancia a la salud ocupacional	<input checked="" type="checkbox"/>			
34	Se reconoce las enfermedades ocupacionales contraídas en el servicio	<input checked="" type="checkbox"/>			
35	Hay compensación al personal que sufre enfermedades o daños producidos durante el desarrollo de su trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>			
BIENESTAR PERSONAL					
36	Existe convenio con financieras que facilitan un préstamo monetario	<input checked="" type="checkbox"/>			
37	Se otorga la pensión y los beneficios que corresponde al personal próximo a jubilarse y/o con limitaciones	<input checked="" type="checkbox"/>			
38	Programan y ejecutan actividades de recreación, deporte, turismo, etc. para el trabajador y la familia.	<input checked="" type="checkbox"/>			
39	Se cuenta con guardería(s) disponible(s) para el cuidado de los hijos del personal	<input checked="" type="checkbox"/>			
40	Existen programas de integración laboral y familiar por fechas festivas (navidad, fiestas patrias, entre otras)	<input checked="" type="checkbox"/>			
INFRAESTRUCTURA Y/O MATERIALES					
41	La infraestructura física me brinda seguridad	<input checked="" type="checkbox"/>			
42	Existe una adecuada iluminación y ventilación	<input checked="" type="checkbox"/>			
43	Tenemos ambientes apropiados para el refrigerio del personal	<input checked="" type="checkbox"/>			
44	Se cuenta con un ambiente para el personal de enfermería	<input checked="" type="checkbox"/>			
45	Se cuenta con material y equipo disponible para la ejecución de mis tareas	<input checked="" type="checkbox"/>			

INSTRUMENTO N°02: CUESTIONARIO DE CAPACIDAD DE RESILIENCIA

N°	ITEMS	ESCALA			OBSERVACION
		APLICABLE	CORREGIR	NO APLICABLE	
		1	2	3	
1	Cuando planeo algo lo realizo.	X			
2	Generalmente me las arreglo de una manera u otra.	X			
3	Dependo de mí mismo más que de otras personas.	X			
4	Es importante para mí mantenerme interesado en las cosas.	X			
5	Puedo estar solo si tengo que hacerlo.	X			
6	Me siento orgulloso de haber logrado cosas en mi vida.	X			
7	Usualmente veo las cosas a largo plazo.	X			
8	Soy amigo de mí mismo.	X			
9	Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo.	X			
10	Soy decidida/o.	X			
11	Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo.	X			
12	Tomo las cosas una por una.	X			
13	Puedo enfrentar las dificultades porque lo he experimentado anteriormente	X			
14	Tengo autodisciplina.	X			
15	Me mantengo interesado/a en las cosas.	X			
16	Por lo general, encuentro algo de que reírme.	X			
17	El creer en mí mismo me permite atravesar tiempos difíciles.	X			
18	En una emergencia soy una persona en la que se pueda confiar.	X			

19	Generalmente puedo ver una situación de varias maneras.	X			
20	Algunas veces me obligo a hacer cosas aunque no quiera.	X			
21	Mi vida tiene significado.	X			
22	No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada.	X			
23	Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida.	X			
24	Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo de hacer.	X			
25	Acepto que haya personas a las que yo no les agrado.	X			

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:

Melchor Ale Silvia Maria

GRADO Y ESPECIALIDAD DEL VALIDANTE:

Magister en Salud Publica.

DNI: 00483915

FECHA: 07-09-2021



 Mgr. Silvia M. Melchor
 ENFERMERA
 CEP. 24671

FIRMA

FORMATO DE VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION POR ITEMS

Por favor marque con una (X) o (✓) la opinión que considere, debe aplicarse en cada ítem y realice si es necesario, sus observaciones.

INSTRUMENTO N°01: CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

N°	ITEMS	ESCALA			OBSERVACION
		APLICABLE	CORREGIR	NO APLICABLE	
		1	2	3	
DESARROLLO DE FUNCIONES					
1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se espera de mí.	X			
2	El trabajo en mi servicio está bien organizado.	X			
3	En mi trabajo, puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.	X			
4	Recibo información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.	X			
5	Puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral del área COVID-19	X			
INTERACCIÓN CON EL JEFE INMEDIATO					
6	Generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.	X			
7	Solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.	X			
8	Demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones	X			
9	Toman decisiones con la participación de los trabajadores del área COVID-19	X			
10	Hacen los esfuerzos para mantenernos informados oportunamente sobre el rumbo de la institución y aspectos que nos afectan e interesan	X			
OPORTUNIDADES DE PROGRESO					
11	Recibo capacitación para el desarrollo de mis habilidades asistenciales en la atención integral	X			
12	Recibo capacitación que permita mi desarrollo humano	X			
13	Oportunidad de ascender de nivel en merito a la capacitación obtenida	X			
14	Brindan importancia a la capacitación de su personal	X			
15	Oportunidad de capacitación propia del personal de enfermería	X			
REMUNERACIONES E INCENTIVOS					
16	El sueldo o remuneración que recibo es apropiado en relación al trabajo.	X			
17	La institución satisface las necesidades primordiales del personal	X			
18	Los pacientes y/o familiares reconocen la atención que brindo el profesional de enfermería	X			
19	He recibido alguna felicitación de los colegas del servicio por mi desempeño	X			

20	Estoy muy motivada en capacitarme y superarme cada día mas	<input checked="" type="checkbox"/>			
INTERRELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO					
21	Estamos dispuestos a ayudarnos para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.	<input checked="" type="checkbox"/>			
22	Participamos en coordinación conjunta.	<input checked="" type="checkbox"/>			
23	Expresamos con franqueza lo que pensamos	<input checked="" type="checkbox"/>			
24	Existe buena comunicación	<input checked="" type="checkbox"/>			
25	Existe el respeto	<input checked="" type="checkbox"/>			
AMBIENTE DE TRABAJO					
26	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal	<input checked="" type="checkbox"/>			
27	Somos bien tratados, independientemente del cargo que ocupan.	<input checked="" type="checkbox"/>			
28	Se me permite la libre expresión de opiniones sin temor a represalias	<input checked="" type="checkbox"/>			
29	Tengo oportunidad de tomar las cosas con calma, sin prejuicio de un buen trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>			
30	Mi ambiente de trabajo es creativo y novedoso, que supera barreras para hacer algo	<input checked="" type="checkbox"/>			
SEGURIDAD OCUPACIONAL					
31	Cuento con indumentaria y material necesario para la protección personal durante el desarrollo del trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>			
32	Cuento con equipo e instrumental necesario que disminuyan riesgo de enfermedades ocupacionales	<input checked="" type="checkbox"/>			
33	Se brinda importancia a la salud ocupacional	<input checked="" type="checkbox"/>			
34	Se reconoce las enfermedades ocupacionales contraídas en el servicio	<input checked="" type="checkbox"/>			
35	Hay compensación al personal que sufre enfermedades o daños producidos durante el desarrollo de su trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>			
BIENESTAR PERSONAL					
36	Existe convenio con financieras que facilitan un préstamo monetario	<input checked="" type="checkbox"/>			
37	Se otorga la pensión y los beneficios que corresponde al personal próximo a jubilarse y/o con limitaciones	<input checked="" type="checkbox"/>			
38	Programan y ejecutan actividades de recreación, deporte, turismo, etc. para el trabajador y la familia.	<input checked="" type="checkbox"/>			
39	Se cuenta con guardería(s) disponible(s) para el cuidado de los hijos del personal	<input checked="" type="checkbox"/>			
40	Existen programas de integración laboral y familiar por fechas festivas (navidad, fiestas patrias, entre otras)	<input checked="" type="checkbox"/>			
INFRAESTRUCTURA Y/O MATERIALES					
41	La infraestructura física me brinda seguridad	<input checked="" type="checkbox"/>			
42	Existe una adecuada iluminación y ventilación	<input checked="" type="checkbox"/>			
43	Tenemos ambientes apropiados para el refrigerio del personal	<input checked="" type="checkbox"/>			
44	Se cuenta con un ambiente para el personal de enfermería	<input checked="" type="checkbox"/>			
45	Se cuenta con material y equipo disponible para la ejecución de mis tareas	<input checked="" type="checkbox"/>			

INSTRUMENTO N°02: CUESTIONARIO DE CAPACIDAD DE RESILIENCIA

N°	ITEMS	ESCALA			OBSERVACION
		APLICABLE	CORREGIR	NO APLICABLE	
		1	2	3	
1	Cuando planeo algo lo realizo.	X			
2	Generalmente me las arreglo de una manera u otra.	X			
3	Dependo de mí mismo más que de otras personas.	X			
4	Es importante para mí mantenerme interesado en las cosas.	X			
5	Puedo estar solo si tengo que hacerlo.	X			
6	Me siento orgulloso de haber logrado cosas en mi vida.	X			
7	Usualmente veo las cosas a largo plazo.	X			
8	Soy amigo de mí mismo.	X			
9	Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo.	X			
10	Soy decidida/o.	X			
11	Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo.	X			
12	Tomo las cosas una por una.	X			
13	Puedo enfrentar las dificultades porque lo he experimentado anteriormente	X			
14	Tengo autodisciplina.	X			
15	Me mantengo interesado/a en las cosas.	X			
16	Por lo general, encuentro algo de que reírme.	X			
17	El creer en mí mismo me permite atravesar tiempos difíciles.	X			
18	En una emergencia soy una persona en la que se pueda confiar.	X			

19	Generalmente puedo ver una situación de varias maneras.	X			
20	Algunas veces me obligo a hacer cosas aunque no quiera.	X			
21	Mi vida tiene significado.	X			
22	No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada.	X			
23	Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida.	X			
24	Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo de hacer.	X			
25	Acepto que haya personas a las que yo no les agrado.	X			

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:

Cavna Quispe claudio

GRADO Y ESPECIALIDAD DEL VALIDANTE:

Licenciado en enfermería

DNI: 71835589

FECHA: 8-9-2021


 Claudio Cavna Quispe
 LICENCIADO EN ENFERMERÍA
 C.E.P 084945

FIRMA

FORMATO DE VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION POR ITEMS

Por favor marque con una (X) o (✓) la opinión que considere, debe aplicarse en cada ítem y realice si es necesario, sus observaciones.

INSTRUMENTO N°01: CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

N°	ITEMS	ESCALA			OBSERVACION
		APLICABLE	CORREGIR	NO APLICABLE	
		1	2	3	
DESARROLLO DE FUNCIONES					
1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se espera de mí.	✓			
2	El trabajo en mi servicio está bien organizado.	✓			
3	En mi trabajo, puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.	✓			
4	Recibo información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.	✓			
5	Puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral del área COVID-19	✓			
INTERACCIÓN CON EL JEFE INMEDIATO					
6	Generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.	✓			
7	Solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.	✓			
8	Demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones	✓			
9	Toman decisiones con la participación de los trabajadores del área COVID-19	✓			
10	Hacen los esfuerzos para mantenernos informados oportunamente sobre el rumbo de la institución y aspectos que nos afectan e interesan	✓			
OPORTUNIDADES DE PROGRESO					
11	Recibo capacitación para el desarrollo de mis habilidades asistenciales en la atención integral		✓		- También incluir el contexto de la Pandemia
12	Recibo capacitación que permita mi desarrollo humano	✓			
13	Oportunidad de ascender de nivel en merito a la capacitación obtenida	✓			
14	Brindan importancia a la capacitación de su personal	✓			
15	Oportunidad de capacitación propia del personal de enfermería	✓			
REMUNERACIONES E INCENTIVOS					
16	El sueldo o remuneración que recibo es apropiado en relación al trabajo.	✓			
17	La institución satisface las necesidades primordiales del personal	✓			
18	Los pacientes y/o familiares reconocen la atención que brindo el profesional de enfermería	✓			
19	He recibido alguna felicitación de los colegas del servicio por mi desempeño	✓			

20	Estoy muy motivada en capacitarme y superarme cada día mas	✓			
INTERRELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO					
21	Estamos dispuestos a ayudarnos para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.	✓			
22	Participamos en coordinación conjunta.	✓			
23	Expresamos con franqueza lo que pensamos	✓			
24	Existe buena comunicación	✓			
25	Existe el respeto	✓			
AMBIENTE DE TRABAJO					
26	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal	✓			
27	Somos bien tratados, independientemente del cargo que ocupan.	✓			
28	Se me permite la libre expresión de opiniones sin temor a represalias	✓			
29	Tengo oportunidad de tomar las cosas con calma, sin prejuicio de un buen trabajo	✓			
30	Mi ambiente de trabajo es creativo y novedoso, que supera barreras para hacer algo	✓			
SEGURIDAD OCUPACIONAL					
31	Cuento con indumentaria y material necesario para la protección personal durante el desarrollo del trabajo		✓		-cambiar a EPP -Considerar contexto Covid-19
32	Cuento con equipo e instrumental necesario que disminuyan riesgo de enfermedades ocupacionales	✓			
33	Se brinda importancia a la salud ocupacional	✓			
34	Se reconoce las enfermedades ocupacionales contraídas en el servicio		✓		Cambiar se reconoce a "conoce"
35	Hay compensación al personal que sufre enfermedades o daños producidos durante el desarrollo de su trabajo	✓			
BIENESTAR PERSONAL					
36	Existe convenio con financieras que facilitan un préstamo monetario	✓			
37	Se otorga la pensión y los beneficios que corresponde al personal próximo a jubilarse y/o con limitaciones	✓			
38	Programan y ejecutan actividades de recreación, deporte, turismo, etc. para el trabajador y la familia.		✓		Ajustar a época de pandemia
39	Se cuenta con guardería(s) disponible(s) para el cuidado de los hijos del personal			✓	No se encuentran en funcionamiento.
40	Existen programas de integración laboral y familiar por fechas festivas (navidad, fiestas patrias, entre otras)		✓		Ajustar a época de covid-19.
INFRAESTRUCTURA Y/O MATERIALES					
41	La infraestructura física me brinda seguridad	✓			
42	Existe una adecuada iluminación y ventilación	✓			
43	Tenemos ambientes apropiados para el refrigerio del personal		✓		Dirigir la pregunta al contexto del Covid.
44	Se cuenta con un ambiente para el personal de enfermería	✓			
45	Se cuenta con material y equipo disponible para la ejecución de mis tareas	✓			

INSTRUMENTO N°02: CUESTIONARIO DE CAPACIDAD DE RESILIENCIA

N°	ITEMS	ESCALA			OBSERVACION
		APLICABLE	CORREGIR	NO APLICABLE	
		1	2	3	
1	Cuando planeo algo lo realizo.	✓			
2	Generalmente me las arreglo de una manera u otra.	✓			
3	Dependo de mí mismo más que de otras personas.	✓			
4	Es importante para mí mantenerme interesado en las cosas.	✓			
5	Puedo estar solo si tengo que hacerlo.	✓			
6	Me siento orgulloso de haber logrado cosas en mi vida.	✓			
7	Usualmente veo las cosas a largo plazo.	✓			
8	Soy amigo de mí mismo.	✓			
9	Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo.	✓			
10	Soy decidida/o.	✓			
11	Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo.	✓			
12	Tomo las cosas una por una.	✓			
13	Puedo enfrentar las dificultades porque lo he experimentado anteriormente	✓			
14	Tengo autodisciplina.	✓			
15	Me mantengo interesado/a en las cosas.	✓			
16	Por lo general, encuentro algo de que reírme.	✓			
17	El creer en mí mismo me permite atravesar tiempos difíciles.	✓			
18	En una emergencia soy una persona en la que se pueda confiar.	✓			

19	Generalmente puedo ver una situación de varias maneras.	✓			
20	Algunas veces me obligo a hacer cosas aunque no quiera.	✓			
21	Mi vida tiene significado.	✓			
22	No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada.	✓			
23	Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida.	✓			
24	Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo de hacer.	✓			
25	Acepto que haya personas a las que yo no les agrado.	✓			

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:

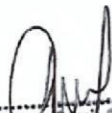
García Mamani Nelly Giovana

GRADO Y ESPECIALIDAD DEL VALIDANTE:

Licenciada en Enfermería

DNI: 47357583

FECHA: 08-09-21


 Nelly Giovana García Mamani
 LICENCIADA EN ENFERMERIA
 CEP N° 80124

FIRMA

**FORMATO DE VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO DEL
CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION POR ITEMS**

Por favor marque con una (X) o (✓) la opinión que considere, debe aplicarse en cada ítem y realice si es necesario, sus observaciones.

INSTRUMENTO N° 01: CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

N°	ITEMS	ESCALA			OBSERVACION
		APLICABLE	CORREGIR	NO APLICABLE	
		1	2	3	
DESARROLLO DE FUNCIONES					
1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se espera de mí.	X			
2	El trabajo en mi servicio está bien organizado.	X			
3	En mi trabajo, puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.	X			
4	Recibo información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.	X			
5	Puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral del área COVID-19	X			
INTERACCIÓN CON EL JEFE INMEDIATO					
6	Generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.	X			
7	Solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.	X			
8	Demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones	X			
9	Toman decisiones con la participación de los trabajadores del área COVID-19	X			
10	Hacen los esfuerzos para mantenernos informados oportunamente sobre el rumbo de la institución y aspectos que nos afectan e interesan	X			
OPORTUNIDADES DE PROGRESO					
11	Recibo capacitación para el desarrollo de mis habilidades asistenciales en la atención integral	X			
12	Recibo capacitación que permita mi desarrollo humano	X			
13	Oportunidad de ascender de nivel en merito a la capacitación obtenida	X			
14	Brindan importancia a la capacitación de su personal	X			
15	Oportunidad de capacitación propia del personal de enfermería	X			
REMUNERACIONES E INCENTIVOS					

16	El sueldo o remuneración que recibo es apropiado en relación al trabajo.	X			
17	La institución satisface las necesidades primordiales del personal	X			
18	Los pacientes y/o familiares reconocen la atención que brindo el profesional de enfermería	X			
19	He recibido alguna felicitación de los colegas del servicio por mi desempeño	X			
20	Estoy muy motivada en capacitarme y superarme cada día mas	X			
INTERRELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO					
21	Estamos dispuestos a ayudarnos para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.	X			
22	Participamos en coordinación conjunta.	X			
23	Expresamos con franqueza lo que pensamos	X			
24	Existe buena comunicación	X			
25	Existe el respeto	X			
AMBIENTE DE TRABAJO					
26	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal	X			
27	Somos bien tratados, independientemente del cargo que ocupan.	X			
28	Se me permite la libre expresión de opiniones sin temor a represalias	X			
29	Tengo oportunidad de tomar las cosas con calma, sin prejuicio de un buen trabajo	X			
30	Mi ambiente de trabajo es creativo y novedoso, que supera barreras para hacer algo	X			
SEGURIDAD OCUPACIONAL					
31	Cuento con indumentaria y material necesario para la protección personal durante el desarrollo del trabajo	X			
32	Cuento con equipo e instrumental necesario que disminuyan riesgo de enfermedades ocupacionales	X			
33	Se brinda importancia a la salud ocupacional	X			
34	Se reconoce las enfermedades ocupacionales contraídas en el servicio	X			
35	Hay compensación al personal que sufre enfermedades o daños producidos durante el desarrollo de su trabajo	X			
BIENESTAR PERSONAL					
36	Existe convenio con financieras que facilitan un préstamo monetario	X			
37	Se otorga la pensión y los beneficios que corresponde al personal próximo a jubilarse y/o con limitaciones	X			
38	Programan y ejecutan actividades de recreación, deporte, turismo, etc. para el trabajador y la familia.	X			
39	Se cuenta con guardería(s) disponible(s) para el cuidado de los hijos del personal		X		
40	Existen programas de integración laboral y familiar	X			

	por fechas festivas (navidad, fiestas patrias, entre otras)				
INFRAESTRUCTURA Y/O MATERIALES					
41	La infraestructura física me brinda seguridad	X			
42	Existe una adecuada iluminación y ventilación	X			
43	Tenemos ambientes apropiados para el refrigerio del personal	X			
44	Se cuenta con un ambiente para el personal de enfermería	X			
45	Se cuenta con material y equipo disponible para la ejecución de mis tareas	X			

INSTRUMENTO N° 02: CUESTIONARIO DE CAPACIDAD DE RESILIENCIA

N°	ITEMS	ESCALA			OBSERVACION
		APLICABLE	CORREGIR	NO APLICABLE	
		1	2	3	
1	Cuando planeo algo lo realizo.	X			
2	Generalmente me las arreglo de una manera u otra.	X			
3	Dependo de mí mismo más que de otras personas.	X			
4	Es importante para mí mantenerme interesado en las cosas.	X			
5	Puedo estar solo si tengo que hacerlo.	X			
6	Me siento orgulloso de haber logrado cosas en mi vida.	X			
7	Usualmente veo las cosas a largo plazo.	X			
8	Soy amigo de mí mismo.	X			
9	Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo.	X			
10	Soy decidida/o.	X			
11	Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo.	X			
12	Tomo las cosas una por una.	X			

13	Puedo enfrentar las dificultades porque lo he experimentado anteriormente	X			
14	Tengo autodisciplina.	X			
15	Me mantengo interesado/a en las cosas.	X			
16	Por lo general, encuentro algo de que reírme.	X			
17	El creer en mí mismo me permite atravesar tiempos difíciles.	X			
18	En una emergencia soy una persona en la que se pueda confiar.	X			
19	Generalmente puedo ver una situación de varias maneras.	X			
20	Algunas veces me obligo a hacer cosas aunque no quiera.	X			
21	Mi vida tiene significado.	X			
22	No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada.	X			
23	Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida.	X			
24	Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo de hacer.	X			
25	Acepto que haya personas a las que yo no les agrado.	X			

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:

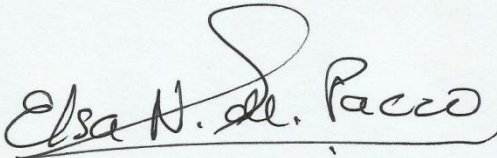
Lic. Esp. Elsa Agustina Ninaja de Pacco

GRADO Y ESPECIALIDAD DEL VALIDANTE:

Lic. Especialista en Cuidados Críticos en Enfermería

DNI: 00416815

FECHA: 12-09-2021



LIC. ELSA AGUSTINA NINAJA DE PACCO

VALIDACIÓN POR CONTENIDO

A través de la Prueba de contenido V de Ayken:

$$V = \frac{S}{N(C - 1)}$$

- V: V de Ayken
- S: Suma de respuestas de cada ítem
- N: Numero de jueces
- C: Numero de valores de la escala de valoración

INSTRUMENTO N°01: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

ITEMS	EXPERTOS					SUMA	V de Ayken
	EXPERTO N°1	EXPERTO N°2	EXPERTO N°3	EXPERTO N°4	EXPERTO N°5		
1	2	2	2	2	2	10	1,00
2	2	2	2	2	2	10	1,00
3	1	2	2	2	2	9	0,90
4	2	2	2	2	2	10	1,00
5	2	2	2	2	2	10	1,00
6	2	2	2	2	2	10	1,00
7	2	2	2	2	2	10	1,00
8	2	2	2	2	2	10	1,00
9	2	2	2	2	2	10	1,00
10	2	2	2	2	2	10	1,00
11	2	2	2	1	2	9	0,90
12	2	2	2	2	2	10	1,00
13	2	2	2	2	2	10	1,00
14	2	2	2	2	2	9	0,90
15	2	2	2	2	2	10	1,00
16	2	2	2	2	2	10	1,00
17	2	2	2	2	2	10	1,00
18	2	2	2	2	2	10	1,00
19	2	2	2	2	2	10	1,00

20	2	2	2	2	2	10	1,00
21	2	2	2	2	2	10	1,00
22	2	2	2	2	2	10	1,00
23	2	2	2	2	2	10	1,00
24	2	2	2	2	2	10	1,00
25	2	2	2	2	2	10	1,00
26	2	2	2	2	2	10	1,00
27	2	2	2	2	2	10	1,00
28	2	2	2	2	2	10	1,00
29	2	2	2	2	2	10	1,00
30	2	2	2	2	2	10	1,00
31	2	2	2	1	2	9	0,90
32	2	2	2	2	2	10	1,00
33	2	2	2	2	2	10	1,00
34	2	2	2	1	2	9	0,90
35	2	2	2	2	2	10	1,00
36	2	2	2	2	2	10	1,00
37	2	2	2	2	2	10	1,00
38	2	2	2	1	2	9	0,90
39	1	2	2	0	1	6	0,60
40	2	2	2	1	2	9	0,90
41	2	2	2	2	2	10	1,00
42	2	2	2	2	2	10	1,00
43	2	2	2	1	2	9	0,90
44	2	2	2	2	2	10	1,00
45	2	2	2	2	2	10	1,00

TOTAL	97,33%
-------	--------

0 = no aplicable; 1 = corregir; 2 = aplicable

La validez de contenido del instrumento N°01 a través de la V de Ayken es de 97,33%

INSTRUMENTO N°02: CUESTIONARIO DE CAPACIDAD DE RESILIENCIA

ITEMS	EXPERTOS					SUMA	V de Ayken
	EXPERTO N°1	EXPERTO N°2	EXPERTO N°3	EXPERTO N°4	EXPERTO N°5		
1	2	2	2	2	2	10	1,00
2	2	2	2	2	2	10	1,00
3	2	2	2	2	2	10	1,00
4	2	2	2	2	2	10	1,00
5	2	2	2	2	2	10	1,00
6	2	2	2	2	2	10	1,00
7	2	2	2	2	2	10	1,00
8	2	2	2	2	2	10	1,00
9	2	2	2	2	2	10	1,00
10	2	2	2	2	2	10	1,00
11	2	2	2	2	2	10	1,00
12	2	2	2	2	2	10	1,00
13	2	2	2	2	2	10	1,00
14	2	2	2	2	2	10	1,00
15	2	2	2	2	2	10	1,00
16	2	2	2	2	2	10	1,00
17	2	2	2	2	2	10	1,00
18	2	2	2	2	2	10	1,00
19	2	2	2	2	2	10	1,00
20	2	2	2	2	2	10	1,00
21	2	2	2	2	2	10	1,00
22	2	2	2	2	2	10	1,00
23	2	2	2	2	2	10	1,00
24	2	2	2	2	2	10	1,00
25	2	2	2	2	2	10	1,00

TOTAL	100%
-------	------

0 = no aplicable; 1 = corregir; 2 = aplicable

La validez de contenido del instrumento N°02 a través de la V de Ayken es de 100%

ANEXO N° 05

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

EL criterio de confiabilidad se determinó a través del coeficiente Alfa de Cronbach (índice de consistencia interna), mediante el método de la varianza, aplicado a la prueba piloto cuyos resultados fueron lo siguiente:

Considerando a Rosenthal (García 2005) propone una confiabilidad mínima de 0,50 para propósitos de investigación; También Vellis (García 2005) plantea que un nivel entre 0,70 a 0,80 es respetable y superior a 0,80 es un nivel elevado de confiabilidad. Por lo tanto, el instrumento es aplicable en la presente investigación.

Análisis de fiabilidad de satisfacción laboral:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	45

Interpretación de la significancia de $\alpha = 0,934$; lo que significa que los resultados de opinión de los 30 profesionales de Enfermería respecto a los ítems considerados se encuentran correlacionados de manera aceptable.

Análisis de fiabilidad capacidad de resiliencia:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,882	25

Interpretación de la significancia de $\alpha = 0,882$; lo que significa que los resultados de opinión de los 30 profesionales de Enfermería respecto a los ítems considerados se encuentran correlacionados de manera aceptable.

ANEXO N° 06

PERMISOS RESPECTIVOS

1. Resolución de facultad de asignación de asesor y autorización de ejecución de proyecto de tesis



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuelas Profesionales de: Obstetricia, Enfermería, Medicina Humana, Odontología,
Farmacia y Bioquímica

RESOLUCIÓN DE FACULTAD N° 10840-2021-FACS-UNJBG
Tacna, 14 de octubre del 2021

VISTO:

El Oficio N° 362-2021-ESEN/FACS, la Directora de la Escuela Profesional de Enfermería, solicitando designación de Asesor para el proyecto de tesis, y autorización para ejecución presentado por el(la) BACH. JOSSY BELÉN ZELADA MELCHOR;

CONSIDERANDO:

Que, el(la) BACH. JOSSY BELÉN ZELADA MELCHOR, alumna de la Escuela Profesional de Enfermería, solicita se le asigne Asesor para el proyecto de tesis;

Que, mediante el Oficio N° 362-2021-ESEN/FACS, la Directora de la Escuela Profesional de Enfermería, solicitando designación de Asesor para el proyecto de tesis titulado: SATISFACCIÓN LABORAL Y CAPACIDAD DE RESILIENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGION DE TACNA, 2021, y autorización para ejecución presentado por el(la) BACH. JOSSY BELÉN ZELADA MELCHOR, designando como Asesora a la Dra. KARIMEN JETZABEL MUTTER CUELLAR;

Que, teniendo opinión favorable de su Asesora se procede a dar continuidad de trámite;

De conformidad con el Art. 70° numeral 70.2 de la Ley Universitaria N° 30220, en uso de las atribuciones conferidas al Sr. Decano (e) de la Facultad de Ciencias de la Salud;

SE RESUELVE:

ART. 1°. Oficializar la Designación como Asesora a la DRA. KARIMEN JETZABEL MUTTER CUELLAR, del Proyecto de Tesis titulado: **SATISFACCIÓN LABORAL Y CAPACIDAD DE RESILIENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGION DE TACNA, 2021**, presentado por el(la) BACH. JOSSY BELÉN ZELADA MELCHOR, de la Escuela Profesional de Enfermería.

ART. 2°. Autorizar la ejecución de Proyecto de Tesis presentado por el(la) BACH. JOSSY BELÉN ZELADA MELCHOR, de la Escuela Profesional de Enfermería, de la Facultad de Ciencias de la Salud.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Juan Guillermo Bormaz Acosta
DECANO (e)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



Dra. Jossy Concepción Mendoza Rosado
SECRETARÍA ACADEMICA ADMINISTRATIVA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

DISTR. ESEN., INTERESADO., arch.

JCMR/tr.-

Av. Miraflores s/n Ciudad Universitaria – Central Telefónica 583000 Anexo 2226 Casilla Postal 316.

2. Carta de presentación de autorización de aplicación de prueba piloto en el Hospital III Daniel Alcides Carrión de la Red Asistencial Tacna – EsSalud



Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

OFICIO N° 056-2022-ESEN/FACS
Tacna, 04 de marzo de 2022

Señor:
DR. EDWING CANDÍA SANIZO
Gerente de la Red Asistencial Tacna de Essalud
Hospital III Daniel Alcides Carrión ESSALUD
Presente. -

ASUNTO : AUTORIZACION PARA PRUEBA PILOTO

Es grato dirigirme a usted para saludarlo muy cordialmente y, a la vez hacer de su conocimiento que la Est. Jossy Belén Zelada Melchor, viene desarrollando su Proyecto de Tesis: **SATISFACCIÓN LABORAL Y CAPACIDAD DE RESILIENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL ÁREA COVID- 19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGION TACNA, 2021**, por lo que agradeceré se sirva AUTORIZAR la Prueba Piloto, la misma que estará dirigida a los enfermeros del Área de COVID-19 que laboran en la mencionada área que está a cargo de su persona, debiéndole brindar las facilidades que requiera el caso a dicha Tesista.

Agradeciéndole por anticipación la atención que merezca el presente, reitero a Ud. mis saludos.

Atentamente.

Dña. Ruth R. Salinas Lunario
DIRECTORA – ESEN

Adj: Resolución de Facultad

3. Carta de presentación de autorización de aplicación para aplicación de instrumento en el Hospital Hipólito Unanue de la Región Tacna



Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

OFICIO N° 084-2022-ESEN/FACS

Tacna, 23 de marzo de 2022

Señora:

DR. EDGAR ROGELIO CONCORI COAQUIRA
Director Ejecutivo del Hospital Hipólito Unanue de Tacna
Presente. -

ASUNTO : AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO

Por medio del presente es grato dirigirme a usted para saludarlo muy cordialmente, y a la vez hacer de su conocimiento que la Bach. **Jossy Bélen Zelada Melchor**, con código 2016-122018 de la Escuela Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la UNJBG, ejecutara Trabajo de Investigación: **SATISFACCIÓN LABORAL Y CAPACIDAD DE RESILIENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGIÓN TACNA, 2021**, por lo que agradeceré se sirva **AUTORIZAR** la aplicación de instrumento dirigido a los Profesionales de Enfermería del área COVID-19 para la mencionada Tesista, para su respectiva ejecución.

Agradeciéndole por anticipado la atención que merezca el presente, reitero a Ud. mis saludos.

Atentamente,

D/ta. Ruth R. Salinas Lunario
DIRECTORA - ESEN

4. Autorización de aplicación de prueba piloto en el Hospital III Daniel Alcides Carrión de la Red Asistencial Tacna – EsSalud.



"Año Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

NOTA N° 07 -CIEI-GRATA-EsSalud-2022

Tacna, 16 de marzo del 2022

LIC.
CONSUELO CATARI TAPIA
JEFE SERVICIO DE ENFERMERÍA
Red Asistencial Tacna
Presente. -

Asunto: APROBACIÓN DE PROYECTO DE TESIS
"SATISFACCIÓN LABORAL Y CAPACIDAD DE RESILENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL AREA COVID-19 DE LOS HOSPITALES DE HIPOLITO UNANUE Y HOSPITAL III DANIEL ALCIDES CARRIÓN - ESSALUD"

Ref: Directiva N° 025-GG-ESSALUD-2008
Directiva N° 04 - IETSI - ESSALUD – 2016
Resolución N° 027-IETSI-ESSALUD-2016
Formato N° 01: Evaluación de Proyectos de Investigación
Resolución de Gerencia N° 073-GRATA-ESSALUD-2022
Resolución de Gerencia N° 074-GRATA-ESSALUD-2022

Es muy grato dirigirme a usted para saludarla y a la vez manifestarle que con relación a los documentos de la referencia el Comité institucional de Ética de Investigación de la Red Asistencial Tacna, luego de la revisión, ha considerado la autorización del Proyecto de Investigación del asunto de la referencia.

En tal sentido, solicito a usted brindarle las facilidades a la investigadora BACH. JOSSY BELEN ZELADA MELCHOR, a fin de que cumpla con el acopio de información del área correspondiente a dicha labor, así como garantice el envío de las conclusiones de dicha investigación a este Comité.

Cabe mencionar que esta evaluación está sujeta a las disposiciones contenidas en la normativa vigente de la Institución para investigación en Essalud (Directiva N° 025-GG-ESSALUD-2008, Directiva N° 04 - IETSI - ESSALUD – 2016, Resolución N° 027-IETSI-ESSALUD-2016), Resolución de Gerencia N° 74-GRATA-ESSALUD-2022 "Manual de Procedimiento Institucional del Comité de Ética en Investigación y Resolución de Gerencia N° 073-GRATA-ESSALUD-2022, Reglamento del Comité Institucional de Ética en Investigación en Seres Humanos Versión 1.0 - Red Asistencial Tacna.

Sin otro particular, agradezco la atención a la presente.

Atentamente,

MHZ/err.
c.c. archivo
ADJ.lo indicado.

7898 - 2022 - 006

www.essalud.gob.pe

Carretera a Calana Km 6.5
Tacna – Perú
Tel.: (052) 580280

CONSTANCIA DE APROBACIÓN POR UN COMITÉ DE INVESTIGACIÓN

COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN TACNA

Constancia de Aprobación CIEI-03- 2022

Tacna, 16 de marzo del 2022

Jossy Belén Zelada Melchor
Investigador Principal
Presente. –

Título del Protocolo: "SATISFACCIÓN LABORAL Y CAPACIDAD DE RESILIENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGIÓN TACNA, 2021"

Versión y Fecha del Protocolo: v1.0, 05 de marzo del 2022

Tipo de Estudio: *Observacional*

Revisión del Comité: 16 de marzo del 2022

Decisión del Comité: 16 de marzo del 2022

De nuestra consideración:

El Comité Institucional de ética en Investigación ha revisado la solicitud de evaluación al protocolo de la referencia expresada en su carta del 15/ 03 / 2022. Para la aprobación se ha considerado el cumplimiento de las consideraciones éticas para la investigación en salud con seres humanos señaladas en la Resolución Ministerial N°233-2020. En virtud a ello ha aprobado el siguiente documento:

- Protocolo de investigación: "SATISFACCIÓN LABORAL Y CAPACIDAD DE RESILIENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGIÓN TACNA, 2021"

Incluyendo los siguientes documentos relacionados al protocolo que se detallan a continuación (Descripción detallada de los documentos evaluados y aprobados, incluir fecha y número de la versión vigente aprobada).

DOCUMENTO
1. Protocolo de investigación
2. RESOLUCIÓN ESCUELA DE POSGRADO N° 10840-2021-FACS-UNJBG

Ninguno de los miembros arriba mencionados declaró tener conflicto de interés.

El periodo de vigencia de la presente aprobación será de " (6)meses; desde el 16.03.22 hasta el 16.09.22, debiendo solicitar la renovación con 30 días de anticipación.

Cualquier enmienda en los objetivos secundarios, metodología y aspectos éticos debe ser solicitada a este CIEI.

Sírvase hacernos llegar los informes de avance del estudio en forma **anual/semestral/trimestral** a partir de la presente aprobación y el artículo científico una vez concluido el estudio. El presente ensayo clínico sólo podrá iniciarse en el centro de investigación en mención bajo la conducción

del Investigador Principal, después de obtenerse la aprobación por la Gerencia de la Red Prestacional y la autorización de la OGITT del INS.(*)

Tacna, 16 de MARZO de 2022.


Firma, sello
Nombre del presidente del CIEI

16/ 03 / 2022

5. Autorización de aplicación de instrumento en el Hospital Hipólito Unanue de la Región Tacna



HOSPITAL
HIPÓLITO
UNANUE

Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación

**EL DIRECTOR EJECUTIVO DEL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE DE TACNA AUTORIZA,
POR INTERMEDIO DEL PRESIDENTE DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN
INVESTIGACIÓN CIÉI-HHUT.**

Por Resolución Gerencial General Regional N°405-2020-GGR/GOB.REG.TACNA

CERTIFICA

Que el Proyecto de Investigación:

SATISFACCIÓN LABORAL Y CAPACIDAD DE RESILIENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE D LA REGIÓN DE TACNA,2021	CÓDIGO
	22-CIÉI-2022

Autoria (es):

BACH.JOSSY BELÉN ZELADA MELCHOR

Dictamen (04) otorgado por Miembro activo del CIÉI, MGR.IRMA VILLAR AGURTO-Comité Institucional de Ética en Investigación informa como:

Titular Suplente

Según Resolución Directoral N°090-2022-UADI-DIREC-EJEC-HHUT-DRSS/GOB.REG.TACNA, quien luego de la revisión del trabajo, DETERMINA:

Puede ser desarrollado: SI NO

Cumple con el Marco ético legal de la Investigación en seres humanos NO

Vulnera derechos del paciente NO

Aplicará Instrumentos:

Pacientes

Personal

Otros

Consentimiento informado:

Verbal SI NO Escrito SI NO Pertinente SI NO

Impacto Ambiental X Positivo Negativo

En base a ello el Comité Institucional de Ética en Investigación concluye que el proyecto:


SI NO Cumple con todos los requisitos de calidad exigidos para ser desarrolla


y en consecuencia SI NO Otorga la Aprobación, por intermedio de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación .





Edgar Rogelio Concori Coaquira
 Director Ejecutivo
 Hospital Hipólito Unanue Tacna





Lic. Blanca Raquel Zevallos Delgado
 Jefe de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación
 Hospital Hipólito Unanue Tacna

ANEXO N° 07

CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



A través del presente documento expreso mi voluntad para participar en la investigación titulada "Satisfacción laboral y capacidad de resiliencia del profesional de enfermería del área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue de la región de Tacna, 2021"

Dicha investigación es realizada como parte de un ejercicio académico e investigativo, que tiene como finalidad determinar la relación entre la satisfacción laboral y capacidad de resiliencia del profesional de enfermería del área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue de la región de Tacna, 2021.

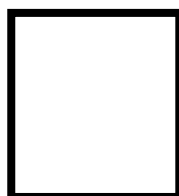
La información obtenida a partir de sus respuestas tendrá un carácter estrictamente confidencial, anónimo y no hacer mal uso de los documentos, expedientes, reportes, estudios, actas, resoluciones, oficios, correspondencia, acuerdos, contratos, convenios, archivos físicos y/o electrónicos de información recabada, estadísticas o bien, cualquier otro registro o información relacionada con el estudio mencionado a mi cargo.

Al colaborar usted con esta investigación deberá responder las preguntas con veracidad lo cual se realizará mediante dos cuestionarios tipo Likert, uno para determinar el nivel de satisfacción laboral y la otra es una escala para identificar la capacidad de resiliencia.

Dicha actividad durará aproximadamente 20 minutos y será realizada en el momento y lugar que se le facilite para completarla.

En consideración de lo anterior, agradezco su participación voluntaria en el llenado de este instrumento (Si desea participar por favor firmar en el espacio designado o huella digital).

Firma del participante



Firma del investigador
Tacna, __ de __ del 2022

ANEXO N° 08

CONTRATACIÓN DE HIPÓTESIS

HIPÓTESIS ALTERNA (Ha)

EXISTE relación entre la satisfacción laboral y la capacidad de resiliencia del profesional de enfermería del área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue de la región de Tacna, 2021.

HIPÓTESIS NULA (Ho)

NO EXISTE relación entre la satisfacción laboral y la capacidad de resiliencia del profesional de enfermería del área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue de la región de Tacna, 2021.

Para la contratación de la hipótesis, se utilizó la prueba estadística Chi Cuadrado de Pearson, por lo que se plantea el siguiente procedimiento:

1. Nivel de significancia (alfa): $\alpha = 0,05$
2. Estadístico de prueba:

Prueba de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,019 ^a	2	,049
Razón de verosimilitud	5,929	2	,052
Asociación lineal por lineal	5,795	1	,016
N de casos válidos	68		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,06.

3. Valores:

Ha: $p < 0,05$ → Rechazo la Ho

Ho: $p \geq 0,05$ → No se rechaza la Ho

4. Resultado:

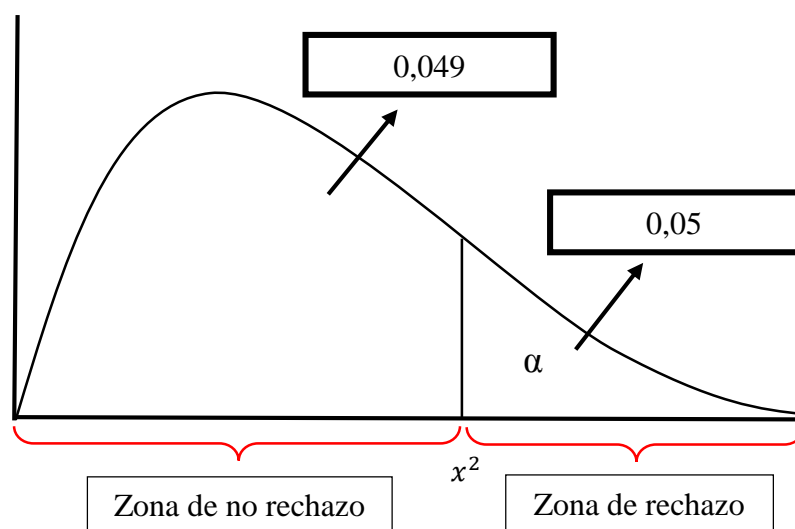
$P = 0,049$ → $P < 0,05$

Y como $0,049 < 0,05$ → Se rechaza la Ho

5. Conclusión:

Se obtuvo mediante la aplicación de la prueba estadística Chi Cuadrado de Pearson que es estadísticamente significativa, es decir que, se rechaza la hipótesis nula y se afirma la hipótesis alterna, **EXISTE** relación entre la satisfacción laboral y la capacidad de resiliencia del profesional de enfermería del área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue de la región de Tacna, 2021.

Gráfico de comprobación de la hipótesis



**ANEXO N° 09
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

TITULO: SATISFACCIÓN LABORAL Y CAPACIDAD DE RESILIENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA REGIÓN DE TACNA, 2021.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES							METODOLOGIA	
			VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	ESCALA VALORATIVA	NIVEL DE MEDICIÓN		
¿Existe relación entre la satisfacción laboral y la capacidad de resiliencia del profesional de enfermería del área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue de la región de Tacna, 2021?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la capacidad de resiliencia del profesional de enfermería del área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue de la región de Tacna, 2021. OBJETIVOS ESPECÍFICOS •Describir los datos sociodemográficos del profesional de enfermería del área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue. •Establecer el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del área COVID-19 del Hospital Hipólito	HIPÓTESIS ALTERNA (Ha) Existe relación entre la satisfacción laboral y la capacidad de resiliencia del profesional de enfermería del área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue de la región de Tacna, 2021.	VARIABLE INDEPENDIENTE Satisfacción Laboral	DEFINICIÓN CONCEPTUAL Es el sentimiento de estar cómodo y motivado que el profesional de enfermería experimenta en el desarrollo de sus actividades laborales. (19)	DESARROLLO DE FUNCIONES	Objetivos			Escala tipo Likert: (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Ordinal	ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN: Enfoque cuantitativo. TIPO DE INVESTIGACIÓN: Investigación no experimental descriptiva de tipo transversal y correlacional. CRITERIOS DE INCLUSIÓN: •Profesionales de Enfermería que laboran actualmente en el área COVID-19. •Profesionales de Enfermería que hayan firmado el consentimiento informado del presente estudio. •Profesionales de Enfermería que se encuentren en el momento de aplicación de los instrumentos. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN: •Profesionales de Enfermería que no laboran actualmente en el área COVID-19. •Profesionales de Enfermería que no hayan firmado el consentimiento informado del presente estudio. •Profesionales de Enfermería que se no encuentren en el momento de aplicación de los instrumentos. UNIDAD DE ANÁLISIS: Él o la profesional de Enfermería que labora en el área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue de la Región Tacna 2021. MUESTRA: 68 Profesionales de Enfermería. MUESTREO: Probabilístico aleatorio simple.
						Organización	1.1				
						Habilidades	1.2				
						Información	1.3				
						Adaptación	1.4				
					INTERA20022222222222220000CCCIÓN CON EL JEFE INMEDIATO	Reconocimiento	1.6		Escala valorativa de la variable: •Satisfecho: Puntaje de 165 a 225 •Parcialmente satisfecho: Puntaje de 105 a 164 •No satisfecho: Puntaje de 45 a 104	Ordinal	
						Creativo	1.7				
						Dominio	1.8				
						Toma de decisiones	1.9				
						Compromiso	1.10				
		OPORTUNIDAD DE PROGRESO			Capacitación	1.11		Escala valorativa de las dimensiones: •Satisfecho: Puntaje de 19 a 25 •Parcialmente satisfecho: Puntaje de 12 a 18 •No satisfecho: Puntaje de 5 a 11	Ordinal		
					Promoción	1.12					
					Ascenso adecuado	1.13					
		REMUNERACIÓN O INCENTIVOS			Justo	1.14		Escala valorativa de las dimensiones: •Satisfecho: Puntaje de 19 a 25 •Parcialmente satisfecho: Puntaje de 12 a 18 •No satisfecho: Puntaje de 5 a 11	Ordinal		
					Felicitaciones	1.15					
					Motivación	1.16					
		INTERRELACIÓN CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO			Cooperación	1.17		Escala valorativa de las dimensiones: •Satisfecho: Puntaje de 19 a 25 •Parcialmente satisfecho: Puntaje de 12 a 18 •No satisfecho: Puntaje de 5 a 11	Ordinal		
					Coordinación	1.18					
					Franqueza	1.19					
					Comunicación	1.20					
					Respeto	1.21					
		AMBIENTE DE TRABAJO			Políticas	1.22		Escala valorativa de las dimensiones: •Satisfecho: Puntaje de 19 a 25 •Parcialmente satisfecho: Puntaje de 12 a 18 •No satisfecho: Puntaje de 5 a 11	Ordinal		
					Trato	1.23					
					Opinión	1.24					
Tolerancia	1.25										
Rutina	1.26										
SEGURIDAD OCUPACIONAL	Indumentaria	1.27		Escala valorativa de las dimensiones: •Satisfecho: Puntaje de 19 a 25 •Parcialmente satisfecho: Puntaje de 12 a 18 •No satisfecho: Puntaje de 5 a 11	Ordinal						
	Equipos de protección	1.28									
	Salud ocupacional	1.29									
	Compensación	1.30									

Unanue y sus dimensiones.	<ul style="list-style-type: none"> Identificar la capacidad de resiliencia del profesional de enfermería del área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue y sus dimensiones. 					<table border="1"> <tr> <td rowspan="5">BIENESTAR PERSONAL</td> <td>Convenios</td> <td>1.36</td> <td rowspan="10"></td> <td rowspan="5">Ordinal</td> <td rowspan="10"> ASPECTOS ÉTICOS: Para la aplicación de los instrumentos se aplicó respectivamente su consentimiento informado. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS: Aplicación de dos instrumentos de tipo Likert: Cuestionario de Satisfacción Laboral y Escala de Resiliencia de Walding y Young. TECNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE DATOS: La información fue revisada, ordenada, codificada y vaciada en la base de datos mediante el programa estadístico Excel 2013 e IBM SPSS Statistics versión 25. TECNICA PARA LA PRESENTACIÓN, EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS: En el análisis bivariado, se utilizó la prueba estadística chi-cuadrado para medir la relación de las variables. Los resultados se presentan en tablas de contingencia con sus respectivos gráficos. TECNICA PARA INFORME FINAL: Se elaboraron tablas estadísticas donde se distribuyó la información de acuerdo a las variables de estudio, luego se realizó la descripción, discusión y conclusiones respectivas. Informe final de acuerdo al protocolo de la ESEN. </td> </tr> <tr> <td>Pensión y jubilación</td> <td>1.37</td> </tr> <tr> <td>Recreación</td> <td>1.38</td> </tr> <tr> <td>Guarderías</td> <td>1.39</td> </tr> <tr> <td>Integración laboral</td> <td>1.40</td> </tr> </table>	BIENESTAR PERSONAL	Convenios	1.36		Ordinal	ASPECTOS ÉTICOS: Para la aplicación de los instrumentos se aplicó respectivamente su consentimiento informado. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS: Aplicación de dos instrumentos de tipo Likert: Cuestionario de Satisfacción Laboral y Escala de Resiliencia de Walding y Young. TECNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE DATOS: La información fue revisada, ordenada, codificada y vaciada en la base de datos mediante el programa estadístico Excel 2013 e IBM SPSS Statistics versión 25. TECNICA PARA LA PRESENTACIÓN, EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS: En el análisis bivariado, se utilizó la prueba estadística chi-cuadrado para medir la relación de las variables. Los resultados se presentan en tablas de contingencia con sus respectivos gráficos. TECNICA PARA INFORME FINAL: Se elaboraron tablas estadísticas donde se distribuyó la información de acuerdo a las variables de estudio, luego se realizó la descripción, discusión y conclusiones respectivas. Informe final de acuerdo al protocolo de la ESEN.	Pensión y jubilación	1.37	Recreación	1.38	Guarderías	1.39	Integración laboral	1.40
						BIENESTAR PERSONAL		Convenios	1.36					Ordinal	ASPECTOS ÉTICOS: Para la aplicación de los instrumentos se aplicó respectivamente su consentimiento informado. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS: Aplicación de dos instrumentos de tipo Likert: Cuestionario de Satisfacción Laboral y Escala de Resiliencia de Walding y Young. TECNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE DATOS: La información fue revisada, ordenada, codificada y vaciada en la base de datos mediante el programa estadístico Excel 2013 e IBM SPSS Statistics versión 25. TECNICA PARA LA PRESENTACIÓN, EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS: En el análisis bivariado, se utilizó la prueba estadística chi-cuadrado para medir la relación de las variables. Los resultados se presentan en tablas de contingencia con sus respectivos gráficos. TECNICA PARA INFORME FINAL: Se elaboraron tablas estadísticas donde se distribuyó la información de acuerdo a las variables de estudio, luego se realizó la descripción, discusión y conclusiones respectivas. Informe final de acuerdo al protocolo de la ESEN.					
Pensión y jubilación	1.37																			
Recreación	1.38																			
Guarderías	1.39																			
Integración laboral	1.40																			
<table border="1"> <tr> <td rowspan="5">INFRAESTRUCTURA Y/O MATERIALES</td> <td>Iluminación</td> <td>1.41</td> </tr> <tr> <td>Zona de seguridad</td> <td>1.42</td> </tr> <tr> <td>Ambiente para refrigerios</td> <td>1.43</td> </tr> <tr> <td>Vestuarios</td> <td>1.44</td> </tr> <tr> <td>Equipo de trabajo</td> <td>1.45</td> </tr> </table>	INFRAESTRUCTURA Y/O MATERIALES	Iluminación	1.41	Zona de seguridad	1.42	Ambiente para refrigerios	1.43	Vestuarios	1.44		Equipo de trabajo			1.45		Ordinal				
INFRAESTRUCTURA Y/O MATERIALES		Iluminación	1.41																	
		Zona de seguridad	1.42																	
		Ambiente para refrigerios	1.43																	
		Vestuarios	1.44																	
	Equipo de trabajo	1.45																		

- Relacionar la satisfacción laboral y capacidad de resiliencia del profesional de enfermería del área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue.	**VARIABLE DEPENDIENTE** Capacidad de Resiliencia	Es un proceso en el que el profesional de enfermería desarrolla capacidades de adaptación positiva, tolerar y enfrentar los obstáculos correctamente y salir fortalecido de ellos. (25)								-------------	---	------	---	---------		ECUANIMIDAD	Perspectiva de las cosas	2.7	Escala tipo Likert: (7) Totalmente de acuerdo (6) Parcialmente de acuerdo (5) Ligeramente de acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) Ligeramente en desacuerdo (2) Parcialmente en desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo Escala valorativa de la variable: •Resiliencia alta: Puntaje de 147 a 175 •Resiliencia moderada: Puntaje de 121 a 146 •Resiliencia baja: Puntaje de 25 a 120	Ordinal			Confianza en sí mismo	2.8					Cuestionamiento no habitual de la finalidad de todo	2.11					Percepción de la realidad	2.12			
					---------------	-------------------------------------	------		PERSEVERANCIA	Planificación de proyectos	2.1			Capacidad de actuación	2.2			Importancia de interés en las cosas	2.4			Autodisciplina	2.14			Interés en las cosas	2.15			Obligaciones	2.20			Salida a situaciones difíciles	2.23		Ordinal		
					-----------------------	---	------		CONFIANZA EN SÍ MISMO	Orgullo				Simultaneo	2.6			Capacidad de decisión	2.9			Experiencias anteriores para enfrentamiento de dificultades	2.10			Confianza en sí mismo para enfrentar tiempos difíciles	2.13			Relación emergencia y persona de confianza	2.17			Energía suficiente para hacer lo que si debe hacer	2.18		Ordinal		
					-----------------------	---	------		SATISFACCIÓN PERSONAL	Percepción de acciones alegres	2.16			Significado de la vida	2.21			Percepción positiva frente a lo imposible	2.22			Aceptación de otras personas	2.25		Ordinal														
					--------------------	---------------------------	------		SENTIRSE BIEN SOLO	Aceptación de la soledad	2.3			Auto dependencia	2.5			Múltiples puntos de vista	2.19		Ordinal																		