

# UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

## ESCUELA DE POSGRADO

### Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



*Una Institución Adventista*

Calidad de vida laboral del profesional de Enfermería en la pandemia por COVID 19, en la  
Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital especializado de Lima, 2020

**Por:**

Aymin Rosita Quesada Martínez

**Asesor:**

Mg. Delia Luz León

Castro

Lima, 10 de setiembre de 2020

DECLARACIÓN JURADA  
DE AUTORÍA DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo, DELIA LUZ LEÓN CASTRO, adscrita a la Facultad de Ciencias de la Salud, y docente en la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente trabajo académico: *“Calidad de vida laboral del profesional de enfermería en la pandemia por COVID 19 en la unidad de cuidados intensivos de un hospital especializado de Lima, 2020”*, constituye la memoria que presenta la licenciada AYMIN ROSITA QUESADA MARTINEZ para aspirar al título de segunda especialidad profesional de enfermería en Cuidados Intensivos, ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones de este trabajo académico son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Lima, a los diez días del mes de setiembre de 2020.



---

Mg. Delia Luz León Castro

Calidad de vida laboral del profesional de enfermería en la pandemia por COVID 19 en la  
unidad de cuidados intensivos de un hospital especializado de Lima, 2020

# TRABAJO ACADÉMICO

Presentado para optar el título profesional de segunda especialidad profesional de enfermería  
en Cuidados Intensivos

## JURADO CALIFICADOR



Mg. Katherine Mescua Fasanado

Presidente



Mg. Neal Henry Reyes Gastañadui

Secretario



Mg. Delia Luz León Castro

Asesor

Lima, 10 de setiembre de 2020

## Índice

Resumen.....	vii
Capítulo I .....	8
Planteamiento del problema.....	8
Identificación del problema.....	8
Formulación del problema .....	11
Problema general.....	11
Objetivos de la investigación .....	12
Objetivo general: .....	12
Objetivos específicos: .....	12
Justificación.....	13
Justificación teórica.....	13
Justificación metodológica .....	13
Justificación práctica y social.....	13
Capítulo II.....	15
Desarrollo de las perspectivas teóricas .....	15
Antecedentes de la investigación .....	15
Marco conceptual .....	17
Calidad de vida.....	17
Calidad de vida laboral.....	17
Calidad de vida laboral en tiempos de pandemia.....	18
Unidad de Cuidados Intensivos.....	21
Profesional de Enfermería.....	21
Pandemia .....	22

COVID 19 .....	22
Teoría de Enfermería.....	22
Definición conceptual. ....	23
Capítulo III.....	25
Metodología .....	25
Descripción del lugar de ejecución .....	25
Población y muestra .....	25
Identificación de variables .....	26
Operacionalización de variables .....	27
Técnica e instrumentos de recolección de datos .....	28
Proceso de recolección de datos.....	28
Procesamiento y análisis de datos .....	29
Consideraciones éticas .....	29
Capítulo IV.....	30
Administración del proyecto de investigación.....	30
Cronograma de ejecución.....	30
Presupuesto .....	31
Referencias.....	32
Apéndices.....	36
Apéndice A. Instrumento .....	37
Apéndice B. Validez de los instrumentos .....	39
Apéndice C. Confiabilidad del instrumento.....	54
Apéndice D. Consentimiento informado.....	56
Apéndice E. Matriz de consistencia .....	57

## Índice apéndice

Apéndice A. Instrumento .....	37
Apéndice B. Validez de los instrumentos .....	39
Apéndice C. Confiabilidad del instrumento .....	54
Apéndice D. Consentimiento informado.....	56
Apéndice E. Matriz de consistencia .....	57

## **Resumen**

El profesional de Enfermería está sujeto a trabajar bajo exigencias que le obliga a cumplir con los estándares de producción; la misma que toma poco o nada del tiempo para ver al personal por su estado mental y físico; el estudio tiene como objetivo determinar la calidad de vida laboral del profesional de Enfermería en tiempos de pandemia por COVID 19, en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital especializado de Lima, 2020. La metodología a usar es de enfoque cuantitativo; de tipo descriptivo; diseño no experimental y de corte transversal. La muestra estará conformada por 20 profesionales de Enfermería; para la recolección de datos se empleará como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario validado respectivamente, mediante juicio de expertos; medido para el nivel de concordancia de los experto por la fórmula de V de Aiken, teniendo como resultado de 1; así mismo la confiabilidad estadística, mediante el estadístico de Alfa de Conbrach, teniendo como resultado de 0.87; para la recolección de datos se realizará mediante el cronograma propuesto, para la presentación de los resultados será mediante la estadística descriptiva.

Palabras clave: calidad de vida laboral, pandemia, COVID 19.

## Capítulo I

### Planteamiento del problema

#### Identificación del Problema

La OMS (2013) señala que los profesionales de Enfermería de los países de América son interesantes y aceptables. Comparando con los de Europa los hospitales exigen más profesionales por la demanda de atención de pacientes; una evidencia clara es Francia que muestra un 66 % de insatisfacción laboral, y el 44% menciona el sueldo. Es así que Organization International Labour (2014) alude que los enfermeros en Sudáfrica presentaron violencia laboral en un 9% en el sector privado, en todo el año y un 17 % sufrió de este problema en el sector público.

La (OMS, 2020) menciona que los enfermeros en Brasil presentan mayor sobre carga física comparando con los médicos; así mismo, revela que en Costa Rica la sobre carga laboral es menor en ambos profesionales; en el Perú la sobre carga va en un 70 % de los enfermeros.

El Colegio de enfermeros del Perú (2018) muestra que durante el año los enfermeros sufren de violencia física y psicológica viendo eso afectando el rendimiento en su trabajo. Por otro lado, Yupanqui (2019) refiere que el profesional de Enfermería está sujeto a trabajar bajo exigencias que les obliga a cumplir con los estándares de producción, pero no se toman el tiempo de ver el estado mental y físico del personal.

El actual brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19) fue identificado en la ciudad de Wuhan el 31 de diciembre 2019. Como es de conocimiento público, la nueva pandemia por coronavirus Covid-19 para la OMS es declarada como “Emergencia de salud pública de internacional preocupación”. Hasta la fecha han surgido 853.200 casos, en 404 países con circulación activa, pero el centro del brote sigue siendo en China, con más del 99% de los casos



conocidos. En América han sido 164.565 casos confirmados que corresponde a un 19,2% de la totalidad de los eventos. (Instituto Nacional de Salud, 2020).

Actualmente el virus SARS-CoV-2 está ocasionando cantidades de muertes humanas y tragedias sanitarias; es por ello que se elabora un informe donde el profesional de Enfermería cada día arriesga su vida y su salud para cuidar a cada paciente. En tal sentido, cuando hablamos sobre calidad de vida laboral de los trabajadores de salud, estamos considerándolo como un punto relevante dentro del ámbito del trabajo de enfermería; sobre todo en esta crisis sanitaria en que se vive. Por consiguiente, este grupo profesional ha sido identificado como uno de los que corre mayor riesgo, debido a una mala calidad de vida laboral por los múltiples factores que se presentan durante esta pandemia, puesto que están en la primera línea de atención forman parte del recurso fundamental del sistema sanitario (Consejo de Enfermería de la Comunidad Valenciana, 2020).

La calidad de vida laboral es un sentimiento de satisfacción y bienestar que la persona trabajadora experimenta como consecuencia de su *ajuste* a realidades correspondientes al trabajo que desempeña y a su contexto; o como el grado en que la actividad laboral que una persona realiza.

Al recibir la noticia de que Hospital II Clínica San Isidro Labrador se convertiría en centro de referencia solo para pacientes COVID 19 trajo desconcierto e intranquilidad a las profesionales de Enfermería ¿Como un hospital que había recibido **la acreditación de la calidad en salud** por cumplir estándares, procesos de atención oportuna, completa, segura con trato amable para los asegurados adultos mayores iban a cambiar a un Hospital COVID 19? El personal de salud refería desmotivación causando aún más ausencias, licencias y hasta renuncias del equipo multidisciplinario. Sucedieron los cambios, se iniciaron nuevos protocolos y flujos de

atención, los pacientes comenzaron a ser referidos; San Isidro Labrador inicio su proceso de reestructuración; pues bien, no había más que hacer, solo prepararse y afrontar el nuevo reto que se venía. De pronto, cambio todo el horario de trabajo, la convivencia entre colegas, las nuevas reglas de cuidados extremos en bioseguridad y hasta adaptarse a los horarios de utilizar los servicios higiénicos; el personal de Enfermería cambió inclusive de look, como cortarse el cabello, llegando a presentar cansancio, sofocación, sed y hambre; el problema se agudizó al no poder satisfacer estas necesidades primarias hasta salir del servicio; además de lidiar con la incomodidad del equipo de protección obligatorio que dejaba marcas en el rostro por la presión que ejerce las mascarillas y otros aspectos. Para la mayoría de las enfermeras, San Isidro Labrador era su segundo hogar, se trabajaba 150 horas mensuales, aparte de las horas extras que se realizaba por la falta de personal que ya existía.

En la actualidad, y por la coyuntura mundial se está enfrentando la pandemia con una carga de emociones entre ellas, el miedo por una enfermedad que estaba matando a muchas personas en el mundo. Por otro lado, la demanda no se dejó esperar, el hospital se llenó; las camas ofertadas se cubrieron y con ese ritmo de trabajo comenzaron las otras complicaciones: pacientes mucho más dependientes (grado IV) obesos, en coma inducido, con fallas multiorgánicas, en ventilación mecánica, con una serie de infusiones para tratar de estabilizarlos, afectando directamente la postura ergonómica, el desgaste físico y emocional. “**Hay cargas**” y “**hay pesos**” que no duelen en los brazos, duelen en el alma. A eso se refieren las enfermeras cuando le pide a la población cuidarse. Post de 22 de abril, la nueva enfermera, describe el pesar de acabar el turno sin lograr la mejoría de pacientes a pesar de dar todo el soporte y brindar los cuidados posibles.

Lidiar a diario con el temor de contagiarse y llevar la enfermedad sus hijos o padres es muy grande, inclusive el aislarse de ellos es necesario; al momento que fallece el paciente el cuidado del cadáver es diferente, el riesgo de contaminarse en la preparación mortuoria es también alta. Esta forma de morir es diferente en el servicio, las personas sufren mucho y no tienen una mano familiar a la cual aferrarse, el paciente no puede hablar por la misma enfermedad, ya que se encuentran conectados a ventiladores y no pueden expresar verbalmente sus sentimientos y eso muchas veces afecta al personal que lo cuida: la impotencia de no poder ayudar más de lo necesario.

Si bien es cierto, en el servicio no faltan los equipos de protección personal para la atención de estos pacientes, la infraestructura no es la idónea para la atención, hay que adaptarse a la necesidad de atender a estos pacientes con alta demanda lo que obliga a trabajar con incomodidad y stress. Por todo lo expuesto, la investigadora en condición de enfermera asistencial, del Servicio de UCI de la Clínica San Isidro Labrador, ha observado que existe una inadecuada calidad de vida de los trabajadores de enfermería en esta institución.

### **Formulación del problema**

#### **Problema general.**

¿Cuál es la calidad de vida laboral del profesional de Enfermería en la pandemia por COVID 19 en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital especializado de Lima, 2020?

#### **Problema específico**

¿Cuál es la calidad de vida laboral, en la dimensión carga de trabajo, del profesional de Enfermería en la pandemia por COVID 19 en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital especializado de Lima, 2020?

¿Cuál es la calidad de vida laboral, en la dimensión apoyo directivo, del profesional de Enfermería en la pandemia por COVID 19 en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital especializado de Lima, 2020?

¿Cuál es la calidad de vida laboral, en la dimensión motivación intrínseca, del profesional de Enfermería en la pandemia por COVID 19, en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital especializado de Lima, 2020?

### **Objetivos de la investigación**

#### **Objetivo general:**

Determinar la calidad de vida laboral del profesional de Enfermería en la pandemia por COVID 19 en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital especializado de Lima, 2020.

#### **Objetivos específicos:**

Determinar la calidad de vida laboral, en la dimensión carga de trabajo, del profesional de Enfermería en la pandemia por COVID 19 en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital especializado de Lima, 2020.

Determinar la calidad de vida laboral en la dimensión, apoyo directivo, del profesional de Enfermería en la pandemia COVID 19, en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital especializado de Lima, 2020.

Determinar la calidad de vida laboral, en la dimensión motivación intrínseca, del profesional de Enfermería en la pandemia COVID 19, en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital especializado de Lima, 2020.

## **Justificación**

### **Justificación teórica.**

La información será relevante, de manera actualizada, sobre la investigación de la calidad de la vida laboral del enfermero durante una pandemia; esta información es recolectada mediante diferentes estrategias de búsqueda de averiguación confiable y validada; cabe indicar que esta información pretende servir a la sociedad científica de investigadores, generando ideas nuevas para siguientes investigaciones, sustentada en una teoría de Enfermería.

### **Justificación metodológica.**

Es importante en el aspecto metodológico, porque para medir la variable en estudios, se hará uso de un instrumento validado y confiable, este instrumento se pondrá a disposición de las nuevas investigaciones realizada por los profesionales de Enfermería.

### **Justificación práctica y social.**

El resultado de la investigación se entregará al área de capacitación y al departamento de Enfermería de la institución para generar cambios, a través de planes de mejora; en ese sentido, por medio de eventos de motivación para el mejoramiento de la calidad de vida de sus trabajadores a partir de una realidad evidenciada en el estudio; así mismo esta investigación servirá para generar nuevas ideas de investigación, Los datos obtenidos, también, permitirán elaborar medidas para una buena calidad de vida laboral del personal en el área de Enfermería, no solo durante una pandemia, si no durante la vida profesional; así mismo se verán beneficiados los pacientes, puesto que a partir de la realidad, se espera que la institución implemente mejoras en la vida laboral del profesional de Enfermería, y de esta manera se brinde una excelente calidad de atención a los pacientes.

### **Presuposición filosófica**

Harmon (1890) en su libro Patriarcas y Profetas expone con claridad el origen de la raza humana; el relato divino está tan claramente narrado que no da lugar a conclusiones erróneas. Dios creó al hombre conforme a su propia imagen. No hay en esto misterio. No existe fundamento alguno para la suposición de que el hombre llegó a existir mediante un lento proceso evolutivo de las formas bajas de la vida animal o vegetal; después de la creación de Adán, toda criatura viviente fue traída ante su presencia para recibir un nombre; vio que a cada uno se le había dado una compañera, pero entre todos ellos no había “ayuda idónea para él.” Entre todas las criaturas que Dios había creado en la tierra, no había ninguna igual al hombre. “Y dijo Jehová Dios: No es bueno que el hombre esté solo, haré la ayuda idónea para él”. El hombre no fue creado para que viviese en la soledad; había de tener una naturaleza sociable. Sin compañía, las bellas escenas y las encantadoras ocupaciones del Edén no hubiesen podido proporcionarle perfecta felicidad; cuando creó a Adán y Eva les dio un ambiente natural con buena calidad de vida, pero con la entrada del pecado todo cambió y se fue deteriorando la salud física, mental y social. Adicionando el versículo de que nuestro cuerpo es templo del Espíritu Santo.

## Capítulo II

### Desarrollo de las perspectivas teóricas

#### Antecedentes de la investigación

Yupanqui (2019) realizó una investigación titulada “Calidad de vida laboral de los enfermeros en el área de emergencia en el INEN 2019”, su objetivo fue establecer la calidad de vida laboral de los enfermeros; el estudio es cuantitativo de corte transversal y no experimental la muestra fue de 60 enfermeros; el instrumento es tipo Likert con 35 ítems. El resultado fue el siguiente: los enfermeros perciben una calidad de vida profesional media con el 71 %, en la dimensión de sobre carga laboral con el 78%, en la dimensión de apoyo con el 73%; llegando a la conclusión que los enfermeros tienen una calidad de vida laboral media.

Granero (2017) realizó un estudio titulado “Calidad de vida laboral de las enfermeras en Barcelona”. Su objetivo fue determinar la calidad de vida laboral del enfermero en la crisis económica contemporánea; En esta investigación se utilizó una metodología mixta, cuantitativo, descriptivo y transversal; la muestra fue 1760 enfermeros en disposición activa de trabajo entre junio de 2014 y enero de 2015; siendo el instrumento validado por la autora y es el cuestionario de calidad de vida laboral.

Quintana, Paravic y Saenz (2016) realizaron una investigación titulada “Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería en el hospital de México 2013”. Su objetivo fue evaluar el nivel de calidad de vida de los enfermeros, el estudio fue de tipo cuantitativo correlacional y comparativo, la muestra estuvo establecida por 345 enfermeras; el resultado que se obtuvo mostró que la calidad de vida en el trabajo global de los enfermeros es de nivel medio y los enfermeros que tienen un contrato indefinido es mayor el nivel. Concluyendo que el profesional de Enfermería percibe una calidad de vida en nivel medio.

Peydró (2015) realizó un estudio titulado “La Calidad de vida, el trabajo y la salud de los profesionales sanitarios, en España”; teniendo como objetivo estudiar la calidad de vida general, la satisfacción laboral, el estado de salud y otros aspectos relacionados en una muestra representativa de los médicos y enfermeras del Hospital General de Alicante; Se realizó un estudio observacional, transversal descriptivo; la muestra estuvo conformada por médicos y enfermeras del Hospital General Universitario de Alicante. Se recibieron 522 cuestionarios de los 891 entregados; dentro de sus resultados el 86,7% de los profesionales sanitarios refieren tener una calidad buena o muy buena con una puntuación de 8,04 en una escala de 0 a 10. Sin embargo, sólo un 64,2%, es decir un 23% menos, consideran que su calidad de vida durante las últimas 2 semanas ha sido buena. Se encuentran bastante satisfechos con la vida un 86% de los profesionales. Cerca del 81% de los profesionales se siente felices. El 83% considera que su vida es agitada. Un 99,2% manifiestan un bienestar emocional entre bueno y regular. Concluyen diciendo que los profesionales sanitarios del Hospital General de Alicante gozan de buena salud, de buena calidad de vida general y de una satisfactoria calidad de vida laboral.

Sosa, Cheverría y Rodríguez (2010) realizaron un estudio titulado “Calidad de vida profesional del personal de enfermería” teniendo como objetivo determinar el nivel de calidad de vida de los enfermeros en el seguro social de México. El estudio es de enfoque descriptivo transversal, la muestra fue de 311 enfermeras; el resultado fue el predominio del género femenino con 82 %; la calidad de vida profesional denotó un 89 %, con los indicadores: bueno 62 %, excelente 55%, regular 56 % y se concluye con que el personal de enfermería tiene una buena calidad de vida profesional; pero, no cuentan con el apoyo de los directores del centro donde laboran.



## **Marco conceptual**

### **Calidad de vida**

Cuando hablamos de calidad de vida, es mencionar que se tiene que tener en cuenta a dos dimensiones importantes y nos referimos a la visión subjetiva y un análisis objetivo en cuanto la salud; así mismo es un concepto multidimensional, que recibe diversas definiciones; esto nos lleva a deducir que no existen criterios únicos para realizar una definición en cuanto a la calidad de vida en una persona, puesto que existe diversos factores que pueden modificar la calidad de vida sobre todo una enfermedad, etc.; así mismo podemos ver que la calidad de vida se puede ver afectada por la calidad de vida laboral que lleva el individuo, de esta manera podemos interpretar que la calidad de es la percepción de sentir completo bienestar que experimental el individuo, esto estará representada por la suma de las sensaciones subjetivas y objetivas (Robles et al., 2016).

### **Calidad de vida laboral**

Al hablar de calidad de vida laboral se torna cada vez más complejo, puesto que implica analizar diversos conceptos de diferentes autores, así mismo del entorno laboral de cada individuo, así como la existencia de diversas disciplinas, teorías que abordan este tema tan importante en la actualidad, la suma de diferentes factores hace más difícil tener una definición clara de esta variable. También, impide tener una concordancia en cuanto a esta disciplina como muchos autores lo llaman, pero la mayoría coinciden que la motivación hacia el trabajo, es la vinculación para mantener un adecuado equilibrio entre la vida laboral y la vida personal: la satisfacción laboral, tanto la eficacia, como la buena productividad en las organizaciones con las condiciones que están relacionadas con el entorno socioeconómico de la actualidad.

El bienestar físico, psicológico así como lo social, las relaciones interpersonales, influyen directamente en la calidad de vida laboral de un individuo; al hablar de calidad de vida laboral hablamos de tener una autonomía para tomar las decisiones en el lugar de trabajo, el desarrollo integral es parte fundamental para desarrollar un óptimo crecimiento de la organizaciones (Granados, 2014).

### **Calidad de vida laboral en tiempos de pandemia**

La pandemia en el mundo actual lleva un factor riesgo que ocasionó un daño exorbitante en el ser humano como en el año 1918 con la enfermedad gripe española que cobro más de 50 millones de muertes; así mismo en el 2009 con la influenza aunque el daño no fue mayor ya que se pudo controlar de manera rápida y eficaz; en la actualidad el COVID 19, que bien su letalidad es menos pero se expande muy rápidamente por todo el mundo (Committed to Improving the State of the World, 2017).

Los sectores de salud con más probabilidad de contagiarse son los centros sanitarios; por lo que es allí donde se tiene que priorizar el cuidado del profesional para así no generar sobre carga laboral con los demás trabajadores y con sus familiares; por ello, la calidad de vida laboral podría suponer un gran problema, siendo importante que se mejore esta parte sobre todo en el área de enfermería (Santana et al., 2019).

### ***Dimensiones de la calidad de vida***

#### ***Carga de trabajo***

Fernandez, Cuairan y Curbelo (2016) refieren que la sobre carga laboral en los enfermeros afecta a los usuarios que atiende ya sea de manera directa o indirecta lo que lleva a una deficiencia en la calidad de cuidado ya que los enfermeros están expuestos a daños físico y emocional durante su jornada laboral.

OIT (2020) menciona que en la actualidad el personal de salud está expuesta a trabajar con tanta demanda de pacientes; afrontando una cantidad excesiva de sobre carga laboral, sin días de descanso, sin vacaciones; además de las obligaciones mencionadas, se sabe que en su hogar tienen otras tareas más que realizar, cuidar de su vida personal y de los seres que están a su cargo; por consiguiente, la carga de trabajo le lleva a presentar problemas emocionales y físicos.

La sobrecarga laboral ocasiona estrés emocional donde nuestro sistema inmune se vea afectado, trayendo como resultado el enfermarnos con más facilidad o contagiarnos de enfermedades por los pacientes infectados; los empleadores deberían de velar por sus trabajadores dándoles días de descanso, horas de descanso contratar más personal para que se tenga una atención de calidad. (Raurell, Frade, Martínez, Carrasco, & Romero, 2020).

#### *Apoyo directivo*

Los directivos de cada organización brindan un respaldo emocional a sus trabajadores y los resultados se ve con la calidad de atención que ellos muestran a los usuarios; un clima laboral más armonioso, el trabajo en equipo con más compañerismo y se evita el ausentismo de los trabajadores, en tal sentido todo el apoyo que debe recibir el profesional debe estar direccionado a promover y mejorar las competencias de los trabajadores en el área de la salud. Esta medida debe mejorar la flexibilidad en cuanto al trabajo que se realiza, de esta manera la calidad de vida laboral se verá mejorada para obtener mejores resultados y desempeñar funciones eficaces de los trabajadores, a medida que se mejora el entorno de las competencias de los trabajadores se observará cambios relevantes; los profesionales de Enfermería tendrán sus especializaciones requeridas de una forma progresiva para mejorar la autonomía durante la gestión del cuidado; esto pondrá al profesional en una posición diferente y disminuirá los costos para las

organizaciones de salud, así mismo se verá mejorado significativamente la calidad de vida laboral. (Puello et al., 2014).

Ministerio de salud - Argentina (2020) menciona que para enfrentar al COVID 19 la primera medida es la bioseguridad para proteger al personal de salud brindándoles capacitaciones y materiales de protección para su cuidado personal; así mismo, se debe hacer una cartera de medidas de higiene para el personal y para los pacientes que serán atendidos; en cuanto a las soluciones que se propongan darán un grado de coincidencia básica en la mejora de la percepción, en todos los diseños del marco de las regulaciones institucionales, tanto como las innovaciones de la organización y de gestión, así como el uso de adecuado de los recursos, ocupan un lugar prioritario y central para encontrar la eficiencia y eficacia laboral en el personal, generando mayor productividad tanto en las atenciones como en lo económico: el resultado será satisfacción laboral.

#### *Motivación intrínseca*

Motivación intrínseca se refiere a la realización de acciones con satisfacción de hacerlas sin necesidad de ningún incentivo a cambio. De allí que las personas al incorporarse al área laboral, además de satisfacer una necesidad para sobrevivir, encuentran en su trabajo la posibilidad de superación personal lo cual se debe en gran parte a los factores que los motivan; la motivación hoy en día se ha convertido en un elemento primordial en la administración de personal, por lo que se hace necesario conocer sobre el tema y tener dominio del mismo, ya que es la única forma como una empresa puede poseer una cultura organizacional sólida y confiable (Puello et al., 2014).

Los enfermeros cada día viven situaciones diferentes con cada tipo de paciente y con todos tienen que actuar de diferentes modos, haciéndoles sentir con confianza para que ellos

puedan expresar sus sentimientos y motivarlos para su pronta recuperación; la motivación cumple un rol fundamental y muy importante en el ámbito laboral, es así que todo profesional y sobre todo el profesional de Enfermería necesite encontrar motivación en su centro de trabajo, y no solamente un lugar donde se tiene que cumplir funciones y generar ingresos para sobrevivir. El lugar de trabajo juega un papel esencial para la superación profesional, para que sus funciones sean realidad de manera eficiente y eficaz, esto se verá influida por la motivación que reciba por parte de la institución; estos factores motivacionales deben estar regulados por las organizaciones prestadoras de salud. La motivación laboral es un factor de causalidad en cuanto a la calidad de vida laboral que percibe el profesional de Enfermería para mejorar la calidad de atención en dichos servicios, pues no se concibe que un profesional que brinda un cuidado de calidad cuando no cuente con una motivación y satisfacción en su lugar de trabajo (Sanchez, 2017).

#### *Unidad de Cuidados Intensivos*

Es una área donde los profesionales que laboran son especialistas con conocimiento ampliamente destacados para brindar cuidado integral, adecuado durante las 24 horas del día a cada paciente que ingresa con diferentes patologías que ponen en riesgo su vida (Aguilar & Martinez, 2017). La selección de los trabajadores en el área crítica es mediante índice de gravedad, evolución del paciente efectividad de los tratamientos para movilizarlo a otra área de recuperación y finalmente con la calidad de vida que llevara el paciente (Rodriguez & Franco, 2015).

#### **Profesional de Enfermería**

El profesional de Enfermería es capaz de brindar cuidados a personas y comunidades, desde los diferentes roles que asume en el sistema de salud; así mismo en las actividades

asistenciales, atendiendo a pacientes graves y administrativa llevando las jefaturas del área que se desempeña.

### **Pandemia**

Para la declaración del término pandemia, se tiene que cumplir criterios específicos, es el brote epidémico que ocasiona daños en todo un continente, y que los casos cada vez sean provocados por la transmisión comunitaria (OMS, 2019).

### **COVID 19**

Los coronavirus, representan a una inmensa familia de virus que causan diferentes enfermedades que van desde un simple resfrió, hasta llegar a complicarse en neumonías graves. En la actualidad se conoce la aparición del COVID 19 que se originó en China, Asia. Así mismo el 30 de enero del 2020, la Organización Mundial de la Salud, declara la pandemia de COVID 19, y refiere que es una emergencia de salud pública a nivel mundial; hasta la actualidad no se conoce la cura o alguna vacuna efectiva para este virus, así mismo, su expansión es muy rápida y que ocupa grandes porcentajes de contagio en todo el mundo (OMS, 2020).

### **Teoría de enfermería.**

La teoría de Roy se centra en el modelo de adaptación que proporciona un modo de pensar de la persona y el entorno que los rodea, así mismo, establece que la valoración inicial se debe realizar a dos niveles, primero valora la conducta mostradas en 4 modos de adaptación; luego determina el estímulo para las conductas.; donde la valoración inicial, que hace el enfermero, es la atención integral y de manera personalizada para el proceso de recuperación del paciente, pues permite establecer un plan de intervención focalizado en las necesidades del paciente."(Raile & Marriner, 2011)

Para la teorista, enfermería esta siempre en adaptación; puesto que todo sistema tiende a cambiar es necesario adaptarse para el profesional de Enfermería para poder controlar así los estímulos del sistema grupal e individual, dichos estímulos pueden ser internos o externos, y cuando se habla de calidad de vida laboral el profesional de Enfermería debe adaptarse a las condiciones que ofrecen dicho lugar de trabajo, siendo estos estímulos externos que percibe el enfermero, según Roy, la adaptación es por grados, integrado, compensatorio y comprometido.

Todo profesional de Enfermería vive en una constante adaptación a todo tiempo y lugar, puesto que los sistemas no son operativos y esto genera que el profesional este apto y capacitado para desempeñar la función que le corresponde en el área que se le asigne; la calidad de vida se verá afectada cuando hablamos de la adaptación a diferentes circunstancias del entorno laboral.

### **Definición conceptual.**

#### **Calidad**

La calidad en la actualidad es muy tocada para cualquier tipo de empresa de gestión empresarial, tanto para el rubro de la salud, es así que en este rubro es muy utilizada para determinar el cambio y mejoras con respecto a la atención que realiza el personal (Granados, 2014).

#### **Calidad de vida laboral**

Es el término usado para dar cuenta de la forma en que se produce la experiencia laboral tanto en sus condiciones objetivas (seguridad, higiene, salario, etc.) como en sus condiciones subjetivas (la forma en que lo vive el trabajador). Se trata pues de un concepto multidimensional que requiere la integración de los aspectos objetivos y subjetivos de la CVL en vistas a lograr un conocimiento no sesgado de la situación real de trabajo que podría derivarse de la consideración de estos aspectos por separado (Quintana et al., 2016).





## Capítulo III

### Metodología

#### Descripción del lugar de ejecución

La investigación se realizará en un hospital especializado de la ciudad de Lima, siendo que es una institución que desde el 11 de abril 2020 se convirtió en un nosocomio exclusivo para pacientes diagnosticados COVID 19 para casos moderados y severos. Esta institución cuenta una infraestructura de 4 pisos; el primer piso está distribuido en sala de triaje, sala asistencia social, laboratorio y rayos **X**; el segundo, cuenta con hospitalización mediano crítico UCI; asimismo, el tercero cuenta con una sala de hospitalización; el último piso cuenta con otra sala de hospitalización y central de esterilización. A su vez se instalaron en la explanada del hospital carpas denominadas **hospitalización de atención inmediata** con capacidad de atención de 120 camas a pacientes COVID 19. Del mismo modo en una zona contigua al área asistencial se encuentra el área administrativa en donde se encuentra el área de Jefatura de Enfermería, Medicina, de Contabilidad y de Economía.

La UCI COVID ubicada en el segundo piso de la institución al lado de la Unidad de Cuidados Intermedios, la UCI cuenta con una capacidad de 18 camas, las cuales se encuentran equipadas con monitores de constantes vitales, ventiladores mecánicos, sistemas de aspiración de secreciones y todo el material que el paciente crítico necesita, del mismo modo cuenta con personal capacitado entre médicos, enfermeras, técnicos de Enfermería.

#### Población y muestra

##### **Población.**

La población está constituida por todos los enfermeros que trabajan en la UCI, haciendo un total de 20 licenciadas, teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión.

**Muestra.**

La muestra estará constituida por 20 licenciadas seleccionadas por muestreo de tipo censal, no probabilístico por conveniencia; donde toda la población será parte del estudio.

**Criterios de inclusión**

- Enfermeros que trabajan en la UCI del hospital.
- Enfermeras que aceptan participar en el estudio.

**Criterios de exclusión.**

- Enfermeras con cargo administrativo licencia por enfermedad o por embarazo.
- Enfermeras que se encuentren en su periodo de vacaciones
- Enfermeras que estén haciendo pasantía.
- Enfermeras que no deseen participar de la investigación.

**Tipo y diseño de investigación**

La presente investigación tendrá un enfoque cuantitativo, porque que se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables; de tipo descriptivo, puesto que se realizará una medición y descripción de la variable de estudio; de diseño no experimentales, en este tipo de diseños no existe manipulación de la variable, se estudian y se muestran tal como se comporta en un tiempo determinado; y de corte transversal por que se realizan observaciones en un momento único en el tiempo (Hernández, Fernández, & Baptista, 2018).

**Identificación de variables**

Variable. Calidad de vida laboral.

## Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Calidad de vida laboral	Es el medio del entorno donde hay condiciones favorables y que proteja al personal de enfermería, a través de oportunidades de mejoramiento en su desarrollo profesional (Peydró, 2015).	La variable: Calidad de vida laboral se categorizará de la siguiente manera: Alta: Puntaje de 106 -140 Medio: Puntaje de 71 – 105 Baja: Puntaje de 35 – 70	Carga de trabajo  Apoyo directivo    Motivación intrínseca	Cantidad de trabajo que tengo. Presión que recibo para mantener mi trabajo. Presión recibida para mantener la calidad de trabajo. Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo. Me desconecto al acabar la jornada laboral. Conflictos con otras personas de mi trabajo. Falta de tiempo para mi vida personal. Incomodidad física en el trabajo. Carga de responsabilidad. Interrupciones molestas. Estrés (esfuerzo emocional). Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud.  Satisfacción con el sueldo. Posibilidad de promoción. Reconocimiento de mi esfuerzo. Apoyo de mis jefes. Apoyo de mis compañeros. Posibilidad de ser creativo. Recibo información de los resultados de mi trabajo. Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito. Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto. Tengo autonomía o libertad de decisión Variedad en mi trabajo. Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas.  Satisfacción con el tipo de trabajo. Motivación (ganas de esforzarme). Apoyo de mi familia. Ganas de ser creativo. Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas. Lo que tengo que hacer queda claro. Me siento orgulloso de mi trabajo. Calidad de vida de mi trabajo. Apoyo de los compañeros (en el caso de responsabilidades directivas)	Ordinal

### **Técnica e instrumentos de recolección de datos**

La técnica que se empleará para la recolección de datos será la encuesta.

El instrumento a utilizar es el cuestionario, permitiendo adquirir datos de manera efectiva y rápida, consta de 35 ítems donde se mide con los siguientes valores 1,2 nada, 3,4,5 algo; 6,7,8 bastante y 9,10 mucho; así mismo ha validado y su confiabilidad realizado por (Yupanqui, 2019), en su trabajo de investigación titulada: Calidad de vida laboral de los enfermeros en el área de emergencia en el INEN 2019, se encontró como resultado del Alpha de Cronbach  $> 0.7$  para los factores y 0.81.

Para su valoración se medirá de la siguiente manera:

- Calidad de vida laboral alta: puntaje de 106 -140
- Calidad de vida laboral medio: puntaje de 71 – 105
- Calidad de vida laboral baja: puntaje de 35 – 70

Para fines de la investigación se realizó la validación mediante juicio de expertos de 5 expertos en el área, es así que, para medir el grado de concordancia se determinó mediante la V de Aiken, teniendo como resultado de 1; lo cual nos muestra que el nivel de concordancia de los jueces con respecto al instrumento es alto; en relación a la confiabilidad, se aplicó el instrumento a una muestra piloto y se determinó mediante la prueba estadística de Alfa de Cronbach el resultado de 0.87, lo cual nos muestra que el instrumento es confiable estadísticamente.

### **Proceso de recolección de datos**

La recolección de los datos se realizará de la siguiente manera, en primer lugar se elevará una solicitud dirigida a dirección del hospital solicitando autorización para realizar la investigación en la institución; luego, se coordinará con la jefatura el ingreso a la unidad para recolectar los datos durante los turnos diurnos; seguidamente se procederá a informar a las

enfermeras participantes en qué consiste el trabajo, y se solicitará que firmen el consentimiento informado; para la ejecución se proporcionarán los instrumentos a cada profesional de Enfermería dando 15 minutos para responder.

### **Procesamiento y análisis de datos**

Para el procesamiento de los datos se usará el programa SPSS versión 23 donde serán ingresados los datos de las encuestas codificadas; posteriormente se realizará la limpieza de datos, se excluirán los datos perdidos; para el respectivo análisis, para la presentación de los resultados se aplicará una estadística descriptiva donde se podrán presentar en tablas de frecuencias para la expresión de los niveles, así mismo, se podrán utilizar las medidas de tendencia central.

### **Consideraciones éticas**

El estudio no presenta riesgos, para la población de estudio, pues cumplirá con todos los requisitos para su aplicación, es así que se respetarán todos los principios y valores bioéticos.

Beneficencia: hacer el bien y evitar el daño para el paciente, actuar de manera benéfica.

Autonomía: cada uno tiene el deber de tomar sus propias decisiones y acciones en forma libre, el respeto a los seres humanos como un ser autónomo con sus valores.

Justicia: una vez determinados los modos de practicar la beneficencia, la enfermera necesita preocuparse por la manera de como atiende a los pacientes con sus conocimientos y prácticas.

No maleficencia. Donde no se hará daño a ningún participante del estudio, todos tendrán la oportunidad de elegir si forman parte del estudio, puesto que firmaran el consentimiento informado.

## Capítulo IV

### Administración del proyecto de investigación

#### Cronograma de ejecución

Actividad	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio
Tema de tesis	X						
Plan de tesis	X	X					
Aplicar instrumento		X	X				
Procesar y analizar datos				X	X		
Resultado y conclusiones						X	
Elaboración de informe final							X

## Presupuesto

Concepto	Unidades	Precio unitario.	Precio total
<b>Recursos humanos:</b>		<i>Sub total</i>	<i>S/8,400.00</i>
· Investigador	1	S/2,000.00	S/2,000.00
· Asesor	1	S/2,500.00	S/2,500.00
· Estadístico	1	S/800.00	S/800.00
· Asesor metodología	1	S/500.00	S/500.00
· Revisor de redacción.	1	S/500.00	S/500.00
· Trabajadores de campo	1	S/300.00	S/300.00
· Capacitación.	4	S/250.00	S/1,000.00
· Toma de datos	8	S/100.00	S/800.00
<b>Útiles de escritorio:</b>		<i>Sub total</i>	<i>S/250.00</i>
· Útiles de oficina	Varios	S/250.00	S/250.00
<b>Servicios:</b>		<i>Sub total</i>	<i>S/5,116.50</i>
· Internet (por hora)	100	S/1.00	S/100.00
· Típeo de proyecto (por hoja)	70	S/1.50	S/105.00
· Impresiones (trabajo completo)	15	S/0.10	S/1.50
· Fotocopias	100	S/0.10	S/10.00
· Movilidad (por viaje)	30	S/30.00	S/900.00
· Refrigerio (por persona y viaje)	60	S/25.00	S/1,500.00
· Publicación	1	S/2,500.00	S/2,500.00
		<b>Total</b>	<b>S/13,766.50</b>

## Referencias

- Aguilar, C., & Martínez, C. (2017). La realidad de la Unidad de Cuidados Intensivos. *Med Crit*, 31(25), 171–173.
- Colegio de enfermeros del Perú. (2018). Trabajo justo y digno. Retrieved June 7, 2020, from <http://cr3.org.pe/>
- Committed to Improving the State of the World. (2017). *The Global Risks Report 2017 12th Edition*. Geneva: World Economic Forum.
- Consejo de Enfermería de la Comunidad Valenciana. (2020). *Informe de la comisión de ética y deontología del consejo de Enfermería de la comunidad valenciana en la situación de pandemia por COVID19*. Valencia .
- Fernandez, A., Cuairan, M., & Curbelo, R. (2016). Calidad de vida profesional de Enfermería en urgencias de un hospital de referencia Professional quality of life of nurse in a hospital emergency unit reference. *Enfermería Global*, 42, 376–385.
- Granados, I. (2014). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista de Investigación en Psicología*, 14(2), 209. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v14i2.2109>
- Granero, A. (2017). *Calidad de vida laboral de las enfermeras: Evaluación y propuestas de mejora*. Universitat de barcelona, Barcelona. Retrieved from [https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/404610/AGL\\_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/404610/AGL_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, L. (2018). *Metodología de la investigación* (4th ed.). Mexico: McGraw-Hill. Retrieved from



[https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/1033525612-mtis\\_sampieri\\_unidad\\_1-1.pdf](https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/1033525612-mtis_sampieri_unidad_1-1.pdf)

Instituto Nacional de Salud. (2020). Coronavirus Colombia. Retrieved June 7, 2020, from

<https://www.ins.gov.co/Noticias/Paginas/Coronavirus.aspx>

Ministerio de Salud - Argentina. (2020). *Instituciones de salud y cuidado del personal de salud*.

Buenos Aires.

OIT. (2020). COVID-19: Proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo: Cinco formas de

proteger al personal de salud durante la crisis del COVID-19. Retrieved June 7, 2020, from

[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_740405/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740405/lang--es/index.htm)

OMS. (2013). Estudio comparativo de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de la salud en: Argentina, Brasil, Costa Rica y Perú.

OMS. (2019). Nuevo coronavirus 2019. Retrieved June 14, 2020, from

[https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019?gclid=CjwKCAjwIZf3BRABEiwA8Q0qq7V2LaYb9BarwJ-rjHFjfJC-IBCFhEePT2FVE7g2FRbpBxra1NhXFBoC-7gQAvD\\_BwE](https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019?gclid=CjwKCAjwIZf3BRABEiwA8Q0qq7V2LaYb9BarwJ-rjHFjfJC-IBCFhEePT2FVE7g2FRbpBxra1NhXFBoC-7gQAvD_BwE)

OMS. (2020a). Estudio comparativo de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de la salud en: Argentina, Brasil, Costa Rica y Perú. Retrieved June 7, 2020, from

<https://www.who.int/workforcealliance/knowledge/resources/condicionestrabajo/es/>

OMS. (2020b). Protocolo de investigación de los primeros casos y sus contactos directos (FFX) de la enfermedad por Coronavirus 2019 (COVID-19). Zúrich: Organización Mundial de la Salud.

- Organization International Labour. (2014). *Violencia en el trabajo en el sector de servicios y medidas para combatir este fenómeno*, La. Repertorio de recomendaciones prácticas.
- Peydró, C. (2015). *Calidad de vida, trabajo y salud en los profesionales sanitarios: un estudio en el hospital general Universitario de Alicante*. Universidad de Alicante.
- Puello, Y., Quintero, N., Canova, C., Camargo, Y., Hernandez, L., Guzman, Y., & Cervantes, S. (2014). Calidad de vida percibida por el personal de enfermería de las unidades de cuidados intensivos de una clínica Privada de la ciudad de Santa Marta. *Investigación En Enfermería: Imagen y Desarrollo*, 16(1), 87–99. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.IE16-1.cvpp>
- Quintana, M., Paravic, T., & Saenz, K. (2016). Qualidade de vida no trabalho do pessoal de enfermagem de instituições públicas de saúde. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 24. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.1149.2713>
- Raile, M., & Marriner, A. (2011). *Modelos y teorías en enfermería*. Barcelona. Elsevier. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Raurell, M., Frade, M., Martinez, G., Carrasco, L., & Romero, E. (2020). Reflexiones derivadas de la pandemia COVID-19. *Enfermería Intensiva*, 31(2), 90–93. <https://doi.org/10.1016/j.enfi.2020.03.002>
- Robles, A., Rubio, B., De la Rosa, E., & Nava, A. (2016). Generalidades y conceptos de calidad de vida en relación con los cuidados de salud. *Medigraphic*, 11(3), 120–125.
- Rodriguez, B., & Franco, J. (2015). Historia de la medicina crítica, 60(60), 2.
- Sanchez, F. (2017). *Calidad de vida laboral del personal de enfermería que rota turnos en un hospital privado*. Universidad Autonoma de San Luis Potosi.

Santana, B., Santana, Y., Martin, J., Santana, L., & Escot, C. (2019). Creencias y actitudes de trabajadores sanitarios y estudiantes de enfermería de una región de España ante una pandemia de gripe. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*, 36(3), 481–482.

Sosa, O., Cheverria, S., & Rodriguez, E. (2010). Calidad de vida profesional del personal de enfermería. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc*, 18(117), 153–158.

Yupanqui, C. (2019). *Calidad de vida laboral en el profesional de Enfermería en el servicio de emergencia del INEN-2019*. Universidad Norbert Winer.

# Apéndices





**Apéndice B. Validez de los instrumentos****INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO  
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de autoestima que tienen los estudiantes del programa de Maestría en Enfermería con mención en Administración y Gestión de la Universidad Peruana Unión.

**Instrucciones**

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: \_\_\_\_\_

Fecha actual: 17/06/20Nombres y Apellidos de Juez: KARINA EUGENIA BERNALTA RAMOSInstitución donde labora: ESSALUDAños de experiencia profesional o científica: 18 AÑOS

  
Karina E. Bernalta Ramos  
ENFERMERA  
C.E.P. 39016 R.E.E. 18914

Firma y Sello

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) Esta de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?  
SI  1 NO ( ) 0

Observaciones \_\_\_\_\_

Sugerencias: \_\_\_\_\_

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?  
SI  1 NO ( ) 0

Observaciones \_\_\_\_\_

Sugerencias: \_\_\_\_\_

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?  
SI ( ) 1→0 NO  0→1

Observaciones \_\_\_\_\_

Sugerencias: \_\_\_\_\_

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?  
SI ( ) 1→0 NO  0→1

Observaciones \_\_\_\_\_

Sugerencias: \_\_\_\_\_

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?  
SI  1 NO ( ) 0

Observaciones \_\_\_\_\_

Sugerencias: \_\_\_\_\_

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?  
SI  1 NO ( ) 0

Observaciones \_\_\_\_\_

Sugerencias: \_\_\_\_\_

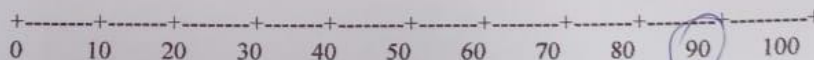


Fecha: 17/06/20  
 Valido por: Karina E. Gonzalez Ramos

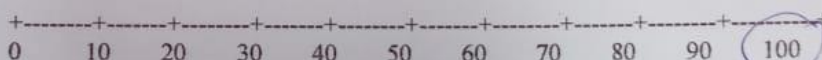
### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sirvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

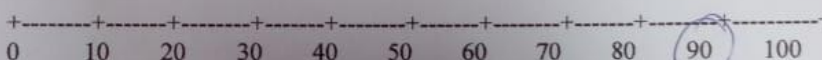
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



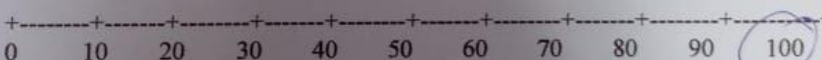
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



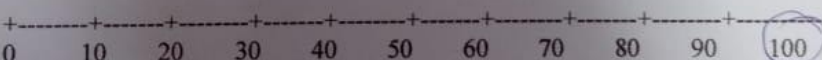
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?



¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

Terapias para disminuir el estrés en el trabajo.

---



---



---

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

---



---



---



---

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO  
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de autoestima que tienen los estudiantes del programa de Maestría en Enfermería con mención en Administración y Gestión de la Universidad Peruana Unión.

**Instrucciones**

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: \_\_\_\_\_

Fecha actual: 15-06-20

Nombres y Apellidos de Juez: Ramirez Avalos Flor de Cecilia

Institución donde labora: (UCS) Hospital Daniel A. Carrion - Cello D.

Años de experiencia profesional o científica: 30 años.

  
Firma y Sello EEEP 936.

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) Esta de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI  1

NO ( ) 0

Observaciones: \_\_\_\_\_

Sugerencias: \_\_\_\_\_

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI  1

NO ( ) 0

Observaciones: \_\_\_\_\_

Sugerencias: \_\_\_\_\_

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ( ) 1→0

NO  0→1

Observaciones: \_\_\_\_\_

Sugerencias: \_\_\_\_\_

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ( ) 1→0

NO  0→1

Observaciones: \_\_\_\_\_

Sugerencias: \_\_\_\_\_

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI  1

NO ( ) 0

Observaciones: \_\_\_\_\_

Sugerencias: \_\_\_\_\_

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI  1

NO ( ) 0

Observaciones: \_\_\_\_\_

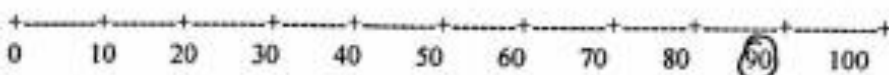
Sugerencias: \_\_\_\_\_

*Frederick  
COP 936*

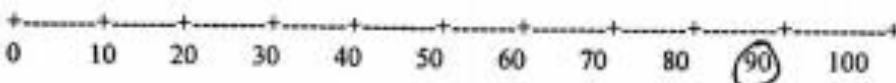
Fecha: 15-6-20  
 Valido por: Florencia Porini Avelos  
**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

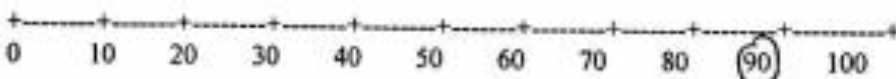
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



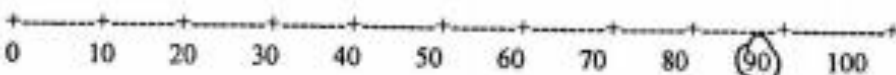
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



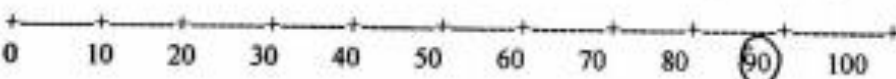
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?



¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

---



---



---



---

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Sugiero que el cuestionario (Justamente) se debe  
haber por que 30 preguntas.

\* Se deben eliminar:

Preguntas: 1- 6- 15- 27- 35.

*Florencia Porini*  
 Cop 936



**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO  
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de autoestima que tienen los estudiantes del programa de Maestría en Enfermería con mención en Administración y Gestión de la Universidad Peruana Unión.

**Instrucciones**

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: \_\_\_\_\_

Fecha actual: 19/06/20

Nombres y Apellidos de Juez: Juis E. Meza Alvarez

Institución donde labora: H.N.D.A.C

Años de experiencia profesional o científica: ±152 Extenso Intermista.



Firma y Sello

Juis E. Meza Alvarez  
CEP 35915 RNE 10789

13104124  
 Lic. Luis Pizarro

CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
 DICTAMINADO POR EL JUEZ

1) Esta de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI  1

NO ( ) 0

Observaciones: \_\_\_\_\_

Sugerencias: \_\_\_\_\_

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI  1

NO ( ) 0

Observaciones: \_\_\_\_\_

Sugerencias: \_\_\_\_\_

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ( ) 1 → 0

NO  0 → 1

Observaciones: \_\_\_\_\_

Sugerencias: \_\_\_\_\_

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ( ) 1 → 0

NO  0 → 1

Observaciones: \_\_\_\_\_

Sugerencias: \_\_\_\_\_

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI  1

NO ( ) 0

Observaciones: \_\_\_\_\_

Sugerencias: \_\_\_\_\_

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI  1

NO ( ) 0

Observaciones: \_\_\_\_\_

Sugerencias: \_\_\_\_\_

Fecha: 19/06/20  
 Valido por: Dr. Luis Pérez

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta

¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



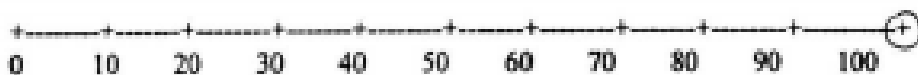
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?



¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

¿Es adecuado el desarrollo entre una y otra gradic?

¿Usted hace horas extras?

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

NO



## INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de autoestima que tienen los estudiantes del programa de Maestría en Enfermería con mención en Administración y Gestión de la Universidad Peruana Unión.

### Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

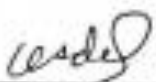
Juez N°: \_\_\_\_\_

Fecha actual: 17/06/20

Nombres y Apellidos de Juez: Orfelina Arpasi Quispe

Institución donde labora: Hospital II Cta. San Pedro Labrador

Años de experiencia profesional o científica: 16 años

  
\_\_\_\_\_  
Firma y Sello  
Lic. Orfelina Arpasi Quispe  
Jefa de la División de Planeamiento y Calidad  
Hospital II Cta. General San Pedro Labrador  
RED PRESTACIONAL ALMENAHA  
MDES Salud

15/06/20  
 Leonora Echevarrié Nolasco

CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
 DICTAMINADO POR EL JUEZ

1) Esta de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI  1

NO ( ) 0

Observaciones: \_\_\_\_\_

Sugerencias: \_\_\_\_\_

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI  1

NO ( ) 0

Observaciones: \_\_\_\_\_

Sugerencias: \_\_\_\_\_

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ( ) 1 → 0

NO  0 → 1

Observaciones: \_\_\_\_\_

Sugerencias: \_\_\_\_\_

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ( ) 1 → 0

NO  0 → 1

Observaciones: \_\_\_\_\_

Sugerencias: \_\_\_\_\_

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI  1

NO ( ) 0

Observaciones: \_\_\_\_\_

Sugerencias: \_\_\_\_\_

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI  1

NO ( ) 0

Observaciones: \_\_\_\_\_

Sugerencias: \_\_\_\_\_

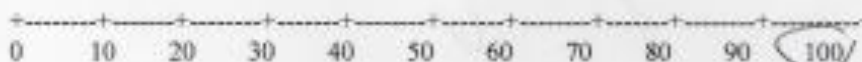
Fecha: 15/06/20Valido por: Roxana Galme Edemique Tabara**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

INSTRUCCIONES: Sirvase encerrar dentro de un circulo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

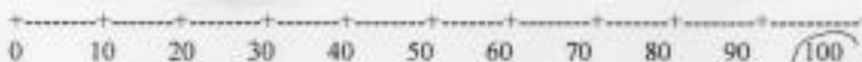
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



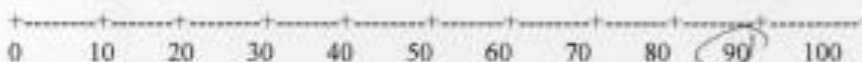
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?



¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

---



---



---



---

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Todas son pertinentes al trabajo de investigación.

---



---



---

**LISTA DE EVALUACIÓN DE CALIDAD DE VIDA LABORAL  
INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)**

Dimensiones	N°	Items	Cambio <sup>1</sup>		Compensación <sup>2</sup>		Contacto <sup>3</sup>		Bando del <sup>4</sup> Causante		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Carga de trabajo	1	Cantidad de trabajo que tengo.	X				X	X	X		
	2	Presión que siento para mejorar la cantidad de mi trabajo.	X				X	X	X		
	3	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo.	X				X	X	X		
	4	Presión y agitación por falta de tiempo para hacer mi trabajo.	X		X		X	X	X		
	5	Desempeño al acabar la jornada laboral.	X		X		X	X	X		
	6	Conflicto con otros recursos de mi trabajo.	X		X		X	X	X		
	7	Falta de tiempo para mi vida personal.	X		X		X	X	X		
	8	Inconfortabilidad física en el trabajo.	X		X		X	X	X		
	9	Carga de responsabilidad.	X		X		X	X	X		
	10	Incertidumbre económica.	X		X		X	X	X		
	11	Fuerza (ejercicio emocional).	X		X		X	X	X		
Apoyo directivo	12	Me trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud.	X		X		X	X	X		
	13	Satisfacción con el medio.	X		X		X	X	X		
	14	Potencialidad de promoción.	X		X		X	X	X		
	15	Reconocimiento de mi esfuerzo.	X		X		X	X	X		
	16	Apoyo de mis líderes.	X		X		X	X	X		
	17	Apoyo de mis compañeros.	X		X		X	X	X		
	18	Potencialidad de ser creativo.	X		X		X	X	X		
	19	Recibo información de los resultados de mi trabajo.	X		X		X	X	X		
	20	Potencialidad de expresar lo que pienso y siento.	X		X		X	X	X		
	21	Me entusiasma ir a trabajar.	X		X		X	X	X		
	Mantenimiento referencia	22	Trabajo satisfactorio o libertad de decisión.	X		X		X	X	X	
23		Variedad en mi trabajo.	X		X		X	X	X		
24		En posible que mis compañeros sean escuchados y aplicados.	X		X		X	X	X		
25		Satisfacción con el tipo de trabajo.	X		X		X	X	X		
27		Mantienen (ganas de trabajar).	X		X		X	X	X		
28		Apoyo de mi familia.	X		X		X	X	X		
29		Cariño de ser creativo.	X		X		X	X	X		
30		Fuerza ejercida para hacer mi trabajo mejor.	X		X		X	X	X		
31		Me trabajo es importante para la vida de otras personas.	X		X		X	X	X		
32	Lo que tengo que hacer cambia a diario.	X		X		X	X	X			
33	Me siento orgulloso de mi trabajo.	X		X		X	X	X			
34	Calidad de vida de mi trabajo.	X		X		X	X	X			
35	Apoyo de los compañeros (en el trabajo y en responsabilidades directivas).	X		X		X	X	X			



### Apéndice C. Confiabilidad del instrumento

1,000	,101	,030	,252	,618	,153	,395	,210	,223	,325	,022	,302	,072	,365	,331	,321	,219	,318	,156	,020	,135	,386	,240	,080	-.027	-.120	,214	,318	,088	-.223	,486	,080	,036	,110	-.116
,101	1,000	,688	,349	,234	,353	,338	-.278	,557	,493	,385	,352	,581	,332	-.242	,685	,059	,013	,131	,472	,158	,610	,370	-.412	-.246	,335	,001	,546	,386	,546	,370	,266	-.358	,360	,479
,030	,688	1,000	,461	,081	,332	,259	-.193	,221	,518	,346	,304	,540	,478	-.054	,526	-.065	-.269	,049	,736	,085	,550	,511	-.078	-.083	,400	,204	,376	,294	,641	,408	,134	-.276	,411	,551
,252	,349	,461	1,000	,572	-.027	,060	-.039	-.108	,748	,316	-.113	,366	,598	,164	,435	,132	,288	-.322	,395	-.183	,458	,451	,199	-.441	,260	-.098	,489	-.095	,723	,040	-.254	-.317	,422	,294
,618	,234	,081	,572	1,000	,081	,350	-.177	,031	,375	,071	-.064	-.088	,303	,317	,318	,281	,506	-.126	-.017	-.252	,167	,037	-.010	-.458	-.082	-.155	,297	-.015	,176	,215	-.136	-.313	,141	,015
,153	,353	,332	-.027	,081	1,000	,742	-.123	-.068	-.007	-.113	,094	-.192	-.100	-.608	,018	,108	,301	,255	,369	,206	,113	-.171	-.083	,059	-.551	,386	,518	-.090	,106	,386	-.089	,212	-.019	-.378
,395	,338	,259	,060	,350	,742	1,000	-.174	,178	,292	,015	,018	-.183	-.207	-.375	,246	,389	,228	-.042	,088	,090	,311	-.226	-.212	-.283	-.365	,029	,370	-.235	-.108	,142	-.293	-.086	,052	-.187
,210	-.278	-.193	-.039	-.177	-.123	-.174	1,000	-.162	,125	-.018	-.145	-.082	,268	,017	-.099	,471	,260	-.106	,147	-.041	,143	,073	,219	,323	-.059	-.145	,223	-.382	,010	,019	-.259	,305	-.115	-.218
,223	,557	,221	-.108	,031	-.068	,178	-.162	1,000	,281	,575	,529	,620	,155	,128	,713	-.012	-.097	,199	,010	,302	,479	,414	-.601	-.147	,522	-.047	,049	,454	-.055	,186	,432	-.208	,035	,546
,325	,493	,518	,748	,375	-.007	,292	,125	,281	1,000	,608	,029	,492	,560	,237	,639	,309	,065	-.280	,411	-.253	,676	,375	-.055	-.393	,342	-.271	,448	-.235	,559	,022	-.326	-.389	,270	,417
,022	,385	,346	,316	,071	-.113	,015	-.018	,575	,608	1,000	,409	,677	,476	,293	,614	-.163	,009	,024	,344	-.005	,328	,383	-.134	-.241	,516	-.047	-.013	,147	,409	,159	,170	-.206	,169	,623
,302	,352	,304	-.113	-.064	,094	,018	-.145	,529	,029	,409	1,000	,592	,258	,136	,501	-.313	-.043	,730	,428	,555	,155	,353	-.075	,321	,425	,571	-.027	,604	-.026	,617	,624	,324	,237	,291
,072	,581	,540	,366	-.088	-.192	-.183	-.082	,620	,492	,677	,592	1,000	,593	,122	,634	-.235	-.191	,102	,446	,299	,479	,733	-.204	-.132	,765	,148	,244	,496	,396	,301	,464	-.155	,313	,674
,365	,332	,478	,598	,303	-.100	-.207	,268	,155	,560	,476	,258	,593	1,000	,430	,371	-.155	,039	-.104	,601	-.158	,392	,608	-.068	-.220	,367	,003	,430	,085	,539	,390	,037	-.287	,083	,367
,331	-.242	-.054	,164	,317	-.608	-.375	,017	,128	,237	,293	,136	,122	,430	1,000	,119	-.220	-.195	-.009	-.130	-.377	,063	,170	,076	-.054	,251	-.066	-.355	,086	-.080	,139	,048	-.253	-.031	,312
,321	,685	,526	,435	,318	,018	,246	-.099	,713	,639	,614	,501	,634	,371	,119	1,000	,147	,130	,187	,432	,347	,628	,556	-.244	-.191	,599	-.019	,244	,302	,445	,224	,220	-.227	,338	,559
,219	,059	-.065	,132	,281	,108	,389	,471	-.012	,309	-.163	-.313	-.235	-.155	-.220	,147	1,000	,475	-.158	-.024	-.183	,185	-.202	-.063	,000	-.093	-.386	,450	-.477	,000	-.165	-.477	,164	-.123	-.283
,318	,013	-.269	,288	,506	,301	,228	,260	-.097	,065	,009	-.043	-.191	,039	-.195	,130	,475	1,000	,126	,027	,143	-.038	-.162	,171	-.049	-.342	,074	,485	-.198	,114	,199	-.148	,381	-.021	-.457
,156	,131	,049	-.322	-.126	,255	-.042	-.106	,199	-.280	,024	,730	,102	-.104	-.009	,187	-.158	,126	1,000	,260	,398	-.137	,058	,112	,746	,009	,683	-.066	,484	-.094	,554	,564	,675	,032	-.125
,020	,472	,736	,395	-.017	,369	,088	,147	,010	,411	,344	,428	,446	,601	-.130	,432	-.024	,027	,260	1,000	,135	,226	,355	,039	,119	,293	,193	,434	,006	,673	,364	-.020	,081	,110	,188
,135	,158	,085	-.183	-.252	,206	,090	-.041	,302	-.253	-.005	,555	,299	-.158	-.377	,347	-.183	,143	,398	,135	1,000	,136	,284	,163	,243	,149	,536	,006	,497	-.152	,345	,565	,358	,317	-.005
,386	,610	,550	,458	,167	,113	,311	,143	,479	,676	,328	,155	,479	,392	,063	,628	,185	-.038	-.137	,226	,136	1,000	,571	-.216	-.196	,301	,043	,468	,187	,384	,255	,000	-.336	,571	,515
,240	,370	,511	,451	,037	-.171	-.226	,073	,414	,375	,383	,353	,733	,608	,170	,556	-.202	-.162	,058	,355	,284	,571	1,000	-.106	,002	,664	,272	,200	,528	,454	,272	,425	-.148	,406	,627

,080	-,412	-,078	,199	-,010	-,083	-,212	,219	-,601	-,055	-,134	-,075	-,204	-,068	,076	-,244	-,063	,171	,112	,039	,163	-,216	-,106	1,000	,406	-,226	,356	-,187	-,023	,034	,161	,084	,419	,318	-,236
-,027	-,246	-,083	-,441	-,458	,059	-,283	,323	-,147	-,393	-,241	,321	-,132	-,220	-,054	-,191	,000	-,049	,746	,119	,243	-,196	,002	,406	1,000	-,091	,552	-,178	,250	-,171	,308	,377	,793	-,022	-,235
-,120	,335	,400	,260	-,082	-,551	-,365	-,059	,522	,342	,516	,425	,765	,367	,251	,599	-,093	-,342	,009	,293	,149	,301	,664	-,226	-,091	1,000	-,144	-,157	,426	,361	-,079	,325	-,223	,306	,810
,214	,001	,204	-,098	-,155	,386	,029	-,145	-,047	-,271	-,047	,571	,148	,003	-,066	-,019	-,386	,074	,683	,193	,536	,043	,272	,356	,552	-,144	1,000	,035	,558	-,070	,718	,575	,573	,358	-,100
,318	,546	,376	,489	,297	,518	,370	,223	,049	,448	-,013	-,027	,244	,430	-,355	,244	,450	,485	-,066	,434	,006	,468	,200	-,187	-,178	-,157	,035	1,000	-,160	,399	,327	-,212	,019	,030	-,204
,088	,386	,294	-,095	-,015	-,090	-,235	-,382	,454	-,235	,147	,604	,496	,085	,086	,302	-,477	-,198	,484	,006	,497	,187	,528	-,023	,250	,426	,558	-,160	1,000	,029	,558	,933	,047	,485	,520
-,223	,546	,641	,723	,176	,106	-,108	,010	-,055	,559	,409	-,026	,396	,539	-,080	,445	,000	,114	-,094	,673	-,152	,384	,454	,034	-,171	,361	-,070	,399	,029	1,000	,066	-,107	-,260	,394	,449
,486	,370	,408	,040	,215	,386	,142	,019	,186	,022	,159	,617	,301	,390	,139	,224	-,165	,199	,554	,364	,345	,255	,272	,161	,308	-,079	,718	,327	,558	,066	1,000	,575	,239	,309	,046
,080	,266	,134	-,254	-,136	-,089	-,293	-,259	,432	-,326	,170	,624	,464	,037	,048	,220	-,477	-,148	,564	-,020	,565	,000	,425	,084	,377	,325	,575	-,212	,933	-,107	,575	1,000	,197	,289	,344
,036	-,358	-,276	-,317	-,313	,212	-,086	,305	-,208	-,389	-,206	,324	-,155	-,287	-,253	-,227	,164	,381	,675	,081	,358	-,336	-,148	,419	,793	-,223	,573	,019	,047	-,260	,239	,197	1,000	-,108	-,504
,110	,360	,411	,422	,141	-,019	,052	-,115	,035	,270	,169	,237	,313	,083	-,031	,338	-,123	-,021	,032	,110	,317	,571	,406	,318	-,022	,306	,358	,030	,485	,394	,309	,289	-,108	1,000	,528
-,116	,479	,551	,294	,015	-,378	-,187	-,218	,546	,417	,623	,291	,674	,367	,312	,559	-,283	-,457	-,125	,188	-,005	,515	,627	-,236	-,235	,810	-,100	-,204	,520	,449	,046	,344	-,504	,528	1,000

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,869	,871	35

### **Apéndice D. Consentimiento informado**

Al firmar este documento, doy mi consentimiento para participar en el desarrollo del estudio calidad de vida laboral del profesional de Enfermería en tiempos de pandemia COVID 19, en el área crítica de un hospital especializado de Lima, 2020. También, estoy enterada que la investigadora está estudiando la segunda especialidad en el área de Cuidados Intensivos. Asimismo, sé que el instrumento se aplicará a profesionales que laboran en la Clínica San Isidro Labrador ESSALUD.

La aplicación del cuestionario será en los horarios de trabajo, según el rol dispuesto por el departamento de Enfermería. Se harán algunas preguntas escritas ya formuladas. Este estudio contribuirá para mejorar el conocimiento sobre la calidad de vida laboral de los licenciados de Enfermería. Sin embargo, yo no recibiré un beneficio directo como resultado de mi participación.

Los resultados de investigación me serán proporcionados, si los solicito a la investigadora en el caso que tenga alguna pregunta acerca del estudio o sobre mis derechos como participante.

-----

**FIRMA DE LA ENCUESTADA**

-----

**FIRMA DEL ENCUESTADOR**



## Apéndice E. Matriz de consistencia

Variable	Pregunta	Objetivos	Variables	Metodología
Calidad de vida laboral del profesional de Enfermería	<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la calidad de vida laboral del profesional de Enfermería en tiempos de pandemia COVID 19 en el área crítica de un hospital especializado de Lima, 2020?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es la calidad de vida laboral, en la dimensión carga de trabajo, del profesional de Enfermería en tiempos de pandemia COVID 19 en el área crítica de un hospital especializado de Lima, 2020?</p> <p>¿Cuál es la calidad de vida laboral, en la dimensión apoyo directivo, del profesional de Enfermería en tiempos de pandemia COVID 19 en el área crítica de un hospital especializado de Lima, 2020?</p> <p>¿Cuál es la calidad de vida laboral, en la dimensión motivación intrínseca, del profesional de Enfermería en tiempos de pandemia COVID 19, en el área crítica de un hospital especializado de Lima, 2020?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la calidad de vida laboral del profesional de Enfermería en tiempos de pandemia COVID 19 en el área crítica de un hospital especializado de Lima, 2020.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar la calidad de vida laboral, en la dimensión carga de trabajo, del profesional de Enfermería en tiempos de pandemia COVID 19 en el área crítica de un hospital especializado de Lima.</p> <p>Determinar la calidad de vida laboral, en la dimensión apoyo directivo, del profesional de Enfermería en tiempos de pandemia COVID 19 en el área crítica de un hospital especializado de Lima.</p> <p>Determinar la calidad de vida laboral, en la dimensión motivación intrínseca, del profesional de Enfermería en tiempos de pandemia COVID 19, en el área crítica de un hospital especializado de Lima</p>	Variable	<p><b>Lugar de estudio:</b> hospital especializado</p> <p><b>Enfoque:</b> cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> descriptivo</p> <p><b>Diseño:</b> no experimental</p> <p><b>Instrumento</b></p> <p><b>Técnica:</b> la encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> cuestionario</p> <p><b>Validación:</b> jueces expertos</p> <p><b>Confiability:</b> Alfa de Cronbach</p>