



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Calidad de vida laboral del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Cruz Luque, Carmen Maria Rosario (ORCID: 0000-0002-8804-781X)

ASESORA:

Dra. Dulanto Vargas, Julissa Amparo (ORCID: 0000-0003-4845-3853)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de la Salud

PIURA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi esposo Aldo Villarreal y a mis amadas hijas Danna, Samantha, Arlet y Romina por su apoyo incondicional en cada proyecto que decido encausar en mi vida.

A mis amados padres por forjar en mí los deseos de superación y respeto hacia el prójimo, lo cual hizo que decidiera ser Enfermera.

Agradecimiento:

Gracias a Dios por su amor e infinita bondad, por permitir que sonría frente a mis logros, aprenda de mis errores para ser un mejor ser humano.

A mis compañeros del área de emergencia del Hospital Cayetano Heredia; los que con mucho profesionalismo y empatía hicieron posible la realización de este estudio.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población (criterios de selección), muestra, unidad de análisis	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	52

Índice de tablas

Tabla 1.	Operacionalización de variables	20
Tabla 2.	Ficha técnica del instrumento calidad de vida laboral	23
Tabla 3.	Validación de juicio de expertos del instrumento	23
Tabla 4.	Prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach del instrumento	24
Tabla 5.	Nivel de calidad de vida laboral del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020.	26
Tabla 6	Comparación entre los niveles de calidad de vida laboral del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020.	27
Tabla 7	Características sociodemográficas en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020.	28
Tabla 8.	Nivel de calidad de vida laboral según sus dimensiones en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020.	29
Tabla 9	Comparación entre los niveles de calidad de vida laboral en sus dimensiones del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020.	30
Tabla 10	Nivel de calidad de vida laboral según características sociodemográficas en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020.	32

Índice de figuras

<i>Figura 1</i>	Esquema del tipo de investigación	17
<i>Figura 2</i>	Nivel de calidad de vida laboral del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020.	26
<i>Figura 3</i>	Nivel de calidad de vida laboral según sus dimensiones en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020.	29
<i>Figura43</i>	Nivel de calidad de vida laboral en relación a la edad del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020.	33
<i>Figura 5</i>	Nivel de calidad de vida laboral en relación a la genero del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020.	33
<i>Figura 6</i>	Nivel de calidad de vida laboral en relación a la condición laboral del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020.	33
<i>Figura 7</i>	Nivel de calidad de vida laboral en relación al tiempo de servicio del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020.	34
<i>Figura 8</i>	Nivel de calidad de vida laboral en relación al cargo ocupacional del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020.	34

Resumen

El COVID-19 en el Perú, ha provocado un colapso en el nivel sanitario dentro de ello afectó al recurso humano; por ello la Investigación titulada «Calidad de Vida Laboral del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020»; plateó como objetivo: Determinar la Calidad de Vida Laboral (CVL) del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 del mencionado centro. Metodológicamente fue descriptiva, transversal y no experimental. La muestra fue de 60 trabajadores a los que se asignó el cuestionario de CVL-GOHISALO adaptado a tiempos de COVID-19 y validado con un Alpha de Cronbach de 0,930. Consecuentemente se obtuvo: que predominantemente fueron mujeres (63,3 %). El 60 % de los individuos de estudio califica la CVL como regular debido al que el soporte institucional está valorado como muy malo (70%). El 81,7% refiere que no hay seguridad laboral. Se concluyó que la CVL encontrada es regular y mala. Los niveles más bajos de satisfacción fueron en soporte institucional y seguridad en el trabajo. Las mujeres refieren una CVL más baja.

Palabras clave: *Satisfacción en el Trabajo, Personal de Enfermería en Hospital, Infecciones por Coronavirus.*

Abstract

The COVID-19 in Peru has caused a collapse in the sanitary level, within it affected the human resource; *For this reason, the Research entitled «Quality of Work Life of Nursing Personnel in Times of Emergency COVID-19 at the Cayetano Heredia Hospital, Piura, 2020»*; stated as an objective: To determine the Quality of Work Life (QWL) of the nursing staff in times of COVID-19 of the mentioned hospital. Methodologically, *it was descriptive, transversal and not experimental. The sample was about 60 workers to whom the CVL-GOHISALO questionnaire adapted to COVID-19 times and validated with a Cronbach's Alpha of 0,930 was applied. consequently it was obtained: that they were predominantly women (63,3%). 60% of the study, individuals rated QWL as regularly due to the fact that institutional support is rated as very poor (70%). 81,7% report that there is no job security. It is concluded that the quality of working life found is regular and poor. The lowest levels of satisfaction were in institutional support and job security. Women report lower CVL.*

Keywords: *Job Satisfaction, Nursing Staff, Hospital, Coronavirus Infections.*

I. INTRODUCCIÓN

El término recurso humano que surge por el siglo XVIII, en su obra «Riqueza de las Naciones» el economista Adam Smith, sustentaba que para ver la productividad de una empresa no sólo se debía tomar en cuenta el aspecto técnico sino también al recurso humano que es la base en todas las organizaciones(1).

El talento humano es responsable de direccionar y administrar los recursos. En el ámbito de salud el factor humano garantizará el cumplimiento de los métodos que pretenden la recuperación del paciente, podemos decir que las organizaciones inmersas en el ámbito de la salud, necesitan de las personas para cuidar personas (2).

En el 2017, la OMS sostuvo que en varios países del mundo, más del 50% de trabajadores laboran en un sector desorganizado, el cual no les brinda la protección social para acceder a un servicio de salubridad y muchas veces no tienen elementos para la aplicación de normas sobre salud y seguridad ocupacional (3).

Por otro lado, para un trabajador del rubro de la salud, el concepto de CVL será la satisfacción o insatisfacción para lo cual necesita: un conjunto de acciones provista por la institución, control de riesgos laborales, la incorporación en el lugar de trabajo, progreso personal y gestión del tiempo libre. Supuestamente el personal de salud tienen la instrucción y los recursos precisos para evitar riesgos y cumplir con prácticas de auto asistencia en el ámbito biopsicosocial del ser humano; pero, se han encontrado un sin número de problemas especialmente en el personal de enfermería, en quienes se ha incrementado patologías como hernias discales, ansiedad, depresión y también están expuestos a la violencia dentro de la institución por parte de los clientes insatisfechos, lo que facilita el incremento del esfuerzo mental lo cual influye en la disposición para el trabajo(4).

Muchas empresas prestadoras de salud tras la búsqueda del cumplimiento de metas, se olvidan de un factor muy importante que es el talento humano; éste es un problema latente ya que no toman en cuenta la motivación y satisfacción laboral todo ello posiblemente influirá en el rendimiento y la calidad de atención. La

expresión de insatisfacción o baja motivación puede ir desde el ausentismo laboral hasta tener actitudes inadecuadas que atentan contra la organización(5).

Las Organizaciones se inclinan a tratar al talento humano como un recurso para el cumplimiento de los procesos muchas veces sin tomar en consideración sus necesidades y perspectivas, si se lograra determinar sus necesidades se podría establecer acciones para mejorar (6).

El talento humano de enfermería tiene una preparación universitaria que en nuestro medio busca la superación profesional logrando otros grados académicos para poder brindar una mejor atención de enfermería, pero todo ello es auto subvencionado y muchas veces no reconocido por las organizaciones que administran el recurso humano. Por otro lado, el Técnico de Enfermería que forma parte del personal de enfermería, tiene una formación técnica y también por competencias (7).

Es preciso destacar que, con cierta calidad de trabajo y vida, el trabajador de enfermería podrá planificar y gestionar los servicios de manera adecuada, y hacer planes de mantenimiento basados en los requerimientos psico-físicos del trabajador en su jornada laboral, la motivación del propio trabajador y el apoyo a las actividades operativas de la organización. El talento humano de enfermería en la zona de emergencia debe laborar en un entorno adecuado para que se sientan motivados, satisfechos y seguros para mejorar su desempeño laboral y brindar una buena atención (8).

Actualmente, en el Perú se está viviendo una crisis en el sector salud por el incremento desmedido de casos de COVID-19, enfermedad que ha provocado que muchos Centros de Salud (CS) colapsen ya que la demanda superó la oferta. Según Informe MINSA al 27 de mayo de 2020 a nivel mundial 5 848 536 casos detectados, 359 661 fallecidos, 2 537 939 pacientes recuperados y 2 950 936 casos activos, la letalidad es de 6,15%. En el Perú 1345,905 total de casos, fallecidos 3,983 la letalidad de 2,93%. En Piura 6 039 casos detectados, 481 fallecidos con un índice de letalidad de 7,96%(9).

Las enfermedades causadas por la familia del coronavirus van desde un resfriado común hasta patologías de mayor complejidad, como la que se observa en el síndrome respiratorio agudo severo (SRAS) o el síndrome respiratorio del Medio Oriente (MERS). El nuevo coronavirus (COVID-19) es una cepa que se transmite de un individuo a otro a través de pequeñas gotas o partículas a base de agua que permanecen en el ambiente al estornudar o toser. Esto significa que la infección puede ocurrir sin mantener contacto físico con la persona infectada. Por ser una enfermedad altamente infecciosa, los cuidadores siempre tienen un alto riesgo de contraer la enfermedad (10).

La presente investigación se ejecutó en la zona de emergencia del Hospital Cayetano Heredia (HCH) ubicado en Piura - Perú. El cual inició su construcción en 1972 en el distrito de Castilla, entre las avenidas Guillermo Irazola e Independencia. Fue inaugurado el 2 de octubre de 1974 en el gobierno del general Velasco Alvarado, consecuentemente hubo el cierre del antiguo Hospital de Belén también ubicado en Castilla, el cual fue creado desde los primeros años de la colonia. Durante la primera etapa de gobierno de Alan García se integró los hospitales del Ministerio de Salud con los del Seguro Social, quedando desde entonces bajo la administración del IPSS (Instituto Peruano de Seguridad Social), que luego cambiaría de denominación a EsSalud por ley 27056 del 28 de enero de 1999. El Hospital III Cayetano Heredia es la institución de mayor complejidad de la Red Asistencial de la Gerencia departamental Piura y la Región Grau. Es un hospital de nivel III el cual es de referencia regional; está ubicado en la avenida Independencia S/N Miraflores -Castilla; ofrece servicios de atención básica y especializada, en las áreas de: Consulta externa, hospitalización, UCI, centro quirúrgico y emergencia (11).

En este contexto el servicio de emergencia es un área que está distribuida en cuatro tópicos (medicina, shock trauma, cirugía y pediatría) y tres salas de observación (dos de medicina y una de cirugía). A raíz de la pandemia por COVID-19, el personal de salud fue afectado por esta enfermedad lo cual ocasionó el cierre de dos salas de observación y el continuo riesgo de que más trabajadores contraigan mencionada enfermedad aumentando el estrés y adicional a esto el incremento de carga laboral, lo que produjo múltiples reclamos por parte del personal. En tanto,

este estudio pretende aportar información actualizada acerca de la CVL del personal de enfermería durante COVID-19 del área de emergencia del hospital Cayetano Heredia, que cuenta con 32 profesionales certificados de enfermería y 28 técnicos y/o auxiliares de enfermería.

De lo anterior, se planteó el problema general: ¿Existe calidad de vida laboral en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020?; asimismo, se formularon los siguientes problemas específicos: 1. ¿Cuáles son las características sociodemográficas del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital mencionado?; 2. ¿Cuál es la percepción de la calidad de vida laboral en sus dimensiones (soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción laboral, bienestar logrado, desarrollo personal y administración del tiempo libre) de la muestra mencionada?; y 3. ¿Existe diferencias del nivel de calidad de vida laboral según características sociodemográficas de la muestra?.

La justificación social de éste aportó nuevos conocimientos sobre la CVL en un momento histórico de interés mundial como es el COVID-19. Por tanto, este estudio pretendió ser uno de los primeros en informar este dato relevante para el personal sanitario, en especial el de enfermería en la ciudad de Piura. También tuvo justificación metodológica ya que validó un cuestionario de CVL de los usuarios internos de enfermería en un área relevante de COVID-19 que es el área de emergencia. Por tanto, el cuestionario tiene preguntas adaptadas a este tiempo de pandemia. Finalmente, la justificación práctica se argumenta porque podría ser usado por los gestores y colaboradores del Hospital y otras instituciones para plantear futuras soluciones a la insatisfacción laboral; considero que, si bien es cierto, cada vez existe más información publicada acerca de CVL en los trabajadores de salud, la evidencia actual en tiempos de COVID-19 contribuye a generar problemas de insatisfacción laboral. De esta manera al adaptar una herramienta de medición validado como es el de CVT-GOHISALO.

Ante este problema, se presentó una hipótesis general: Prevalece una calidad de vida laboral moderada o regular en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia. Del mismo modo, los

supuestos específicos son los siguientes: 1. Las variables sociodemográficas más frecuentes son personal de enfermería mujeres adultas durante COVID-19 en el mencionado hospital, 2. La apreciación de la calidad de vida laboral se evalúan moderadamente en términos de escala en sus dimensiones soporte institucional, seguridad en el trabajo e integración al puesto de trabajo; y tienen valoraciones bajas en satisfacción laboral, bienestar logrado, desarrollo personal y administración del tiempo libre de la muestra mencionada, 3. Las variables sociodemográficas afectan la calidad de vida laboral del personal de enfermería durante COVID-19 en el mencionado hospital

Finalmente, el objetivo general de la presente investigación fue: Determinar la calidad de vida laboral del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020. Para poder alcanzar este objetivo general, se planteó los siguientes objetivos específicos: 1. Describir las características sociodemográficas del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del hospital mencionado; 2. Determinar la calidad de vida laboral en sus dimensiones (soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción laboral, bienestar logrado, desarrollo personal y administración del tiempo libre) de la muestra; y 3. Comparar el nivel de calidad de vida laboral según características sociodemográficas de la muestra. **(Anexo 1)**

II. MARCO TEÓRICO

La revisión bibliográfica incluyó investigaciones internacionales previas como:

Bustamante et al., (Chile, 2020), en su estudio «Percepción de la CVL de los trabajadores de los centros de salud familiar de la zona central de Chile». Tuvo como fin determinar la idea de CVL en personal de nueve establecimientos sanitarios del mencionado país. Metodológicamente fue un estudio cuantitativo, descriptivo, transversal, exploratorio y de correlación; aplicaron el cuestionario CVT-GOHISALO a 303 trabajadores de salud (empleados, directivos, profesionales, técnicos, administrativos y auxiliares). Demostraron, que cinco factores fueron determinantes en la CVL, afirmado a través de la exploración de medida de ecuaciones estructurales, en los cuales hubo un efecto directo entre los factores. Las conclusiones fueron, que los factores recreación y familia, apoyo y reconocimiento institucional, seguridad, desarrollo, integración y bienestar laboral, inciden sobre la CVL de los funcionarios de la salud primaria. Las relaciones de mayor incidencia se presentaron entre las dimensiones seguridad laboral, apoyo y reconocimiento institucional de desarrollo e integración. Por el contrario, entre los factores recreación y familia y bienestar laboral y reconocimiento laboral la relación fue de menor incidencia (12).

Caicedo, H. (Colombia, 2019) realizó su estudio «Calidad de vida laboral de los trabajadores de salud en países de América Latina» con el fin de señalar el nivel de CVL de los trabajadores sanitarios en los países de Latino América. Con este fin, se llenó el cuestionario CVT-GOHISALO y realizó una clasificación multidimensional, definiendo similitudes entre los estudios. Como resultado, se incluyeron diez trabajos de investigación con un total de 1024 participantes, la mayoría de los cuales eran enfermeras y se dedicaban a actividades de atención médica. La conclusión en la investigación analizada fue que, la CVL de los trabajadores sanitarios es principalmente baja, entre ellos, el puntaje más alto estuvo en el «apoyo institucional para el trabajo» y el puntaje más bajo de «bienestar a través del trabajo». No se observaron diferencias significativas entre los países estudiados (13).

Urgiles, C. (Ecuador, 2017) en su estudio «Factores relacionados con la CVL del personal de enfermería del Hospital José Carrasco Arteaga en Cuenca en 2016», se planteó como fin definir la percepción de la CVL y sus factores en el personal enfermero del mencionado centro. Estudio transversal observacional que utilizó el cuestionario CVT-GOHISALO como herramienta, aplicado a 320 enfermeras; obtuvo como resultado, que la mayoría de ellos son mujeres (95,2%), la CVL se asocia con tener niños menores de dos años, que viven en familias disfuncionales, tiempo dedicado al quehacer doméstico y el nivel socioeconómico. Concluyó que el valor promedio de CVL del personal de enfermería es moderado y se determinó que los factores relacionados con CVL son bajos (14).

Quintana, M. (México 2016) en su estudio «Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones de salud pública», propuso definir el nivel de CVL del personal enfermero en instituciones estatales de Hermosillo, Sonora, México. Metodológicamente este fue un estudio cuantitativo, de correlación, transversal y enfoque comparativo. Los datos fueron recolectados en el 2013 a través de la aplicación del instrumento de CVT-GOHISALO previamente validado con Alpha de Cronbach de 0,95 a una muestra probabilística de 345 enfermeras. Resultados: La CVL promedio del personal de enfermería a lo largo de su trabajo fue 207,31 (de 41,74), lo que indica que estaban a un nivel medio. Dependiendo del tipo de contrato, las personas con un contrato indefinido tienen una CVL más alta que aquellas que no han participado en ninguna otra actividad remunerada, y la CVL varía según la organización para la que trabajan. La conclusión fue que el personal de enfermería considera que su CVL es moderada, lo que dependía en gran medida del tipo de contrato, si realizaba otras actividades remuneradas y por la institución donde trabaja (15).

Luego, dentro de las investigaciones nacionales encontramos:

Santiago, S. (Lima, 2018) Investigó «Calidad de vida laboral de las enfermeras del primer nivel de atención, de los Centros de Salud de la Red Asistencial Lima Ciudad -2015», planteo establecer la CVL de los enfermeros de los centros referidos.

Según su metodología fue un ensayo cuantitativo, no experimental, descriptivo y transversal, cuya muestra fue 117 enfermeras. Para su investigación utilizó la herramienta de CVT-GOHISALO previamente validado con Alpha de Cronbach de 0,9. Los resultados obtenidos se valoraron con la prueba estadística de T de McCall donde una valoración $T < 40$ reveló el riesgo de ser vulnerable a la inestabilidad en la CVL; en todos los aspectos se encontró el mayor porcentaje de insatisfacción que excedía el 50%. Las dimensiones con el mayor porcentaje de insatisfacción fueron: «Administración de tiempo libre» 85,5%, «Satisfacción por el trabajo» y el «Bienestar logrado a través del trabajo» con 76,9 %. Después de todo ello concluyó, que la CVL de los enfermeros del primer nivel de atención es insatisfecha al igual que la distribución del tiempo libre (16).

Montes, M. (Ayacucho, 2018) En su estudio, «Motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco de Ayacucho», tuvo como finalidad definir la correlación del nivel de motivación y el grado de satisfacción laboral del personal de enfermero del hospital mencionado. Fue un estudio cuantitativo, correlacional, no experimental. La muestra consistió en 50 trabajadores de la salud. Los resultados mostraron una relación moderada, entre motivación con la satisfacción laboral ($r=0,488$, $p=,000$), que es muy baja en la retroalimentación y la autonomía de la realización de tareas ($r=0,334$, $p=0,000$). Llegó a la conclusión, que existe una correlación moderada del nivel de motivación con la satisfacción laboral. También observó que entre la retroalimentación y autonomía para la ejecución de las tareas, fue baja (17)

Morales, E. (Lima, 2016) Investigó «Nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de sala de operaciones del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren EsSalud». Esta investigación fue experimental, cuantitativa, descriptiva y transversal. Utilizó dos cuestionarios tipo Likert, que fueron verificados por MINSA en 2002: uno utilizó 32 enunciados para evaluar la satisfacción laboral, el otro utilizó 15 enunciados para evaluar las condiciones de trabajo y lo aplicó a 67 enfermeras. La conclusión es que los enfermeros en sala de operaciones de dicho centro, estaba moderadamente satisfecho y un mínimo porcentaje se mostró satisfecho (18).

En relación a las teorías, se realizó la búsqueda de información científica sobre la variable CVL y sus dimensiones de soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción laboral, bienestar logrado, desarrollo personal y administración del tiempo libre.

La premisa CVL propuesta en este estudio se basa en el funcionalismo de James y Dewey (1930), que es una concepción teórica basada en una visión social, es decir, una sociedad es un sistema compuesto de partes con ciertas funciones. Utiliza el método estructural-funcional que consiste en procedimientos y técnicas para investigar la función de los fenómenos sociales en la estructura de la sociedad. En este paradigma, la sociedad es vista como un sistema que tiende a equilibrarse, y las personas son vistas como individuos sociales y tienden a mantenerse consistentes con la sociedad durante toda su vida. Los eventos sociales se estudian de acuerdo con el alcance de la causalidad, al igual que las instituciones tienen diferentes funciones para mantener el orden y garantizar el progreso; en otras palabras, si la información proporcionada por entidades sanas puede estimular activamente los talentos, obtendremos una respuesta que puede aumentar la productividad de la empresa (19).

Por otro lado, parte de las dimensiones de CVL se basa en lo sustentado por Abraham Maslow (1943), en su postulado de la «motivación humana», donde manifiesta que se debe satisfacer las necesidades primordiales de manera gradual. Todas estas necesidades pueden generar una motivación hasta que las personas estén gradualmente satisfechas (20).

El primer grupo, ubicado en el primer nivel de la pirámide, se encuentran las requerimientos primordiales del ser humano, que son las necesidades fisiológicas (respirar, comer, beber, sexo, dormir, refugiarse...) cuando estas obligaciones básicas han sido satisfechas surgen otras necesidades como las de *seguridad* (física, personal, familiar, empleo, ingresos e identidad propia) luego de ello surge la necesidad basada en las necesidades *sociales* (buena relación con la familia, pareja, amistades, pertenecer a un grupo); luego de cubiertas estas necesidades anteriores surge la *necesidad de Estima* (ser reconocido, tener éxito, confianza, fama prestigio, autoestima, dignidad); finalmente mientras se satisfagan las

necesidades básicas de la pirámide, el objetivo de la humanidad es la necesidad de autorrealización que será el mejorar uno mismo, lograr objetivos, resolver problemas, desarrollarse personalmente y estar libre de prejuicios(21).

Otra de las teorías que sustentó la investigación, es la del psicólogo Frederick Herzberg (1959) con respecto a la motivación, su conocida «Teoría del factor dual»; está orientada al manejo empresarial y al estímulo que se les dé a los empleados, también señala que los seres humanos estamos influenciados por:

1. *Factores motivadores*; la satisfacción que nos produce tener logros, reconocimiento, la independencia, promoción laboral y la realización personal. Estas condiciones tienen un rol determinante en la satisfacción y de poca trascendencia en la insatisfacción.
2. *Factores de Higiene*; la insatisfacción como consecuencia de los aspectos del entorno laboral como el sueldo, vínculo laboral, condiciones de trabajo, la estructura empresarial. Si faltan estos factores, causará mucha insatisfacción, pero su existencia produce satisfacción a largo plazo (22).

La CVL es un concepto multidimensional del trabajador en relación a varios aspectos de su trabajo (situación laboral, remuneración justa, oportunidades de ascenso entre otros), relacionados con la organización, y aspecto personal, lo que le dará una estabilidad laboral y personal (23)

Para Grote and Guest (2017), CVL debe considerar el desarrollo personal global de acuerdo con el entorno de la política empresarial y establecer el respeto por los derechos humanos básicos, incluidos todos los aspectos de sus vidas que afectan a las personas, los comportamientos, como el desempeño laboral, los sistemas de trabajo, las políticas de la empresa, el liderazgo y la gestión de estrategias organizacionales y productividad (24). Por otro lado, Hernández-Vicente et al. (2017) señalaron que CVL es una comunicación efectiva, apoyo social, salud organizacional y bienestar biopsicosocial de los trabajadores con su organización. Su particularidad refleja una dimensión a priori para evaluar la CVL en un lugar de trabajo específico (6).

Pertenecer una organización bien estructurada la cual en sus procesos este

logrando sus metas tendrá una mejor interacción con sus trabajadores lo que mejorara la motivación y satisfacción laboral y generara un sentido de responsabilidad de los empleados hacia ésta(25). Por otro lado el estrés laboral está significativamente relacionado con la CVL lo cual crea la intención de retiro y/o del área de trabajo (26)

En cuanto al cuestionario CVT-GOHISALO, fueron González et al. México (2010) quienes desarrollaron y aplicaron las herramientas utilizadas en el estudio. Definió CVL como «un concepto multidimensional donde los trabajadores se integran a través del empleo y se basan en su propia percepción» (27). La herramienta está constituida por 74 enunciados, divididos en 7 dimensiones, a saber: «soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, la integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, satisfacción a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y la administración del tiempo libre»(28). Esta herramienta fue aplicada y validada en México con un Alpha de Cronbach de 0,9527; lo que precisa que su alta confiabilidad (29).

Pando et al. (Colombia, 2018) investigación realizada en diversos campos laborales en Ecuador, sobre la «Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO» (versión breve), definieron como propósito: Verificar el instrumento CVT-GOHISALO versión breve utilizada en trabajadores ecuatorianos. La muestra fue de 400 personas que laboran de manera formal, los resultados obtenidos fueron validados por el alfa de Cronbach de 0,92; pudiéndose concluir que la versión breve de CVT-GOHISALO se puede usar para fines de evaluación e investigación (28)

El CVT-GOHISALO, es un instrumento de análisis apoyado en la lógica del Neopositivismo. El personal de enfermería encuentra que las diversas dimensiones de la CVL están positivamente correlacionadas con el nivel de compromiso organizacional (30). Este instrumento CVT-GOHISALO «está constituido por 7 dimensiones que se agrupan en 74 ítems. Entre las dimensiones tenemos:

1. *Soporte institucional para el trabajo* (SIL): La organización contribuye con elementos para el apoyo al puesto de trabajo. En esta categoría se pueden

considerar subdimensiones tales como: lineamientos de trabajo (actividades o tareas alrededor del puesto del trabajo); inspección laboral; valoración del trabajo; oportunidades de ascenso (cambiar de puesto de acuerdo a competencias, capacidades) y autonomía(31).

2. *Seguridad en el Trabajo (ST)*. Las características relacionadas con las condiciones proporcionadas por la organización a los trabajadores, incluido el grado de satisfacción con la estructura del programa, la forma en que constituyen la remuneración, los recursos para realizar el trabajo, los derechos laborales de los mismos y la calidad de formación institucional (32).
3. *Integración al Puesto de Trabajo (IPT)*: Considera la concurrencia de la labor con la capacitación académica y la relevancia de los derechos del trabajador; por otro lado, la percepción se considera una fuerza positiva para lograr los objetivos y finalmente, el entorno de trabajo, que se refiere a la atmósfera en la que el personal está de día, incluso la convivencia (33).
4. *Satisfacción por el trabajo (SAT)*: La percepción total de placer laboral, que clasifica otras dedicaciones en una categoría, se entiende como «la exclusividad dada al trabajo»(34), el orgullo en la organización se concentra directamente en la estimación de la organización y se convierte en parte del proceso relacionado con la estimación; Considera la capacidad, el potencial y la creatividad; reconocimiento y autoevaluación del trabajo realizado, que se combina con el juicio de valor del desempeño personal(4).
5. *Bienestar logrado a través del trabajo (BLT)*: La condición psicológica que satisface las necesidades relacionadas con las actividades laborales. En este sentido se consideran; Identificación con la organización (pertenencia), los beneficios laborales que los empleados aportan a otros para establecer una relación con la importancia del trabajo de los demás. El resultado es una sensación de ganancia; felicidad por la propiedad adquirida a través del trabajo; las habilidades y destrezas de los trabajadores para llevar a cabo las actividades laborales dentro y fuera del trabajo (35).

6. *Desarrollo personal del trabajador (DP)*: Visto desde el aspecto personal de los trabajadores relacionados con las actividades laborales: el logro, que se refiere a la percepción de lograr objetivos, está relacionado con dimensiones anteriores; las expectativas, que se consideran la posibilidad de crecimiento laboral y seguridad personal, se ve como un sentimiento de libre riesgo dentro de la organización (36.)
7. *Administración del tiempo (ATL)*: Esta categoría se divide en planes de tiempo libre, que estudian cómo los trabajadores planifican y organizan el tiempo libre, y miden si se lleva el trabajo a casa y si realiza las tareas planificadas, es decir, la relación de equilibrio entre la familia y el trabajo; es el aspecto más personal de un trabajador, aprende de la convivencia con su familia y lo involucra en tareas domésticas y cuidado del hogar (37). Según Beehzad (2016) sostiene que la calidad del sueño en las enfermeras está estrechamente relacionada con la CVL (38), por ello debe haber la libertad de gestionar su tiempo libre sin tener la preocupación por el trabajo.

En diciembre 2019, China dio a conocer una nueva amenaza para el mundo, se trataba de un nuevo coronavirus, muy relacionado con el virus que causa el síndrome respiratorio agudo severo (SRAS) y el síndrome respiratorio del Medio Oriente (MERS). El brote se dio en Wuhan, China. Los más afectados eran varones, con edad media de 59 años, y se observó mayor morbi-mortalidad en los ancianos y las personas que presentaban patologías coexistentes. Y con una tasa de letalidad aproximada del 2%. El número de reproducción básico estimado (R_0) de 2,2; lo que significa que, en promedio, cada persona infectada propaga la infección a otras dos personas (39).

La propagación de la enfermedad es de individuo a individuo, la exposición directa (menos de 2 metros), a través de las gotas de fuge de un infectado, diseminándose al toser o estornudar. Además, se propaga también cuando estas secreciones son depositadas en objetos, como el lomo de una puerta o las manos. La transmisión comienza con una persona que viaja al país endémico, pero después se infecta la familia y la comunidad, dándose los siguientes casos por el contacto con el primero (40).

Después de estar expuesto al virus durante dos a 14 días, puede aparecer el síndrome de la patología por coronavirus (COVID-19). El tiempo desde la exposición hasta el inicio del síndrome se le conoce como período de incubación. Las manifestaciones clínicas más comunes pueden incluir: hipertermia, tos, fatiga. Inicialmente, el COVID-19 puede ocasionar ageusia o anosmia. Además pueden presentar: disnea, mialgias, escalofríos, odinofagia, rinorrea, cefalea, dolor torácico (41).

La detección temprana de signos y síntomas de mal pronóstico, favorece el tratamiento oportuno de parte del personal de enfermería de acuerdo a los protocolos establecidos. Es muy importante el registro de funciones vitales periódicamente, así como el observar algún signo de alarma, llámense éstos dolor torácico, limitación funcional, distrés respiratorio, cefalea, etc. La medición de la saturación es muy importante y se debe iniciar oxigenoterapia cuando el paciente presente una saturación de 90 a 92% con FiO₂ 21% con el objetivo de mantener una saturación de 90 a 95%. La administración de oxígeno debe ser secuencial de acuerdo a respuesta del paciente, y debe iniciarse con cánulas binasales hasta llegar a la ventilación mecánica si es necesario (41).

Según la OMS, el COVID-19 forma parte del grupo Coronavirus (CoV), que puede causar diversas enfermedades, desde congestión nasal hasta enfermedades muy graves. Los profesionales de enfermería deben participar en el trabajo de primera línea para pacientes con la enfermedad desde diferentes aspectos: administración, enseñanza, investigación y atención médica. Desde el día en que se anunció la cuarentena, las personas han expresado claramente su temor a las infecciones personales y familiares, el dolor causado por la exclusión social y los cambios en los estilos personales, familiares y laborales(42).

Actualmente el tratamiento para COVID-19 es de soporte. La mayor causa de mortalidad es la insuficiencia respiratoria. Se ha relacionado la gravedad de la enfermedad con la tormenta de citoquinas (interleuquinas, proteína inflamatoria de macrófagos y factor de necrosis tumoral). Un predictor importante de letalidad, son los niveles altos de ferritina, Los corticosteroides no se recomiendan de manera rutinaria y pueden exacerbar la lesión pulmonar asociada a COVID-19. Sin

embargo, en la hiperinflamación, es probable que la inmunosupresión sea beneficiosa(43).

Otras estrategias deben incluir el aislamiento de personas enfermas (incluido el aislamiento voluntario en el hogar), el cierre de escuelas y el teletrabajo cuando sea posible. Actualmente se está realizando un sólido esfuerzo de investigación para desarrollar una vacuna contra COVID-19(44)

La mejor manera de hacer frente a esta pandemia es asegurar medidas efectivas de control para evitar aumentar la propagación de la enfermedad de forma intrahospitalaria; asegurando un triaje adecuado, el diagnóstico temprano y el pacientes con sospecha de infección por COVID-19(45).

Como el grupo profesional más grande en el sistema de salud, las enfermeras encuentran muchos factores estresantes en el lugar de trabajo, lo que puede poner en peligro su CVL y su salud en general (46). El grupo que labora en emergencia está directamente expuesto a la atención de pacientes COVID-19, lo cual sugiere el rigor en extremar las medidas de prevención, llevando el EPP adecuado (al menos mascarilla FFP3, en su defecto FFP2 (N95 americana), guantes, bata impermeable y gafas o pantalla facial), y aislando al paciente del resto lo antes posible. Además, realizar asepsia y antisepsia frecuentemente de las superficies que hayan estado en contacto con pacientes, limitar la cantidad de personal médico, familiares y visitantes que entran en contacto con pacientes sospechosos y registrar los registros de las personas (incluidas todas las personas) que tienen contacto con pacientes y visitantes(47).

El procedimiento para la asepsia y antisepsia de los espacios u objetos que estén con el individuo sospechoso de COVID-19 se debe iniciar eliminando la materia orgánica e inorgánica mediante fricción con ayuda de detergentes y limpiando después con agua para eliminar restos de suciedad por arrastre. Luego aplicar rociadores, paños o toallitas y desinfectantes de uso ambiental como hipoclorito de sodio, amonios cuaternarios, peróxido de hidrógeno y los fenoles. Lo ideal es utilizar material desechable de un solo uso, en caso de tener que reutilizar material contaminado se ha de utilizar la técnica y productos anteriormente señalados. En

el caso de textiles se han de lavar con agua caliente a 90°C y detergente para la ropa(48)

El material utilizado para protección personal es el siguiente:

-Gafas de seguridad para la protección de ojos o pantalla facial para proteger la cara y evitar contaminación de membranas mucosas. Si es reutilizable debe limpiarse y desinfectarse después de cada uso.

-Mascarilla o respirador de partículas certificado, tipo N95 según normativa americana o FFP3 en Europa, en su defecto FFP2. El personal de salud ha de ponérsela previo al ingreso al área de pacientes infectados y se debe desechar al salir de la habitación del paciente (44).

-Mandilón limpio y no estéril y delantal impermeable para evitar el traspaso de fluidos a través de la bata. Se ha de vestir antes de entrar en la habitación (48)

-Guantes, han de ser limpios, no es necesario que sean estériles, han de ser puestos antes de entrar en la habitación al igual que el resto de componentes del EPP (48).

Medidas de prevención para el público en general:

- Se debe tomar medidas de prevención al respirar, estornudar o tose, doblar el codo o cubrir la boca y nariz con un pañuelo. Si usa un pañuelo, colóquelo en una bolsa de basura de inmediato luego lavarse las manos con un jabón antibacterial para manos (41).

- Mantener la distancia social de 1 metros (3 pies) de los demás, especialmente de aquellos que tosen y estornudan. Si se detecta que una persona no se cubre la boca al toser o estornudar en la flexura del codo o un pañuelo desechable, se le debe explicar la importancia de cumplir con las medidas establecidas(49)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Metodológicamente la investigación fue con enfoque cuantitativo, finalidad básica y alcance descriptivo. Se fundamentó, porque buscó extraer conclusiones sobre CVL a partir de una hipótesis, incrementa nuevo conocimiento y recabar información sobre un fenómeno estudiado.

El diseño investigativo fue no experimental de tipo transversal descriptivo(50). Éste se argumentó ya que observó los hechos de CVL sin manipulación de variables, describiendo y recolectando datos en un tiempo único.

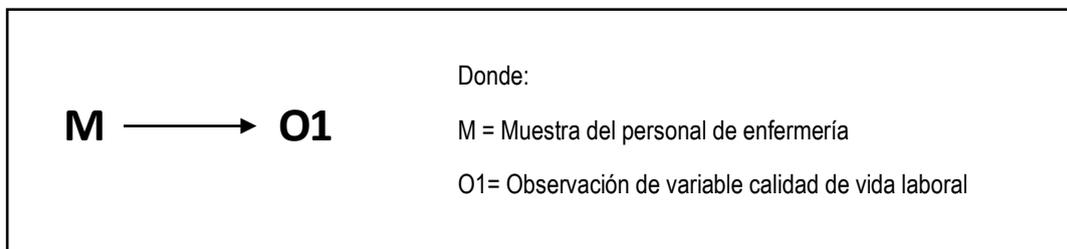


Figura 1 Esquema de investigación de tipo descriptivo

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: calidad de vida laboral (CVL)

- *Definición conceptual:* Davis en 1970 citado en Chiavenato, 2004 definió la CVL como la inquietud que debía motivar a toda institución sobre el confort y la sanidad de todos sus trabajadores, para que ellos puedan ejercer con esmero sus tareas. En la actualidad, mencionado término circunscribe también aspectos de estructura física, ambientales y psicológicos de la institución en la cual labora, lo que contempla el bienestar de los trabajadores, su satisfacción, y su motivación (24).
- *Definición operacional:* Es el grado de satisfacción que percibe el personal de enfermería que trabaja en el área de emergencia del HCH en tiempos de Covid-19, en el cual se va a evaluar las dimensiones de soporte institucional, seguridad

en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción laboral, bienestar logrado, desarrollo personal y administración del tiempo libre.

Variables sociodemográficas serán edad, sexo, modalidad de contrato y condición laboral.

- **Variable edad**

Definición conceptual: Origen en el latín aetas, vocablo que permite mencionar el tiempo que ha transcurrido desde el nacimiento de ser vivo (51).

Definición operacional: se consideró al personal de enfermería indistintamente a la edad cronológica.

- **Variable sexo**

Definición conceptual: Relacionado a una serie de aspectos físicos y biológicos, que diferencian a las especies en masculino y femenino (52).

Definición operacional: se considerará al personal de enfermería del área de emergencia del HCH ya sea masculino o femenino.

- **Modalidad de contrato**

Definición conceptual: existen diferentes modalidades de contrato en EsSalud como:

- Decreto legislativo 728; modalidad a través de la cual los contratos de trabajo son considerados como duración de tiempo indeterminado (53).

- Decreto legislativo 276; contrato a través del cual los trabajadores públicos, con estabilidad laboral ejecutan su trabajo con la particularidad de estable en el Régimen Público (54).

- Contrato administrativo de servicios (CAS); a través de la Ley N° 29849 modalidad de contrato que ofrece el régimen pública/privada del Estado, que permite vincular una persona natural con una entidad pública (55).

Definición operacional: para fines del estudio se considera los regímenes de trabajo 276, 728, CAS y otros; que laboren en el área por más de 3 meses consecutivos.

- **Cargo ocupacional**

Definición conceptual: Son jerarquías que permiten organizar a los trabajadores públicos de acuerdo a su preparación académica y/o experiencia laboral reconocida. Para acceder a un grupo ocupacional debe ser a través de una postulación certificada; Los cargos ocupacionales de carrera son tres:

- Grupo profesional: Está compuesto por trabajadores con título profesional, especialistas documentados por el estatuto Universitario.
- Grupo técnico: reúne a los trabajadores con experiencia técnica o formación universitaria incompleta.
- Grupo auxiliar: agrupa a los trabajadores con formación secundaria y certifican habilidades y destrezas para tareas de apoyo (56).

Definición operacional: Para fines de estudio, se consideró al grupo profesional de licenciados y técnicos de enfermería.

La ficha completa de operacionalización se encuentra en el **Anexo 2**.

Tabla1. Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CATEGORÍAS	NIVEL Y RANGO
CALIDAD DE VIDA LABORAL	1.-Soporte institucional para el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Satisfacción en la supervisión del trabajo Satisfacción con el trato recibido Indicaciones claras para el tratamiento COVID-19 Retroalimentación con respecto al trabajo Se reconoce el esfuerzo por la preparación Recepción de insumos para trabajo Posibilidad de expresar opiniones 	P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7	0 = Nada satisfecho 1 = Poco satisfecho 2 = Moderadamente satisfecho 3 = Bastante satisfecho 4 = Muy satisfecho	Bueno (≥75,5%) 133 - 176 Regular (≥50,5%, <75,5%) 89 – 132
	2.-Seguridad en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Satisfacción para realizar mi trabajo Condiciones físicas del área laboral Capacitaciones oportunas Protección por parte de la institución Exámenes de salud periódicos Protección de la salud por el seguro Equipos de protección personal 	P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14		Malo (≥25,5%, <50,5%) 45 - 88 Muy malo (<25,5%) 0 – 44
	3.-Integración al puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Interrelación con compañeros Respeto de los derechos laborales Identificación con EsSalud Apoyo de las jefaturas en problemas cotidianos Apoyo de las jefaturas en problemas extralaborales Solución de conflictos Ayuda de compañeros 	P15 P16 P17 P18 P19 P20 P21		
	4.-Satisfacción para el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Tipo de contrato Trabajo en relación con otras empresas Función que desempeña Salario adecuado Protocolos de atención Reconocimiento personal Seguridad social Puesto de trabajo de acuerdo a nivel académico Grado de compromiso con el trabajo 	P22 P23 P24 P25 P26 P27 P28 P29 P30		

	5.-Bienestar logrado a través del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Tipo de vivienda con que cuenta Servicios básicos con que cuenta Sensación de utilidad para con los demás Bienestar diario Alimentación adecuada Satisfacción personal Compromiso con los objetivos de la institución 	P31 P32 P33 P34 P35 P36 P37		
	6.- Desarrollo personal del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> Logros personales Medida de mejoras Cuidados personales Nivel de vida 	P38 P39 P40 P41		
	7.- Administración del tiempo libre	<ul style="list-style-type: none"> Actividades recreativas Cuidado familiar Actividades domesticas 	P42 P43 P44		
VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS	<ul style="list-style-type: none"> Edad Sexo Condición Laboral Tiempo de servicio 	Edad que manifiesta el usuario Sexo que manifiesta el participante Tipo de contrato que marque la encuesta Tiempo contabilizado desde su primer contrato		Masculino Femenino D.L. 728 D.L. 276 CAS Hasta 5 años 5 a 10 años 10 a 15 años Más de 15 años	

Fuente: Elaboración propia

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

La población estuvo constituida por 60 individuos, integrada por licenciados y Técnicos de enfermería.

El muestreo fue censal, es decir incorporó a todos los trabajadores que forman parte de la población.

Las pautas de inclusión fueron: Trabajadores que voluntariamente participaron del estudio y respondieron en su totalidad el cuestionario.

Los criterios de exclusión fueron: Trabajadores que por alguna razón no pudieron colaborar en la investigación.

El elemento de estudio fue cada uno de los trabajadores de enfermería.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se hizo la encuesta para indagar acerca del contexto laboral del personal de enfermería. Asimismo, se usó como instrumento para recolectar datos un cuestionario, el que fue adaptado del cuestionario original CVT-GOHISALO desarrollado por González et al. (2010) que valora la CVL.

El instrumento adaptado se basa en la escala Likert y se redujo a cinco opciones de respuesta e incluyeron 44 preguntas cerradas distribuidas en siete dimensiones (soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, desarrollo personal y administración del tiempo libre). Donde los rangos fueron: Bueno 133-176, Regular 89-132, Malo 45-88, Muy malo 0-44.

Tabla 2. Ficha técnica del instrumento

Nombre del cuestionario	Cuestionario de calidad de vida laboral
Autora	Br. Cruz Luque, Carmen Maria Rosario
Adaptado	Si, aplica. Adaptado a partir del modelo CVT-GOHISALO
Lugar	Servicio de emergencia del Hospital Cayetano Heredia
Fecha de aplicación	Segunda mitad del mes de julio de 2020
Objetivo	Determinar la calidad de vida laboral del personal de enfermería
Dirigido a	Usuarios internos de forma individual
Tiempo estimado	15 minutos
Estructura	Compuesto de 44 ítems en la variable CVL, con siete dimensiones e indicadores por cada una; todos con escala tipo Likert con valores 0=Nada satisfecho, 1=Poco satisfecho, 2=Moderadamente satisfecho, 3=Bien satisfecho, 4= Muy satisfecho
Dimensiones	Soporte institucional para el trabajo (7 ítems) Seguridad en el trabajo (7 ítems) Integración al puesto de trabajo (7 ítems) Satisfacción laboral (9 ítems) Bienestar logrado a través del trabajo (7 ítems) Desarrollo personal del trabajador (4 ítems) Administración del tiempo libre (3 ítems)

Dicho instrumento fue validado utilizando el principio de «Juicio de expertos», quienes fueron tres especialistas: Primera experta: Magíster en Docencia Universitaria y gestora hospitalaria con 30 años de experiencia. El segundo experto: Doctor en Ciencias de la Salud con 5 años de experiencia en Docencia Universitaria. Y la tercera experta: Doctora en Ciencias Odontológicas y MBA en Gestión del Sector de la Salud. Dichos profesionales evaluaron la coherencia de las preguntas con los indicadores y la de éstos con las dimensiones y con la variable; con la opinión de dichos expertos, el instrumento se fue afinando, hasta estructurar el cuestionario final. **(Anexo 5)**

Tabla 3. Validación de juicio de expertos

Expertos	Grado Académico	Nombre y Apellidos	Dictamen
1	Mg.	Eda Lescano Alban	Aplicable
2	Dr.	Carlos Yarleque Cabrera	Aplicable
3	Dra.	Julissa Dulanto Vargas	Aplicable

Luego se procedió a evaluar la confiabilidad de dicho instrumento, para lo cual se utilizó la nomenclatura de coherencia y consistencia interna, Alfa de Cronbach, calculado en base a la aplicación de dicho cuestionario a una muestra piloto de 20 trabajadores del Hospital Jorge Reategui Delgado (EsSalud-Piura), con las mismas características de los trabajadores del área en estudio; el valor objetivo de 0,930, confirma que el instrumento tiene una alta confiabilidad, lo que garantiza la aplicabilidad del instrumento para evaluar la CVL del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia de Piura **(Anexo 6)**

Tabla 4. Prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Estadísticas de fiabilidad	
	Nº de elementos	Niveles(57)
0.930	44 ítems	Excelente

3.5. Procedimientos

Los procedimientos incorporaron los siguientes pasos:

- Adaptación del cuestionario CVT- GOHISALO al área explicada antes.
- Validación de contenido por juicio de expertos explicados antes.
- Permisos y autorización para aplicar la encuesta en su institución: Se solicitó permiso y autorización al área de capacitación del Hospital Cayetano Heredia, explicándole el propósito del estudio. Se emitió la carta de autorización **(Anexo 6)**.
- Aplicación de prueba piloto: Se aplicó a 20 trabajadores de emergencia del Hospital Jorge Reategui Delgado; previo consentimiento informado.
- Entrega de consentimiento informado: Se solicitó permiso a los usuarios internos, que plasmaron su aceptación verbal del consentimiento informado. **(Anexo 7)**
- Aplicación de encuesta: Durante el desarrollo del procedimiento, se informó sobre el anonimato de la información obtenida y su tratamiento de confidencialidad y no juzgando por la información obtenida.

- Determinación de la frecuencia de aplicación: Se realizó en diferentes días y horas de la semana para poder obtener resultados más confiables. Se estableció de lunes a sábado de 4pm-6pm.

Asimismo, se incorporaron los siguientes pasos:

- Aplicación de cuestionario en el área: Donde el personal de salud fue capacitado para realizar el proceso de recolección de datos aplicando el cuestionario validado, siempre manteniendo un clima de respeto y confidencialidad. **(Anexo 8)**
- Organización de la información. Se recogieron los instrumentos aplicados, salvaguardados en archivo codificado para su lectura, el mismo que fue analizado de forma estadística. **(Anexo 9)**

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó una base de datos anónima y codificada en el programa IBM SPSS V 26,0 para Windows (58). En dicho programa se generaron las tablas con sus respectivas frecuencias absolutas y porcentuales, además del contraste de hipótesis. Éste se realizó utilizando la prueba Chi cuadrado(59) y la prueba exacta de Fisher(60) ésta última se usó cuando los datos no cumplieron los supuestos para aplicar la primera prueba (No más del 20% de frecuencias esperadas inferiores).

3.7. Aspectos éticos

Fue necesario el consentimiento previo del personal de enfermería. No fue necesaria la aprobación de un comité de ética, dadas las características del estudio la información estuvo disponible para fines científicos, garantizando plenamente el derecho a la privacidad. Asimismo, la ética para realizar la siguiente investigación está sustentada con documentaciones académicas que garantizan la originalidad del estudio, respeto de autoría y la divulgación de la misma con fines académicos. **(Anexo 10-14)**

IV. RESULTADOS

OBJETIVO GENERAL

Tabla 5. Nivel de calidad de vida laboral del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020.

Nivel	Nº	%
Muy malo	0	0,0%
Malo	22	36,7%
Regular	36	60,0%
Bueno	2	3,3%
Total	60	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de enfermería

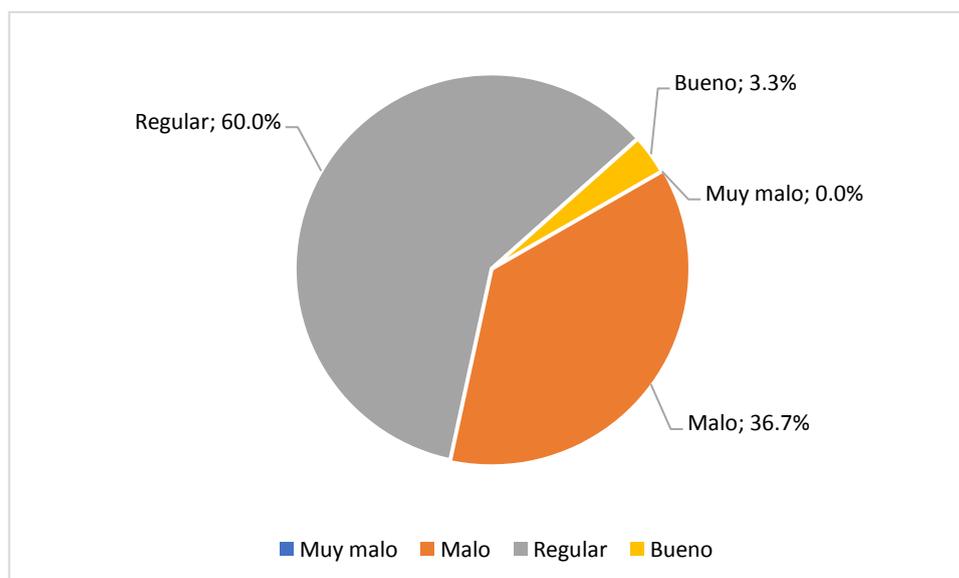


Figura 2. Nivel de la calidad de vida laboral del personal de enfermería

Los resultados del estudio indican que sólo el 3,3% del personal enfermero investigado evidenció un buen nivel en la CVL, mientras que la mayoría, 60%, refleja en nivel medio en dicha calidad; el 36,7%, restante valora a dicha calidad de vida como mala.

Tabla 6. Comparación entre los niveles de calidad de vida laboral del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020.

Dimensiones (n=60)	Puntaje mínimo y máximo del nivel moderado (1)	Media	Valor de prueba: Semisuma de (1)	Desviación estándar	Sig.
Calidad de vida laboral	89 - 132	95,1	110.5	21,1	†0,000**

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de enfermería
 †: Pruebas de dos colas. ††: Pruebas de una cola

Para contrastar la hipótesis de investigación se ha considerado que la valoración por la CVL es moderada o regular cuando la percepción promedio del personal coincide con el promedio de dicho nivel, que se obtiene como: $(V_{\text{mín}}+V_{\text{máx}})/2$.

Los resultados dejan en evidencia que la percepción promedio por la CVL, alcanzó el valor de 95,1, cifra que difiere significativamente ($p<0,05$) del valor hipotético, 110.5, pero aún se encuentra entre los puntajes de la categoría regular (89 a 132), lo que nos lleva a corroborar la hipótesis de que la CVL es moderada o regular.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Tabla 7. Características sociodemográficas en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020.

Características sociodemográficas		Nº	%
Edad (p.=0.720)	de 20 a 29 años	7	11,7%
	de 30 a 39 años	26	43,3%
	de 40 a 49 años	23	38,3%
	de 50 años a más	4	6,7%
	Total	60	100%
Sexo (p=0.017)	Masculino	22	36,7%
	Femenino	38	63,3%
	Total	60	100%
Condición laboral (p=0.944)	D.L. 728	34	56,7%
	D.L. 1057-CAS	8	13,3%
	D.L. 276	1	1,7%
	Otro	17	28,3%
	Total	60	100%
Tiempo de servicios (p=0.804)	Menos de 5 años	25	41,7%
	De 5 a 10 años	10	16,7%
	De 11 a 15 años	19	31,6%
	Más de 15 años	6	10,0%
	Total	60	100%
Cargo (p.=0.804)	Enfermero(a)	32	53,3%
	Técnico(a) de enfermería	28	46,7%
	Total	60	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de enfermería

Esta tabla, nos muestra las condiciones sociodemográficas generales de la población en estudio, podemos apreciar que el 43,3% de encuestados se encuentra entre 30 a 39 años de edad, el 36,7% son féminas profesionales de enfermería lo que corrobora lo manifestado en la hipótesis. La condición laboral que predomina es la de contratado representado por el 98,3% y de estos predomina el contrato de la modalidad 728, el mayor porcentaje, 41,7% de encuestados tiene un tiempo de servicio menor de 5 años.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Tabla 8. Nivel de calidad de vida laboral según sus dimensiones en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020.

Dimensiones (n=60)	Muy malo		Malo		Regular		Bueno	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Soporte institucional para el trabajo	19	31,7%	23	38,3%	13	21,7%	5	8,3%
Seguridad en el trabajo	18	30,0%	31	51,7%	9	15,0%	2	3,3%
Integración al puesto de trabajo	2	3,3%	28	46,7%	28	46,7%	2	3,3%
Satisfacción laboral	2	3,3%	18	30,0%	34	56,7%	6	10,0%
Bienestar logrado a través del trabajo	0	0,0%	10	16,7%	28	46,7%	22	36,7%
Desarrollo personal del trabajador	3	5,0%	13	21,7%	24	40,0%	20	33,3%
Administración del tiempo libre	6	10,0%	17	28,3%	20	33,3%	17	28,3%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de enfermería

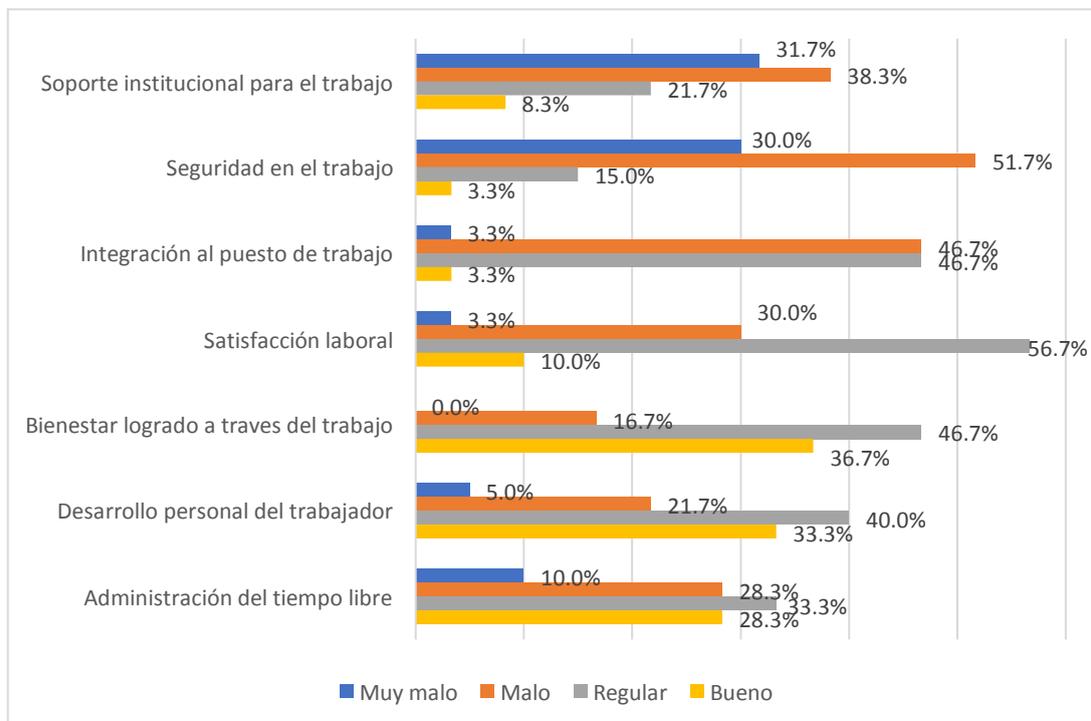


Figura 3. Nivel de la CVL según sus dimensiones del personal de enfermería

Analizando los diferentes aspectos de la CVL, el estudio reporta que en la mayoría de ellos predomina el nivel medio; se observó que el 46,7% evidencia una integración media al puesto de trabajo, mientras que la misma cifra, evidencia un nivel malo; también se encontró que el 3,3% evidencia un nivel muy malo en dicha integración y la misma cifra refleja un nivel bueno. El estudio también encontró que el 56,7% del personal evidencia un nivel de satisfacción regular y solo el 10% se encuentra satisfecho al evidenciar un buen nivel; el 33,3% refleja una mala o muy mala satisfacción laboral. Con respecto al bienestar logrado a través del trabajo, los resultados indican un regular nivel en el 46,7%, mientras que el 36,7%, muestra buen nivel; el resto, 16,7%, muestra un nivel malo. Con relación al desarrollo personal del trabajador, el 40% presenta un nivel regular y el 33,3% un nivel bueno; el 26,7% refleja un nivel malo o muy malo. La administración del tiempo libre es regular en el 33,3% y buena en el 28,3%; el 38,3% restante prácticamente no sabe administrar dicho tiempo, al evidenciar un nivel malo o muy malo.

Tabla 9. Comparación entre los niveles de calidad de vida laboral en sus dimensiones del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020.

Dimensiones (n=60)	Puntaje mínimo y máximo de la escala	Media	Valor de prueba: Promedio de la escala	Desviación estándar	Sig.
Soporte institucional para el trabajo	15 – 21	11,0	18	5,6	†0,000**
Seguridad en el trabajo	15 – 21	10,8	18	4,8	†0,000**
Integración al puesto de trabajo	15 – 21	14,8	18	4,4	†0,000**
Satisfacción laboral	19 – 27	20,5	19	6,2	††0,030
Bienestar logrado a través del trabajo	15 – 21	19,4	15	4,5	††0,000**
Desarrollo personal del trabajador	9 – 12	10,6	9	3,1	††0,000**
Administración del tiempo libre	7 - 9	7,9	7	3,0	††0,020*

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de enfermería
*Prueba significativa al nivel del 5%.

†: Pruebas de una cola. ††: Pruebas de dos colas
**Prueba significativa al nivel del 1%.

Para contrastar las hipótesis de investigación se ha considerado que la valoración moderada o regular, se presenta cuando la percepción promedio del personal coincide con el promedio de la escala de cada dimensión que se obtiene de la semisuma de los puntajes del nivel regular. En cambio, las valoraciones bajas son

aquellas que están por debajo de puntaje mínimo del nivel regular de cada dimensión.

Los resultados dejan en evidencia que la percepción promedio por los elementos de la CVL en lo relacionado al soporte institucional para el trabajo (11), seguridad en el trabajo (10,8) e integración al puesto de trabajo, difieren significativamente ($p < 0,05$) de los valores hipotéticos (18), encontrándose muy por debajo del valor mínimo del nivel regular, ubicándose en un nivel inferior.

En el caso de la satisfacción laboral, bienestar a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre, los promedios 20,5; 19,4; 10,6 y 7,9; son significativamente más altos que los valores hipotéticos: 19; 15; 9 y 7; aunque estas cifras aún se encuentran dentro del nivel regular.

Los resultados anteriores indican que solo se acepta la hipótesis de que la CVL en lo relacionado a la integración al puesto de trabajo, seguridad en el trabajo e integración al puesto de trabajo, es moderada y se rechaza que las hipótesis de que la satisfacción laboral, el bienestar logrado a través del trabajo, el desarrollo personal del trabajador y la administración del tiempo libre tienen valoraciones bajas; ya que las encontramos en un nivel regular.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Tabla 10. Nivel de calidad de vida laboral según características sociodemográficas en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020.

		Calidad de vida laboral							
		Malo		Regular		Bueno		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Edad (p=0.720)	de 20 a 29 años	3	42,9%	4	57,1%	0	0,0%	7	100,0%
	de 30 a 39 años	11	42,3%	13	50,0%	2	7,7%	26	100,0%
	de 40 a 49 años	7	30,4%	16	69,6%	0	0,0%	23	100,0%
	de 50 años a más	1	25,0%	3	75,0%	0	0,0%	4	100,0%
	Total	22	36,7%	36	60,0%	2	3,3%	60	100,0%
Sexo (p=0.017)	Masculino	4	18,2%	16	72,7%	2	9,1%	22	100,0%
	Femenino	18	47,4%	20	52,6%	0	0,0%	38	100,0%
	Total	22	36,7%	36	60,0%	2	3,3%	60	100,0%
Condición laboral (p.=0.944)	D.L. 728	14	41,2%	19	55,9%	1	2,9%	34	100,0%
	D.L. 1057-CAS	3	37,5%	5	62,5%	0	0,0%	8	100,0%
	D.L. 276	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%
	Otro	5	29,4%	11	64,7%	1	5,9%	17	100,0%
	Total	22	36,7%	36	60,0%	2	3,3%	60	100,0%
Tiempo de servicios (p=0.804)	Menos de 5 años	10	40,0%	13	52,0%	2	8,0%	25	100,0%
	De 5 a 10 años	3	30,0%	7	70,0%	0	0,0%	10	100,0%
	De 11 a 15 años	6	31,6%	13	68,4%	0	0,0%	19	100,0%
	Más de 15 años	3	50,0%	3	50,0%	0	0,0%	6	100,0%
	Total	22	36,7%	36	60,0%	2	3,3%	60	100,0%
Cargo ocupacional (p=0.804)	Enfermero(a)	13	40,6%	19	59,4%	0	0,0%	32	100,0%
	Técnico(a) de enfermería	9	32,1%	17	60,7%	2	7,1%	28	100,0%
	Total	22	36,7%	36	60,0%	2	3,3%	60	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de enfermería

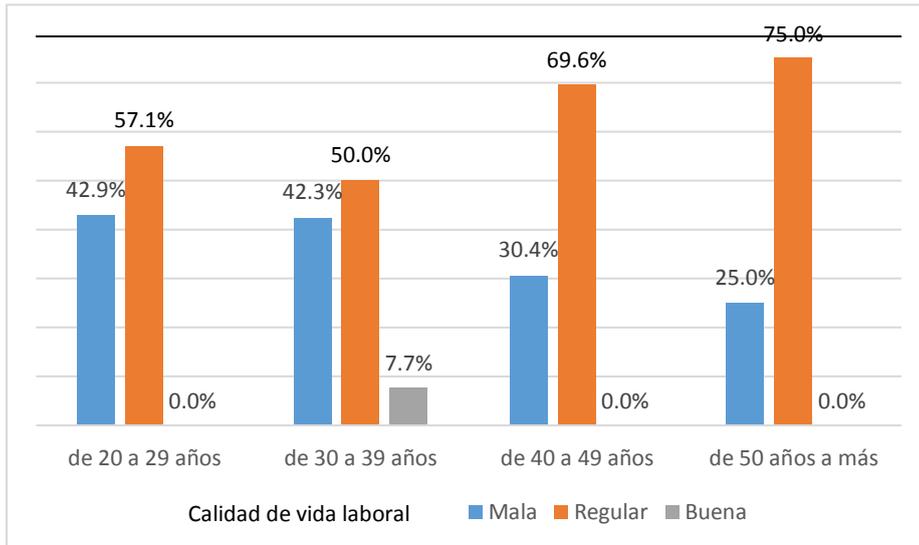


Figura 4. Nivel de la CVL en relación a la edad del personal

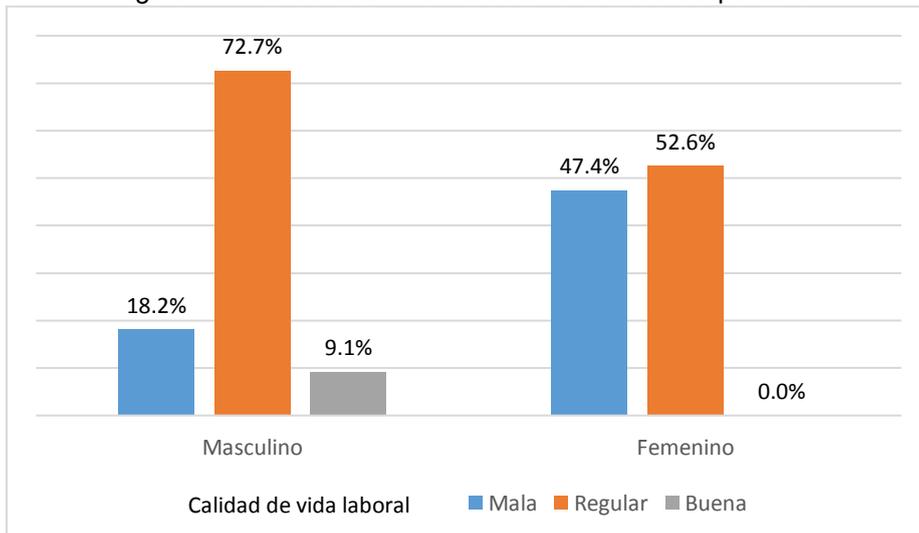


Figura 5. Nivel de la CVL en relación a al género

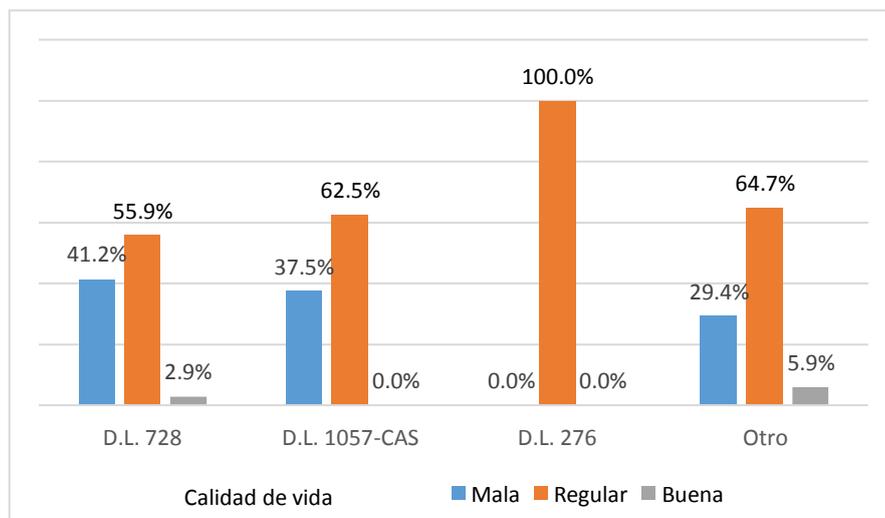


Figura 5 Nivel de la CVL en relación a la condición laboral

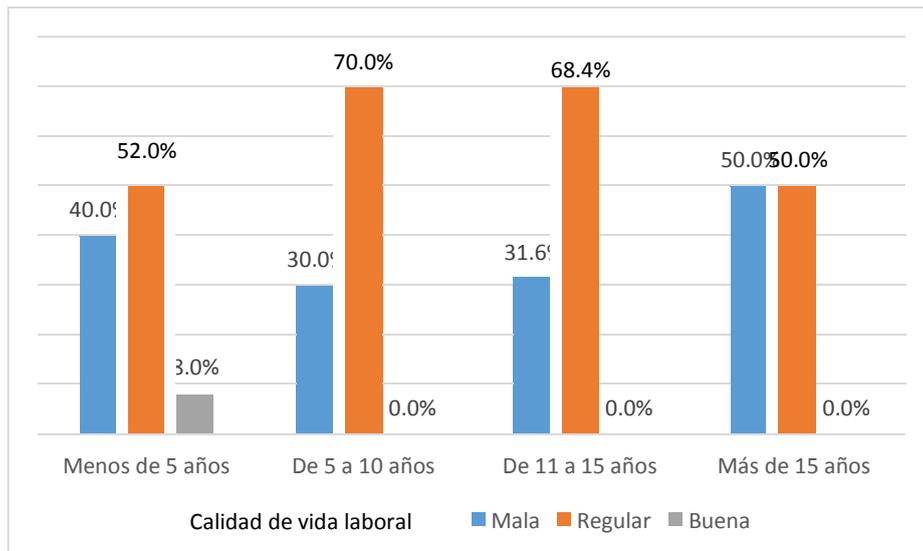


Figura 6. Nivel de la CVL en relación al tiempo de servicios

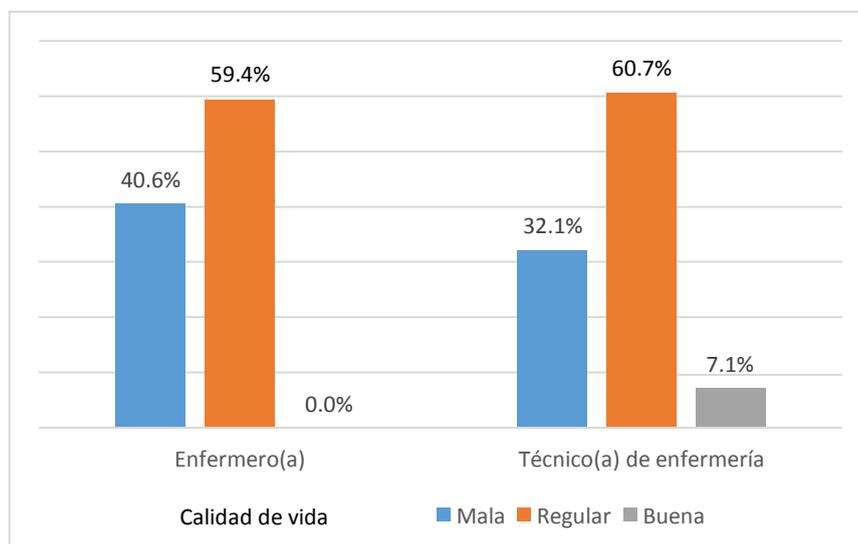


Figura 7. Nivel de la CVL en relación al cargo ocupacional

La tabla anterior relaciona las características sociodemográficas con la CVL. En primer lugar, el estudio mostró que la edad no manifiesta una relación significativa ($p > 0.05$) con la CVL: ésta es similar en todo el grupo etáreo; así, en el grupo de 20 a 29 años, el 57,1% presenta una CVL regular, en el rango de 30 a 39 años el 50%; en el grupo de 40 a 49 años el 59,6% y en los mayores de 50 años, el 75%. Los resultados muestran asimismo que la CVL mala se refleja un poco más en los trabajadores de 20 a 29 años y en los de 30 a 39 años, según se observa en el 42,9% y 42,3%.

El género si manifiesta una relación significativa ($p < 0.05$) con la CVL; los trabajadores que evidencian peor CVL, son las mujeres; el 47,4% reflejan un nivel malo, cifra mucho mayor que la de los hombres, 18,2%; el nivel regular se refleja mucho más en los hombres, 70,7%, frente al 52,6% de las mujeres; en nivel bueno también se refleja en dos de los hombres, mientras que ninguna mujer muestra este nivel.

La condición laboral, es otro de los aspectos que no evidencian relación significativa ($p > 0.05$) con la CVL; el nivel malo se refleja en el 41,2% y 37,5% de trabajadores del D.L. 728 y del D.L. 1057 CAS, mientras que el nivel regular se presentó en el 55,9% y 62,5% de dichos trabajadores.

El tiempo de servicios tampoco evidencia una relación significativa ($p > 0.05$) con la CVL; los resultados muestran que la CVL mala se refleja en un 40% en los trabajadores que tienen menos de 5 años de servicio o en los que tienen más de 15 años representada por el 50%; en cambio, el nivel regular se evidencia en los que tienen de 5 a 10 años de servicios y en los que tienen de 11 a 15 años, según se deduce de la opinión del 70% y 68.4%.

El cargo ocupacional es otro de las características que no se vincula de manera significativa ($p > 0,05$) con la CVL; los resultados muestran que la CVL mala se refleja en el 40,6% de enfermeros(as) y en el 32,1% de los técnicos(as) de enfermería, mientras que el nivel regular se refleja en el 59,4% y 60,7% de dichos profesionales. El nivel bueno se presentó solo en dos técnicos(as) de enfermería.

Las variables socio demográficas afectan la CVL del personal enfermero durante COVID-19 en emergencia del hospital mencionado. Los resultados solo confirman parcialmente la hipótesis; se acepta que el sexo, es un factor que influye en la CVL del personal de enfermería investigado, siendo los trabajadores masculinos, los que evidencian una mayor CVL.

V. DISCUSIÓN

El estudio tuvo como finalidad general determinar la CVL del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020. Chiavenato, se refiere a la CVL como el bienestar o satisfacción que experimentan las personas por las características físicas, ambientales y psicológicas dentro de la institución donde realizan sus tareas. Tomando en consideración la complejidad de la pandemia generada por el COVID-19 y las dificultades que enfrenta el personal de salud, la CVL se ha convertido en un aspecto fundamental para mantener un equilibrio en sus vidas; ésta depende tanto de la institución donde laboran como del mismo trabajador. Dicho virus se puede transmitir mediante el contacto físico con otras personas contagiadas o por medio de partículas acuosas que permanecen en el medio ambiente y que son generadas cuando una persona tose o estornuda, lo que mantiene a los trabajadores en continuo riesgo de adquirir la enfermedad.

La investigación evaluó la CVL del personal de enfermería, utilizando una adecuación del cuestionario CVT- GOHISALO, el que reporta (Tabla 5) que la mayoría de los investigados (60%) evidencian una CVL regular; sólo el 3,3% evidencia una CVL buena, mientras que el 36,7% reporta una CVL mala. La prueba estadística (Tabla 5) por su parte confirma la hipótesis de que prevalece una CVL moderada o regular en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del HCH.

Dichos resultados concuerdan con los hallazgos de Urgiles (2017), quién encontró que la CVL del personal de enfermería investigado, fluctúa entre el nivel bajo y medio. Otro autor que llegó a un resultado similar es Quintana (2016), quién concluye que la CVL en los enfermeros de instituciones sanitarias estatales de México, es medio.

Hoy en día las organizaciones van tomando conciencia del papel que juega el recurso humano para lograr cumplir con sus objetivos(61); en la situación de los CS, el factor humano es el que garantiza que se cumpla con los métodos orientados a la recuperación del paciente, como lo señala Segurado y Agulló (2002). El nivel

de CVL encontrado en el personal de enfermería en presencia del COVID-19, deja en evidencia el riesgo que corre su salud al no recibir el soporte suficiente por parte de la institución, esto crea una sensación de estrés según el estudio de Mehrnoosh et al.,(2016) afirma que esta situación está relacionada significativamente a la CVL lo cual crea la intención de retiro y/o del área de trabajo(26); situación que puede afectar su capacidad de respuesta, falta de motivación e insatisfacción en el trabajo.

Además, para cumplir con el objetivo general, este se ha desagregado en una serie de objetivos específicos los que se discute a continuación.

En el primer objetivo específico en el se describe las características sociodemográficas, donde se evidenció que la mayoría de encuestados se encuentra entre los 30-39 años de edad representado por un 43,3%; la enfermería desde tiempos atrás fue considerada como una carrera netamente de mujeres, en la actualidad tenemos más colegas varones, pero todavía sigue prevaleciendo el sexo femenino, lo cual se evidencio en el 63,3% de las unidades de estudio; las políticas de estado a través de la autoridad nacional de Servicio Civil quien se encarga de la gestión de recurso humanos establece diferentes modalidades de contrato como es el caso del D.L. 728 que en este caso son el 56,7% Evidentemente los resultados llevan a admitir la hipótesis de investigación, concluyendo el predominio de personal de enfermería de sexo femenino.

El segundo objetivo específico está orientado a determinar la CVL en sus dimensiones: soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción laboral, bienestar logrado, desarrollo personal y administración del tiempo libre.

Los resultados (Tabla 8) dejan en evidencia que son muy pocos los trabajadores que evidencian un nivel bueno en dichas dimensiones; sólo el 8.3% refleja este nivel en lo relacionado al soporte institucional para el trabajo y el 3.3% en cuanto a la seguridad en el trabajo y a la integración al puesto de trabajo. El estudio también reporta que únicamente el 10% evidencia satisfacción laboral, mientras que las cifras que encuentra bienestar en el trabajo, así como los que han logrado un desarrollo personal y una buena administración del tiempo libre son un poco más

altas, 36,7%, 33,3% y 28,3%. Los resultados (Tabla 8) además dejan en evidencia que solo se confirma la hipótesis de que la CVL en lo relacionado a la integración al puesto de trabajo, seguridad en el trabajo e integración al puesto de trabajo, es moderada o regular; en cambio, los resultados llevan a rechazar las hipótesis de que la CVL en lo relacionado a la satisfacción laboral, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre son bajas; en este caso, estos aspectos en general también se encuentran en un nivel moderado o regular.

La baja calificación en la seguridad se puede explicar por la situación actual que vive el personal de salud, sometido a cada momento al riesgo de contagio y a la amenaza constante sobre su vida.

Los resultados guardan cierta concordancia con los hallazgos de Caicedo (2019), quién encontró que la CVL en el personal sanitario en países de América Latina es predominantemente baja, siendo el soporte institucional para el trabajo y el bienestar alcanzado a través del trabajo, las dimensiones mejor y peor calificadas; en la investigación, las dimensiones que evidencian una calificación ligeramente mejor que las otras son el bienestar en el trabajo, el desarrollo personal y la administración del tiempo libre, mientras que la que recibe la calificación más baja la seguridad en el trabajo.

Santiago (2018), también encontró resultados similares en la CVL de los enfermeros de atención primaria, de la red de Lima, en general altamente insatisfactoria, siendo la administración del tiempo libre, la satisfacción por el trabajo y el bienestar logrado con el trabajo, las que más aportan a esta insatisfacción.

En la investigación de Obeidollah et al. (Irán 2017); encuentra que la condición laboral de los contratados tiene relación con la intención de dejar el trabajo, causado por la sensación de inestabilidad laboral, inseguridad y falta de apoyo institucional (61); esto en relación al estudio que manifestó que más del 50% de contratados valoran la CVL como regular y más del 30% como mala debido a la modalidad de contrato, lo que le genera inseguridad y falta de incentivo salarial.

El nivel de insatisfacción laboral (muy mala, mala o regular) reflejado en la mayoría del personal investigado, concuerda con los hallazgos de Morales (2016), quien señala que el personal de los profesionales de sala de operaciones del hospital que investigó están medianamente satisfechos y solo un mínimo porcentaje muestra satisfacción. La coyuntura actual exige que el personal de enfermería tenga la capacidad de apoyar en las necesidades de pacientes con COVID-19, para lo cual es importante el nivel educativo adquirido (30) antes y durante la pandemia, en el estudio los individuos manifiestan en su mayoría la falta de capacitación por parte de la institución lo cual genera una respuesta de insatisfacción laboral.

Por el contrario, los resultados no guardan relación con los hallazgos de Bustamante et. al. (2020) quienes encontraron que los factores que guardan mayor relación con la CVL son recreación y familia, apoyo y reconocimiento institucional, seguridad, desarrollo e integración. En el estudio no hizo una evaluación de las correlaciones entre la CVL y sus dimensiones: por el contrario, solo se hizo un análisis descriptivo, encontrándose que tanto la calidad de vida como las dimensiones mayormente se encuentran en niveles que van del muy malo a regular, en proporciones muy similares.

Los hallazgos dejan en evidencia la incertidumbre en la que conviven los trabajadores, lo cual afecta seriamente a su seguridad, y amenaza su vida; sus actividades diarias han sido trastocadas totalmente y lo mismo sucede con sus relaciones sociales. Estos aspectos afectan gravemente su estabilidad emocional y generan un deterioro de la calidad de los vínculos interpersonales. Frente a esta situación, los trabajadores necesitan mayor apoyo institucional, sobre todo en lo relacionado a su seguridad y a los aspectos emocionales; el aislamiento al que son sometidos también afectan su integración, bienestar y distribución del tiempo libre en su trabajo, generando insatisfacción en la mayoría de los investigados.

Quintana, Paravic y Sáez (2015), quienes señalan que la carga mental sufrida a consecuencia de los problemas que arrastra el personal, influye en la calidad de su trabajo; en consecuencia, es importante que la institución se preocupe por brindar un ambiente laboral seguro, que facilite la integración al puesto laboral, el desarrollo personal y la forma como distribuyen su tiempo libre, aspectos que pueden mejorar

sustancialmente su satisfacción laboral. Araque et al. (2016) agregan que un ambiente adecuado donde los trabajadores puedan sentirse motivados, satisfechos y seguros, puede mejorar su desempeño laboral, mejorando la calidad de la atención.

El tercer objetivo específico evaluó, si las características sociodemográficas influyen en la calidad de vida laboral del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del hospital Cayetano Heredia, Piura; el estudio (Tabla 10) solo encontró relación significativa ($p < 0,05$) entre el sexo y la calidad de vida laboral, donde son los hombres los que evidencian una mayor calidad de vida laboral, la mayoría presenta un nivel de calidad de vida regular, 72,7%, mientras que el 9,1% presenta una calidad de vida buena y el 18,2% una calidad de vida mala; la cifra de mujeres que presenta un nivel malo es mucho mayor, 47,4% y ninguna presenta un nivel bueno. Con el resto de características, edad, condición laboral, tiempo de servicios y cargo, la calidad de vida laboral no se relaciona de manera significativa ($p > 0,05$). Estos resultados conducen a aceptar parcialmente la hipótesis de investigación, concluyendo que sólo el sexo condiciona la calidad de vida laboral del personal, siendo las mujeres las que evidencian una mayor tendencia a una calidad de vida laboral baja.

Dichos resultados coinciden en parte con los encontrados en la investigación de Urgiles (2017) quién concluye que el sexo y el número de hijos son factores que se asocian a la calidad de vida y de manera particular refiere que los que más tienden a una calidad de vida baja son los hombres y los que tienen hijos menores de dos años. Cabe resaltar que, si bien este estudio encontró que el sexo se asocia a la calidad de vida laboral, sin embargo, a diferencia del presente estudio en donde las mujeres son las que presentan mayores posibilidades de una calidad de vida laboral baja, el autor encontró que son los hombres los que evidencian dicha predisposición.

También hay coincidencia parcial con los hallazgos de Quintana (2016), quién encontró, a diferencia de la investigación actual que no encontró relación significativa con la condición laboral, que el tipo de contrato estaba significativamente relacionado con el tipo de contrato, además de la realización o no otra actividad económica y de la institución donde trabaja.

Finalmente, los resultados evidencian una calidad de vida laboral entre mala y media, en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020. De manera particular, son las mujeres las que evidencian una calidad de vida más baja que los hombres; mientras que la edad, condición laboral, tiempo de servicios y cargo que ocupan, no evidencia relación significativa con dicha calidad de vida.

Para la realización de esta investigación se tuvo como debilidades como el estrés y temor que surgió en los trabajadores al momento de responder a la encuesta a pesar que se aclaró el anonimato del mismo. Por otro lado, se dispuso de muy poco tiempo para la realización de este trabajo debido a la coyuntura actual, donde las labores estuvieron suspendidas lo que ocasiono la demora en los trámites administrativos para los permisos respectivos; pero también hubo fortalezas como lo ventajoso de ser parte del equipo de trabajo en el área de emergencia, lo que facilito la aplicación del instrumento.

VI. CONCLUSIONES

El estudio mostro que: el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020, evaluado en estos tiempos de COVID-19 presentaron una CVL entre regular y mala, reflejada en el 60% y 36,7%, respectivamente.

PRIMERA: La mayoría del personal de enfermería, 63,3% fueron mujeres, con edades entre los 30 y 39 años (43,3%), bajo régimen laboral de contratados reflejado en un 98,3% y con un tiempo de servicio menor a 5 años el 41,7%

SEGUNDA: Los aspectos de la CVL en los que el personal evidenció los niveles más bajos (muy malo y malo) son el soporte institucional y seguridad en el trabajo, según se deduce de la opinión del 70% y 81,7%; luego siguió la integración al puesto de trabajo, administración del tiempo libre, satisfacción laboral, desarrollo personal del trabajador y bienestar a través del trabajo, en la cual dicho nivel se manifiesta en el 50%, 38,3%, 33,3%, 26,7% y 16,7%. Son éstas tres últimas dimensiones en las que hay una cifra un poco más alta, 36,7%, 33,3% y 28,3%, con una buena CVL.

TERCERA: La CVL solo evidencia una relación significativa con el sexo, siendo las mujeres las que muestran una CVL más baja. Las otras características, edad, condición laboral, tiempo de servicio y cargo que ocupan, no se relacionan en forma significativa con dicha CVL.

VII. RECOMENDACIONES

A los gestores del Hospital Cayetano Heredia, se recomienda:

Implementar políticas a nivel de toda la institución para la mejora de la CVL y de manera particular en estos tiempos de prevalencia del COVID-19 a su vez gestionar los aspectos relacionados a los procesos laborales y los riesgos que estos conllevan.

PRIMERA: A la Dirección; gestionar de manera general la implementación de Equipos de Protección Personal (EPP) en el servicio de emergencia que permitan proteger a todo el personal que trabaja directamente con pacientes COVID-19 y de manera especial, a los que se desempeñan en el área de emergencia. Estas acciones deberían orientarse a mejorar la seguridad en el trabajo.

SEGUNDA: A la Jefatura de Enfermería; ayudar a los trabajadores a alcanzar sus metas y objetivos personales como consecuencia del trabajo dentro de la organización; esto se puede lograr mediante una política de ascensos en función de los logros alcanzados en estos momentos difíciles, de manera que el trabajador sienta que puede lograr un crecimiento laboral y una mayor seguridad en el trabajo. Brindar ayuda psicológica a los trabajadores a fin de mejorar su percepción por el trabajo y satisfacción por lo que hacen; se debe concientizar también sobre los beneficios logrados con el trabajo dentro de la institución y con los logros alcanzados como fruto de él.

TERCERA: A la coordinadora del servicio de emergencia; fortalecer la identidad laboral del trabajador y motivarlo con diferentes tipos de incentivos, como el reconocimiento a su desempeño y dedicación en su trabajo; además tomar en cuenta sus opiniones en la toma de decisiones y así mejorar su satisfacción laboral.

REFERENCIAS

1. Pérez D, Castillo J. Capital humano, teorías y métodos: importancia de la variable salud. Economía, sociedad y territorio [Internet]. diciembre de 2016 [citado 2 de mayo de 2020];16(52):651-73. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1405-84212016000300651&lng=es&nrm=iso&tlng=es
2. Torres A, Agullo E. Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. Univ. De Oviedo. 2015 [citado 1 de mayo de 2020]. Disponible en: <http://www.psicothema.com/english/psicothema.asp?id=806>
3. OMS. Protección de la salud de los trabajadores [Internet]. 30 de noviembre de 2017 [citado 2 de mayo de 2020]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
4. Quintana M, Paravic T, Sáez K. Calidad de Vida en el Trabajo percibida según niveles de atención y categorías de Enfermeras. Cienc. enferm. vol.21 no.3. Pp 49-62. diciembre de 2015 [citado 1 de mayo de 2020]. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532015000300005&lng=en&nrm=iso&tlng=en
5. Rueda Y. Motivación del personal de enfermería para la calidad de cuidado en usuarios y usuarias. Monografias.com [Internet]. [citado 1 de mayo de 2020]. Disponible en: <https://www.monografias.com/trabajos102/motivacion-del-personal-enfermeria-calidad-cuidado-usuarios-y-usuarias/motivacion-del-personal-enfermeria-calidad-cuidado-usuarios-y-usuarias2.shtml>
6. Cruz Velazco J. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales [Internet]. RCPG. 15 de julio de 2018 [citado 2 de mayo de 2020];(45):58-81. Disponible en: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/10617/214421443088>
7. De Arco-Canoles, Suarez Z. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. Univ. Salud [Internet]. 30 de abril de 2018 [citado 3 de julio de 2020];20(2):171. Disponible en: <http://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3364>

8. Araque A, Sola M, Rodriguez R. Calidad de vida profesional de enfermería en urgencias de un hospital de referencia. *Enfermería Global* [Internet]. 30 de marzo de 2016 [citado 2 de mayo de 2020];15(2):376-85. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/235781>
9. Ministerio de Salud. Covid-19 en el Perú [Internet].25 de mayo [citado 28 de mayo de 2020]. Disponible en: https://covid19.minsa.gob.pe/sala_situacional.asp
10. Coronavirus: preguntas y respuestas sobre el estado de emergencia [Internet]. GPE.15 de mayo de 2020 [citado 23 de mayo de 2020]. Disponible en: <https://www.gob.pe/8784>
11. Luque Y. Vivencias de las madres durante la hospitalización de su niño en el servicio de pediatría – Piura, 2014. Tesis para maestro en ciencias de enfermería. Piura-Perú. Univ. Católica los ángeles de Chimbote.2015 [citado 2 de mayo de 2020]. Disponible en: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/5591/HOSPITALIZACION_MADRES_LUQUE_ABARCA_DE_GIL_YANET.pdf?sequence=4&isAllowed=y
12. Bustamante M, Álvarez A, Villalobos M, Lucero M. Percepción de la calidad de vida laboral de los trabajadores de los centros de salud familiar de la zona central de Chile. *Información tecnológica* [Internet]. Chile. junio de 2020 [citado 10 de julio de 2020];31(3):65-74. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-07642020000300065&lng=es&nrm=iso&tlng=en
13. Caicedo H. Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: meta-análisis. *Signos: Investigación en sistemas de gestión* [Internet]. Univ. Santo Tomas. Colombia. 2019 [citado 11 de julio de 2020];11(2):41-62. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6990346>
14. Urgiles C. Factores asociados a la calidad de vida laboral en el personal asistencial de enfermería del Hospital José Carrasco Arteaga, Cuenca 2016. Tesis para Magíster en investigación de la salud. Cuenca-Ecuador. Univ. de Cuenca. 2017 [citado 7 de julio de 2020]; Disponible en: <https://core.ac.uk/display/288577354?recSetID=>

15. Quintana M, Paravic T, Sáez K. Calidad de vida en el trabajo percibida según niveles de atención y categorías de enfermeras. Ciencia y Enfermería XX [Internet]. 2015 [citado 1 de mayo de 2020]; 49-62. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/pdf/cienf/v21n3/art_05.pdf
16. Santiago S. Calidad de vida laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de los Centros de Salud de la Red Asistencial Lima Ciudad en el 2015. Lima. Repositorio de Tesis. UNMSM [Internet]. 6 de diciembre de 2018 [citado 11 de julio de 2020]; Disponible en: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1161256>
17. Montes M. Motivación y satisfacción laboral en el personal de enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco de Ayacucho, 2018. Tesis para maestra en enfermería con mención en administración y gestión. Lima. Universidad Peruana Unión [Internet]. 28 de diciembre de 2018 [citado 2 de mayo de 2020]; Disponible en: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/110/Marleny_Tesis_Maestra_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
18. Morales M. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. EsSalud. 2016. Tesis para especialista en enfermería en Centro Quirúrgico. Lima-Perú. Univ. Nacional Mayor de San Marcos. 2016 [citado 2 de mayo de 2020]; Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5483/Morales_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
19. Biblioteca de la Universidad Autónoma de Madrid. Visiones de William James: Proyección [Internet]. 2015 [citado 5 de junio de 2020]. Disponible en: https://biblioteca.uam.es/psicologia/exposiciones/james/james_expo_proyeccion.html
20. Moreno S, Huertas L, Hospinal K. La Motivación y Satisfacción laboral en relación con la Productividad en una Institución Prestadora de Servicios de Salud. Tesis para maestro en gerencia de servicios de salud. Lima. Univ. ESAN. 7 de agosto de 2019 [citado 5 de junio de 2020]. Disponible en: https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1782/2019_MA_GSS_16-1_03_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

21. Cosacov E. Introducción a la Psicología. 7ª ed. Argentina: Editorial Brujas. 16 de abril de 2015 [citado 5 de junio de 2020]; 360p. Disponible en: <https://booksmedicos.org/introduccion-a-la-psicologia-cosacov/>
22. Manso J. El legado de Frederick Irving Herzberg. Rev. Uni. EAFIT. Medellín-Colombia. Diciembre 2015 [citado 5 de junio de 2020];(128):9. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
23. Kelbiso L, Belay A, Woldie M. Determinants of Quality of Work Life among Nurses Working in Hawassa Town Public Health Facilities, South Ethiopia: A Cross-Sectional Study [Internet]. Vol. 2017, Nursing Research and Practice. Hindawi; 12 de diciembre de 2017 [citado 27 de julio de 2020]. Disponible en: <http://downloads.hindawi.com/journals/nrp/2017/5181676.pdf>
24. Mayakkannan R. Impact on Quality of Work Life of Doctors with Special to Chennai District. Purakala. 8 de abril de 2020 [citado 27 de julio de 2020];31:346-5 2. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/340738751_IMPACT_ON_QUALITY_OF_WORK_LIFE_OF_DOCTORS_WITH_SPECIAL_TO_CHENNAI_DISTRICT
25. Fatmasari E. El efecto de la calidad de la vida laboral y la motivación en el compromiso de los empleados con la satisfacción laboral como una variable interventiva [Internet]. Universidad de Brawijaya, Indonesia. Febrero de 2018 [citado 27 de julio de 2020]. Disponible en: <https://cyberleninka.ru/article/n/the-effect-of-quality-of-work-life-and-motivation-on-employee-engagement-with-job-satisfaction-as-an-intervening-variable/viewer>
26. Jafari M, Habibi B, Maher A. Relationship of Occupational Stress and Quality of Work Life with Turnover Intention among the Nurses of Public and Private Hospitals in Selected Cities of Guilan Province, Iran, in 2016. Journal of health research in community [Internet]. 10 de diciembre de 2017 [citado 27 de julio de 2020];3(3):12-24. Disponible en: <http://jhc.mazums.ac.ir/article-1-233-en.html>
27. Moreno M, Baltazar R, Beltrán C, Núñez F. Reliability and the Factorial Validity of the Instrument for Measuring Quality of Work Life “CVT-GOHISALO”. Revista Salud Uninorte [Internet]. abril de 2018 [citado 18 de junio de 2020]; 34(1): 68-75. Disponible en:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0120-55522018000100068&lng=en&nrm=iso&tlng=es

28. Moreno M, Baltazar R, Beltrán C, Núñez F. Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-Gohisalo” (versión breve). Revista Salud Uninorte [Internet]. 2018 [citado 18 de junio de 2020];34(1):68-75. Disponible en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/817/81759538007/html/index.html#B4>
29. Gonzales R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado M. ELABORACIÓN Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO. Cienc. Trab. México. 2015 [citado 4 de junio de 2020]. Disponible en: https://www.academia.edu/36324477/Elaboraci%C3%B3n_y_Validez_Del_Instrumento_Para_Medir_Calidad_De_Vida_en_El_Trabajo_CVT_Gohisalo
30. Eren H, Hisar F. Quality of work life perceived by nurses and their organizational commitment level. Journal of Human Sciences [Internet]. 25 de febrero de 2016 [citado 26 de julio de 2020];13(1):1123-32. Disponible en: <https://www.j-humansciences.com/ojs/index.php/IJHS/article/view/3440>
31. Zea M, Silva A, Jaramillo M. Calidad de vida laboral en producciones de cítricos del suroeste Antioqueño, Colombia. Caldas Antioquia-Colombia [Internet]. 2017 [citado 11 de julio de 2020]. Disponible en: http://repository.lasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/2033/1/Calidad_Vida_Laboral_Producciones_Citricos_Suroeste_Ant.pdf
32. Sylvain B, Chantal M, Regis B. A Humanistic Caring Quality of Work Life Model in Nursing Administration Based on Watson’s Philosophy. International Journal of Human Caring [Internet]. 1 de febrero de 2017 [citado 26 de julio de 2020];21(1):2-8. Disponible en: <https://connect.springerpub.com/content/sgrijhc/21/1/2>
33. Zamora BH. Maestría para optar el grado académico de maestra en gestión de los servicios de salud. :104.
34. Vischer J, Wifi M. The Effect of Workplace Design on Quality of Life at Work. En: Fleury-Bahi G, Pol E, Navarro O, editores. Handbook of Environmental Psychology and Quality of Life Research [Internet]. Cham: Springer International Publishing; 2017 [citado 26 de julio de 2020]. p. 387-400.

- (Manuales internacionales de calidad de vida). Disponible en: https://doi.org/10.1007/978-3-319-31416-7_21
35. Zuleta. Percepción de calidad de vida laboral en los líderes de una empresa manufacturera del sector industrial, en Antioquia. Tesis para magister en desarrollo humano organizacional. Univ. EAFIT. Noviembre 2019 [citado 26 de julio de 2020]. Disponible en: https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/14614/LadyJohana_ZuletaSerna_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y
 36. Granados I. Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. Revista de Investigación en Psicología. Lima. 3 de marzo de 2015 [citado 26 de julio de 2020]; p. 14:209. Disponible en: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>
 37. Varela M. Calidad de Vida Laboral: el bienestar logrado a través del trabajo y su influencia en la administración del tiempo libre en los colaboradores de Siemens Ecuador en el primer semestre del año 2017. Disertación previa a la obtención del título de Psicóloga organizacional. Quito-Ecuador. 2017 [citado 26 de julio de 2020]. Disponible en: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14293/DISERTACI%C3%93N%20MAR%C3%8DA%20ISABEL%20ANDA%20VARELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 38. Momeni B, Shafipour V, Esmaili R, Charati J. The relationship between the quality of work life and sleep in nurses at the intensive care units of teaching hospitals in Mazandaran, Iran. J Nurs Midwifery Sci [Internet]. 2016 [citado 26 de julio de 2020];3(1):28-34. Disponible en: http://www.jnmsjournal.org/temp/JNursMidwiferySci3128-8062252_222342.pdf
 39. MacIntyre R. On a knife's edge of a COVID-19 pandemic: is containment still possible?. PHRP [Internet]. 2020 [citado 24 de julio de 2020]; 30(1):1-5. Disponible en: <https://www.phrp.com.au/wp-content/uploads/2020/03/PHRP3012000.pdf>
 40. World health organization. Clinical management of COVID-19 [Internet]. 27 de mayo de 2020 [citado 24 de julio de 2020]. Disponible en: <https://www.who.int/publications-detail-redirect/clinical-management-of-covid-19>

41. GOV.UK. Coronavirus action plan: a guide to what you can expect across the UK [Internet]. 3 de marzo de 2020 [citado 24 de julio de 2020]. Disponible en: <https://www.gov.uk/government/publications/coronavirus-action-plan/coronavirus-action-plan-a-guide-to-what-you-can-expect-across-the-uk>
42. Ministerio de sanidad. Manejo clínico del COVID-19: atención hospitalaria. España. [Internet]. 18 de junio de 2020 [citado 24 de julio de 2020]. Disponible en: https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov-China/documentos/Protocolo_manejo_clinico_ah_COVID-19.pdf
43. Huang C, Wang Y, Li X, Ren L, Zhao J, Hu Y, et al. Clinical features of patients infected with 2019 novel coronavirus in Wuhan, China. The Lancet [Internet]. febrero de 2020 [citado 24 de julio de 2020];395(10223):497-506. Disponible en: <https://www.thelancet.com/action/showPdf?pii=S0140-6736%2820%2930183-5>
44. Centers for Disease Control and Prevention. Interim Infection Prevention and Control Recommendations for Healthcare Personnel During the Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Pandemic [Internet]. 15 de julio de 2020 [citado 24 de julio de 2020]. Disponible en: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/hcp/infection-control-recommendations.html>
45. Aparicio P. Funciones Dirección General de Salud Pública, Calidad e Innovación. Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social [Internet]. [citado 24 de julio de 2020]. Disponible en: <https://www.mscbs.gob.es/organizacion/ministerio/organizacion/sgralsanidad/dgspciF.htm>
46. Najafi F, Kermansaravi F, Gangoozehi E. The Relationship between General Health and Quality of Work Life of Nurses Working in Zahedan Teaching Hospitals. Iranian Journal of Rehabilitation Research [Internet]. 10 de febrero de 2018 [citado 26 de julio de 2020];4(2):53-9. Disponible en: <http://ijrn.ir/article-1-345-en.html>
47. Ministerio de Salud. Gobierno de Chile. Protocolo de limpieza y desinfección de ambientes COVID-19. (2020). Santiago de Chile. [citado 24 de julio de 2020]. Disponible en: <https://www.minsal.cl/wp->

content/uploads/2020/03/PROTOCOLO-DE-LIMPIEZA-Y-DESINFECCI%C3%93N-DE-AMBIENTES-COVID-19.pdf

48. Organización Mundial de la Salud. Prevención y control de infecciones durante la atención sanitaria de casos en los que se sospecha una infección por el nuevo coronavirus (nCoV [Internet]. 25 de enero de 2020 [citado 24 de julio de 2020]. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/330685/9789240001114-spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
49. OMS. Consejos para la población acerca de los rumores sobre el nuevo coronavirus (2019-nCoV) [Internet]. 16 de junio de 2020 [citado 24 de julio de 2020]. Disponible en: <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/myth-busters>
50. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. [Internet]. México. 2018 [citado 9 de julio de 2020]. Disponible en: <https://biblioteca.ufm.edu/library/index.php/1081937>
51. RAE. Edad | Diccionario de la lengua española [Internet]. Edición del Tricentenario. 2019 [citado 28 de mayo de 2020]. Disponible en: <https://dle.rae.es/edad>
52. Conceptodefinicion.de. sexo [Internet]. 22 de agosto de 2019 [citado 28 de mayo de 2020]. Disponible en: <https://conceptodefinicion.de/sexo/>
53. Oas.Org. Decreto legislativo N°728 [Internet]. [citado 28 de mayo de 2020]. Disponible en: https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_per_dl728.pdf
54. Gobierno del Perú. Promulgan la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público [Internet]. [citado 28 de mayo de 2020]. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8978/276.pdf>
55. SERVIR. Contratos Administrativos de Servicios (CAS) [Internet]. [citado 28 de mayo de 2020]. Disponible en: <https://www.servir.gob.pe/rectoria/preguntas-frecuentes/contratos-administrativos-de-servicios-cas/>
56. SERVIR. Los Regímenes Laborales en el Perú [Internet]. [citado 11 de julio de 2020]. Disponible en: <https://storage.servir.gob.pe/biblioteca/SERVIR%20-%20EI%20servicio%20civil%20peruano%20-%20Cap2.PDF>

57. Kilic S. Cronbachs Alpha Reliability Coefficient. Journal of Mood Disorders. 1 de enero de 2016 [citado 20 de julio de 2020]; 6:1. Disponible en: <http://pbsciences.org/pdf/EN-JMOOD-8bf949ed.pdf>
58. Apache Hadoop [Internet]. [citado 20 de julio de 2020]. Disponible en: <https://hadoop.apache.org/>
59. Massons JMD. Documentos del laboratorì d'estadística aplicada. (3):10.
60. Basic statistics | Stata [Internet]. [citado 20 de julio de 2020]. Disponible en: <https://www.stata.com/features/basic-statistics/>
61. Faraji O, Salehnejad G, Gahramani S, Valiee S. The relation between nurses' quality of work life with intention to leave their job. Nursing Practice Today [Internet]. 18 de julio de 2017 [citado 26 de julio de 2020];4(2):103-11. Disponible en: <https://npt.tums.ac.ir/index.php/npt/article/view/236>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables e indicadores				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Método
<p>Problema General: ¿Existe calidad de vida laboral en el personal de enfermería en tiempos de emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>1. ¿Cuáles son las características sociodemográficas del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital mencionado?</p> <p>¿Cuál es la percepción de la calidad de vida laboral en sus dimensiones (soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo</p>	<p>Hipótesis General Prevalece una calidad de vida laboral moderada o regular en el personal de enfermería en tiempos de emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020.</p> <p>Hipótesis Específicas Las variables sociodemográficas más frecuentes, son personal de enfermería mujeres adultas durante COVID-19 en el mencionado hospital, La apreciación de la calidad de vida laboral se evalúa moderadamente en términos de escala en sus dimensiones soporte institucional, seguridad en el trabajo e integración al puesto de trabajo; y tienen valoraciones bajas en satisfacción</p>	<p>Objetivo General Determinar la CVL del personal de enfermería en emergencia en tiempos de COVID-19 en el Hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>1. Describir las características sociodemográficas del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del hospital mencionado</p> <p>3. Determinar la CVL en sus dimensiones (soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción laboral, bienestar logrado, desarrollo personal y administración del</p>	<p>Variable 1: Calidad de vida laboral (CVL)</p>				
			1.-Soporte institucional para el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Satisfacción en la supervisión del trabajo Satisfacción con el trato recibido Indicaciones claras para el tratamiento COVID-19 Retroalimentación con respecto al trabajo Se reconoce el esfuerzo por la preparación Recepción de insumos para trabajo Posibilidad de expresar opiniones 	P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7	0 = Nada satisfecho 1 = Poco satisfecho 2 = Moderadamente satisfecho 3 = Bastante satisfecho 4 = Muy satisfecho	<ul style="list-style-type: none"> Tipo de Investigación: enfoque cuantitativo, finalidad básica y alcance descriptivo Diseño de Investigación: no experimental, transversal, descriptivo Población: 60 Muestra: censal Técnicas: encuesta Instrumentos: cuestionario CVT-GOHISALO
			2.-Seguridad en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Satisfacción para realizar mi trabajo Condiciones físicas del área laboral Capacitaciones oportunas Protección por parte de la institución Exámenes de salud periódicos Protección de la salud por el seguro Equipos de protección personal 	P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14		
			3.-Integración al puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Interrelación con compañeros Respeto de los derechos laborales Identificación con EsSalud Apoyo de las jefaturas en problemas cotidianos Apoyo de las jefaturas en problemas extralaborales Solución de conflictos Ayuda de compañeros 	P15 P16 P17 P18 P19 P20 P21		
			4.-Satisfacción para el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Tipo de contrato Trabajo en relación con otras empresas Función que desempeña Salario adecuado Protocolos de atención Reconocimiento personal 	P22 P23 P24 P25 P26 P27		

<p>laboral, bienestar logrado, desarrollo personal y administración del tiempo libre de la muestra mencionada,</p> <p>3. Las variables sociodemográficas afectan la CVL del personal de enfermería durante COVID-19 en el mencionado Hospital.</p>	<p>tiempo libre) de la muestra mencionada.</p> <p>3. Comparar el nivel de calidad de vida laboral según características sociodemográficas de la muestra</p>	<ul style="list-style-type: none"> Seguridad social Puesto de trabajo de acuerdo a nivel académico Grado de compromiso con el trabajo 	<p>P28</p> <p>P29</p> <p>P30</p>		
		<p>5.-Bienestar logrado a través del trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> Tipo de vivienda con que cuenta Servicios básicos con que cuenta Sensación de utilidad para con los demás Bienestar diario Alimentación adecuada Satisfacción personal Compromiso con los objetivos de la institución 	<p>P31</p> <p>P32</p> <p>P33</p> <p>P34</p> <p>P35</p> <p>P36</p> <p>P37</p>		
		<p>6.- Desarrollo personal del trabajador</p> <ul style="list-style-type: none"> Logros personales Medida de mejoras Cuidados personales Nivel de vida 	<p>P38</p> <p>P39</p> <p>P40</p> <p>P41</p>		
		<p>7.- Administración del tiempo libre</p> <ul style="list-style-type: none"> Actividades recreativas Cuidado familiar Actividades domesticas 	<p>P42</p> <p>P43</p> <p>P44</p>		
<p>Variables sociodemográficas</p>		<ul style="list-style-type: none"> Edad 	Edad que manifiesta el usuario		
		<ul style="list-style-type: none"> Sexo 	Sexo que manifiesta el participante	<p>Masculino</p> <p>Femenino</p>	
		<ul style="list-style-type: none"> Condición Laboral 	Tipo de contrato que marque la encuesta	<p>D.L. 728</p> <p>D.L. 276</p> <p>CAS</p> <p>Otro</p>	
		<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de servicio 	Tiempo contabilizado desde su primer contrato	<p>Hasta 5 años</p> <p>5 a 10 años</p> <p>10 a 15 años</p> <p>Más de 15 años</p>	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categorías	Nivel y Rango
CALIDAD DE VIDA LABORAL (CVL)	Davis en 1970 citado en Chiavenato, 2004 definió la CVL como la inquietud que debía motivar a toda institución sobre el confort y la sanidad de todos sus trabajadores, para que ellos puedan ejercer con esmero sus tareas. En la actualidad, mencionado término circunscribe también aspectos de estructura física, ambientales y psicológicos de la institución en la cual labora, lo que contempla el bienestar de los trabajadores, su satisfacción, y su motivación(24).	Es el grado de satisfacción que percibe el personal de enfermería que trabaja en el área de emergencia del HCH en tiempos de Covid-19, en el cual se va a evaluar las dimensiones de soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción laboral, bienestar logrado, desarrollo personal y administración del tiempo libre.	1.-Soporte institucional para el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Satisfacción en la supervisión del trabajo Satisfacción con el trato recibido Indicaciones claras para el tratamiento COVID-19 Retroalimentación con respecto al trabajo Se reconoce el esfuerzo por la preparación Recepción de insumos para trabajo Posibilidad de expresar opiniones 	P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7	0 = Nada satisfecho 1 = Poco satisfecho 2 = Moderadamente satisfecho 3 = Bastante satisfecho 4 = Muy satisfecho	Bueno (≥75,5%) 133 - 176 Regular (≥50,5%, <75,5%) 89 – 132 Malo (≥25,5%, <50,5%) 45 - 88 Muy mal (<25,5%) 0 – 44
			2.-Seguridad en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Satisfacción para realizar mi trabajo Condiciones físicas del área laboral Capacitaciones oportunas Protección por parte de la institución Exámenes de salud periódicos Protección de la salud por el seguro Equipos de protección personal 	P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14		
			3.-Integración al puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Interrelación con compañeros Respeto de los derechos laborales Identificación con EsSalud Apoyo de las jefaturas en problemas cotidianos Apoyo de las jefaturas en problemas extralaborales Solución de conflictos Ayuda de compañeros 	P15 P16 P17 P18 P19 P20 P21		
			4.-Satisfacción para el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Tipo de contrato Trabajo en relación con otras empresas Función que desempeña Salario adecuado Protocolos de atención Reconocimiento personal Seguridad social Puesto de trabajo de acuerdo a nivel académico Grado de compromiso con el trabajo 	P22 P23 P24 P25 P26 P27 P28 P29 P30		

			5.-Bienestar logrado a través del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Tipo de vivienda con que cuenta Servicios básicos con que cuenta Sensación de utilidad para con los demás Bienestar diario Alimentación adecuada Satisfacción personal Compromiso con los objetivos de la institución 	P31 P32 P33 P34 P35 P36 P37		
			6.- Desarrollo personal del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> Logros personales Medida de mejoras Cuidados personales Nivel de vida 	P38 P39 P40 P41		
			7.- Administración del tiempo libre	<ul style="list-style-type: none"> Actividades recreativas Cuidado familiar Actividades domesticas 	P42 P43 P44		
Variables sociodemográficas			• Edad	Edad que manifiesta el usuario			
			• Sexo	Sexo que manifiesta el participante		Masculino Femenino	
			• Condición Laboral	Tipo de contrato que marque la encuesta		D.L. 728 D.L. 276 CAS Otro	
			• Tiempo de servicio	Tiempo contabilizado desde su primer contrato		Hasta 5 años 5 a 10 años 10 a 15 años Más de 15 años	

Fuente: elaboración propia

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

RECOLECCIÓN DE DATOS CUESTIONARIO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORMACIÓN GENERAL

Hola, soy Carmen Cruz Luque, Enfermera del hospital Cayetano Heredia, Piura-Perú, y pertenezco al Programa de Posgrado de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo con sede en la ciudad de Piura en Perú. Estoy estudiando: La calidad de vida laboral del personal de enfermería en tiempos de COVID-19, es por ello que le agradezco los 15 minutos que le llevará complementar la siguiente encuesta que tiene dos tres partes: La primera es recabar datos sociodemográficos sobre usted. La segunda trata sobre preguntas sobre la calidad de vida laboral.

A continuación, encontrará enunciados en relación a lo explicado. Le pido su colaboración respondiendo su sentir, es decir, la que más crea que se ajusta a su respuesta. No existen preguntas buenas ni malas. Lo que interesa es su opinión sobre los temas mencionados. Es importante que brinde respuesta a todas las preguntas y no deje casilleros en blanco. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales, en ningún caso accesible a otras personas y se garantiza la protección de sus datos como el anonimato en el estudio.

I. Datos sociodemográficos

1.1. Edad: _____ años

1.2. Sexo: Hombre Mujer

1.3. Condición laboral: D. L 728 D.L.1057-CAS D.L. 276
 Otro

1.4. Tiempo de servicio: hasta 5 años 5 a 10 años
 De 10 a 15 años Mas de 15 años

1.5. Cargo que ocupa Enfermero(a) Técnico(a) de enfermería

II. Calidad de vida laboral

Este Cuestionario incluye 44 preguntas. Para responder elijá una sola respuesta para cada pregunta y marque con una **X**. Debe responder todas las preguntas.

DIMENSIÓN: SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJO		Nada satisfecho	Poco satisfecho	Moderadamente satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
1	Con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo, me siento					
2	Con respecto al trato que recibo de mis jefes, me siento					
3	Recibo indicaciones claras sobre la forma de realizar mi trabajo en pacientes COVID-19					
4	Recibo retroalimentación con respecto a mi trabajo con pacientes COVID-19 de mis compañeros y jefes inmediatos					
5	Se reconoce mi esfuerzo de eficiencia y preparación en pacientes COVID-19 con oportunidades de promoción					
6	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de actividades laborales en tiempos de COVID-19					

7	Puedo expresar mis opiniones sin temor a represalias de mis jefes inmediatos					
DIMENSIÓN: SEGURIDAD EN EL TRABAJO		Nada satisfecho	Poco satisfecho	Moderadamente satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
8	Grado de satisfacción que siento para realizar mi trabajo					
9	Grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas en mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)					
10	Grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de EsSalud, en tratamiento y manejo de pacientes COVID-19					
11	Considero que recibo protección por parte de mi institución frente a agresiones físicas y/ o verbales por parte de los usuarios externos					
12	En mi trabajo me realizan exámenes de salud periódicos para descartar de COVID-19 organizados por la institución					
13	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución son resueltos por los servicios de salud que me ofrece					
14	Considero que recibo en cantidad suficiente los equipos de protección personal para COVID-19					
DIMENSIÓN: INTEGRACION AL PUESTO DE TRABAJO		Nada satisfecho	Poco satisfecho	Moderadamente satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
15	Con respecto al trabajo que realizo con mis compañeros, me siento					
16	Con respecto al respeto de mis derechos laborales, me siento					
17	Me siento identificado con los objetivos de mi Institución					
18	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas					
19	Cuando tengo problemas extralaborales que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme					
20	Cuando surgen conflictos, estos son resueltos a través del dialogo					
21	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas cuando tengo dificultad para cumplirlas.					
DIMENSION: SATISFACCION LABORAL		Nada satisfecho	Poco satisfecho	Moderadamente satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
22	Con respecto al tipo de contrato con que cuento al momento de la pandemia, me siento					
23	Grado de satisfacción para trabajar en EsSalud con respecto a otras empresas en estos tiempos de COVID-19					
24	Con relación a las funciones que desempeño en el servicio de Emergencia, durante la pandemia, me siento					
25	Grado de satisfacción con respecto al salario que percibo en tiempos de COVID 19					
26	Respecto a los protocolos diseñados para ejecutar procedimientos de enfermería en tiempos de COVID-19, me siento					
27	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo en tiempos de COVID-19					

28	Grado de satisfacción que tengo en cuanto al Sistema de seguridad social al que estoy adscrito en estos momentos de COVID-19					
29	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo a mi preparación académica					
30	Respecto al grado de compromiso en el desempeño de mis funciones, me siento					
DIMENSIÓN: BIENESTAR LOGRADO A TRAVES DEL TRABAJO		Nada satisfecho	Poco satisfecho	Moderadamente satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
31	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento					
32	Con respecto a los servicios básicos de mi vivienda, me siento					
33	Respecto a la percepción externa sobre mi contribución profesional en tiempos de COVID-19, me siento					
34	Bienestar con respecto a mis actividades diarias (vestir, caminar, recreación, etc.)					
35	Mi trabajo me permite acceder a mis alimentos en cantidad y calidad adecuados					
36	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la empresa ante sus usuarios					
37	Respecto al grado de compromiso que demuestro hacia el logro de mis objetivos laborales, me siento					
DIMENSION: DESARROLLO PERSONAL DEL TRABAJADOR		Nada satisfecho	Poco satisfecho	Moderadamente satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
38	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se debe a mi trabajo en EsSalud					
39	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo					
40	Considero que el trabajo me ha permitido cuidar de mis capacidades físicas, mentales y sociales					
41	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución					
DIMENSIÓN: ADMINISTRACION DEL TIEMPO LIBRE		Nada satisfecho	Poco satisfecho	Moderadamente satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
42	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo en mis ratos libres					
43	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos, etc.)					
44	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domesticas					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 4. Validez del instrumento de recolección de datos

REGISTRO DE GRADOS Y TÍTULOS EXPERTO 1



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
LESCANO ALBAN, EDA EMELDA DNI 02603543	MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de Diploma:15/06/2004	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA
LESCANO ALBAN, EDA EMELDA DNI 02603543	MAGISTER EN SALUD PUBLICA MENCION EN EPIDEMIOLOGIA Fecha de Diploma:06/07/2005	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA
LESCANO ALBAN, EDA EMELDA DNI 02603543	SEGUNDA ESPECIALIDAD CON MENCION EN DOCENCIA EN ENFERMERIA Fecha de Diploma:15/05/2001	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
LESCANO ALBAN, EDA EMELDA DNI 02603543	BACHILLER EN CIENCIAS ENFERMERIA Fecha de Diploma:03/05/94	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
LESCANO ALBAN, EDA EMELDA DNI 02603543	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de Diploma:15/11/1994	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO I EXPERTO 1

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CALIDAD DE VIDA LABORAL	SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJO	Satisfacción en la supervisión del trabajo	Con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo, me siento	X		X		X		X		7
		Satisfacción con el trato recibido	Con respecto al trato que recibo de mis jefes, me siento			X		X		X		7
		Indicaciones claras para el tratamiento COVID-19	Recibo indicaciones claras sobre la forma de realizar mi trabajo en pacientes COVID-19			X		X		X		7
		Retroalimentación con respecto al trabajo	Recibo retroalimentación con respecto a mi trabajo con pacientes COVID-19 de mis compañeros y jefes inmediatos			X		X		X		7
		Se reconoce el esfuerzo por la preparación	Se reconoce mi esfuerzo de eficiencia y preparación en pacientes COVID-19 con oportunidades de promoción			X		X		X		7
		Recepción de insumos para trabajo	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de actividades laborales en tiempos de COVID-19			X		X		X		7
		Posibilidad de expresar opiniones	Puedo expresar mis opiniones sin temor a represalias de mis jefes inmediatos			X		X		X		7
	SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Satisfacción para realizar mi trabajo	Grado de satisfacción que siento para realizar mi trabajo	X		X		X		X		7
		Condiciones físicas del área laboral	Grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas en mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)			X		X		X		7
		Capacitaciones oportunas	Grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de EsSalud, en tratamiento y manejo de pacientes COVID-19			X		X		X		7
		Protección por parte de la institución	Considero que recibo protección por parte de mi institución frente a agresiones físicas y/o verbales por parte de los usuarios externos			X		X		X		7
		Exámenes de salud periódicos	En mi trabajo me realizan exámenes de salud periódicos para descarte de COVID-19 organizados por la institución			X		X		X		7
		Protección de la salud por el seguro	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución son resueltos por los servicios de salud que me ofrece EsSalud			X		X		X		7
		Equipos de protección personal	Considero que recibo en cantidad suficiente los equipos de protección personal para COVID-19			X		X		X		7
	INTEGRACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO	Interrelación con compañeros	Con respecto al trabajo que realizo con mis compañeros, me siento	X		X		X		X		7
		Respeto de los derechos laborales	Con respecto al respeto de mis derechos laborales, me siento			X		X		X		7
		Identificación con EsSalud	Me siento identificado con los objetivos de mi Institución			X		X		X		7
		Apoyo de las jefaturas en problemas cotidianos	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas			X		X		X		7
		Apoyo de las jefaturas en problemas extralaborales	Cuando tengo problemas extralaborales que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme			X		X		X		7
		Solución de conflictos	Cuando surgen conflictos, estos son resueltos a través del dialogo			X		X		X		7
		Ayuda de compañeros	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas cuando tengo dificultad para cumplirlas.			X		X		X		7

SATISFACCION PARA EL TRABAJO	Tipo de contrato	Con respecto al tipo de contrato con que cuento al momento de la pandemia, me siento	X	X		X		7
	Trabajo en relación con otras empresas	Grado de satisfacción para trabajar en EsSalud con respecto a otras empresas en estos tiempos de COVID-19		X		X		7
	Función que desempeña	Con relación a las funciones que desempeño en el servicio de Emergencia, durante la pandemia, me siento		X		X		7
	Salario adecuado	Grado de satisfacción con respecto al salario que percibo en tiempos de COVID 19		X		X		7
	Protocolos de atención	Respecto a los protocolos diseñados para ejecutar procedimientos de enfermería en tiempos de COVID-19, me siento		X		X		7
	Reconocimiento personal	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo en tiempos de COVID-19		X		X		7
	Seguridad social	Grado de satisfacción que tengo en cuanto al Sistema de seguridad social al que estoy adscrito en estos momentos de COVID-19		X		X		7
	Puesto de trabajo de acuerdo a nivel académico	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo a mi preparación académica		X		X		7
	Grado de compromiso con el trabajo	Respecto al grado de compromiso en el desempeño de mis funciones, me siento		X		X		7
BIENESTAR LOGRADO A TRAVES DEL TRABAJO	Tipo de vivienda con que cuenta	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento	X	X		X		7
	Servicios básicos con que cuenta	Con respecto a los servicios básicos de mi vivienda, me siento		X		X		7
	Sensación de utilidad para con los demás	Respecto a la percepción externa sobre mi contribución profesional en tiempos de COVID-19, me siento		X		X		7
	Bienestar diario	Bienestar con respecto a mis actividades diarias (vestir, caminar, recreación, etc.)		X		X		7
	Alimentación adecuada	Mi trabajo me permite acceder a mis alimentos en cantidad y calidad adecuados		X		X		7
	Satisfacción personal	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la empresa ante sus usuarios		X		X		7
DESARROLLO PERSONAL DEL TRABAJADOR	compromiso con los objetivos de la institución	Respecto al grado de compromiso que demuestro hacia el logro de mis objetivos laborales, me siento	X	X		X		7
	Logros personales	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se debe a mi trabajo en EsSalud		X		X		7
	Medida de mejoras	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo		X		X		7
	Cuidados personales	Considero que el trabajo me ha permitido cuidar de mis capacidades físicas, mentales y sociales		X		X		7
ADMINISTRACION DEL TIEMPO LIBRE	Nivel de vida	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución	X	X		X		7
	Actividades recreativas	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo en mis ratos libres		X		X		7
	Cuidado familiar	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos, etc.)		X		X		7
	Actividades domesticas	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domesticas	X		X		7	

OPCIONES DE RESPUESTA

Muy insatisfecho	Bastante insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
1	2	3	4	5	6	7

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO EXPERTO 1

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

«Calidad de vida laboral»

OBJETIVO: Determinar la calidad de vida laboral del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura 2020

DIRIGIDO A: Usuarios internos mayores de edad

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADORA: Lescano Alban Eda Esmelda

GRADO ACADÉMICO DE LA EVALUADORA: Magíster en Salud Pública con mención en Epidemiología

ESPECIALIDAD Y/O CAMPO: Especialista en Gestión de los Servicios de Enfermería / Especialista en Docencia en Enfermería /Docente en la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional de Piura con 15 años de experiencia docente / Ex jefa del Servicio de Enfermería del Hospital Cayetano Heredia, Piura / Licenciada en Enfermería con 30 años de experiencia laboral y 10 años de experiencia en investigación

VALORACIÓN GENERAL DEL CUESTIONARIO:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
X				

LUGAR Y FECHA: Piura, 02 de junio de 2020

Eda Lescano de Ortega

FIRMA DEL EXPERTO EVALUADOR

DNI 02603543

REGISTRO DE GRADOS Y TÍTULOS EXPERTO 2



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
YARLEQUE CABRERA, CARLOS HERNAN DNI 02697720	ESPECIALISTA EN MEDICINA INTERNA Fecha de Diploma:14/05/2008	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA
YARLEQUE CABRERA, CARLOS HERNAN DNI 02697720	MAGISTER EN MEDICINA Fecha de Diploma:14/06/2006	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA
YARLEQUE CABRERA, CARLOS HERNAN DNI 02697720	ESPECIALISTA EN MEDICINA GENERAL INTEGRAL Fecha de Diploma:25/08/1999	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA
YARLEQUE CABRERA, CARLOS HERNAN DNI 02697720	MEDICO CIRUJANO Fecha de Diploma:10/03/1992	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA
YARLEQUE CABRERA, CARLOS HERNAN DNI 02697720	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA SALUD Fecha de Diploma:25/11/19	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA
YARLEQUE CABRERA, CARLOS HERNAN DNI 02697720	BACHILLER EN MEDICINA HUMANA Fecha de Diploma:13/08/1991	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO EXPERTO 2

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CALIDAD DE VIDA LABORAL	SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJO	Satisfacción en la supervisión del trabajo	Con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo, me siento	X		X		X		X		7
		Satisfacción con el trato recibido	Con respecto al trato que recibo de mis jefes, me siento			X		X		X		7
		Indicaciones claras para el tratamiento COVID-19	Recibo indicaciones claras sobre la forma de realizar mi trabajo en pacientes COVID-19			X		X		X		7
		Retroalimentación con respecto al trabajo	Recibo retroalimentación con respecto a mi trabajo con pacientes COVID-19 de mis compañeros y jefes inmediatos			X		X		X		7
		Se reconoce el esfuerzo por la preparación	Se reconoce mi esfuerzo de eficiencia y preparación en pacientes COVID-19 con oportunidades de promoción			X		X		X		7
		Recepción de insumos para trabajo	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de actividades laborales en tiempos de COVID-19			X		X		X		7
		Posibilidad de expresar opiniones	Puedo expresar mis opiniones sin temor a represalias de mis jefes inmediatos			X		X		X		7
	SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Satisfacción para realizar mi trabajo	Grado de satisfacción que siento para realizar mi trabajo	X		X		X		X		7
		Condiciones físicas del área laboral	Grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas en mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)			X		X		X		7
		Capacitaciones oportunas	Grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de EsSalud, en tratamiento y manejo de pacientes COVID-19			X		X		X		7
		Protección por parte de la institución	Considero que recibo protección por parte de mi institución frente a agresiones físicas y/o verbales por parte de los usuarios externos			X		X		X		7
		Exámenes de salud periódicos	En mi trabajo me realizan exámenes de salud periódicos para descarte de COVID-19 organizados por la institución			X		X		X		7
		Protección de la salud por el seguro	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución son resueltos por los servicios de salud que me ofrece EsSalud			X		X		X		7
		Equipos de protección personal	Considero que recibo en cantidad suficiente los equipos de protección personal para COVID-19			X		X		X		7
	INTEGRACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO	Interrelación con compañeros	Con respecto al trabajo que realizo con mis compañeros, me siento	X		X		X		X		7
		Respeto de los derechos laborales	Con respecto al respeto de mis derechos laborales, me siento			X		X		X		7
		Identificación con EsSalud	Me siento identificado con los objetivos de mi Institución			X		X		X		7
		Apoyo de las jefaturas en problemas cotidianos	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas			X		X		X		7
		Apoyo de las jefaturas en problemas extralaborales	Cuando tengo problemas extralaborales que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme			X		X		X		7
		Solución de conflictos	Cuando surgen conflictos, estos son resueltos a través del dialogo			X		X		X		7
		Ayuda de compañeros	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas cuando tengo dificultad para cumplirlas.			X		X		X		7

SATISFACCION PARA EL TRABAJO	Tipo de contrato	Con respecto al tipo de contrato con que cuento al momento de la pandemia, me siento	X	X		X		7
	Trabajo en relación con otras empresas	Grado de satisfacción para trabajar en EsSalud con respecto a otras empresas en estos tiempos de COVID-19		X		X		7
	Función que desempeña	Con relación a las funciones que desempeño en el servicio de Emergencia, durante la pandemia, me siento		X		X		7
	Salario adecuado	Grado de satisfacción con respecto al salario que percibo en tiempos de COVID 19		X		X		7
	Protocolos de atención	Respecto a los protocolos diseñados para ejecutar procedimientos de enfermería en tiempos de COVID-19, me siento		X		X		7
	Reconocimiento personal	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo en tiempos de COVID-19		X		X		7
	Seguridad social	Grado de satisfacción que tengo en cuanto al Sistema de seguridad social al que estoy adscrito en estos momentos de COVID-19		X		X		7
	Puesto de trabajo de acuerdo a nivel académico	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo a mi preparación académica		X		X		7
	Grado de compromiso con el trabajo	Respecto al grado de compromiso en el desempeño de mis funciones, me siento		X		X		7
BIENESTAR LOGRADO A TRAVES DEL TRABAJO	Tipo de vivienda con que cuenta	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento	X	X		X		7
	Servicios básicos con que cuenta	Con respecto a los servicios básicos de mi vivienda, me siento		X		X		7
	Sensación de utilidad para con los demás	Respecto a la percepción externa sobre mi contribución profesional en tiempos de COVID-19, me siento		X		X		7
	Bienestar diario	Bienestar con respecto a mis actividades diarias (vestir, caminar, recreación, etc.)		X		X		7
	Alimentación adecuada	Mi trabajo me permite acceder a mis alimentos en cantidad y calidad adecuados		X		X		7
	Satisfacción personal	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la empresa ante sus usuarios		X		X		7
	compromiso con los objetivos de la institución	Respecto al grado de compromiso que demuestro hacia el logro de mis objetivos laborales, me siento		X		X		7
DESARROLLO PERSONAL DEL TRABAJADOR	Logros personales	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se debe a mi trabajo en EsSalud	X	X		X		7
	Medida de mejoras	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo		X		X		7
	Cuidados personales	Considero que el trabajo me ha permitido cuidar de mis capacidades físicas, mentales y sociales		X		X		7
	Nivel de vida	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución		X		X		7
ADMINISTRACION DEL TIEMPO LIBRE	Actividades recreativas	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo en mis ratos libres	X	X		X		7
	Cuidado familiar	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos, etc.)		X		X		7
	Actividades domesticas	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domesticas		X		X		7

OPCIONES DE RESPUESTA

Muy insatisfecho	Bastante insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
1	2	3	4	5	6	7

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO EXPERTO 2

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

«Calidad de vida laboral»

OBJETIVO: Determinar la calidad de vida laboral del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura 2020

DIRIGIDO A: Usuarios internos mayores de edad

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Yarleque Cabrera Carlos Hernán

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Ciencias de la Salud

ESPECIALIDAD Y/O CAMPO: Especialista en Medicina general/ Especialista en medicina interna / Docente principal en la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Piura con 15 años de experiencia docente / Médico asistencial del servicio de emergencia del Hospital Cayetano Heredia con 25 años de experiencia laboral y 5 años de experiencia en investigación

VALORACIÓN GENERAL DEL CUESTIONARIO:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
X				

LUGAR Y FECHA: Piura, 29 de junio de 2020

Carlos Yarleque Cabrera

FIRMA DEL EXPERTO EVALUADOR

DNI 02697720

REGISTRO DE GRADOS Y TÍTULOS EXPERTO 3



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
DULANTO VARGAS JULISSA AMPARO DNI 42800983	TÍTULO UNIVERSITARIO OFICIAL DE DOCTORA DENTRO DEL PROGRAMA DE DOCTORADO EN CIENCIAS ODONTOLÓGICAS, "DOCTORADO INTERNACIONAL" Fecha de diploma: 17/12/2018 TIPO: <ul style="list-style-type: none"> • RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento:13/05/2019	UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID
DULANTO VARGAS, JULISSA AMPARO DNI 42800983	BACHILLER EN ODONTOLOGIA Fecha de Diploma:27/02/2009	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
DULANTO VARGAS, JULISSA AMPARO DNI 42800983	TÍTULO OFICIAL DE MÁSTER UNIVERSITARIO EN CIENCIAS ODONTOLÓGICAS Fecha de diploma: 11/05/2016 TIPO: <ul style="list-style-type: none"> • RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento:13/05/2019	UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID
DULANTO VARGAS, JULISSA AMPARO DNI 42800983	CIRUJANA DENTISTA Fecha de Diploma:25/03/2009	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
DULANTO VARGAS, JULISSA AMPARO DNI 42800983	MAGISTER EN ESTOMATOLOGIA Fecha de Diploma:27/06/2012	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO EXPERTO 3

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CALIDAD DE VIDA LABORAL	SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJO	Satisfacción en la supervisión del trabajo	Con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo, me siento	X		X		X		X		7
		Satisfacción con el trato recibido	Con respecto al trato que recibo de mis jefes, me siento			X		X		X		7
		Indicaciones claras para el tratamiento COVID-19	Recibo indicaciones claras sobre la forma de realizar mi trabajo en pacientes COVID-19			X		X		X		7
		Retroalimentación con respecto al trabajo	Recibo retroalimentación con respecto a mi trabajo con pacientes COVID-19 de mis compañeros y jefes inmediatos			X		X		X		7
		Se reconoce el esfuerzo por la preparación	Se reconoce mi esfuerzo de eficiencia y preparación en pacientes COVID-19 con oportunidades de promoción			X		X		X		7
		Recepción de insumos para trabajo	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de actividades laborales en tiempos de COVID-19			X		X		X		7
		Posibilidad de expresar opiniones	Puedo expresar mis opiniones sin temor a represalias de mis jefes inmediatos			X		X		X		7
	SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Satisfacción para realizar mi trabajo	Grado de satisfacción que siento para realizar mi trabajo	X		X		X		X		7
		Condiciones físicas del área laboral	Grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas en mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)			X		X		X		7
		Capacitaciones oportunas	Grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de EsSalud, en tratamiento y manejo de pacientes COVID-19			X		X		X		7
		Protección por parte de la institución	Considero que recibo protección por parte de mi institución frente a agresiones físicas y/o verbales por parte de los usuarios externos			X		X		X		7
		Exámenes de salud periódicos	En mi trabajo me realizan exámenes de salud periódicos para descarte de COVID-19 organizados por la institución			X		X		X		7
		Protección de la salud por el seguro	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución son resueltos por los servicios de salud que me ofrece EsSalud			X		X		X		7
		Equipos de protección personal	Considero que recibo en cantidad suficiente los equipos de protección personal para COVID-19			X		X		X		7
	INTEGRACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO	Interrelación con compañeros	Con respecto al trabajo que realizo con mis compañeros, me siento	X		X		X		X		7
		Respeto de los derechos laborales	Con respecto al respeto de mis derechos laborales, me siento			X		X		X		7
		Identificación con EsSalud	Me siento identificado con los objetivos de mi Institución			X		X		X		7
		Apoyo de las jefaturas en problemas cotidianos	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas			X		X		X		7
		Apoyo de las jefaturas en problemas extralaborales	Cuando tengo problemas extralaborales que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme			X		X		X		7
		Solución de conflictos	Cuando surgen conflictos, estos son resueltos a través del dialogo			X		X		X		7
		Ayuda de compañeros	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas cuando tengo dificultad para cumplirlas.			X		X		X		7

SATISFACCION PARA EL TRABAJO	Tipo de contrato	Con respecto al tipo de contrato con que cuento al momento de la pandemia, me siento	X	X	X	X	7
	Trabajo en relación con otras empresas	Grado de satisfacción para trabajar en EsSalud con respecto a otras empresas en estos tiempos de COVID-19		X	X	X	7
	Función que desempeña	Con relación a las funciones que desempeño en el servicio de Emergencia, durante la pandemia, me siento		X	X	X	7
	Salario adecuado	Grado de satisfacción con respecto al salario que percibo en tiempos de COVID 19		X	X	X	7
	Protocolos de atención	Respecto a los protocolos diseñados para ejecutar procedimientos de enfermería en tiempos de COVID-19, me siento		X	X	X	7
	Reconocimiento personal	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo en tiempos de COVID-19		X	X	X	7
	Seguridad social	Grado de satisfacción que tengo en cuanto al Sistema de seguridad social al que estoy adscrito en estos momentos de COVID-19		X	X	X	7
	Puesto de trabajo de acuerdo a nivel académico	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo a mi preparación académica		X	X	X	7
	Grado de compromiso con el trabajo	Respecto al grado de compromiso en el desempeño de mis funciones, me siento		X	X	X	7
BIENESTAR LOGRADO A TRAVES DEL TRABAJO	Tipo de vivienda con que cuenta	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento	X	X	X	X	7
	Servicios básicos con que cuenta	Con respecto a los servicios básicos de mi vivienda, me siento		X	X	X	7
	Sensación de utilidad para con los demás	Respecto a la percepción externa sobre mi contribución profesional en tiempos de COVID-19, me siento		X	X	X	7
	Bienestar diario	Bienestar con respecto a mis actividades diarias (vestir, caminar, recreación, etc.)		X	X	X	7
	Alimentación adecuada	Mi trabajo me permite acceder a mis alimentos en cantidad y calidad adecuados		X	X	X	7
	Satisfacción personal	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la empresa ante sus usuarios		X	X	X	7
DESARROLLO PERSONAL DEL TRABAJADOR	compromiso con los objetivos de la institución	Respecto al grado de compromiso que demuestro hacia el logro de mis objetivos laborales, me siento	X	X	X	X	7
	Logros personales	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se debe a mi trabajo en EsSalud		X	X	X	7
	Medida de mejoras	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo		X	X	X	7
	Cuidados personales	Considero que el trabajo me ha permitido cuidar de mis capacidades físicas, mentales y sociales		X	X	X	7
ADMINISTRACION DEL TIEMPO LIBRE	Nivel de vida	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución	X	X	X	X	7
	Actividades recreativas	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo en mis ratos libres		X	X	X	7
	Cuidado familiar	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos, etc.)		X	X	X	7
	Actividades domesticas	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domesticas	X	X	X	7	

OPCIONES DE RESPUESTA

Muy insatisfecho	Bastante insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
1	2	3	4	5	6	7

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO EXPERTO 3

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

«Calidad de la atención en emergencia»

OBJETIVO: Medir la calidad de atención percibida por usuarios externos en emergencia.

DIRIGIDO A: Usuarios externos mayores de edad

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dulanto Vargas, Julissa Amparo

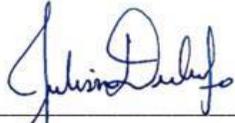
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora Internacional en Ciencias Odontológicas

ESPECIALIDAD Y/O CAMPO: MBA en Gestión del Sector de la Salud, especialidad en Estadística en Investigación y posgrado en Dirección de la Gestión de la Calidad, con cuatro años de experiencia docente y siete años de experiencia en investigación.

VALORACIÓN GENERAL DEL CUESTIONARIO:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	X			

LUGAR Y FECHA: Lima, 02 de junio de 2020


Dra. Julissa Amparo Dulanto Vargas
DNI: 42800983

Anexo 5. Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

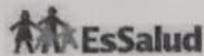
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,930	44

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	127,2222	387,948	,016	,933
P2	127,1111	373,281	,400	,929
P3	127,2222	365,948	,510	,928
P4	126,9444	367,467	,540	,928
P5	127,6111	369,663	,504	,928
P6	127,6667	379,529	,285	,930
P7	127,3889	376,487	,256	,931
P8	126,7222	370,212	,581	,927
P9	127,0556	356,291	,748	,925
P10	128,1111	374,222	,403	,929
P11	128,2778	385,977	,111	,931
P12	127,8889	378,340	,351	,929
P13	127,6667	371,765	,484	,928
P14	127,9444	376,173	,364	,929
P15	126,3333	382,588	,199	,930
P16	127,6667	375,176	,519	,928
P17	126,7778	378,418	,366	,929
P18	127,0000	364,471	,636	,927
P19	126,9444	359,820	,792	,925
P20	126,7778	357,712	,804	,925
P21	126,1667	370,853	,520	,928
P22	127,2222	367,948	,361	,930
P23	127,1111	371,399	,522	,928
P24	127,2222	376,536	,411	,929
P25	128,2222	379,007	,329	,929
P26	128,0000	373,059	,658	,927
P27	127,3333	366,353	,573	,927
P28	127,4444	371,908	,643	,927
P29	126,9444	371,350	,439	,929
P30	126,2222	370,536	,613	,927
P31	127,1111	383,869	,148	,931
P32	126,5556	364,261	,755	,926
P33	126,8889	379,516	,259	,930
P34	126,9444	376,173	,364	,929
P35	126,8889	377,869	,578	,928
P36	126,6111	373,546	,663	,927
P37	126,2778	374,801	,507	,928
P38	126,7222	369,977	,848	,926
P39	126,6111	368,722	,677	,927
P40	127,0000	382,588	,135	,932
P41	126,8889	380,693	,358	,929
P42	126,6111	365,428	,790	,926
P43	126,5000	368,382	,539	,928
P44	126,5556	366,850	,673	,926

Anexo 6. Autorización de la aplicación del instrumento



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

MEMORANDO N° 207-UCID-RAPI-ESSALUD-2020

PARA: DRA. MILAGRITOS SANCHEZ RETO
Directora H. III José Cayetano Heredia
Red Asistencial Piura
EsSalud. -

DE: DR. CARLOS EDUARDO CRUZ MICHILOT
Jefe Unidad de Capacitación, Investigación y Docencia
Red Asistencial Piura
EsSalud. -

FECHA: Piura, 17 de Julio de 2020

ASUNTO: Consolidación de Proyecto de Investigación

Es grato dirigirme a Usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicito tenga a bien coordinar con quien corresponda para dar las facilidades de permiso a: Srta. Carmen Maria Rosario Cruz Luque para consolidar su trabajo de investigación titulado “**Calidad de Vida Laboral del Personal de Enfermería en Tiempos de COVID-19 en Emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura 2020**”, cabe mencionar que dicho proyecto de investigación cuenta con la aprobación del Comité de Investigación de la Red Asistencial Piura.

Sin otro particular me despido de Usted no sin antes reiterarle mi mayor estima personal.

Atentamente.

Dr. Carlos Eduardo Cruz Michilot
Jefe Unidad de Capacitación, Investigación y Docencia
Red Asistencial Piura
EsSalud

CECM/ahvc
C.C Archivo
NIT: 1833-2020-101

Anexo 7. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

VERBAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Título: Calidad de Vida Laboral del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020

Investigador(a) principal: Br. Carmen Maria Rosario Cruz Luque

Estimado(a) Señor(a):

Nos dirigimos a usted para solicitar su participación para conocer la «Calidad de Vida Laboral en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia». Este estudio es desarrollado por investigadores de la Universidad César Vallejo de Piura en Perú como parte del Posgrado en Gestión de los servicios de la Salud. En la actualidad, pueden existir problemas en la atención sanitaria y esto se ha convertido en una preocupación en las organizaciones. Por tanto, consideramos importante conocer los resultados de cómo funcionan y cómo perciben esto sus usuarios. Sin duda, será un punto de partida para tomar las medidas necesarias para mejorar su calidad de atención.

El estudio consta de una encuesta anónima de datos generales e información sanitaria. Brindamos la garantía que la información que proporcione es confidencial, conforme a la Ley de Protección de Datos Personales – Ley 29733 del gobierno del Perú. No existe riesgo al participar, no tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio y no recibirá pago por participar del mismo. Si tienen dudas, le responderemos gustosamente. Si tiene preguntas sobre la verificación del estudio, puede ponerse en contacto con el Programa de Posgrado de la Universidad César Vallejo al teléfono 0051-9446559951 o también dirigirse al correo electrónico upg.piura@ucv.edu.pe.

Si decide participar del estudio, esto les tomará aproximadamente 15 minutos, realizados en la sala de espera del área de emergencia de las instalaciones del Hospital Cayetano Heredia, y se tomará una fotografía solo si usted lo autoriza. Para que los datos obtenidos sean de máxima fiabilidad, le solicitamos cumplimente de la forma más completa posible el cuestionario adjunto. Si al momento de estar participando, se desanima y desea no continuar, no habrá comentarios ni reacción alguna por ello. Los resultados agrupados de este estudio podrán ser publicados en documentos científicos, guardando estricta confidencialidad sobre la identidad de los participantes.

Entendemos que las personas que devuelvan cumplimentado el cuestionario adjunto, dan su consentimiento para la utilización de los datos en los términos detallados previamente. Agradecemos anticipadamente su valiosa colaboración.

Declaración del Investigadora:

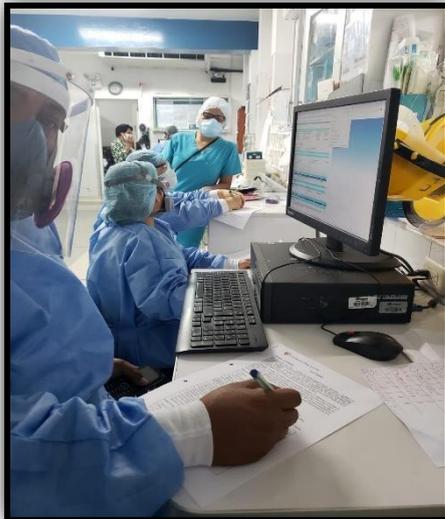
Yo, Carmen Maria Rosario Cruz Luque, declaro que el participante ha leído y comprendido la información anterior, asimismo, he aclarado sus dudas respondiendo sus preguntas de forma satisfactoria, y ha decidido participar voluntariamente de este estudio de investigación. Se le ha informado que los datos obtenidos son anónimos y ha entendido que pueden ser publicados o difundidos con fines científicos.

Br. Carmen Cruz Luque
DNI 29698024

Piura, 17 de julio del 2020

Anexo 8. Fotos del trabajo de campo

Hospital Cayetano Heredia



Prueba piloto Hospital Jorge Reátegui Delgado



Anexo 9. Base de datos de la recolección de datos



BaseDatos - Excel

aldo humberto villarreal alamo

¿Qué desea hacer?

Compartir

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición

	AZ	BA	BB	BC	BD	BE	BF	BG	BH	BI	BJ	BK	BL	BM	BN	BO	BP	BQ	BR	BS	BT
1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	V11	D11	D21	D31	D51	D41	D71	D61	ed1						
2	11.00	17.00	23.00	21.00	10.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	1.00	3.00	3.00					
3	11.00	18.00	19.00	19.00	13.00	11.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	1.00						
4	9.00	9.00	27.00	26.00	9.00	12.00	3.00	1.00	2.00	2.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00						
5	8.00	15.00	20.00	21.00	9.00	6.00	2.00	1.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00						
6	13.00	19.00	23.00	25.00	12.00	5.00	3.00	2.00	2.00	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	2.00						
7	12.00	12.00	18.00	19.00	11.00	12.00	3.00	1.00	2.00	2.00	3.00	2.00	4.00	3.00	2.00						
8	12.00	14.00	17.00	10.00	7.00	6.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00						
9	7.00	14.00	22.00	17.00	11.00	6.00	2.00	1.00	1.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00						
10	4.00	14.00	19.00	13.00	7.00	5.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00						
11	6.00	11.00	16.00	20.00	4.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	3.00	2.00	1.00	1.00	4.00						
12	7.00	12.00	18.00	17.00	10.00	9.00	3.00	3.00	1.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00						
13	15.00	17.00	28.00	23.00	11.00	10.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	2.00						
14	8.00	7.00	16.00	16.00	4.00	6.00	2.00	1.00	2.00	1.00	3.00	2.00	2.00	1.00	2.00						
15	8.00	7.00	15.00	16.00	4.00	6.00	2.00	1.00	2.00	1.00	3.00	2.00	2.00	1.00	2.00						
16	7.00	14.00	18.00	14.00	12.00	6.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00						
17	15.00	17.00	28.00	22.00	12.00	9.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00						
18	9.00	14.00	15.00	18.00	8.00	3.00	2.00	1.00	2.00	2.00	3.00	2.00	1.00	2.00	3.00						
19	7.00	8.00	17.00	16.00	7.00	3.00	2.00	1.00	1.00	2.00	3.00	2.00	1.00	2.00	2.00						
20	3.00	9.00	2.00	26.00	16.00	5.00	2.00	1.00	1.00	2.00	4.00	1.00	2.00	4.00	2.00						
21	6.00	12.00	13.00	14.00	11.00	7.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	1.00						
22	11.00	19.00	15.00	12.00	9.00	4.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	1.00						
23	8.00	16.00	20.00	27.00	13.00	12.00	3.00	1.00	2.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00						

BaseDatos

20:28
12/07/2020

BaseDatos - Excel aldo humberto villarreal alamo

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda Nitro Pro ¿Qué desea hacer? Compartir

Calibri 11 Fuente Ajustar texto General

Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato Celdas

Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar Edición

	AZ	BA	BB	BC	BD	BE	BF	BG	BH	BI	BJ	BK	BL	BM	BN	BO	BP	BQ	BR	BS	BT
24	8.00	9.00	19.00	21.00	11.00	6.00	2.00	1.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00						
25	8.00	20.00	31.00	25.00	16.00	12.00	3.00	1.00	2.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00						
26	14.00	14.00	14.00	17.00	11.00	11.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	4.00	3.00	1.00						
27	8.00	13.00	32.00	24.00	14.00	12.00	3.00	2.00	2.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00						
28	11.00	13.00	14.00	8.00	8.00	6.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00						
29	8.00	12.00	24.00	14.00	9.00	7.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00						
30	10.00	11.00	26.00	20.00	8.00	3.00	2.00	1.00	2.00	2.00	3.00	3.00	1.00	2.00	3.00						
31	19.00	23.00	25.00	17.00	10.00	6.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	3.00	1.00						
32	7.00	17.00	26.00	25.00	14.00	9.00	3.00	1.00	1.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00						
33	11.00	19.00	22.00	14.00	13.00	12.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	4.00	4.00	2.00						
34	15.00	20.00	22.00	19.00	8.00	6.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00						
35	7.00	8.00	14.00	23.00	10.00	9.00	2.00	2.00	1.00	2.00	4.00	2.00	3.00	3.00	2.00						
36	13.00	10.00	25.00	24.00	6.00	8.00	3.00	1.00	2.00	2.00	4.00	3.00	3.00	2.00	2.00						
37	21.00	19.00	20.00	20.00	15.00	11.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00						
38	24.00	20.00	32.00	22.00	16.00	12.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00						
39	7.00	12.00	12.00	19.00	9.00	7.00	2.00	2.00	1.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00						
40	7.00	8.00	14.00	23.00	10.00	9.00	2.00	2.00	1.00	2.00	4.00	2.00	3.00	3.00	3.00						
41	10.00	19.00	26.00	24.00	10.00	9.00	3.00	2.00	2.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00						
42	7.00	16.00	26.00	25.00	13.00	9.00	3.00	2.00	1.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00						
43	12.00	16.00	19.00	19.00	13.00	9.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00						
44	11.00	19.00	22.00	15.00	13.00	12.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	2.00						
45	21.00	19.00	20.00	20.00	15.00	11.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	2.00						
46	12.00	14.00	21.00	19.00	13.00	9.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00						

BaseDatos

20:30 12/07/2020

BaseDatos - Excel aldo humberto villarreal alamo

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda Nitro Pro ¿Qué desea hacer? Compartir

Calibri 11 Fuente Ajustar texto General Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato Celdas Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar Edición

	AZ	BA	BB	BC	BD	BE	BF	BG	BH	BI	BJ	BK	BL	BM	BN	BO	BP	BQ	BR	BS	BT
46	12.00	14.00	21.00	19.00	13.00	9.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00						
47	7.00	16.00	26.00	25.00	14.00	9.00	3.00	2.00	1.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00						
48	10.00	19.00	26.00	24.00	10.00	9.00	3.00	2.00	2.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00						
49	7.00	8.00	14.00	23.00	10.00	9.00	2.00	2.00	1.00	2.00	4.00	2.00	3.00	3.00	3.00						
50	24.00	20.00	32.00	22.00	16.00	12.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00						
51	6.00	12.00	12.00	18.00	9.00	7.00	2.00	2.00	1.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00						
52	20.00	19.00	20.00	20.00	15.00	11.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00						
53	11.00	14.00	26.00	22.00	12.00	5.00	3.00	2.00	2.00	2.00	4.00	3.00	2.00	3.00	4.00						
54	11.00	19.00	22.00	15.00	13.00	12.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00						
55	15.00	20.00	22.00	19.00	8.00	6.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00						
56	7.00	8.00	4.00	12.00	6.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00						
57	13.00	10.00	25.00	24.00	6.00	8.00	3.00	1.00	2.00	2.00	4.00	3.00	3.00	2.00	3.00						
58	7.00	17.00	26.00	25.00	14.00	9.00	3.00	2.00	1.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00						
59	12.00	16.00	21.00	19.00	13.00	9.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00						
60	21.00	26.00	21.00	11.00	8.00	12.00	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	4.00	2.00	3.00						
61	11.00	16.00	19.00	17.00	8.00	4.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00						
62																					
63																					
64																					
65																					
66																					
67																					
68																					

BaseDatos

20:31 12/07/2020