



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Evaluación de programas de promoción de la salud y satisfacción
laboral del profesional de Enfermería en el Centro de Salud
“Tahuantinsuyo Alto” Comas - 2013

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Ayamamani Flores, Rita Flor (orcid.org/0000-0003-3714-5783)

ASESOR:

Mg. Ruiz Orbegoso, Carlos Ernesto (orcid.org/0009-0003-8962-3801)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2014

Dedicatoria

A Dios todo poderoso, por iluminarme, y darme la fuerza para continuar adelante para conseguir mis metas profesionales.

A mis padres y hermanos quienes motivan día a día con su apoyo incondicional en la culminación de mi carrera de maestría.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, le doy las gracias por brindarme toda la sabiduría en cuanto a mi valiosa formación profesional.

Al asesor por extenderme su mano amiga y ayudarme en la realización del estudio gracias a su invaluable contribución.

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Mgtr. Carlos Ruiz Orbegoso docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo - filial Lima Norte. La tesis titulada "Evaluación de programas de promoción de la salud y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Centro de Salud "Tahuantinsuyo Alto" Comas - 2013" en el curso de Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación para la Maestría en Gestión de los servicios de salud, del estudiante Rita Flor Ayamamani Flores, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin. El suscrito, analizó dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 21 de Febrero del 2024



UCV
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Mg. Carlos E. Ruiz Orbegoso
CATEDRÁTICO DE LA ESCUELA DE POST GRADO
DNI: 02808431

Dr. Carlos E. Ruiz Orbegoso



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, AYAMAMANI FLORES RITA FLOR estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Evaluación de programas de promoción de la salud y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Centro de Salud Tahuantinsuyo Alto" Comas - 2013", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
AYAMAMANI FLORES RITA FLOR DNI: 09860938 ORCID: 0000-0003-3714-5783	Firmado electrónicamente por: RAYAMAMANI el 15- 10-2024 22:20:31

Código documento Trilce: INV - 0492057

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor/es	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.1.1. Tipo de investigación	12
3.1.2. Diseño de investigación	12
3.2. Variables	13
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	13
3.3.1. Población	13
3.3.2. Muestra	13
3.3.3. Muestreo	13
3.3.4. Unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.4.1. Técnicas	14
3.4.2. Instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	39

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1 Evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería del Centro de Salud “Tahuantinsuyo Alto” de Comas	16
Tabla 2 Evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería en la dimensión condiciones físicas y/o materiales	17
Tabla 3 Evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería en la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos	18
Tabla 4 Evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería en la dimensión políticas administrativas	19
Tabla 5 Evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería en la dimensión relaciones sociales	20
Tabla 6 Evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería en la dimensión desarrollo personal	21
Tabla 7 Evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería en la dimensión desempeño de tareas	22
Tabla 8 Evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería en la dimensión relación con la autoridad	23

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1 Evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería del Centro de Salud “Tahuantinsuyo Alto” de Comas	16
Figura 2 Evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería en la dimensión condiciones físicas y/o materiales	17
Figura 3 Evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería en la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos	18
Figura 4 Evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería en la dimensión políticas administrativas	19
Figura 5 Evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería en la dimensión relaciones sociales	20
Figura 6 Evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería en la dimensión desarrollo personal	21
Figura 7 Evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería en la dimensión desempeño de tareas	22
Figura 8 Evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería en la dimensión relación con la autoridad	23

Resumen

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Centro de Salud “Tahuantinsuyo Alto” Comas - 2013. **Metodología:** El estudio fue de enfoque cuantitativo, descriptivo, no experimental, transversal y correlacional; la población y muestra estuvo constituida por 30 enfermeros; aplicando las encuestas y dos cuestionarios validados. **Resultados:** La evaluación de los programas de promoción de la salud es regular 70%, excelente 16.7% y deficiente 13.3%; asimismo, el profesional de enfermería está insatisfecho 56.7% y satisfecho 43.3%. Se evidencia la evaluación de los programas de promoción de la salud deficiente el enfermero está insatisfecho 10%, evaluación regular el enfermero está insatisfecho 36.7%, y evaluación excelente el enfermero está satisfecho 6.7%. **Conclusiones:** Existe relación estadísticamente significativa positiva alta entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Centro de Salud “Tahuantinsuyo Alto” de Comas; según la prueba estadística de Correlación de Spearman presentó un $Rho = 0.726$ y $p\text{-valor} 0.026$.

Palabras clave:

Programas de promoción de la salud, satisfacción laboral, enfermeros.

Abstract

Objective: To determine the relationship between the evaluation of health promotion programs and job satisfaction of nursing professionals at the "Tahuantinsuyo Alto" Health Center Comas - 2013. **Methodology:** The study had a quantitative, descriptive, non-experimental, cross-sectional and correlational approach; the population and sample consisted of 30 nurses; applying the surveys and two validated questionnaires. **Results:** The evaluation of health promotion programs is regular 70%, excellent 16.7% and deficient 13.3%; likewise, the nursing professional is dissatisfied 56.7% and satisfied 43.3%. The evaluation of the poor health promotion programs is evidenced, the nurse is dissatisfied 10%, regular evaluation the nurse is dissatisfied 36.7%, and excellent evaluation the nurse is satisfied 6.7%. **Conclusions:** There is a high positive statistically significant relationship between the evaluation programs to promote health and job satisfaction for nursing professionals at the "Tahuantinsuyo Alto" Health Center in Comas; according to the statistical test of Spearman's Correlation, it presented a Rho = 0.726 and p-value 0.026.

Keywords:

Health promotion programs, job satisfaction, nurses.

I. INTRODUCCIÓN

Molina (2018), señaló que promover la salud implicando enfoques destinados a preservar el bien y la calidad de vida al abordar las causas de ciertas enfermedades en lugar de centrarse únicamente en la atención médica; anteriormente, la salud se consideraba sobre todo lo contrario de la enfermedad; con la carta de Ottawa, efectuó un cambio importante en la visión global de la salud, no como una meta sino como un medio para una vida plena; como resultado, surgió como una actividad primordial y esencial para la sociedad contemporánea con diversas iniciativas e intervenciones diseñadas como los promotores de la salud, siendo los enfermeros los llamados para dirigir y ser los educadores con la creación de los programas de promoción debido a los resultados beneficiosos para la salud.

Montero (2018), refirió que los enfermeros juegan papeles cruciales como promotores de vida; además, de las consultas de rutina y las tareas clínicas, las enfermeras también participan el cuidado, control, educación de los pacientes y servicios de prevención de enfermedades; por ello, contribuyen significativamente a varios resultados de salud beneficiosos, como educar a los pacientes sobre cómo funcionan los medicamentos recetados, el cumplimiento terapéutico, la calidad de vida y el apoyo y empoderamiento general del paciente; asimismo, aún más la importancia de su rol enfermero de promover la vida de las personas, Whitehead exploró la posición actual de la enfermería con respecto a su rol educativo, promotora de salud implica poseer variedad de conocimientos para brindar un enfoque generalizado, centrados en el paciente o relacionados con el programa.

Abarca (2019), sostuvo que como se señala el enfoque de la enseñanza sanitaria poblacional, evaluación efectiva de programas examina sistemáticamente la implementación y los resultados de las estrategias e intervenciones con el objetivo de utilizar los hallazgos para mejorar esas acciones; como tal, es importante que el enfoque de evaluación sea útil, factible, ético y preciso; guía a los enfermeros por medio de las etapas que están destinados a garantizar que las evaluaciones de sus programas cumplan con estos estándares y tengan más probabilidades de producir resultados que se utilizarán para mejorar el programa; es decir, mejora las desigualdades en salud, garantiza la provisión de atención médica y servicios abarcando los problemas de salud en toda población de riesgo.

Andrade (2018), mencionó que la satisfacción laboral del enfermero se

considera el motivo fundamental para desarrollarse profesionalmente, según lo expresado por Barbara Starfield, el concepto de calidad se ha utilizado en un sentido amplio para significar la satisfacción con los servicios, los costos de la atención, la valoración de su trabajo encomendado, la seguridad y la simpatía de parte de la población hospitalaria, y la adecuación de los equipos (como en los laboratorios), que contribuyen a la prestación de servicios; sostiene que no es una medición directa de la manera de la satisfacción o insatisfacción, sino más bien una medida indirecta de la calidad, porque la satisfacción puede influir en la búsqueda de ciertos tipos de servicios que por sí mismos influyen en la salud de la población.

Flores (2018), definió a la satisfacción laboral del enfermero es la medición de sucesos en la interacción entre enfermero-paciente; asimismo, conceptualiza este término cobrando enorme importancia a partir del decenio de los 60's, acompañando el comienzo de las evaluaciones de los establecimientos que acogen a las personas sanas o enfermas; nótese que la idea de satisfacción define a los enfermeros como agentes de prácticas y los considera en condiciones de evaluar ciertos atributos que se consideran importantes en la atención, que la valoración de la opinión de los enfermeros les otorga un lugar privilegiado como sujetos de derechos, y fortalece directa e indirectamente la cultura de participación; por ende, los sentimientos de gratitud pueden nublar una valoración más crítica del cuidado, introduciendo así un sesgo de gratitud hacia los profesionales de enfermería.

En el jurisdicción del distrito de Comas en el poblado de Tahuantinsuyo Alto, al interactuar con los pobladores, adolescentes, adultos jóvenes, adultos maduros y adultos mayores; al preguntarles sobre programas de promoción de la salud manifestaron lo siguiente: “no me ayuda por el horario en que se realizan”, “no llegaron a informarme en forma cabal que tipos de programas existen”, “he escuchado sobre los programas de salud pero no me han explicado su importancia”, “no tengo mucho tiempo para asistir deben hacerlo casa por casa”, “los promotores de la salud me parecen muy improvisados”, “no tengo confianza en los promotores de la salud”, “quedan muchas dudas al asistir a dichos programas de salud”; entre otras expresiones favorecen en el ámbito laboral de enfermería. Por todo ello, está población que es de nivel socioeconómico mayormente medio y bajo esta considerado para abordar esta problemática de gran relevancia.

Por ello, es pertinente realizar el estudio a fin de que los promotores de salud se capaciten conscientemente para que no sean simples informadores sino más bien

concientizadores en la adquisición de una calidad de vida saludable, cumpla su rol educador, se sienta satisfecho con su trabajo y enriquecida profesionalmente.

Según lo manifestado en los párrafos mencionados se plantea la interrogante como **problema general**: ¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Centro de Salud Tahuantinsuyo Alto de Comas 2022?; asimismo, los **problemas específicos** son: ¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral del profesional de enfermería según dimensiones condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, y relación con la autoridad?.

La **justificación teórica** servirá como un referencial dado a su aporte al conocimiento científico, en el área promotora, preventiva y educativa, beneficiando a todas las personas sanas o enfermas, individuales, grupales o comunidades; asimismo, poder describir su beneficencia en la calidad de vida profesional.

La **justificación metodológica** permitirá que el estudio servir de base para futuros estudios con abordaje similar en los diversos programas promocionales a fin de modificar las falencias y afianzar toda la información percibida en los usuarios para encaminarlos en su propio cuidado y en su estilo de vida saludable.

La **justificación práctica** radica en que las contribuciones del tema aportarán intervenciones laborales promotor y preventivo, en el diseño del trabajo o enfoques similares, son aquellas contribuciones que discuten el uso de conceptos de medición de elementos únicos y múltiples en su vida en el trabajo favorable.

Teniendo como **objetivo general**: Determinar la relación que existe entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Centro de Salud Tahuantinsuyo Alto de Comas 2022; asimismo, los **objetivos específicos** son: Identificar la relación que existe entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería según dimensiones condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, y relación con la autoridad.

Además, se plantea como **hipótesis general** del estudio: Existe relación entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro de Salud Tahuantinsuyo Alto de Comas 2022;

asimismo las **hipótesis específicas** del estudio son: Existe relación entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería según dimensiones condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, y relación con la autoridad.

II. MARCO TEÓRICO

Los estudios previos **internacionales** encontrados que evidenciaron el tema: Airasca y Bergia (2018), en Argentina, en su estudio: *“Evaluaciones de programas promocionales y preventivos de la salud-enfermedad”*. Las personas mayores luchan por mantenerse saludables, no solo por los desafíos del envejecimiento, sino también porque es más probable que sean marginadas y aisladas socialmente que las personas más jóvenes; sin embargo, los factores subjetivos o psicosociales a menudo se descuidan en la implementación de programas promotores en personas de la tercera edad; por ello, es muy relevante ir más allá de lo físico para explorar más a fondo los componentes psicosociales de una estrategia y cómo estos factores afectan la felicidad general afectadas (soledad, autoeficacia), con el propósito de darle un vistazo claro de las necesidades reales de esta población.

Montero (2018), en Costa Rica, en su estudio sobre: *“Evaluaciones de programas promocionales de salud-enfermedad”*. El enfoque ya sea promotor y preventivo de infinidad de patologías por todos los profesionales de enfermería es una de varias estrategias posibles para hacer frente a lo que se ha convertido cada vez más en un sello distintivo de los tiempos actuales: la prevalencia de enfermedades crónicas y múltiples enfermedades crónicas o deficiencias funcionales entre los ancianos. Si bien no reemplazará la atención médica ni para el tratamiento de enfermedades agudas ni para los brotes agudos de enfermedades crónicas, este enfoque es prometedor en la reducción de la incidencia-prevalencia de enfermedades crónicas y agudas entre la población general y los ancianos.

Carrasco et al. (2017), en México, en su estudio sobre: *“Satisfacción en el ámbito de trabajo del profesional sanitario de la ciudad de Durango”*. La presencia de personal motivado y de alta calidad no solo es un aspecto clave en el desempeño del sistema de salud, sino también uno de los insumos más difíciles de garantizar; es decir, sentirse satisfecho laboralmente el trabajador sanitario, en especial de enfermería, es importante para motivar a los empleados y mejorar la eficiencia, ya que se sabe que estar muy satisfecho mejora la forma de desempeñarse de los trabajadores; por el contrario, la insatisfacción laboral produce agotamiento y la alta rotación de empleados exacerba la escasez actual y da como resultado que los participantes o proveedores de salud a una grave deserción y abandono laboral.

Romero (2017), en México, en su estudio sobre: *“La satisfacción laboral de los*

prestadores sanitarios como un factor de calidad". Los resultados o evidencias del estudio podrán ser útiles para los formuladores de políticas de atención médica en enfatizar la calidad general del servicio al mejorar la forma de satisfacer en el trabajo de los prestadores sanitarios, llevado a mejorar las estrategias, como mejorar el salario, incentivos, proporcionar subsidios para el hogar, establecer una buena relación con los supervisores y oportunidades para ingresar a la capacitación pueden motivar y retener a los trabajadores de salud en los establecimientos de atención médica; además, es posible que se necesite más estudios para identificar los factores que mejoran la manera de satisfacer en los proveedores sanitarios.

Los estudios previos **nacionales** encontrados que evidenciaron el tema: Salazar et al. (2018), en Lima, en su estudio: *"Satisfacción laboral relacionados con la organización hospitalaria"*. La manera de satisfacer al enfermero se encuentra fuertemente asociada con los procesos de equipo (apoyo de equipo) y, en menor grado, con los estados emergentes de equipo en términos de una sola variable: compromiso afectivo hacia el equipo. Los hallazgos sugieren además que los gerentes de salud deben centrarse en evaluar y mejorar el apoyo del equipo, la colaboración interprofesional y ser partícipe de los integrantes de los profesionales enfermeros en cuanto a la toma de decisiones. Los gerentes también deben buscar formas de reducir los conflictos en el equipo para aumentar la satisfacción laboral y, en última instancia, garantizar una mejor calidad y continuidad de la atención.

Torres (2018), en Lima, en su estudio sobre: *"Satisfacción laboral que están relacionados con los ambientes de trabajo hospitalario"*. Cada vez hay más preocupaciones sobre la satisfacción laboral en los entornos de atención médica porque tiene un papel potencial en la rotación del trabajador y calidad de los servicios de atención médica brindados; asimismo, varios sistemas de salud en todo el mundo sufrieron una escasez de trabajadores de la salud atribuida a la rotación por insatisfacción laboral, lo que planteó la necesidad de evaluar de manera integral la satisfacción laboral entre los trabajadores de la salud; es decir, en la jurisdicción se encuentra entre países que sufrieron escasez de trabajadores de la salud, especialmente en entornos de atención primaria de salud; sin embargo, el satisfacer en su labor de trabajadores sanitarios no se ha discutido ampliamente en cuanto a su prevalencia y asociaciones según ambientes que son laboralmente.

Las bases teóricas de la **primera variable evaluación de los programas de promoción de la salud**; según Domínguez (2018), señaló que es la aplicación de

evaluaciones permanentes y promocionales, con unas estrategias y técnicas educativas y los métodos epidemiológicos para reducir los riesgos para la salud; en individuos, familias, redes sociales, vecindarios, organizaciones y comunidades; el derecho humano a la autodeterminación, la dignidad, la inclusión y la justicia social son varios de los principios rectores durante la praxis asistencial promocional.

Los enfermeros responsables en la implementación utilizando una variedad de estrategias, que incluyen educación, desarrollo comunitario y procesos de participación comunitaria, estrategias de promoción y cabildeo, mercadeo social, políticas de salud, y estrategias estructurales y ambientales; las estrategias de desarrollo de la fuerza laboral y creación de capacidad también son componentes relevantes de la praxis basado en la educación promocional (Domínguez, 2018).

La parte promocional educativa para desarrollar y mantener entornos físicos y emocionales de ayuda, a través de la forma promocional sanitaria; es decir, aprender el valor de la acción personal y colectiva; sin embargo, también aprende a hacer una contribución positiva a su propio bienestar y al de sus comunidades y entornos (profesionales, personal, y miembros de la comunidad) (Arroyo, 2017).

La OMS (2019), reportó que los enfermeros deben poseer conjuntos de habilidades versátiles que incluyen una serie de competencias, incluida experiencia clínica y capacidad de recopilación y análisis de datos, y, deben poseer habilidades de comunicación son esenciales que pueden necesitar experiencia docente, junto con la licencia adecuada, para funcionar de manera efectiva en la institución.

Los especialistas en educación para la salud promueven el bienestar enseñando a personas sobre comportamientos saludables, con responsabilidades como evaluar las necesidades de salud de una comunidad, desarrollar programas sobre temas específicos de salud y valorar eficazmente la manera promocional; asimismo, coordinan aspectos promocionales saludables; también desarrollan logros y medidas de desempeño y aseguran que el alcance, la programación y los recursos relevantes se dediquen a programar las promociones sanitarias; además, no solo para aliviar la carga de morbilidad, sino también para sentar bases del crecimiento social; prevenir las muertes por enfermedades no transmisibles aumentaría fuerza laboral, contribuiría al crecimiento económico (Diez, 2018).

Las dimensiones de evaluación de programas de promoción de salud: Al respecto Colomer y Álvarez (2018), señalaron que Las organizaciones juveniles, a través de la amplia gama de programas y actividades que ofrecen a los jóvenes,

incluida la educación sanitaria y la información sanitaria, influyen positivamente en el desarrollo de habilidades personales, e impacto positivo en la salud, incluyen:

La dimensión 1. **Evaluación formativa:** (Colomer y Álvarez, 2018). La evaluación debe realizarse al final de todas sus actividades de educación para la salud; por ejemplo, si planea aumentar el número de hogares que usan mosquiteros correctamente en su pueblo de 40 a 80 dentro de un período de seis meses, debe evaluar cuántos hogares usan los mosquiteros después de seis meses. La evaluación también puede ser realizada por organismos externos que pueden no haber estado involucrados en la implementación de la educación para la salud.

La dimensión 2. **Evaluación de proceso:** (Colomer y Álvarez, 2018). Evalúa el proceso de implementación de su educación para la salud y cómo se lleva a cabo el trabajo; se puede llevar a cabo a lo largo de sus actividades y puede guiarlo para realizar cambios para maximizar su eficacia y eficiencia; es decir, evalúa el progreso del desempeño del trabajo, con unas intervenciones planificadas de una manera eficiente, rentable y según lo programado; asimismo, la evaluación del proceso se lleva a cabo con unas intervenciones educativas de procesamiento.

La dimensión 3. **Evaluación de resultados:** (Colomer y Álvarez, 2018). La evaluación de resultados implica una evaluación de algunos de estos resultados o efectos medibles a largo plazo de sus actividades de educación para la salud; las encuestas pueden realizarse después de tres o cinco años, y pueden ser difíciles de realizar; este tipo de evaluación puede ser realizada por agencias más externas; por lo general, estos cambios a largo plazo que incluye reducciones en mortalidad, morbilidad y disminuir la prevalencia de enfermedades o patologías asociadas.

La dimensión 4. **Evaluación de impacto:** (Colomer y Álvarez, 2018). Generalmente se realiza al final de sus actividades de educación para la salud; observar cómo se comportan las personas después de recibirla; si no se ha producido ninguna mejora, es probable que algo ande mal, ya sea en su mensaje o métodos; un impacto es un efecto o cambio inmediato producido por intervención; en la educación, estos cambios inmediatos pueden incluir cambios en la conciencia, el conocimiento, actitudes, creencias, habilidades o comportamientos.

Las bases teóricas de la segunda variable **satisfacción laboral de enfermería;** de acuerdo a Ross (2018), es como un comportamiento de emociones satisfactorias o positivo resultante de evaluaciones de la propia labor o de las experiencias laborales; asimismo, en la profesión de enfermería, se encontró que la satisfacción laboral es el

predictor más consistente de la satisfacción del paciente, correlacionado positivamente con atenciones cálidas y de la forma de percibir de las personas atendidas de los mismos enfermeros con calidad y calidez.

Costa (2018), sostuvo que la atención de alta calidad es la principal preocupación de los administradores de salud y se encontró que está relacionada con la satisfacción para establecer un estándar para la calidad del servicio y, al mismo tiempo, enfatizar estrategias que promuevan el reconocimiento del trabajo, esto podría mejorar el sentido de compromiso laboral, lo que, a su vez, puede aumentar la forma de percibir de los pacientes para satisfacer y motivos laborales.

Brunner (2017), mencionó que son actitudes relacionadas con los trabajos que han recibido una atención considerable por parte de investigadores del mundo; el papel de la enfermera se considera importante para brindar atención al paciente con respecto a mejorarse atenciones cálidas; siendo el grupo principal y grande de proveedores de atención a la población o comunidad, generalmente se desempeñan muy bien y contribuyen a la eficiencia y el éxito organizacional.

Flores (2018), refirió que la satisfacción laboral es importante cuando su ausencia a menudo conduce a un compromiso organizacional reducido; en el entorno sanitario, donde se espera que la satisfacción de las enfermeras aumente, brinde atención de calidad y compromiso, mantener un personal comprometido es una gran ventaja y fundamental exitosa organizacionales de la institución; sencillamente, es cuánto contento con su trabajo y empoderamiento para las enfermeras del personal en comparación con los hospitales no satisfechos.

Costa (2018), refirió dos dimensiones de la satisfacción: la primera es la satisfacción extrínseca con pequeños aspectos que tienen que ver con las tareas del trabajo o el contenido del trabajo en sí; la segunda satisfacción intrínseca se refiere a las propias tareas laborales. Los elementos que explican las diferencias en las consideraciones de empoderamiento y satisfacción laboral incluyen: (1) mayor accesibilidad de las enfermeras, (2) mejor apoyo a la toma de decisiones, y (3) mayor acceso a estructuras de empoderamiento laboral del enfermero.

Las dimensiones de la satisfacción laboral: son aquellas dimensiones que van a incurrir según el grado de cumplimiento de expectativas o necesidades en el ámbito laboral y en lo profesional los que se pueden mencionar a continuación:

La dimensión 1. **Condiciones físicas y/o materiales:** Significa en el cumplimiento del código de construcción, con respecto a cualquier proyecto en

particular cuya consecuencia monetaria (según lo determine razonablemente el comprador), excede las reservas aplicables, si las hay, para ese Proyecto en particular que están designadas o disponibles para la cura de tal condición (según lo determine razonablemente el comprador) (la diferencia entre tal consecuencia monetaria y tal cantidad de reserva es una "cantidad de cura física requerida", y si no hay reservas aplicables designadas o disponibles para la cura de tal condición.

La dimensión 2. **Beneficios laborales y/o remunerativas:** Incluye el proceso de determinar el pago al empleado y decidir qué beneficios deben ofrecer; incluida la inscripción de empleados en planes de beneficios, el procesamiento de reclamos y comunicación de información sobre beneficios del trabajador; es decir, los enfermeros deben mantenerse actualizados sobre cambios en las leyes y regulaciones laborales, diversos planes de beneficios disponibles y costos, capaces de diseñar programas y de administrar los programas de beneficios de manera eficiente y eficaz para estar a gusto con sus salarios, bonificaciones, incentivos, etc.

La dimensión 3. **Políticas administrativas:** Las políticas justas y aplicación por igual a todos, manual de políticas y procedimientos de fácil acceso para todos el equipo de enfermería basados en un manual escrito administrativo, solicitando la opinión del personal a lo largo del proceso, cuando se tiene un manual, se debe considerar actualizarlo (nuevamente con aportes), también puede comparar sus políticas con las de prácticas similares y preguntarse si las políticas particulares son irrazonablemente estrictas o si algunas sanciones son demasiado severas.

La dimensión 4. **Relaciones sociales:** La duración de la relación está relacionada con la necesidad de atención de enfermería del cliente y tiene un límite de tiempo, la duración puede ser corta (triaje) o larga (rehabilitación), independientemente de la duración, una relación terapéutica enfermera-cliente; para enfrentar y acompañar el desarrollo técnico y científico para el pleno ejercicio, a nuestro modo de ver, es necesario ir más allá de los límites institucionalizados y de los modelos tradicionales de "saber hacer" de la parte social de enfermería.

La dimensión 5. **Desarrollo personal:** La enfermería es la profesión que cambia muchas vidas, mejorando con calidez su desarrollo para promover la forma de desarrollarse personalmente y profesionalmente, es también una disciplina del cuidado que debe organizarse de acuerdo con principios y reglas establecidas; asimismo, es importante identificar y comprender las teorías de enfermería y el posible cambio del cuidado enfermero y la sociedad, implica la necesidad de discutir roles enfermeros,

explicar su impacto en los servicios de salud e investigar los principales conceptos que podrían ayudar a las enfermeras a tener éxito.

La dimensión 6. **Desempeño de tareas:** A pesar del papel fundamental de la atención de enfermería para determinar la prestación de atención médica de alto rendimiento, la ciencia del desempeño en esta área encontrándose de la fase inicial de desarrollo y la contribución de la enfermería a menudo permanece invisible con una responsabilidad de formular normas y protocolos; asimismo, las enfermeras representan el grupo ocupacional más grande en la fuerza laboral de atención médica, brindan la mayor cantidad de atención en todos los niveles del continuo de atención y que representan una proporción significativa de los costos.

La dimensión 7. **Relación con la autoridad:** Como profesionales de la salud, los enfermeros deben tener buenas relaciones con sus directivos, siendo el contacto social que trae consigo que procuren un espacio razonable de tiempo para la socialización (durante el almuerzo, durante los descansos, entre pacientes, etc.); esto les ayudará a desarrollar un sentido de camaradería y trabajo en equipo; al mismo tiempo, debe tomar medidas enérgicas contra la mala educación, el comportamiento inapropiado y los comentarios ofensivos, si un individuo sigue siendo disruptivo, hágase cargo de la situación, tal vez despidiéndolo de la práctica.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Es de enfoque “cuantitativo” por acumulación de datos numéricos; asimismo, es una investigación “básica” basada en la recopilación de conocimientos científicos para ser llevados a la aplicación práctica con resultados evidenciados.

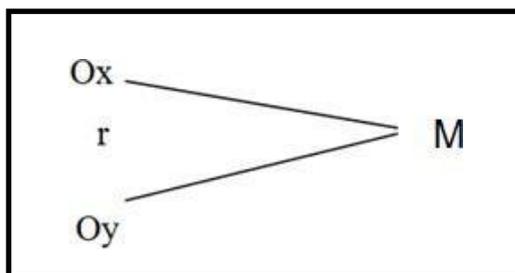
Es “descriptivo simple”, de acuerdo con Valderrama (2018), porque se utiliza principalmente para describir el problema y observar las dificultades.

Es “transversal” porque se caracterizan por la recopilación de información en un período establecido o temporal (Hernández et al, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

Es diseño “no experimental”, porque solo consiste en observarse más no en realizar ninguna forma de manipular las variables (Hernández et al, 2018).

Es “correlacional”, Hernández et al (2018), porque determina las relaciones entre ambas variables estudiadas. Para tal efecto se representa lo siguiente:



Dónde:

Ox : Evaluación de programas de promoción de la salud

Oy : Satisfacción laboral de enfermería

r : Relación

M : Enfermeros

3.2. Variables

Variable 1: Evaluación de los programas de promoción de la salud

Variable 2: Satisfacción laboral de enfermería

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población

Según Valderrama (2018), la “población” es el universo del cual lo conforman una cantidad de individuos o personas con las características similares estudiadas; siendo la “población” son 30 enfermeros del CS “Tahuantinsuyo Alto” de Comas.

3.3.2. Muestra

Según Valderrama (2018), la “muestra” es un conjunto pequeño de datos de una “población”; por lo tanto, será una “muestra” censal finita de 30 enfermeros.

Los criterios de inclusión son:

- Enfermeros que participan en los programas de promoción de la salud.
- De ambos sexos.
- Nombrados o contratados
- Que hayan firmado el consentimiento informado.

Los criterios de exclusión son:

- Enfermeros Con cargo administrativo.
- Con descanso médico.
- De vacaciones.

3.3.3. Muestreo

El “muestreo no probabilístico”, permite a los investigadores poder utilizar a la totalidad o por conveniencia decidir tomar una muestra aceptable en un pequeño grupo de una población en observaciones y determinaciones (Carrasco, 2018).

3.3.4. Unidad de análisis

Enfermeros del Centro de Salud “Tahuantinsuyo Alto” de Comas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

Las “técnicas” que se usaron fueron las encuestas las cuales fueron utilizadas para recolectar la información a cada uno de los enfermeros del estudio.

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Los “instrumentos” son dos cuestionarios; primero un cuestionario de evaluación de programas de promoción de la salud; consta de 18 ítems; y el segundo un cuestionario de satisfacción laboral de enfermería consta de 36 ítems.

Para la **validez de los instrumentos** se hizo mediante la calificación de los jueces expertos en cuanto a su pertinencia, claridad, relevancia del estudio; asimismo, validado en la Prueba Binomial, según evaluación de programas de promoción de la salud ($p=0.0324$), y satisfacción laboral de enfermería ($p=0.0324$).

Para la **confiabilidad estadística** se hizo mediante una prueba piloto a una muestra pequeña de otra población con similares características; asimismo, el valor de la confiabilidad ($\alpha > 0.70$); Alfa de Cronbach, según la evaluación de programas de promoción de la salud ($\alpha = 0.874$), y satisfacción laboral de enfermería ($\alpha = 0.735$).

3.5. Procedimientos

Una vez aprobado el proyecto por la universidad, seguidamente se remitió una carta de presentación al director del del Centro de Salud “Tahuantinsuyo Alto”, dando su autorización para realizar el trabajo de campo; posteriormente a ello, se coordinó el cronograma para aplicarse las encuestas según cada instrumento previa firma del consentimiento informado de los participantes dando su aceptación, el cual se llevó a cabo en las mañanas durante el mes de noviembre del año 2022.

3.6. Método de análisis de datos

Finalizada la aplicación de la encuesta a todos los participantes del estudio, seguidamente se procedió a realizar el trabajo estadístico con el apoyo de los programas Microsoft Excel y SPSS para reportar los resultados descriptivos e inferenciales en tablas y/o figuras para realizar su análisis según los objetivos general y específicos; a fin de poder hacer la discusión con otros estudios similares; finalmente, para la relación entre variables según Correlación de Spearman (Rho).

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos a considerar es la autorización del director del Centro de Salud "Tahuantinsuyo Alto" de Comas; y el consentimiento informado de los participantes que asisten a los programas de promoción de la salud.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados

Tabla 1

Evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería del Centro de Salud “Tahuantinsuyo Alto” de Comas

Satisfacción laboral	Evaluación de los programas de promoción de la salud						Total	
	Deficiente		Regular		Excelente		F	%
	F	%	F	%	F	%		
Insatisfecho	3	10.0%	11	36.7%	3	10.0%	17	56.7%
Satisfecho	1	03.3%	10	33.3%	2	06.7%	13	43.3%
Total	4	13.3%	21	70.0%	5	16.7%	30	100%

Fuente: Elaboración propia

La tabla 1, evaluación deficiente enfermero insatisfecho 10%, evaluación regular enfermero insatisfecho 36.7%, y evaluación excelente enfermero satisfecho 6.7%.

Figura 1

Evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería del Centro de Salud “Tahuantinsuyo Alto” de Comas

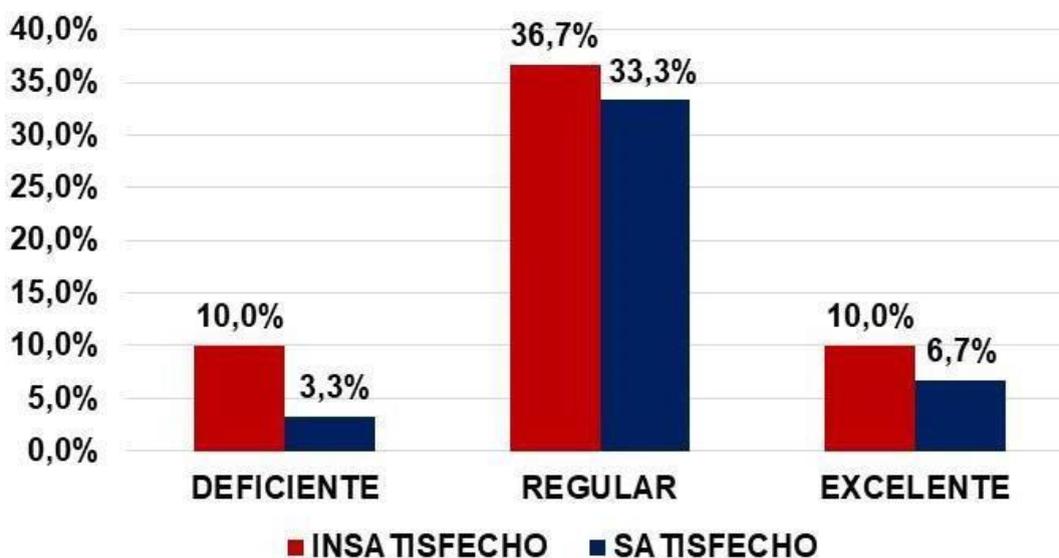


Tabla 2

Evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería en la dimensión condiciones físicas y/o materiales

Condiciones físicas y/o materiales	Evaluación de los programas de promoción de la salud						Total	
	Deficiente		Regular		Excelente			
	F	%	F	%	F	%	F	%
Insatisfecho	3	10.0%	8	26.7%	4	13.3%	15	50.0%
Satisfecho	1	03.3%	13	43.3%	1	03.4%	15	50.0%
Total	4	13.3%	21	70.0%	5	16.7%	30	100%

Fuente: Elaboración propia

La tabla 2, evaluación deficiente enfermero insatisfecho 10%, evaluación regular enfermero insatisfecho 26.7%, y evaluación excelente enfermero satisfecho 3.4%.

Figura 2

Evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería en la dimensión condiciones físicas y/o materiales

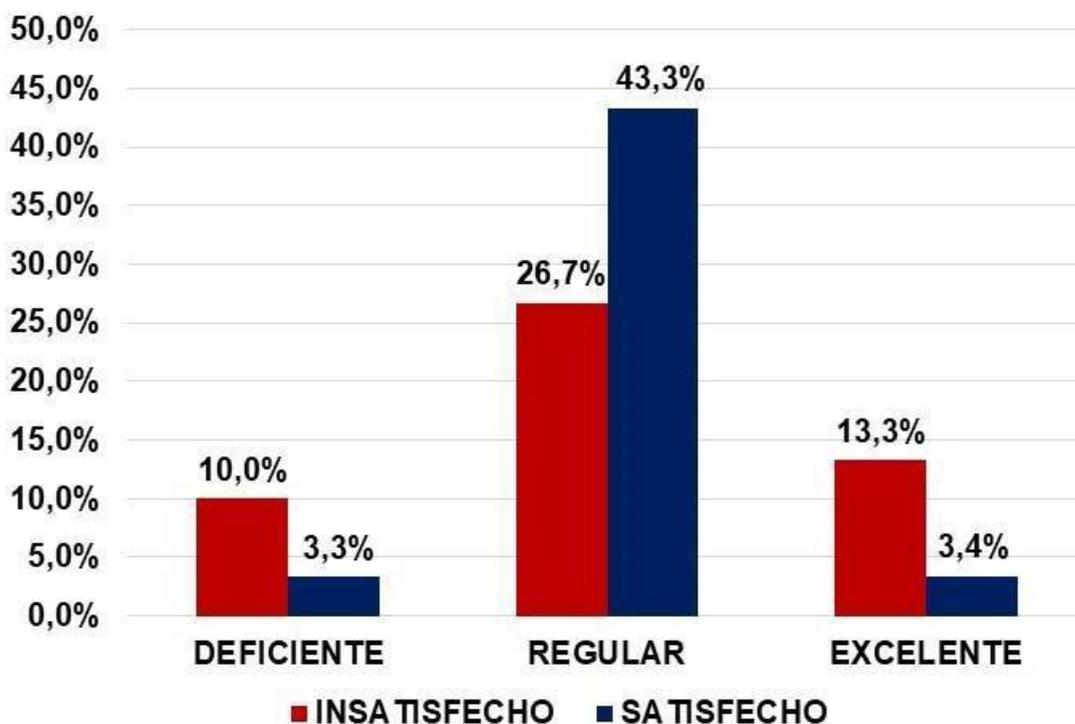


Tabla 3

Evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería en la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos

Beneficios laborales y/o remunerativos	Evaluación de los programas de promoción de la salud						Total	
	Deficiente		Regular		Excelente		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Insatisfecho	2	06.7%	10	33.3%	3	10.0%	15	50.0%
Satisfecho	2	06.7%	11	36.7%	2	06.7%	15	50.0%
Total	4	13.3%	21	70.0%	5	16.7%	30	100%

Fuente: Elaboración propia

La tabla 3, evaluación deficiente enfermero insatisfecho 6.7%, evaluación regular enfermero insatisfecho 33.3%, y evaluación excelente enfermero satisfecho 6.7%.

Figura 3

Evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería en la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos

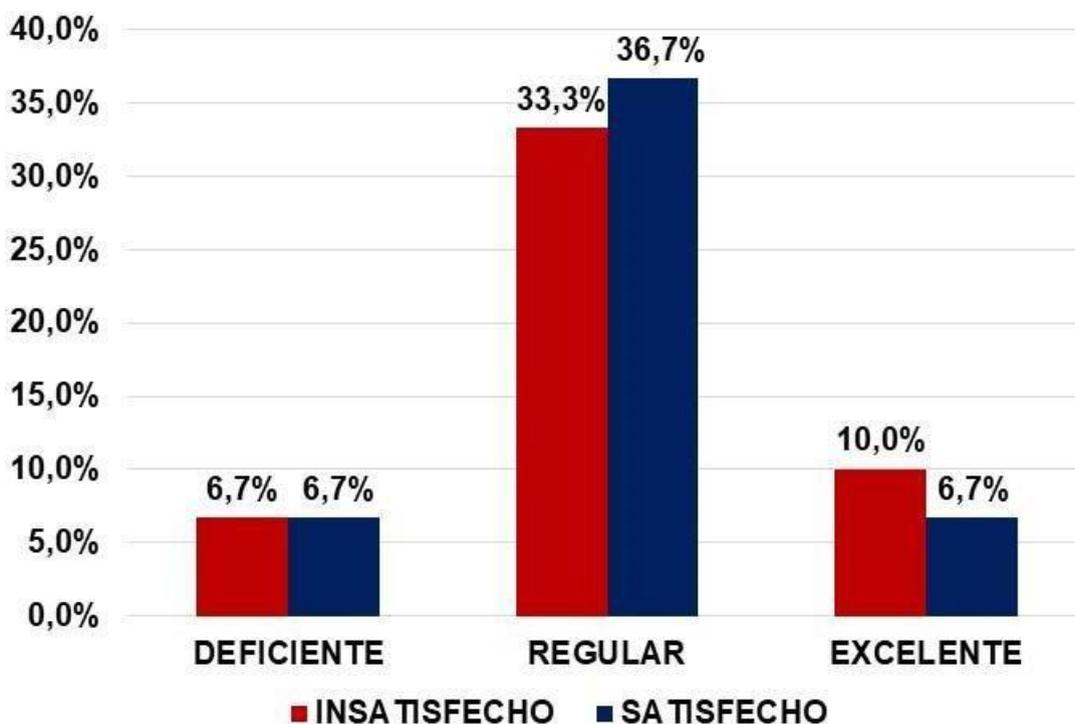


Tabla 4

Evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería en la dimensión políticas administrativas

Políticas administrativas	Evaluación de los programas de promoción de la salud						Total	
	Deficiente		Regular		Excelente		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Insatisfecho	1	03.3%	11	36.7%	1	03.3%	13	43.3%
Satisfecho	3	10.0%	10	33.3%	4	13.3%	17	56.7%
Total	4	13.3%	21	70.0%	5	16.7%	30	100%

Fuente: Elaboración propia

La tabla 4, evaluación deficiente enfermero insatisfecho 3.3%, evaluación regular enfermero insatisfecho 36.7%, y evaluación excelente enfermero satisfecho 13.3%.

Figura 4

Evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería en la dimensión políticas administrativas

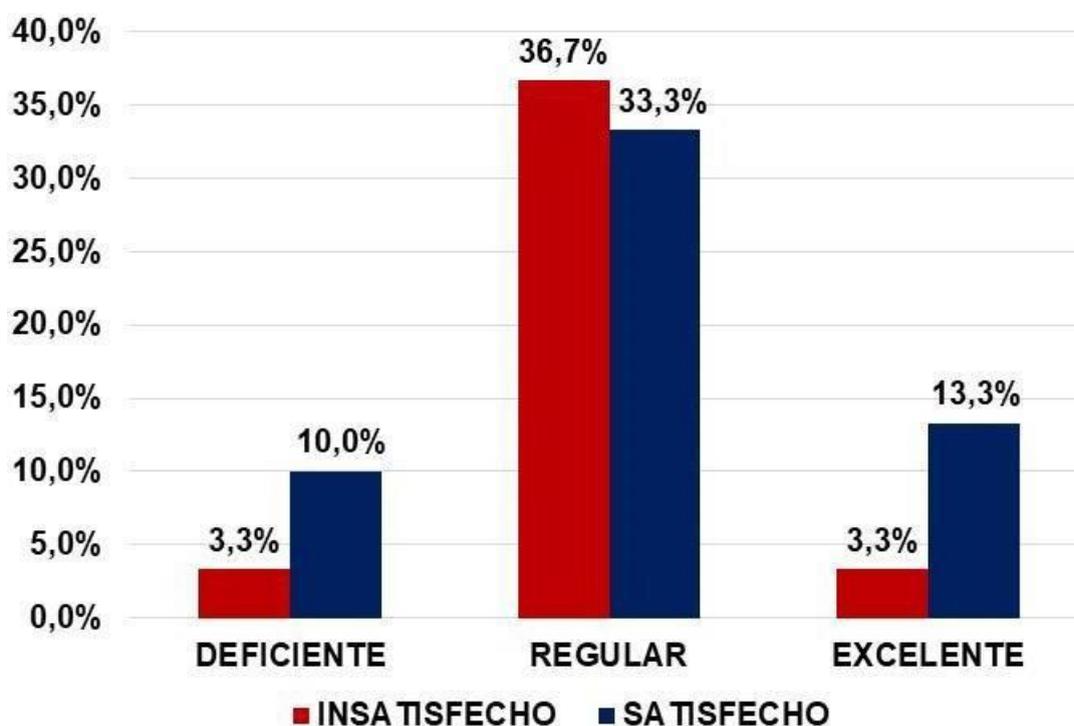


Tabla 5

Evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería en la dimensión relaciones sociales

Relaciones sociales	Evaluación de los programas de promoción de la salud						Total	
	Deficiente		Regular		Excelente		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Insatisfecho	1	03.3%	9	30.0%	1	03.4%	11	36.7%
Satisfecho	3	10.0%	12	40.0%	4	13.3%	19	63.3%
Total	4	13.3%	21	70.0%	5	16.7%	30	100%

Fuente: Elaboración propia

La tabla 5, evaluación deficiente enfermero insatisfecho 3.3%, evaluación regular enfermero insatisfecho 30.0%, y evaluación excelente enfermero satisfecho 13.3%.

Figura 5

Evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería en la dimensión relaciones sociales

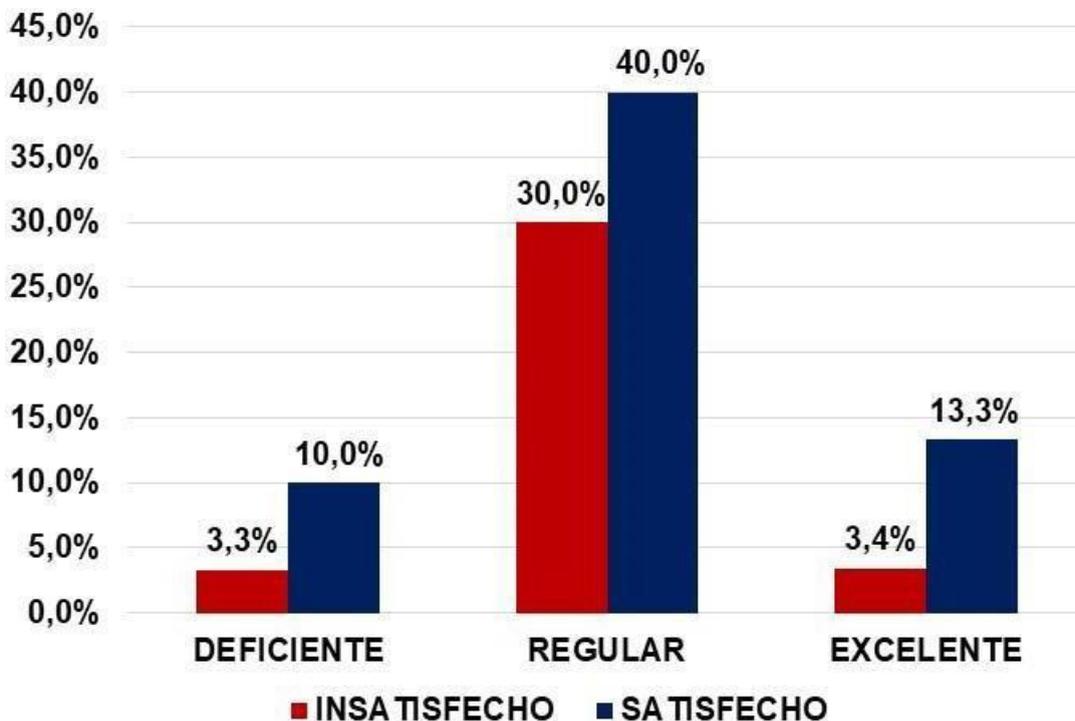


Tabla 6

Evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería en la dimensión desarrollo personal

Desarrollo personal	Evaluación de los programas de promoción de la salud						Total	
	Deficiente		Regular		Excelente		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Insatisfecho	2	06.7%	13	43.3%	4	13.4%	19	63.3%
Satisfecho	2	06.7%	8	26.7%	1	03.3%	11	36.7%
Total	4	13.3%	21	70.0%	5	16.7%	30	100%

Fuente: Elaboración propia

La tabla 6; evaluación deficiente enfermero insatisfecho 6.7%, evaluación regular enfermero insatisfecho 43.3%, y evaluación excelente enfermero satisfecho 3.3%.

Figura 6

Evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería en la dimensión desarrollo personal

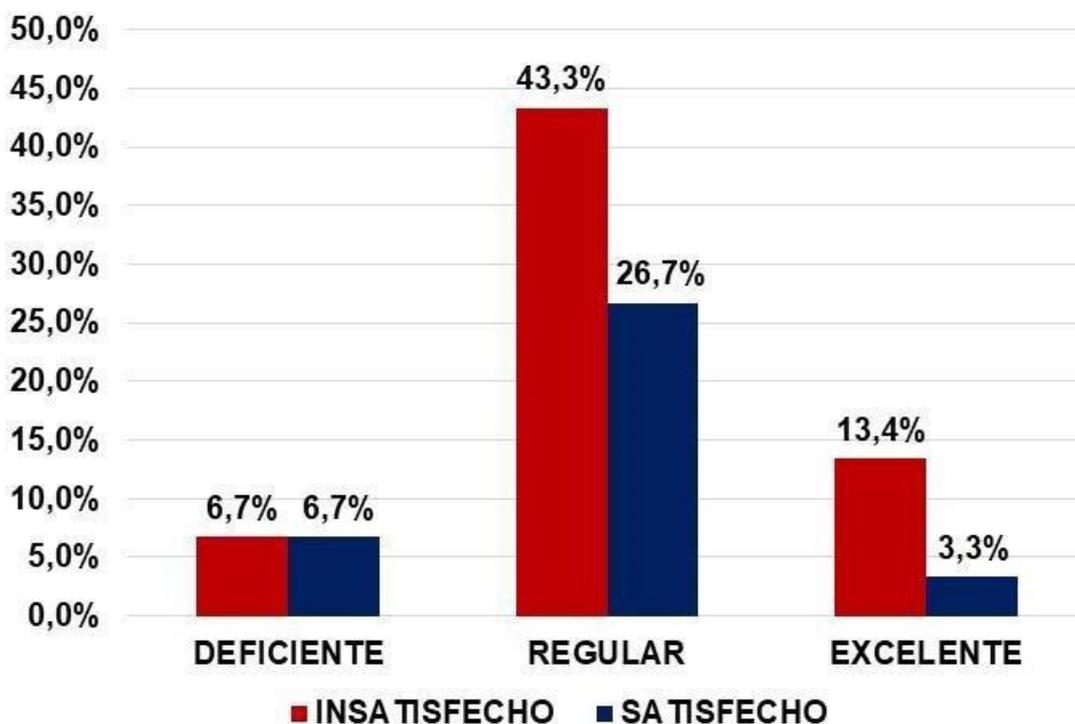


Tabla 7

Evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería en la dimensión desempeño de tareas

Desempeño de tareas	Evaluación de los programas de promoción de la salud						Total	
	Deficiente		Regular		Excelente		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Insatisfecho	3	10.0%	14	46.7%	3	10.0%	20	66.7%
Satisfecho	1	03.3%	7	23.3%	2	06.7%	10	33.3%
Total	4	13.3%	21	70.0%	5	16.7%	30	100%

Fuente: Elaboración propia

La tabla 7; evaluación deficiente enfermero insatisfecho 10%, evaluación regular enfermero insatisfecho 46.7%, y evaluación excelente enfermero satisfecho 6.7%.

Figura 6

Evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería en la dimensión desempeño de tareas

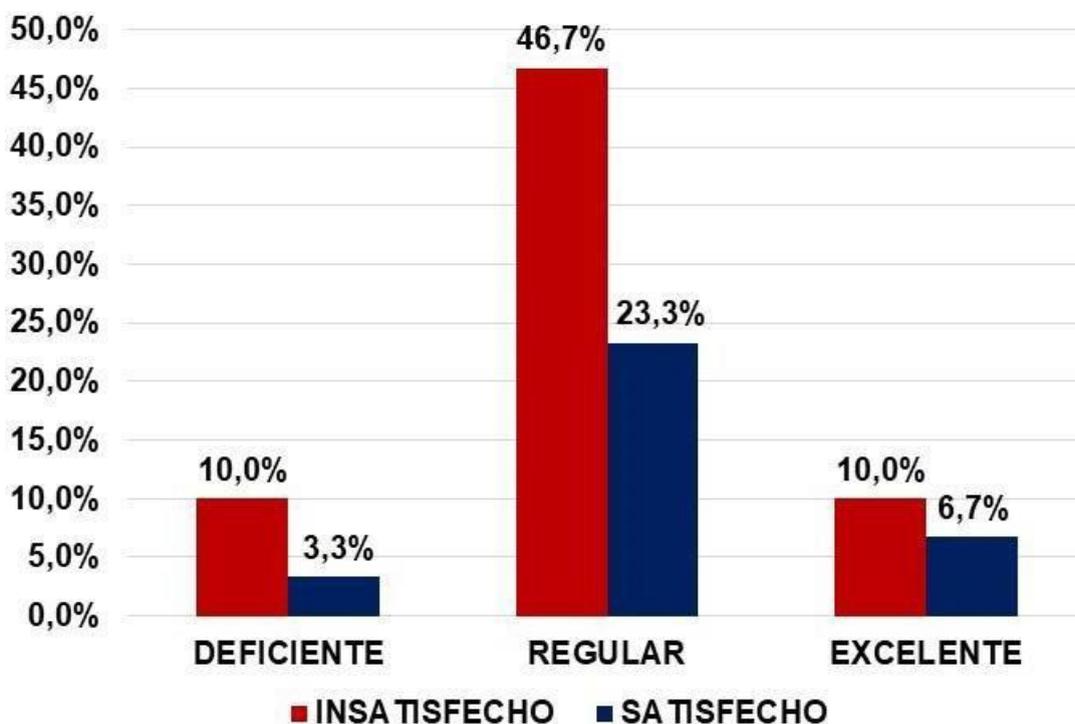


Tabla 8

Evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería en la dimensión relación con la autoridad

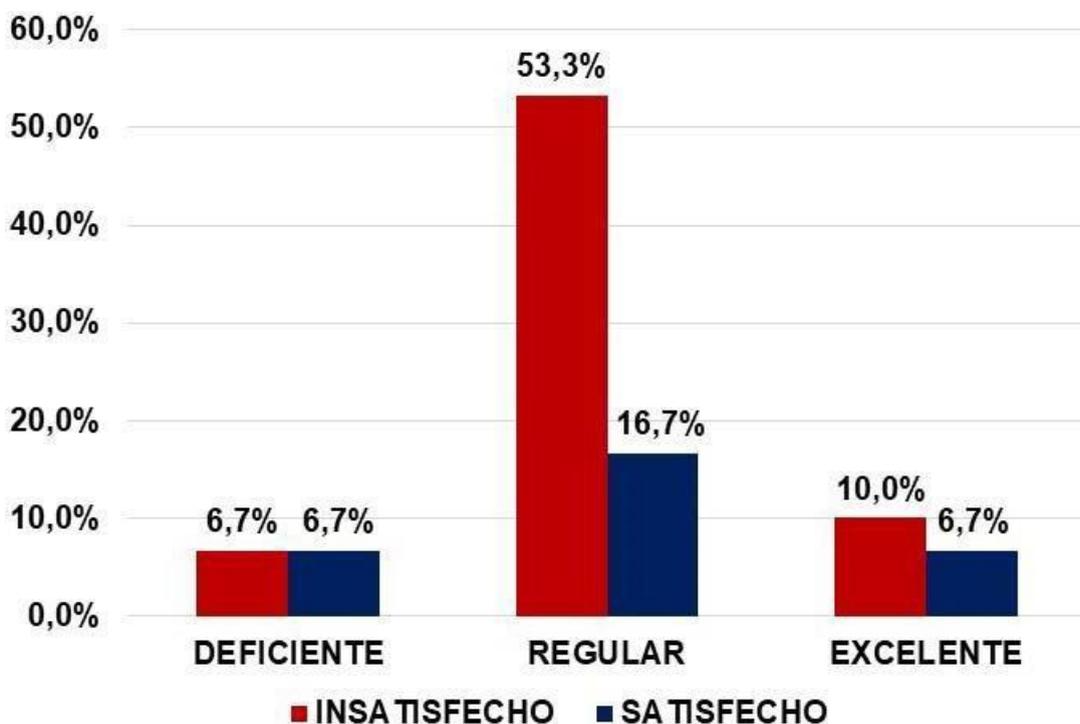
Relación con la autoridad	Evaluación de los programas de promoción de la salud						Total	
	Deficiente		Regular		Excelente		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Insatisfecho	2	06.7%	16	53.3%	3	10.0%	21	70.0%
Satisfecho	2	06.7%	5	16.7%	2	06.7%	9	30.0%
Total	4	13.3%	21	70.0%	5	16.7%	30	100%

Fuente: Elaboración propia

La tabla 8; evaluación deficiente enfermero insatisfecho 6.7%, evaluación regular enfermero insatisfecho 53.3%, y evaluación excelente enfermero satisfecho 6.7%.

Figura 8

Evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería en la dimensión relación con la autoridad



Prueba de Hipótesis

Regla de decisión:

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula

$p < \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula

Hipótesis General

Ha: Existe relación entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería del Centro de Salud "Tahuantinsuyo Alto" de Comas

H0: No existe relación entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería del Centro de Salud "Tahuantinsuyo Alto" de Comas

			Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Evaluación de los programas de promoción de la salud	Correlación	,726
		Significancia	,026
		N	30

El resultado de $Rho=0.726$ indica que existe relación positiva entre las variables; además, se encuentra en el nivel de correlación muy alta, con un p -valor=0.026.

Hipótesis Específica 1

Ha: Existe relación entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería en la dimensión condiciones físicas y/o materiales

H0: No existe relación entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral enfermería en la dimensión condiciones físicas y/o materiales

		Condiciones físicas y/o materiales	
Rho de Spearman	Evaluación de los programas de promoción de la salud	Correlación	,728
		Significancia	,025
		N	30

El resultado de $Rho=0.728$ indica que existe relación positiva entre las variables; además, se encuentra en el nivel de correlación muy alta, con un $p\text{-valor}=0.025$.

Hipótesis Específica 2

Ha: Existe relación entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería en la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos

H0: No existe relación entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería en la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos

		Beneficios laborales y/o remunerativos	
Rho de Spearman	Evaluación de los programas de promoción de la salud	Correlación	,735
		Significancia	,023
		N	30

El resultado de $Rho=0.735$ indica que existe relación positiva entre las variables; además, se encuentra en el nivel de correlación muy alta, con un $p\text{-valor}=0.023$.

Hipótesis Específica 3

Ha: Existe relación entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería en la dimensión beneficios políticas administrativas

H0: No existe relación entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería en la dimensión políticas administrativas

			Políticas administrativas
		Correlación	,730
Rho de Spearman	Evaluación de los programas de promoción de la salud	Significancia	,024
		N	30

El resultado de $Rho=0.730$ indica que existe relación positiva entre las variables; además, se encuentra en el nivel de correlación muy alta, con un $p\text{-valor}=0.024$.

Hipótesis Específica 4

Ha: Existe relación entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería en la dimensión beneficios relaciones sociales

H0: No existe relación entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería en la dimensión relaciones sociales

			Relaciones sociales
Rho de Spearman	Evaluación de los programas de promoción de la salud	Correlación	,740
		Significancia	,022
		N	30

El resultado de $Rho=0.740$ indica que existe relación positiva entre las variables; además, se encuentra en el nivel de correlación muy alta, con un p -valor= 0.022 .

Hipótesis Específica 5

Ha: Existe relación entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería en la dimensión desarrollo personal

H0: No existe relación entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería en la dimensión desarrollo personal

			Desarrollo personal
Rho de Spearman	Evaluación de los programas de promoción de la salud	Correlación	,725
		Significancia	,025
		N	30

El resultado de $Rho=0.725$ indica que existe relación positiva entre las variables; además, se encuentra en el nivel de correlación muy alta, con un $p\text{-valor}=0.025$.

Hipótesis Específica 6

Ha: Existe relación entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería en la dimensión desempeño de tareas

H0: No existe relación entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería en la dimensión desempeño de tareas

			Desempeño de tareas
Rho de Spearman	Evaluación de los programas de promoción de la salud	Correlación	,745
		Significancia	,020
		N	30

El resultado de $Rho=0.745$ indica que existe relación positiva entre las variables; además, se encuentra en el nivel de correlación muy alta, con un $p\text{-valor}=0.020$.

Hipótesis Específica 7

Ha: Existe relación entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería en la dimensión relación con la autoridad

H0: No existe relación entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería en la dimensión relación con la autoridad

			Relación con la autoridad
Rho de Spearman	Evaluación de los programas de promoción de la salud	Correlación	,748
		Significancia	,021
		N	30

El resultado de $Rho=0.748$ indica que existe relación positiva entre las variables; además, se encuentra en el nivel de correlación muy alta, con un $p\text{-valor}=0.021$.

V. DISCUSIÓN

En el presente estudio los participantes que asistieron a los programas de promoción de la salud del Centro de Salud “Tahuantinsuyo Alto”. Comas 2020, evidenció que se encuentran insatisfechos en un 56.7% y satisfechos en un 43.3%. Asimismo, la evaluación de programas de promoción de la salud por los enfermeros fue regular en un 70%, seguido de excelente en un 16.7% y deficiente 13.3%.

Por lo tanto, al presentar insatisfacción laboral por los programas de promoción de la salud al ser evaluados como regular; implica que la enfermera no proporciona los medios necesarios para concientizarlos y educarlos a fin de prevenir enfermedades o mejorar la salud, para alcanzar un estado de bienestar físico, mental y social; lo conlleva a cultivar una cultura de vida saludable en familia, comunidad o sociedad.

En la dimensión condiciones físicas y/o materiales, si la evaluación es deficiente el enfermero está insatisfecho 10%, si es regular está insatisfecho 26.7%, y si es excelente está satisfecho 3.4%. Los enfermeros consideran que la educación fue regular porque no le realizó una buena educación la primera vez y no concluye su enseñanza en el tiempo prometido; excelente porque la enfermera promete hacer algo y lo cumple; y deficiente porque no le muestra interés en solucionar sus dudas.

En la dimensión beneficios laborales y/o remuneraciones, si la evaluación es deficiente el enfermero está insatisfecho 6.7%, si es regular está insatisfecho 33.3%, y si es excelente está satisfecho 6.7%. Los enfermeros consideran que la educación fue regular porque no está dispuesto a ayudarlo en todo momento y no responde a las preguntas o dudas; y deficiente porque no le ofrece una educación clara y precisa y no le comunica el tiempo la fecha para realizar la educación.

En la dimensión políticas administrativas, si la evaluación es deficiente el enfermero está insatisfecho 3.3%, si es regular está insatisfecho 36.7%, y si es excelente el enfermero está satisfecho 13.3%. Los enfermeros consideran que la educación fue regular porque no le inspira confianza; deficiente porque no se sienten seguros con la atención brindada; y excelente porque le trata con cortesía y amabilidad.

En la dimensión relaciones sociales, si la evaluación es deficiente el enfermero está

insatisfecho 3.3%, si es regular está insatisfecho 30.0%, y si es está satisfecho 13.3%. Los enfermeros consideran que la educación fue regular porque no le brinda una educación individualizada; deficiente porque no demuestra interés por promover la salud; y excelente porque entiende sus necesidades de aprendizaje.

En la dimensión desarrollo personal, si la evaluación es deficiente el enfermero está insatisfecho 6.7%, si es regular está insatisfecho 43.3%, y si es excelente está satisfecho 3.3%. Los enfermeros consideran que la educación fue regular porque los equipos con que se cuenta para la educación son modernos, el lugar donde dio la educación está limpio y materiales utilizados (folletos y catálogos) son atractivos; y deficiente porque las instalaciones físicas no son visualmente atractivas.

En la dimensión desempeño de tareas evidencian que cuando la evaluación es deficiente el enfermero está insatisfecho 10%, si es regular está insatisfecho 46.7%, y si es excelente está satisfecho en un 6.7%. Los enfermeros consideran que la educación fue regular porque cumplen de manera oportuna la educación y logra que tomen conciencia de la educación para la salud; y deficiente porque algunos de ellos no tienen ese espíritu de vocación humana y escaso rol promotor de salud.

En la dimensión relación con la autoridad evidencian que cuando la evaluación es deficiente el enfermero está insatisfecho 6.7%, si es regular está insatisfecho 53.3%, y si es excelente está satisfecho 6.7%. Los enfermeros consideran que fue regular porque a veces los directivos no son asequibles a las demandas para cumplir con una buena promoción y prevención de la salud; y deficiente porque algunos proveedores de salud no tienen buenas relaciones con sus pares.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe relación entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral del profesional de enfermería; $Rho=0.726$ y $p\text{-valor}=0.026$.

Segunda: Existe relación entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería en la dimensión condiciones físicas y/o materiales; $Rho=0.728$ y $p\text{-valor}=0.025$.

Tercera: Existe relación entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería en la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos; $Rho=0.735$ y $p\text{-valor}=0.023$.

Cuarta: Existe relación entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería en la dimensión políticas administrativas; $Rho=0.730$ y $p\text{-valor}=0.024$.

Quinta: Existe relación entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería en la dimensión relaciones sociales; $Rho=0.740$ y $p\text{-valor}=0.022$.

Sexta: Existe relación entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería en la dimensión desarrollo personal; $Rho=0.725$ y $p\text{-valor}=0.025$.

Séptima: Existe relación entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería en la dimensión desempeño de tareas; $Rho=0.745$ y $p\text{-valor}=0.020$.

Octava: Existe relación entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral de enfermería en la dimensión relación con la autoridad; $Rho=0.748$ y $p\text{-valor}=0.021$.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Que el Centro de Salud “Tahuantinsuyo Alto” de Comas, evalúe permanentemente programas promocionales sanitarios a fin de poder conocer las expectativas del participante y con ello poder hacer las correcciones para poder implementar programas educativos focalizados según sus requerimientos en cuanto a los estilos de vida saludables con énfasis en percibir una satisfacción laboral.

Segundo: Que el Departamento de Enfermería diseñe y/o formule estrategias de capacitación permanente enfocándose en los enfermeros sobre los programas promocionales, en base a simposios, seminarios, etc.; a fin de contar con capacitadores y promotores de salud con amplia experiencia en temas educativos de enseñanza-aprendizaje y poder concientizar a la comunidad fomentando estilos de vida saludables.

Tercero: Realizar estudios comparativos entre los diferentes centros de salud que existen en Comas, acerca de la evaluación de programas promocionales sanitarios y la satisfacción laboral de enfermería, para que con ello podamos conocer las fortalezas y debilidades de los promotores de la salud a fin de que se promueva la vida sana.

REFERENCIAS

- Abarca, R. (2019). *Modelos pedagógicos, educativos, de excelencia e instrumentales y construcción dialógica*. Universidad Católica de Santa María del Perú. <http://gabygrif.blogspot.com/2015/09/modelos-pedagogicos-educativos-de.html>
- Airasca, D., Bergia, S. (2018). *Evaluación del programa de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en aprendizaje y servicio desde kinesiología*: Universidad Abierta Interamericana de Argentina. <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC104339.pdf>
- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A., Sáenz, I. (2018). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*: Universidad Nacional Mayor de San Marcos del Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4593>
- Arroyo, J., Bedía, M., Ferrer, V., García, S., Gómez, P., Gutiérrez, F., Martín, M. (2017). *Guía de educación para la salud en el medio penitenciario*: Ministerio del Interior y Ministerio de Sanidad. <https://www.interior.gob.es/opencms/pdf/archivos-y-documentacion/documentacion-y-publicaciones/publicaciones-descargables/instituciones-penitenciarias/Guia-para-la-promocion-de-la-salud-mental-en-el-medio-penitenciario-NIPO-126-11-188-3.pdf>
- Brunner, S. (2017). *Tratado de enfermería práctica*: Interamericana. <https://iestpayaviri.edu.pe/wp-content/uploads/2021/10/Tratado-de-Enfermeria-Practica-Du-Gas.pdf>
- Carrasco, R., Barraza, A., Martha, G., Arreola, C. (2017). *Satisfacción laboral en personal del Centro de Salud No. 1 Durango*: Universidad Pedagógica de Durango. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/15/3/JESSICA%20CAROL%20TOLEDO%20ROSALES%20-%20LA%20SATISFACCION%20DEL%20PERSONAL%20DE%20ENFERMERIA.pdf>

- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*: San Marcos. http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica_45761
- Colomer, C., Álvarez, C. (2018). *Promoción de la salud y cambio social*: Masson. https://saludcomunitaria.files.wordpress.com/2013/10/promocion-de-la-salud_concepto-estrategias-y-mc3a9todos.pdf
- Costa, J. (2018). *Evaluación de la satisfacción del paciente y/o usuario*: Universidad de Barcelona. Gestión en el Funcionamiento de los servicios sanitarios. http://calite-revista.umh.es/indep/web/satisf_paciente.pdf
- Díez, E. (2018). *Evaluación de los programas de educación y promoción de la salud*: Universidad de Málaga de España. <http://sanipe.es/OJS/index.php/RESP/article/view/267/583>
- Flores, M. (2018). *Comodidad del paciente hospitalizado en un servicio de cirugía cuando se proveen medidas de comodidad que involucran a la familia*: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-324761>
- Hernández, O., Lopera, Y. (2018). *Metodología de la investigación, una alternativa Pascualina*: Fondo Editorial Pascual Bravo. https://proyectodescartes.org/iCartesiLibri/materiales_didacticos/Libro_Metodologia_Investigacion/index.html
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*: McGraw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Mendoza, J. (2018). *Medición de la calidad de Servicio*: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/15927/Mendoza_dn.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Molina, H. (2018). *Evaluación un imperativo ético y técnico en las políticas planes y programas para la infancia temprana*. Universidad Católica de Chile. <https://archivo.cepal.org/pdfs/Mexico/2012/M20120047.pdf>
- Montero, E. (2017). *Marco conceptual para la evaluación de programas de salud*: Universidad de Costa Rica. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/psm/article/view/13935>
- Organización Mundial de la salud (2019). *Programas de promoción de la salud*: OMS. <https://www.paho.org/es/temas/promocion-salud>
- Romero, R. (2017). *La satisfacción laboral de los prestadores de salud como un factor de calidad*: Universidad veracruzana de México. <https://www.semanticscholar.org/paper/La-satisfacci%C3%B3n-laboral-de-los-prestadores-de-de-un-Arias-Manuel/eda0b102767cba12bee402f454105176542a2275>
- Ross, B. (2018). *La Satisfacción como Indicador de Excelencia en la Calidad de los Servicios de Salud*: Hospital Clínico Quirúrgico "Hermanos Ameijeiras"; 2018. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/1452/TM%20AD-Gp%203287%20S1%20-%20Sanchez%20Rojas%20Veronica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Torres, R. (2018). *Satisfacción laboral y condiciones de trabajo de usuarios internos del hospital de Puente Piedra*: Universidad Nacional Federico Villarreal. <https://core.ac.uk/download/326624005.pdf>
- Valderrama, S. (2018). *Guía para elaborar la tesis universitaria de la Escuela de Posgrado*: Ando Educando. https://www.academia.edu/37024919/gu%C3%8da_para_elaborar_la_tesis_universitaria_escuela_de_posgrado

ANEXOS

ANEXO 1. CUESTIONARIOS

INSTRUMENTO 1

EVALUACIÓN DE PROGRAMAS DE PROMOCIÓN DE LA SALUD

(no = 0, si =1)

EVALUACIÓN FORMATIVA	0	1
1. Usted volantea folletos sobre el programa de promoción de la salud a tratar antes de sus charlas educativas		
2. Usted pega afiches suficientes para promover la asistencia a los programas de promoción de la salud		
3. Usted utiliza papelógrafos durante el desarrollo de los programas de promoción de la salud a los participantes		
4. Usted proyecta un video acerca de los temas a tratar para hacerlo la educación más entendible y didáctico		
5. Usted al finalizar los programas de promoción de la salud entrega un tríptico educativo sobre el tema a los participantes		
EVALUACIÓN DE PROCESO	0	1
6. Usted cree que la asistencia o cobertura se da porque la educación es efectiva en el programa de promoción de la salud		
7. Usted concientiza a cumplir fielmente con lo que educa o enseña a los participantes en los programas de salud		
8. Usted hace cumplir la asistencia puntualmente a todas las sesiones educativas de los programas de promoción de la salud		
9. Usted realiza la evaluación mediante el pre test antes de comenzar las sesiones educativas a los participantes		
10. Usted realiza la evaluación del post test para ver los resultados de programa de promoción de la salud a los participantes		
EVALUACIÓN DE RESULTADOS	0	1
11. Usted cree que el programa de promoción de la salud impartido ha cambiado las conductas saludables a los participantes		
12. Usted luego de la educación impartida en el programa de promoción de la salud está consciente de los cambios en los participantes		
13. Usted cree que el programa de promoción de la salud elevó los conocimientos de los participantes sobre el tema de salud tratado		
14. Usted aclara las dudas u observaciones planteadas durante las sesiones educativas a todos los participantes		
15. Usted cree que el programa de promoción de la salud elevó las habilidades de los participantes para cuidar la salud de su familia		
EVALUACIÓN DEL IMPACTO	0	1
16. Usted cree que el programa de promoción de la salud que impartido a los participantes es completamente efectivo		
17. Usted cree que los resultados fueron los que esperaba con el programa de salud impartido a los participantes		
18. Usted cree que los cambios se dieron porque los participantes se concientizaron a vivir sanamente luego de los programas de salud		

INSTRUMENTO 2

SATISFACCIÓN LABORAL DE ENFERMERÍA

(nunca = 1, a veces = 2, siempre = 3)

CONDICIONES FISICAS Y/O MATERIALES	1	2	3
1. La distribución de la infraestructura del servicio y la estación de enfermería facilita el trabajo enfermero			
2. Cuenta con equipos e insumos suficientes para atender a los pacientes			
3. El ambiente terapéutico es cómodo y facilita su trabajo de enfermero			
4. El centro tiene las condiciones básicas de ventilación e iluminación			
5. Cuenta con materiales de escritorio para cumplir con su trabajo			
BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVAS	1	2	3
6. Tengo una remuneración muy baja en relación al trabajo enfermero que realizo			
7. Las horas extras que realizo son compensadas económicamente			
8. El centro otorga un bono de reconocimiento por la función especializada que realizo como enfermero especialista			
9. En el hospital garantizan el reconocimiento por el buen desempeño enfermero			
POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS	1	2	3
10. Las normas de control del personal asistencial son rígidas			
11. Los enfermeros participan en la toma de decisiones de la gestión hospitalaria			
12. Los horarios y los turnos de los enfermeros responden a la necesidad de la institución			
13. El horario de la programación de turnos no se adapta a mis necesidades personales			
14. Los directivos de hospital socializan la misión y visión del centro entre los enfermeros			
RELACIONES SOCIALES	1	2	3
15. Las relaciones interpersonales con mis compañeros de trabajo son adecuadas			
16. Los enfermeros trabajan en equipo durante el turno			
17. El enfermero es el líder que articula la atención del paciente			
18. La solidaridad es un principio en el trabajo enfermero			
DESARROLLO PERSONAL	1	2	3
19. Estoy a la vanguardia desarrollo técnico científico en el cuidado del paciente			
20. El trato diferenciado al paciente es la trascendencia personal			
21. Soy apasionado con el trabajo enfermero			
22. Organizo el centro según las prioridades luego del reporte de enfermería			
23. El trabajo enfermero es parte de mi realización personal			
24. El trabajo enfermero que realizo es mi propósito			

DESEMPEÑO DE TAREAS	1	2	3
25. El trabajo enfermero que realizo tiene un valor supremo			
26.El trabajo en el centro requiere de habilidades especiales			
27. El trabajo enfermero en el centro es relevante en el equipo de salud			
28. El trabajo enfermero que realizo me dignifica			
29. El cuidado enfermero que brindo es prolijo			
30. Utilizo la técnica correcta en el desarrollo de los procedimientos			
RELACIÓN CON LA AUTORIDAD	1	2	3
31. Mi jefe inmediato es comprensivo tiene escucha activa a sus subordinados			
32. El jefe del centro muestra buen trato en el ejercicio de sus funciones			
33. El jefe de enfermeros promueve una empatía con los paciente y compañeros de trabajo			
34. La relación interpersonal con los directivos es cordial			
35. El enfermero jefe promueve la autonomía en la toma de decisiones en el trabajo enfermero			
36. Las determinaciones de la jefatura son justo y equitativo con todos los enfermeros del centro			

ANEXO 2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALOR FINAL
Evaluación de programas de promoción de la salud	Es el proceso de valoración que facilita que las personas aumenten el control de su salud y, de este modo, la mejoren, con la participación comunitaria, el desarrollo de habilidades personales y la reorientación de los servicios de salud.	Es el proceso que permite valorar la forma en que se ejecutó el programa, actividades ejecutadas y circunstancias, según dimensiones de la evaluación formativa, de proceso, de resultados y del impacto; el cual será medido mediante un cuestionario y valorado en evaluación deficiente, regular y excelente.	Evaluación formativa Evaluación de proceso Evaluación de resultados Evaluación del impacto	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Folletos ▪ Afiches ▪ Paleógrafos ▪ Videos ▪ Tripticos ▪ N° Coberturas ▪ Fidelidad ▪ N° Sesiones ▪ Pre-Test y Post-test ▪ Conductas ▪ Cambios ▪ Conocimientos ▪ Observaciones ▪ Habilidades ▪ Evaluación global ▪ Resultados ▪ Cambios en salud 	Deficiente Regular Excelente

VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALOR FINAL
Satisfacción laboral de enfermería	Es la actitud general que la persona tiene hacia su trabajo que incluye no solo la labor que desempeña, sino también la interacción con sus compañeros, supervisores, políticas de trabajo, reglamentos, condiciones, entre otros	Es la percepción acerca de sus necesidades y expectativas resueltas del profesional de enfermería; según dimensiones condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativas, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad; que será medido mediante un cuestionario; y valorado en insatisfecho y satisfecho	<p>Condiciones físicas y/o materiales</p> <p>Beneficios laborales y/o remunerativas</p> <p>Políticas administrativas</p> <p>Relaciones sociales</p> <p>Desarrollo personal</p> <p>Desempeño de tareas</p> <p>Relación con la autoridad</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recursos ▪ Organizado ▪ Habilidad ▪ Rendimiento ▪ Remuneración ▪ Reconocimiento ▪ Condiciones ▪ Coherencia ▪ Colaboración ▪ Variedad ▪ Horario ▪ Limpieza ▪ Toma de decisiones Relaciones interpersonales ▪ Iniciativa ▪ Tiempo ▪ Necesidad ▪ Clima laboral ▪ Competencia ▪ Funciones ▪ Evaluación ▪ Rendimiento 	<p>Insatisfecho</p> <p>Satisfecho</p>

ANEXO 3. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro de Salud “Tahuantinsuyo Alto” de Comas 2013?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro de Salud “Tahuantinsuyo Alto” de Comas 2013</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación significativa entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro de Salud “Tahuantinsuyo Alto” de Comas 2013</p>	<p>Variable 1</p> <p>Evaluación de programas de promoción de la salud</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluación formativa ▪ Evaluación de proceso ▪ Evaluación de resultados ▪ Evaluación del impacto <p>Variable 2</p> <p>Satisfacción laboral de enfermería</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Condiciones físicas y/o materiales ▪ Beneficios laborales y/o remunerativas ▪ Políticas administrativas ▪ Relaciones sociales ▪ Desarrollo personal ▪ Desempeño de tareas ▪ Relación con la autoridad 	<p>Tipo de estudio</p> <p>Enfoque cuantitativo Descriptiva simple De corte transversal Correlacional Diseño no experimental</p> <p>Población</p> <p>30 enfermeros que realizan programas de promoción de la salud del Centro de Salud “Tahuantinsuyo Alto”, Comas</p> <p>Muestra</p> <p>30 enfermeros</p> <p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Instrumento 1 Instrumento 2</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la dimensión condiciones físicas y/o materiales?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la dimensión políticas administrativas?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Identificar la relación que existe entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la dimensión condiciones físicas y/o materiales</p> <p>Identificar la relación que existe entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos</p> <p>Identificar la relación que existe entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la dimensión políticas administrativas</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>Existe relación significativa entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la dimensión condiciones físicas y/o materiales</p> <p>Existe relación significativa entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos</p> <p>Existe relación significativa entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la dimensión políticas administrativas</p>		

<p>¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la dimensión relaciones sociales?</p>	<p>Identificar la relación que existe entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la dimensión relaciones sociales</p>	<p>Existe relación significativa entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la dimensión relaciones sociales</p>		
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la dimensión desarrollo personal?</p>	<p>Identificar la relación que existe entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la dimensión desarrollo personal</p>	<p>Existe relación estadísticamente significativa entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la dimensión desarrollo personal</p>		
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la dimensión desempeño de tareas?</p>	<p>Identificar la relación que existe entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la dimensión desempeño de tareas</p>	<p>Existe relación estadísticamente significativa entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la dimensión desempeño de tareas</p>		
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la dimensión relación con la autoridad?</p>	<p>Identificar la relación que existe entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la dimensión relación con la autoridad</p>	<p>Existe relación estadísticamente significativa entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la dimensión relación con la autoridad</p>		

ANEXO 4. ESCALA DE STANONES

EVALUACIÓN DE PROGRAMAS DE PROMOCIÓN DE LA SALUD

$$a = X - 0.75 * DS$$

$$b = X + 0.75 * DS$$

DIMENSIONES	MEDIA	DESVIACIÓN ESTÁNDAR	PUNTAJES DE RANGOS		
			DEFICIENTE	REGULAR	EXCELENTE
EVALUACIÓN GENERAL	12.2	3.8	0 – 9	10 – 15	16 – 18
EVALUACIÓN FORMATIVA	3.2	1.4	0 – 2	3 – 4	5
EVALUACIÓN DE PROCESO	2.3	1.5	0 – 1	2 – 3	4 – 5
EVALUACIÓN DE RESULTADOS	4.5	1.1	0 – 3	4	5
EVALUACIÓN DEL IMPACTO	2.2	1.0	0 – 1	2	3

ANEXO 5. MEDIA ARITMÉTICA

SATISFACCIÓN LABORAL DE ENFERMERÍA

$a < X$

$b > X$

DIMENSIONES	MEDIA	DESVIACIÓN ESTÁNDAR	PUNTAJES DE RANGOS	
			INSATISFECHO	SATISFECHO
SATISFACCIÓN LABORAL	77.9	4.6	36 – 77	78 – 108
CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES	10.8	1.2	5 – 10	11 – 15
BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVAS	8.6	1.0	4 – 8	9 – 12
POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS	10.6	1.5	5 – 10	11 – 15
RELACIONES SOCIALES	8.8	1.0	4 – 8	9 – 12
DESARROLLO PERSONAL	13.0	1.5	6 – 13	14 – 18
DESEMPEÑO DE TAREAS	13.1	1.4	6 – 13	14 – 18
RELACIÓN CON LA AUTORIDAD	13.0	1.5	6 – 13	14 – 18

ANEXO 6

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

PRUEBA BINOMIAL – CONSULTA DE EXPERTOS

ÍTEMS	Nº DE JUEZ					P
	1	2	3	4	5	
1	1	1	1	1	1	0.031
2	1	1	1	1	1	0.031
3	1	1	1	1	1	0.031
4	0	1	1	1	1	0.038
5	1	1	1	1	1	0.031
6	1	1	1	1	1	0.031
7	1	1	1	1	1	0.031
8	1	1	1	1	1	0.031
9	1	1	0	1	1	0.031
10	1	1	1	1	1	0.038
					Σ	0.324

Se ha considerado:

Si la respuesta es negativa (0)

Si la respuesta es positiva (1)

$$p = 0.324 / 10 = 0.0324$$

Si $p < 0.05$ la concordancia es significativa; por lo tanto, ($p = 0.0324$) el grado de concordancia es significativo y el instrumento es válido según la Prueba Binomial aplicada. Por lo cual de acuerdo al resultado obtenido por cada juez existe concordancia.

ANEXO 7

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

ALFA DE CRONBACH

Para determinar la confiabilidad del cuestionario de la prueba piloto, se utilizó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach; cuya fórmula es:

$$\alpha = \frac{K}{(K+1)} * \left(1 - \frac{\sum S^2_i}{S^2_t} \right)$$

Dónde:

K : Número de ítems

S^2_i : Varianza muestral de cada ítem.

S^2_t : Varianza del total de puntaje de los ítems.

Para que exista confiabilidad del instrumento se requiere que el coeficiente “ α ” Cronbach sea mayor que 0.70 y menor que 1; por lo tanto, se dice que el ítem es válido y el instrumento es confiable.

EVALUACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE
PROMOCIÓN DE LA SALUD

SATISFACCIÓN LABORAL DE
ENFERMERÍA

$$\alpha = \frac{18}{17} \left(1 - \frac{20,827}{121,35} \right)$$

$$\alpha = \frac{20}{19} \left(1 - \frac{9,124}{30,183} \right)$$

$$\alpha = (1.056) (0.828)$$

$$\alpha = (1.053) (0.698)$$

$$\alpha = 0.874368 = 0.87$$

$$\alpha = 0.734994 = 0.73$$

Para que exista confiabilidad del instrumento se requiere $0.7 > \alpha < 1$; por lo tanto, este instrumento es confiable.

ANEXO 8

HOJA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

EVALUACIÓN DE PROGRAMAS DE PROMOCIÓN DE LA SALUD Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA CENTRO DE SALUD TAHUANTINSUYO ALTO. COMAS - 2013

Yo, RITA FLOR AYAMAMANI FLORES, de la Facultad de Ciencias Médicas de la Escuela de Postgrado de la Universidad César vallejo; quien está realizando un estudio al que usted está permitiendo participar que trata de determinar la relación que existe entre la evaluación de programas de promoción de la salud y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro de Salud "Tahuantinsuyo Alto" Comas - 2013.

Si acepta participar en el estudio se le pedirá que firme una hoja dando su consentimiento informado a fin que conteste con sinceridad las preguntas de la encuesta. El cuestionario consta de 54 preguntas para ser llenado con un tiempo estimado de aproximadamente 20 a 30 minutos.

Con su participación colaborará a que se desarrolle el presente estudio y los resultados servirán para mejorar deficiencias encontradas. Asimismo, la información es absolutamente confidencial y anónima, solo será de uso exclusivo de la autora; sin antes recordarle que nadie le obliga a ser parte de ella; y no hay ningún inconveniente si decide no participar.

Firma del participante

Nº D.N.I.

ANEXO 9

TABLA DE INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN

El coeficiente r de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00

De -0.91 a -1	correlación muy alta
De -0.71 a -0.90	correlación alta
De -0.41 a -0.70	correlación moderada
De -0.21 a -0.40	correlación baja
De 0 a -0.20	correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	correlación prácticamente nula
De + 0.21 a 0.40	correlación baja
De + 0.41 a 0.70	correlación moderada
De + 0.71 a 0.90	correlación alta
De + 0.91 a 1	correlación muy alta

Fuente: Bisquerra (2017), Metodología de la Investigación
Educativa. Madrid, Trilla, p.212

ANEXO 10. BASE DE DATOS

EVALUACIÓN DE PROGRAMAS DE PROMOCIÓN DE LA SALUD																			
Nº	EVALUACIÓN FORMATIVA					EVALUACIÓN DE PROCESO					EVALUACIÓN DE RESULTADOS					EVALUACIÓN DEL IMPACTO			
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
01	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	
02	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	
03	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
04	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	
05	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	
06	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	
07	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	
08	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	
09	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	
10	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	
11	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
12	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	
13	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	
14	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
16	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	
17	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	
18	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	
19	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
21	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	
22	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	
23	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	
24	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	
25	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	
26	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	
27	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	
28	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	
29	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
30	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	

SATISFACCIÓN LABORAL DE ENFERMERÍA

Nº	Condiciones físicas y/o materiales					Beneficios laborales y/o remunerativas				Políticas administrativas					Relaciones sociales				Desarrollo personal						Desempeño de tareas						Relación con la autoridad						
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
01	2	3	2	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	
02	1	2	3	2	2	2	1	3	2	2	3	1	2	3	2	2	1	2	3	3	2	3	1	2	3	2	2	3	1	3	2	1	3	2	1	3	
03	3	2	1	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	1	1	2	3	2	2	1	1	2	1	3	3	2	3	2	2	3	2	2	
04	2	1	2	3	2	3	2	1	3	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	3	2	
05	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	
06	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	2	1	2	2	
07	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	1	3	3	1	3	
08	2	3	2	3	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	3	2	1	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	1	2	2	
09	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	3	2	1	2	2	1	
10	3	3	2	2	2	3	1	3	3	2	2	2	2	2	3	1	3	2	3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	
11	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	1	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	
12	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	1	2	3	2	2	2	3	3	1	2	3	2	2	
13	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	3	2	3	
14	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	1	2	3	
15	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	
16	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	
17	3	1	3	2	2	1	3	2	3	2	3	3	2	1	1	3	1	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	1	
18	2	2	2	2	2	3	2	3	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	3	2	1	2	1	3	3	1	1	3	3	3	2	
19	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
20	3	2	2	1	2	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	3	3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	
21	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	
22	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	
23	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	1	3	2	3	2	1
24	2	3	2	1	2	2	3	3	2	2	3	3	1	2	2	3	3	2	2	3	3	3	1	2	2	3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	2	
25	1	2	1	2	3	2	2	2	3	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	
26	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	1	3	1	2	2	2	2	
27	3	2	2	2	2	1	3	2	1	3	2	1	2	2	1	3	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	1	2	
28	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	
29	2	1	3	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	1	1	3	2	3	3	2	2	2	3	2	1	1	3	2	2	3	2	3	2	3	
30	3	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	