

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Profesional de Enfermería



Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería según género, área de servicio y tiempo de servicio en tiempos de COVID-19, del Departamento de Lima, Perú 2021

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en enfermería

Autores:

Bach. Ruth Raquel Amasifuén Tapullima

Bach. Ana Esther Alvarado Diaz

Asesor:

Mg. Francis Gamarra Bernal

Lima, 16 de mayo 2023

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Yo, Mg. Francis Gamarra Bernal, de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Enfermería, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: "Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería según género, área de servicio y tiempo de servicio en tiempos de COVID-19, del Departamento de Lima, Perú 2021." constituye la memoria que presenta la Bachiller Ruth Raquel Amasifuén Tapullima y la Bachiller Ana Esther Alvarado Díaz para obtener el título de Profesional de Licenciada en enfermería, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 22 días del mes mayo del año 2023.



Mtra. Francis Gamarra Bernal

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña a 16 días del mes de mayo del año 2023 siendo las 16:00 horas se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del (de la) presidente(a): **Presidente: Mtro. William de Borba, Secretario: Mg. Norma Magaly Regalado Rojas, Vocal: Dra. Diaz Orihuela Maria Magdalena, Asesor: Mg. Gamarra Bernal Francis** con el propósito de administrar el acto académico de sustentación del trabajo de investigación titulado: "Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería según género, área de servicio y tiempo de servicio en tiempos de COVID-19, del Departamento de Lima, Perú 2021." De la (los) egresada (os): a) **Bach. Ruth Raquel Amasifuén Tapullima** b) **Bach. Ana Esther Alvarado Diaz** conducente a la obtención de título profesional de licenciada en enfermería.

La presidenta inició el acto académico de sustentación invitando a las candidatas hacer uso del tiempo determinado para su exposición, concluida la exposición el presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por las candidatas. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato/(a): **Bach. Ruth Raquel Amasifuén Tapullima**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	16	B	Con Nominación de Bueno	Muy Bueno

Candidato/(b): **Bach. Ana Esther Alvarado Diaz**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	16	B	Con Nominación de Bueno	Muy Bueno

Finalmente, la presidenta del jurado invitó a las candidatas para recibir la evaluación final y concluir el acto de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.



Secretaria

Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería según género, área de servicio y tiempo de servicio en tiempos de COVID-19, del Departamento de Lima, Perú 2021.

Ruth Raquel Amasifuén Tapullima¹, Ana Esther Alvarado Díaz² Francis Gamarra Bernal³

Bachiller de enfermería¹

Universidad Peruana Unión. Facultad de Ciencias de la Salud, EP. de Enfermería²

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo principal determinar las diferencias en la Calidad de vida en el trabajo en su dimensión de soporte institucional para el trabajo en tiempos de COVID-19 que presenta el personal de enfermería según género, área de servicio y tiempo de servicio del Departamento de Lima, Perú 2021, siendo un estudio de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de tipo descriptivo comparativo; tomó en cuenta a 401 personas entre enfermeros y enfermeras; para la recolección de datos se utilizó el Cuestionario CVT- GOHISALO; logrando concluir que, la calidad de vida en el personal de enfermería del departamento de Lima es de nivel alto, por lo que, en gran parte de las áreas en las que desempeña sus funciones el personal mantienen un nivel alto de calidad de vida e independientemente del tiempo de servicio el personal mantiene un alto nivel de CVT.

Palabras clave: Calidad, vida, enfermería, servicio, pandemia, covid.

ABSTRACT

The main objective of the research was to determine the differences in the Quality of life at work in its dimension of institutional support for work in times of COVID-19 presented by the nursing staff according to gender, service area and time of service of the Department. de Lima, Peru 2021, being a study with a quantitative approach, a non-experimental design and a comparative descriptive type; took into account 401 people between nurses and nurses; For data collection, the CVT-GOHISALO Questionnaire was used; managing to conclude that the quality of life in the nursing staff of the department of Lima is of a high level, so that, in many of the areas in which the staff performs their functions, they maintain a high level of quality of life and independently of service time the staff maintains a high level of CVT.

Keys Words: Quality, life, nursing, service, pandemic, covid.

1. INTRODUCCIÓN

La pandemia del Covid-19, ha generado diversos desafíos en el sistema de salud, debido a la cantidad de personas afectadas (Stefanatou *et al.*, 2022), y la creciente demanda de los recursos que se necesitan para hacer frente a la enfermedad, a medida que la enfermedad se ha propagado, la calidad de vida del personal de enfermería se ha visto afectada, pues son profesionales que están expuestos de forma directa a la enfermedad y sometidos a un enorme nivel de estrés (De Souza *et al.*, 2022), ya que desarrollan sus funciones en condiciones de trabajo inadecuadas, es así que el aumento de la jornada laboral, el cansancio físico, la insuficiencia y el descuido de las medidas de protección son factores que incrementan el riesgo de (Marques, 2022; Erraoui *et al.*, 2022).

En caso de la India y China se ha observado una prevalencia alta de depresión en un 47% y ansiedad 50%, sumado al estrés, aislamiento y discriminación, además se ha presenciado falencias en el manejo del ambiente laboral, falta de capacitación y escases inicial de quipo de protección personal que afectan el desempeño laboral (Wauters *et al.*, 2022; Kerai *et al.*, 2022).

En el Perú el 6 de marzo de 2020 se confirmó el primer caso de la enfermedad por coronavirus (COVID-19), situación que llevó a la población aislarse en sus hogares y llevar al gobierno peruano a promulgar leyes de distanciamiento social y cuarentena (Santiago-Torner, 2021). Luego el 11 de marzo de 2020 fue declarado como pandemia por la Organización Mundial de la Salud (OMS), y en el transcurso del año, se han reportado 2'033,606 casos confirmados y 190,906 personas fallecidas hasta el 21 de junio de 2021 según el Ministerio de Salud (MINSA, 2021). Por su parte Marquina y Jaramillo-Valverde (2020), sostienen que la enfermedad no solo ha afectado las condiciones físicas sino psicológicas de los profesionales de la salud, quienes han presentado síntomas de depresivos, insomnio, negación, ira y miedo. (Lozano-Vargas, 2020).

No obstante, la calidad de vida en el trabajo debería ser ideal, pues permite a los profesional adquirir conocimientos necesarios para anticipar riesgos y realizar acciones orientadas al cuidado propio, pero ello está lejos de ser una realidad, puesto que dentro del grupo del personal de salud se han reportado diversas patologías, como el Síndrome de Burnout, que indica baja satisfacción laboral, entre otras que repercuten en la calidad de vida del trabajador (Lozano-Vargas, 2020; Fuentes, 2020).

En cuanto al departamento de Lima, los profesionales de la salud no son ajenos al problema, pues han reflejado descontento con el trabajo que realizan, ya que muchos han tenido que adaptar sus horarios al horario laboral, y la calidad de vida profesional de los enfermeros y enfermeras se ha visto afectado tanto física como psicológicamente, afectando su salud mental porque se encuentra sujeto a trabajar más de lo necesario para cumplir su producción, incidiendo directamente su CVT; por lo que conocer las condiciones de su calidad de vida en el trabajo, permitirá a la administración de las entidades prestadoras de salud tomar acciones para optimizar las condiciones de calidad de vida del personal de salud, beneficiando indirectamente a dicho personal.

Para analizar la variable se ha identificado diversas indagaciones a nivel internacional y nacional, como un estudio realizado por Caicedo (2019) determinó que el 81,5 % de los profesionales de enfermería encuestados perciben un nivel de seguridad en el trabajo medio y solo el 18,5% bajo. En cuanto a Maqsood *et al.* (2021), reportaron que la calidad de vida laboral en el personal de salud que labora en los servicios de terapia intensiva y urgencias durante la epidemia de Covid-19 fue baja, ya que la llegada de la pandemia aumentó aún más la presión laboral presentándose alto niveles de estrés. Asimismo, Montoya-Cáceres *et al.* (2021) concluyo que, los trabajadores de salud en Chile están satisfechos con el apoyo proporcionado por la institución y cuenta con un nivel de seguridad laboral adecuado para realizar sus funciones, pero creen que no tienen suficiente tiempo para dedicarse a actividades de ocio fuera del horario laboral, lo que reduce significativamente su sensación de bienestar laboral. Por otro parte, Quiroz y Beltrán (2021) evidenciaron una medida general de 4.55 la cual significa implementar estrategias que permitan mejorar la CVL en algunas dimensiones con medias más bajas como: seguridad salarial (3.42), trabajo en casa (4.37) y Soporte institucional (4.46); además, Monterrosa-Castro *et al.* (2020) evidenciaron que el 72.9% de los médicos presentaron síntomas de ansiedad y que el 37.1% presentó síntomas de miedo al COVID-19 según estudios realizados en Colombia en el personal médico. Un estudio en Piura realizado por Cruz (2020) determino que, el 60% del personal de enfermería 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. Lima, en cuanto a Garcés (2020) en su estudio encontró que la calidad de vida laboral respecto a sus dimensiones se halló una baja integración al puesto de trabajo (55.8%) debido a la falta de motivación, lo cual está generando disconformidad con los objetivos, aunado al bajo nivel de satisfacción por el trabajo (79.1%) donde no existen reconocimientos o son escasos, en cuanto a la seguridad laboral, el 62.8% se encuentra en el nivel alto, respecto a la administración del tiempo libre se encuentra un nivel bajo (77.5%), causado por la carga laboral y largas horas de jornada, mientras el desarrollo personal del trabajador prevalecen los niveles bajo y medio con el 38.8%.

Posteriormente, se describen los fundamentos teóricos sobre la variable. Viselita *et al.* (2019) definen la calidad de vida en el trabajo CVT como el grado en que un empleado está satisfecho con sus necesidades personales y laborales a través de su participación en el lugar de trabajo mientras logra los objetivos de la

organización. Asimismo, Asadi *et al.* (2019) la CVT es la capacidad de los empleados para satisfacer sus necesidades personales mediante el uso de las experiencias adquiridas en la organización. En otras palabras, cuando la calidad de la vida laboral es estable, la productividad está destinada a aumentar.

Por otra parte, Fakhri *et al.* (2020) sostienen que los empleados, en general, ahora buscan trabajos donde puedan sentirse seguros (física y mentalmente), reconocidos, donde se implemente una gestión democrática y donde se respete la igualdad de género. Es decir, buscan empresas que tengan una buena calidad de vida laboral.

Según Khajehnasiri *et al.* (2021) la CVT persigue simultáneamente dos objetivos principales: (1) mejorar la calidad de la experiencia de los empleados y (2) mejorar la productividad y la eficiencia generales de la organización. También Saygılı *et al.* (2020) sostienen que uno de los principales objetivos de este proceso es cuidar a los trabajadores y enfatizar su valor como seres humanos. En cuanto a Young *et al.* (2021) señalan que la CVT es importante para las organizaciones de atención médica que tienen como objetivo aumentar la satisfacción de los pacientes y empleados y brindar servicios de calidad.

Según Vásquez (2019) existen cuatro principios básicos, que humanizarán el trabajo y mejorarán la calidad de vida laboral: Seguridad: las condiciones de trabajo deben ser seguras; Equidad: debe haber una relación directa y positiva entre el esfuerzo y la recompensa; individualismo: requiere que los empleados sean capaces de decidir su propio ritmo de actividades y el diseño de las operaciones de trabajo; Democracia: esto significa mayor autoridad y responsabilidad para los empleados.

Las dimensiones que conforman la CVT según González-Baltazar *et al.* (2010) son:

Soporte institucional para el trabajo, “relacionado a los diferentes aspectos relacionados al puesto de trabajo, que la institución se encarga de brindarlos de tal manera que fortalezca el empleo” (Vásquez, 2019); incluye procesos de trabajo, revisión laboral, apoyo de los líderes para el cumplimiento del trabajo, evaluación del trabajo (valoración de labor desarrollada), oportunidades de promoción (oportunidad de ascenso por su buen desempeño) y autonomía (libertad del trabajador para emitir opiniones en su puesto de trabajo, sin temor a los directivos)

Seguridad en el trabajo, se refiere a aquellas condiciones del trabajo que le genera al colaborador una relación firme con la entidad, comprende: Procedimientos de trabajo (tareas que están en concordancia con el trabajo), salario (retribución económica por el trabajo), insumos para el trabajo (materiales requeridos por el trabajador), derechos contractuales (beneficios sociales que logra el trabajador gracias al trabajo) y capacitación para el trabajo.

Integración al puesto de trabajo, es conseguir de una manera óptima que el colaborador se integre en el área de trabajo, comprende: pertinencia (adecuación al puesto de trabajo), motivación (aspectos internos y externos involucrados en la disposición por el trabajo) y ambiente de trabajo (condiciones del contexto del trabajo como convivencia laboral, apoyo de compañeros, directivos y resolución de conflictos).

Satisfacción por el trabajo, se refiere a la sensación de bienestar que percibe el empleado por la labor que realiza, comprende: dedicación al trabajo, orgullo por la entidad (agrado por pertenecer a la entidad o lugar que se trabaja), colaboración activa en el trabajo (compromiso en cada una de las tareas realizadas), autonomía, reconocimiento por el trabajo (retribución u opiniones favorables que recibe de otras personas) y autovaloración (opinión de valor que realiza el trabajador refiriéndose a las actividades que realiza).

Bienestar logrado a través del trabajo, se refiere al nivel de satisfacción psicológico, físico, y social la cual desarrolla el trabajador debido a los posesiones económicas alcanzadas por su trabajo que le permiten vivir de manera satisfactoria, comprende: Afinidad con la institución, utilidad del trabajo para otros (percepción de lo importante y útil que es su trabajo para otros), satisfacción por la vivienda debido a la necesidad de vivir en un hogar conveniente gracias a las retribuciones económicas del trabajo), valoración de la salud general (situación de salud biopsicosocial que disfruta el empleado y que estima es fruto de la actividad que efectúa) y de la nutrición (disponibilidad a la alimentación saludable en cantidad y calidad).

Desarrollo personal del trabajador, es considerado como la aptitud del trabajador de lograr cambios personales que le permitan incrementar sus destrezas, y que son alcanzados gracias al trabajo que ejerce, comprende: Metas, expectativas de seguridad personal y mejora.

Administración del tiempo libre, se involucran actividades las cuales le permitan gozar de la vida, fuera del horario laboral, permitiendo al empleado mejorar su trabajo, comprende: planificación del tiempo libre y un buen balance entre la vida familiar y el trabajo (equilibrio en las actividades laborales y tiempo de calidad con la familia).

El objetivo general de la investigación de planteo de la siguiente manera: Determinar las diferencias en la Calidad de vida en el trabajo en tiempos de COVID-19 que presenta el personal de enfermería según género, área de servicio y tiempo de servicio del Departamento de Lima, Perú 2021.

Al mismo tiempo los objetivos específicos: i. Determinar las diferencias en la Calidad de vida en el trabajo en su dimensión de soporte institucional para el trabajo en tiempos de COVID-19 que presenta el personal de enfermería según género, área de servicio y tiempo de servicio del Departamento de Lima, Perú 2021. ii. Determinar las diferencias en la Calidad de vida en el trabajo en su dimensión de seguridad en el trabajo en tiempos de COVID-19 que presenta el personal de enfermería según género, área de servicio y tiempo de servicio del Departamento de Lima, Perú 2021. iii. Determinar las diferencias en la Calidad de vida en el trabajo en su dimensión de integración al puesto de trabajo en tiempos de COVID-19 que presenta el personal de enfermería según género, área de servicio y tiempo de servicio del Departamento de Lima, Perú 2021. iv. Determinar las diferencias en la Calidad de vida en el trabajo en su dimensión de satisfacción por el trabajo en tiempos de COVID-19 que presenta el personal de enfermería según género, área de servicio y tiempo de servicio del Departamento de Lima, Perú 2021. v. Determinar las diferencias en la Calidad de vida en el trabajo en su dimensión de bienestar logrado a través del trabajo en tiempos de COVID-19 que presenta el personal de enfermería según género, área de servicio y tiempo de servicio del Departamento de Lima, Perú 2021. vi. Determinar las diferencias en la Calidad de vida en el trabajo en su dimensión de desarrollo personal del trabajador en tiempos de COVID-19 que presenta el personal de enfermería según género, área de servicio y tiempo de servicio del Departamento de Lima, Perú 2021. vii. Determinar las diferencias en la Calidad de vida en el trabajo en su dimensión de administración del tiempo libre en tiempos de COVID-19 que presenta el personal de enfermería según género, área de servicio y tiempo de servicio del Departamento de Lima, Perú 2021.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

Este estudio pertenece al enfoque cuantitativo, según Hernández, Fernández y Baptista (2010) menciona que “el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p.15).

“El diseño de la investigación corresponde al diseño no experimental, transaccional o transversal de tipo descriptivo comparativo; porque no existe manipulación de la variable de estudio y la variable se mide en un único momento del tiempo “(Hernández et al., 2010; Valderrama, 2002).

2.1. Población y muestra

La población estuvo constituida por el personal de enfermería del departamento de Lima-Perú, el método de muestreo será no probabilístico, empleándose criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión.

- Enfermeras de Centros de Salud.
- Enfermeras de MINSA.
- Enfermeras de Clínicas privadas.

- Enfermeras de las Fuerzas Armadas.
- Enfermeras de la Policía.
- Enfermeras de EsSalud.

Criterios de exclusión.

- Enfermeras jubiladas.
- Enfermeras en otros departamentos de Perú.

2.2. Instrumentos

Según Valderrama (2002) se utilizará la técnica de la encuesta, se aplicará como instrumento el Cuestionario CVT- GOHISALO, con respuestas en escala de Likert con cinco opciones (0, 1, 2, 3, 4).

El cuestionario consta de 74 ítems distribuidos en siete dimensiones, el instrumento fue creado por González-Baltazar et al. (2010) validado en médicos y enfermeras(os) de los tres niveles de atención, en el Perú fue adecuado para la realidad peruana, obteniéndose un valor de alfa de Cronbach de 0.9 para la variable. En la investigación realizada por Vásquez (2019) se determinó un índice de confiabilidad de 0.960 para la variable CVT, indicando que el instrumento es confiable, al igual que sus dimensiones: soporte institucional para el trabajo (0.922), seguridad en el trabajo (0.808), integración al puesto de trabajo (0.791), satisfacción por el trabajo (0.883), bienestar logrado a través del trabajo (0.813), desarrollo personal del trabajador (0.828) y administración del tiempo libre (0.714).

Las respuestas del cuestionario se clasifican de la siguiente manera:

Para los ítems del 1 al 24: 0= nada satisfecho, 1= poco satisfecho, 2= moderadamente satisfecho, 3= satisfecho, 4= muy satisfecho.

Para los ítems del 25 al 62: 0= nunca, 1= casi nunca, 2= algunas veces, 3= casi siempre, 4= siempre.

Para los ítems del 63 al 72: 0= nada de acuerdo, 1= poco de acuerdo, 2= moderadamente de acuerdo, 3= de acuerdo, 4= muy de acuerdo.

Para los ítems 73 y 74: 0= nulo compromiso, 1= poco compromiso, 2= moderado compromiso, 3= mucho compromiso, 4= total compromiso.

La determinación de los niveles de la variable CVT se realizará de acuerdo al siguiente baremo:

Nivel bajo: sumatoria de puntaje entre 0-158 puntos.

Nivel Medio: sumatorio de puntaje entre 159-208 puntos.

Nivel alto: sumatoria de puntaje entre 209-296 puntos

2.3. Análisis de datos

Para el procesamiento de datos, se realizó a través de análisis de consistencia. Lista de información y datos. Para el análisis de datos, se utilizó el paquete estadístico SPSS, versión 22.0 en español.

Los datos se presentarán mediante gráficos de distribución de frecuencias y la hipótesis se demostrará mediante la prueba de hipótesis de diferencia de medias para muestras independientes.

La información se recogió respetando el consentimiento de los participantes, la investigación no presenta riesgo alguno para los participantes de la presente investigación, se respetará la confidencialidad de la información, así como la privacidad y el secreto. Los beneficios que se obtengan de la investigación estarán a disposición de la Universidad Peruana Unión, Facultad de Ciencias de la Salud, EP de enfermería; para conocimiento y uso de estrategias que puedan mejorar la situación problemática; quién a su vez mediante una solicitud se obtuvo la autorización del Comité de Ética de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud.

3. RESULTADOS

3.1. Dimensión de soporte institucional para el trabajo que presenta el personal de enfermería del Departamento de Lima, Perú 2021.

Tabla 1.

Tabla cruzada Soporte institucional para el trabajo por Género

		Soporte institucional para el trabajo			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Género	Femenino	Recuento	7	104	241	352
		% del total	1,7%	25,9%	60,1%	87,8%
	Masculino	Recuento	2	18	29	49
		% del total	0,5%	4,5%	7,2%	12,2%
Total		Recuento	9	122	270	401
		% del total	2,2%	30,4%	67,3%	100,0%

Fuente: encuesta aplicada al personal de enfermería del departamento de Lima-Perú

De acuerdo al género de los trabajadores encuestados se observa que el 60.1% de mujeres mantiene un alto soporte institucional para el trabajo y el 25.9% mantiene un nivel medio, asimismo, en menor porcentaje, el 7,2% de hombres presentan un alto nivel.

Tabla 2.

Tabla cruzada Soporte institucional para el trabajo por Área de servicio

		Soporte institucional para el trabajo			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Área de servicio	Hospitalización covid	Recuento	4	13	39	56
		% del total	1,0%	3,2%	9,7%	14,0%
	Emergencias	Recuento	1	13	26	40
		% del total	0,2%	3,2%	6,5%	10,0%
	Hospitalización cirugía	Recuento	1	9	25	35
		% del total	0,2%	2,2%	6,2%	8,7%
	Hospitalización medicina interna	Recuento	0	11	17	28
		% del total	0,0%	2,7%	4,2%	7,0%
	Triaje covid	Recuento	0	0	3	3
		% del total	0,0%	0,0%	0,7%	0,7%
	UCI Adultos	Recuento	0	9	13	22
		% del total	0,0%	2,2%	3,2%	5,5%
	UCI Covid	Recuento	0	30	23	53
		% del total	0,0%	7,5%	5,7%	13,2%
	Sala de recuperación	Recuento	0	2	11	13
		% del total	0,0%	0,5%	2,7%	3,2%
	Neonatología	Recuento	0	5	10	15
		% del total	0,0%	1,2%	2,5%	3,7%
	Centro quirúrgico	Recuento	1	5	8	14
		% del total	0,2%	1,2%	2,0%	3,5%
	Hospitalización ginecología	Recuento	0	3	23	26
		% del total	0,0%	0,7%	5,7%	6,5%
	Central de esterilización	Recuento	0	1	5	6
		% del total	0,0%	0,2%	1,2%	1,5%
	UCI Pediátrica	Recuento	0	3	4	7
		% del total	0,0%	0,7%	1,0%	1,7%
	Hospitalización pediatría	Recuento	0	3	13	16
		% del total	0,0%	0,7%	3,2%	4,0%
	Centro endoscópico	Recuento	0	1	4	5
		% del total	0,0%	0,2%	1,0%	1,2%
	Otros	Recuento	2	14	46	62
		% del total	0,5%	3,5%	11,5%	15,5%
Total		Recuento	9	122	270	401
		% del total	2,2%	30,4%	67,3%	100,0%

Fuente: encuesta aplicada al personal de enfermería del departamento de Lima-Perú

Respecto al área de servicio, en la tabla 2 se evidencia que el personal de las áreas hospitalización covid, presentan un nivel alto de 9.7% y el 3.2% un nivel medio; de la misma forma, el 7.5% del personal de área UCI Covid presentan un nivel medio y solo el 5.7% presenta un nivel alto; sin embargo el personal de otras áreas presentan un nivel alto con 11.5%, todos presentan un nivel de soporte institucional para el trabajo.

Tabla 3.

Tabla cruzada Soporte institucional para el trabajo por Tiempo de servicio

		Soporte institucional para el trabajo			Total	
		Bajc	Medio	Alto		
Tiempo de servicio	-1	Recuento	2	3	11	16
	% del total	0,5%	0,7%	2,7%	4,0%	
	1	Recuento	2	7	26	35
	% del total	0,5%	1,7%	6,5%	8,7%	
	2	Recuento	1	20	51	72
	% del total	0,2%	5,0%	12,7%	18,0%	
	3	Recuento	1	10	38	49
	% del total	0,2%	2,5%	9,5%	12,2%	
	4	Recuento	0	13	32	45
	% del total	0,0%	3,2%	8,0%	11,2%	
	5	Recuento	2	13	25	40
	% del total	0,5%	3,2%	6,2%	10,0%	
	6	Recuento	0	19	14	33
	% del total	0,0%	4,7%	3,5%	8,2%	
	7	Recuento	0	6	6	12
	% del total	0,0%	1,5%	1,5%	3,0%	
	8	Recuento	0	5	10	15
	% del total	0,0%	1,2%	2,5%	3,7%	
	9	Recuento	0	3	2	5
	% del total	0,0%	0,7%	0,5%	1,2%	
	10	Recuento	0	14	12	26
	% del total	0,0%	3,5%	3,0%	6,5%	
	11	Recuento	0	4	2	6
% del total	0,0%	1,0%	0,5%	1,5%		
12	Recuento	0	2	13	15	
% del total	0,0%	0,5%	3,2%	3,7%		
14	Recuento	0	1	7	8	
% del total	0,0%	0,2%	1,7%	2,0%		
15	Recuento	0	1	3	4	
% del total	0,0%	0,2%	0,7%	1,0%		
16	Recuento	0	0	7	7	
% del total	0,0%	0,0%	1,7%	1,7%		
17	Recuento	0	0	3	3	
% del total	0,0%	0,0%	0,7%	0,7%		
18	Recuento	0	0	4	4	
% del total	0,0%	0,0%	1,0%	1,0%		
19	Recuento	1	0	1	2	
% del total	0,2%	0,0%	0,2%	0,5%		
20	Recuento	0	0	1	1	
% del total	0,0%	0,0%	0,2%	0,2%		
21	Recuento	0	1	0	1	
% del total	0,0%	0,2%	0,0%	0,2%		
22	Recuento	0	0	1	1	
% del total	0,0%	0,0%	0,2%	0,2%		
23	Recuento	0	0	1	1	
% del total	0,0%	0,0%	0,2%	0,2%		
Total	Recuento	9	122	270	401	
	% del total	2,2%	30,4%	67,3%	100,0%	

Fuente: encuesta aplicada al personal de enfermería del departamento de Lima-Perú

Por otro lado, en la tabla 3 se evidencia que más del 50% del personal que tiene entre 1 a 6 años de estar laborando en la entidad presenta alto nivel de soporte institucional para el trabajo, al mismo tiempo los trabajadores que tiene 10 años a más trabajando en la entidad con 3.2% que a pesar de ser una mínima cantidad de empleados mantienen un alto nivel de soporte.

3.2. Dimensión de seguridad en el trabajo que presenta el personal de enfermería del Departamento de Lima, Perú 2021.

Tabla 4.
Tabla cruzada Seguridad en el trabajo por Género

		Seguridad en el trabajo			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Femenino	Recuento	11	76	264	351
	% del total	2,8%	19,0%	66,0%	87,8%
Masculino	Recuento	1	17	31	49
	% del total	0,3%	4,3%	7,8%	12,3%
Total	Recuento	12	93	295	400
	% del total	3,0%	23,3%	73,8%	100,0%

Fuente: encuesta aplicada al personal de enfermería del departamento de Lima-Perú

En cuanto a la dimensión seguridad en el trabajo, en la tabla 4 se evidencia que el 66% del personal femenino mantienen un alto nivel de seguridad, al mismo tiempo, el 7,8% del personal masculino de igual manera mantiene un nivel alto.

Tabla 5.
Tabla cruzada Seguridad en el trabajo por Área de servicio

		Dimensión 2			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Hospitalización covid	Recuento	3	14	39	56
	% del total	0,8%	3,5%	9,8%	14,0%
Emergencias	Recuento	1	13	26	40
	% del total	0,3%	3,3%	6,5%	10,0%
Hospitalización cirugía	Recuento	0	8	27	35
	% del total	0,0%	2,0%	6,8%	8,8%
Hospitalización medicina interna	Recuento	0	9	19	28
	% del total	0,0%	2,3%	4,8%	7,0%
Triage covid	Recuento	0	0	3	3
	% del total	0,0%	0,0%	0,8%	0,8%
UCI Adultos	Recuento	0	4	18	22
	% del total	0,0%	1,0%	4,5%	5,5%
UCI Covid	Recuento	0	14	39	53
	% del total	0,0%	3,5%	9,8%	13,3%
Sala de recuperación	Recuento	1	1	11	13
	% del total	0,3%	0,3%	2,8%	3,3%
Neonatología	Recuento	0	5	10	15
	% del total	0,0%	1,3%	2,5%	3,8%
Centro quirúrgico	Recuento	1	4	9	14
	% del total	0,3%	1,0%	2,3%	3,5%
Hospitalización ginecología	Recuento	0	3	23	26
	% del total	0,0%	0,8%	5,8%	6,5%
Central de esterilización	Recuento	0	0	6	6
	% del total	0,0%	0,0%	1,5%	1,5%
UCI Pediátrica	Recuento	0	2	5	7
	% del total	0,0%	0,5%	1,3%	1,8%
Hospitalización pediatría	Recuento	0	3	13	16
	% del total	0,0%	0,8%	3,3%	4,0%
Centro endoscópico	Recuento	0	0	5	5
	% del total	0,0%	0,0%	1,3%	1,3%
Otros	Recuento	6	13	42	61
	% del total	1,5%	3,3%	10,5%	15,3%
Total	Recuento	12	93	295	400
	% del total	3,0%	23,3%	73,8%	100,0%

Fuente: encuesta aplicada al personal de enfermería del departamento de Lima-Perú

Además, en la tabla 5 se evidencia que el personal de las áreas hospitalización covid presentan un alto nivel de seguridad en el trabajo con 9.8% y solo el 3.5% considera que el nivel de seguridad es medio; por

su parte, el área UCI Covid presenta un nivel alto de seguridad con 9.8%; sin embargo, emergencias presenta un nivel medio de seguridad con 3.3%.

Tabla 6.

Tabla cruzada Seguridad en el trabajo por Tiempo de servicio

		Seguridad en el trabajo			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Tiempo de servicio	-1	Recuento	0	3	13	16
		% del total	0,0%	0,8%	3,3%	4,0%
	1	Recuento	3	3	28	34
		% del total	0,8%	0,8%	7,0%	8,5%
	2	Recuento	2	16	54	72
		% del total	0,5%	4,0%	13,5%	18,0%
	3	Recuento	2	7	40	49
		% del total	0,5%	1,8%	10,0%	12,3%
	4	Recuento	0	7	38	45
		% del total	0,0%	1,8%	9,5%	11,3%
	5	Recuento	2	11	27	40
		% del total	0,5%	2,8%	6,8%	10,0%
	6	Recuento	1	18	14	33
		% del total	0,3%	4,5%	3,5%	8,3%
	7	Recuento	0	3	9	12
		% del total	0,0%	0,8%	2,3%	3,0%
	8	Recuento	0	4	11	15
		% del total	0,0%	1,0%	2,8%	3,8%
	9	Recuento	1	3	1	5
		% del total	0,3%	0,8%	0,3%	1,3%
	10	Recuento	0	11	15	26
		% del total	0,0%	2,8%	3,8%	6,5%
	11	Recuento	0	3	3	6
		% del total	0,0%	0,8%	0,8%	1,5%
	12	Recuento	0	2	13	15
		% del total	0,0%	0,5%	3,3%	3,8%
	14	Recuento	0	0	8	8
		% del total	0,0%	0,0%	2,0%	2,0%
	15	Recuento	0	0	4	4
		% del total	0,0%	0,0%	1,0%	1,0%
	16	Recuento	0	1	6	7
		% del total	0,0%	0,3%	1,5%	1,8%
17	Recuento	0	0	3	3	
	% del total	0,0%	0,0%	0,8%	0,8%	
18	Recuento	0	0	4	4	
	% del total	0,0%	0,0%	1,0%	1,0%	
19	Recuento	1	0	1	2	
	% del total	0,3%	0,0%	0,3%	0,5%	
20	Recuento	0	0	1	1	
	% del total	0,0%	0,0%	0,3%	0,3%	
21	Recuento	0	1	0	1	
	% del total	0,0%	0,3%	0,0%	0,3%	
22	Recuento	0	0	1	1	
	% del total	0,0%	0,0%	0,3%	0,3%	
23	Recuento	0	0	1	1	
	% del total	0,0%	0,0%	0,3%	0,3%	
Total	Recuento	12	93	295	400	
	% del total	3,0%	23,3%	73,8%	100,0%	

Fuente: encuesta aplicada al personal de enfermería del departamento de Lima-Perú

En la misma línea, en la tabla 6 se evidencia gran porcentaje de trabajadores con tiempo de servicio entre 1 a 10 años, de los cuales más del 50% del personal de salud presenta un alto nivel de seguridad en el trabajo.

3.3. Dimensión de integración al puesto de trabajo que presenta el personal de enfermería del

Departamento de Lima, Perú 2021.

Tabla 7.

Tabla cruzada Integración al puesto de trabajo por Género

		Integración al puesto de trabajo			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Género	Femenino	Recuento	101	119	132	352
		% del total	25,2%	29,7%	32,9%	87,8%
	Masculino	Recuento	17	15	17	49
		% del total	4,2%	3,7%	4,2%	12,2%
Total		Recuento	118	134	149	401
		% del total	29,4%	33,4%	37,2%	100,0%

Fuente: encuesta aplicada al personal de enfermería del departamento de Lima-Perú

En la tabla 7 se evidencia que el 32,9% del personal femenino presenta altos niveles de integración al puesto de trabajo y el 29,7% presenta un nivel medio, en la misma línea, se evidencia que el 4,2% del personal masculino presenta un alto nivel de integración.

Tabla 8.

Tabla cruzada Integración al puesto de trabajo por Área de servicio

		Integración al puesto de trabajo			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
	Hospitalización covid	Recuento	16	19	21	56
		% del total	4,0%	4,7%	5,2%	14,0%
	Emergencias	Recuento	14	11	15	40
		% del total	3,5%	2,7%	3,7%	10,0%
	Hospitalización cirugía	Recuento	8	15	12	35
		% del total	2,0%	3,7%	3,0%	8,7%
	Hospitalización medicina interna	Recuento	8	11	9	28
		% del total	2,0%	2,7%	2,2%	7,0%
	Triage covid	Recuento	0	1	2	3
		% del total	0,0%	0,2%	0,5%	0,7%
	UCI Adultos	Recuento	6	11	5	22
		% del total	1,5%	2,7%	1,2%	5,5%
	UCI Covid	Recuento	27	20	6	53
		% del total	6,7%	5,0%	1,5%	13,2%
Área de servicio	Sala de recuperación	Recuento	2	6	5	13
		% del total	0,5%	1,5%	1,2%	3,2%
	Neonatología	Recuento	4	5	6	15
		% del total	1,0%	1,2%	1,5%	3,7%
	Centro quirúrgico	Recuento	6	3	5	14
		% del total	1,5%	0,7%	1,2%	3,5%
	Hospitalización ginecología	Recuento	2	8	16	26
		% del total	0,5%	2,0%	4,0%	6,5%
	Central de esterilización	Recuento	0	2	4	6
		% del total	0,0%	0,5%	1,0%	1,5%
	UCI Pediátrica	Recuento	2	1	4	7
		% del total	0,5%	0,2%	1,0%	1,7%
	Hospitalización pediatría	Recuento	3	5	8	16
		% del total	0,7%	1,2%	2,0%	4,0%
	Centro endoscópico	Recuento	1	2	2	5
		% del total	0,2%	0,5%	0,5%	1,2%
Total	Otras	Recuento	19	14	29	62
		% del total	4,7%	3,5%	7,2%	15,5%
	Total	Recuento	118	134	149	401
		% del total	29,4%	33,4%	37,2%	100,0%

Fuente: encuesta aplicada al personal de enfermería del departamento de Lima-Perú

En la tabla 8, se observa que el personal del área hospitalización covid, presenta alto nivel de integración con 5.2% y el 4.7% presenta un nivel medio; igualmente, el personal del área Hospitalización ginecología presenta un nivel alto de integración con 4.0%; sin embargo, el área de UCI Covid, muestra un nivel bajo de integración con 6.7% y solo el 5.0% muestra un nivel medio.

Tabla 9.

Tabla cruzada Integración al puesto de trabajo por Tiempo de servicio

		Integración al puesto de trabajo			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Tiempo de servicio	-1	Recuento	5	6	5	16
		% del total	1,2%	1,5%	1,2%	4,0%
	1	Recuento	8	19	8	35
		% del total	2,0%	4,7%	2,0%	8,7%
	2	Recuento	18	27	27	72
		% del total	4,5%	6,7%	6,7%	18,0%
	3	Recuento	9	19	21	49
		% del total	2,2%	4,7%	5,2%	12,2%
	4	Recuento	11	17	17	45
		% del total	2,7%	4,2%	4,2%	11,2%
	5	Recuento	14	11	15	40
		% del total	3,5%	2,7%	3,7%	10,0%
	6	Recuento	19	5	9	33
		% del total	4,7%	1,2%	2,2%	8,2%
	7	Recuento	3	6	3	12
		% del total	0,7%	1,5%	0,7%	3,0%
	8	Recuento	4	5	6	15
		% del total	1,0%	1,2%	1,5%	3,7%
	9	Recuento	4	1	0	5
		% del total	1,0%	0,2%	0,0%	1,2%
	10	Recuento	14	2	10	26
		% del total	3,5%	0,5%	2,5%	6,5%
	11	Recuento	4	0	2	6
	% del total	1,0%	0,0%	0,5%	1,5%	
12	Recuento	2	3	10	15	
	% del total	0,5%	0,7%	2,5%	3,7%	
14	Recuento	1	3	4	8	
	% del total	0,2%	0,7%	1,0%	2,0%	
15	Recuento	1	1	2	4	
	% del total	0,2%	0,2%	0,5%	1,0%	
16	Recuento	0	2	5	7	
	% del total	0,0%	0,5%	1,2%	1,7%	
17	Recuento	0	2	1	3	
	% del total	0,0%	0,5%	0,2%	0,7%	
18	Recuento	0	2	2	4	
	% del total	0,0%	0,5%	0,5%	1,0%	
19	Recuento	1	1	0	2	
	% del total	0,2%	0,2%	0,0%	0,5%	
20	Recuento	0	0	1	1	
	% del total	0,0%	0,0%	0,2%	0,2%	
21	Recuento	0	1	0	1	
	% del total	0,0%	0,2%	0,0%	0,2%	
22	Recuento	0	0	1	1	
	% del total	0,0%	0,0%	0,2%	0,2%	
23	Recuento	0	1	0	1	
	% del total	0,0%	0,2%	0,0%	0,2%	
Total		Recuento	118	134	149	401
		% del total	29,4%	33,4%	37,2%	100,0%

Fuente: encuesta aplicada al personal de enfermería del departamento de Lima-Perú

En cuanto al tiempo de servicio, en la tabla 9 se evidencia que el personal de enfermería con tiempo de servicio de 2 años presenta un alto nivel con 6.7% de integración al puesto; por su parte, el personal de enfermería con 3 años de servicio muestra un alto nivel de integración al puesto con 5.2%; del mismo modo, el personal con 4 años de servicio muestra un alto nivel de integración al puesto de trabajo con un 4,2%; , sin embargo, el personal con menos de 1 año de servicio presenta un nivel medio de integración con 1.5%; no obstante, el personal de enfermería con tiempo de servicio de 6 años presenta una baja integración con un 4.7%.

3.4. Dimensión de satisfacción por el trabajo que presenta el personal de enfermería del Departamento de Lima, Perú 2021.

Tabla 10.

Tabla cruzada Satisfacción por el trabajo según Género

		Satisfacción por el trabajo			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Género	Femenino	Recuento	82	150	120	352
		% del total	20,4%	37,4%	29,9%	87,8%
	Masculino	Recuento	13	20	16	49
		% del total	3,2%	5,0%	4,0%	12,2%
Total	Recuento	95	170	136	401	
	% del total	23,7%	42,4%	33,9%	100,0%	

Fuente: encuesta aplicada al personal de enfermería del departamento de Lima-Perú

En la tabla 10, se evidencia que el 37,4% de personal femenino presenta un nivel medio de satisfacción por el trabajo, en la misma línea el 29,9% presenta un alto nivel de satisfacción, asimismo, el 5% del personal masculino presenta un nivel medio de satisfacción.

Tabla 11.

Tabla cruzada Satisfacción por el trabajo según Área de servicio

		Satisfacción por el trabajo			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Hospitalización covid	Recuento	16	20	20	56
	% del total	4,0%	5,0%	5,0%	14,0%
Emergencias	Recuento	12	16	12	40
	% del total	3,0%	4,0%	3,0%	10,0%
Hospitalización cirugía	Recuento	7	16	12	35
	% del total	1,7%	4,0%	3,0%	8,7%
Hospitalización medicina interna	Recuento	7	14	7	28
	% del total	1,7%	3,5%	1,7%	7,0%
Triaje covid	Recuento	0	3	0	3
	% del total	0,0%	0,7%	0,0%	0,7%
UCI Adultos	Recuento	4	13	5	22
	% del total	1,0%	3,2%	1,2%	5,5%
UCI Covid	Recuento	15	30	8	53
	% del total	3,7%	7,5%	2,0%	13,2%
Sala de recuperación	Recuento	2	2	9	13
	% del total	0,5%	0,5%	2,2%	3,2%
Neonatología	Recuento	5	5	5	15
	% del total	1,2%	1,2%	1,2%	3,7%
Centro quirúrgico	Recuento	4	5	5	14
	% del total	1,0%	1,2%	1,2%	3,5%
Hospitalización ginecología	Recuento	3	8	15	26
	% del total	0,7%	2,0%	3,7%	6,5%
Central de esterilización	Recuento	0	5	1	6
	% del total	0,0%	1,2%	0,2%	1,5%
UCI Pediátrica	Recuento	1	3	3	7
	% del total	0,2%	0,7%	0,7%	1,7%
Hospitalización pediatría	Recuento	2	5	9	16
	% del total	0,5%	1,2%	2,2%	4,0%
Centro endoscópico	Recuento	0	4	1	5
	% del total	0,0%	1,0%	0,2%	1,2%
Otros	Recuento	17	21	24	62
	% del total	4,2%	5,2%	6,0%	15,5%
Total	Recuento	95	170	136	401
	% del total	23,7%	42,4%	33,9%	100,0%

Fuente: encuesta aplicada al personal de enfermería del departamento de Lima-Perú

Respecto al área de servicio, se evidencia en la tabla 11 que las áreas de hospitalización covid, presentan un nivel medio con 5.0% de satisfacción; igualmente, las áreas de emergencias y hospitalización cirugía, presentan un nivel medio de satisfacción con 4.0%; por su parte, el área de UCI Covid muestra un nivel medio de 7.5% de satisfacción; no obstante, el área de hospitalización ginecológico presenta alto nivel de satisfacción con 3.7%; por su parte, el área de hospitalización pediatría muestra 2.2% de nivel alto de satisfacción.

Tabla 12.

Tabla cruzada Satisfacción por el trabajo según Tiempo de servicio

		Satisfacción por el trabajo			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Tiempo de servicio	-1	Recuento	6	7	3	16
		% del total	1,5%	1,7%	0,7%	4,0%
	1	Recuento	7	21	7	35
		% del total	1,7%	5,2%	1,7%	8,7%
	2	Recuento	15	30	27	72
		% del total	3,7%	7,5%	6,7%	18,0%
	3	Recuento	7	23	19	49
		% del total	1,7%	5,7%	4,7%	12,2%
	4	Recuento	7	23	15	45
		% del total	1,7%	5,7%	3,7%	11,2%
	5	Recuento	10	22	8	40
		% del total	2,5%	5,5%	2,0%	10,0%
	6	Recuento	17	6	10	33
		% del total	4,2%	1,5%	2,5%	8,2%
	7	Recuento	4	4	4	12
		% del total	1,0%	1,0%	1,0%	3,0%
	8	Recuento	3	6	6	15
		% del total	0,7%	1,5%	1,5%	3,7%
	9	Recuento	3	2	0	5
		% del total	0,7%	0,5%	0,0%	1,2%
	10	Recuento	9	10	7	26
		% del total	2,2%	2,5%	1,7%	6,5%
	11	Recuento	2	3	1	6
% del total		0,5%	0,7%	0,2%	1,5%	
12	Recuento	2	4	9	15	
	% del total	0,5%	1,0%	2,2%	3,7%	
14	Recuento	1	3	4	8	
	% del total	0,2%	0,7%	1,0%	2,0%	
15	Recuento	1	1	2	4	
	% del total	0,2%	0,2%	0,5%	1,0%	
16	Recuento	0	1	6	7	
	% del total	0,0%	0,2%	1,5%	1,7%	
17	Recuento	0	0	3	3	
	% del total	0,0%	0,0%	0,7%	0,7%	
18	Recuento	0	1	3	4	
	% del total	0,0%	0,2%	0,7%	1,0%	
19	Recuento	1	1	0	2	
	% del total	0,2%	0,2%	0,0%	0,5%	
20	Recuento	0	0	1	1	
	% del total	0,0%	0,0%	0,2%	0,2%	
21	Recuento	0	1	0	1	
	% del total	0,0%	0,2%	0,0%	0,2%	
22	Recuento	0	0	1	1	
	% del total	0,0%	0,0%	0,2%	0,2%	
23	Recuento	0	1	0	1	
	% del total	0,0%	0,2%	0,0%	0,2%	
Total	Recuento	95	170	136	401	
	% del total	23,7%	42,4%	33,9%	100,0%	

Fuente: encuesta aplicada al personal de enfermería del departamento de Lima-Perú

En lo que respecta al tiempo de servicios, se evidencia en la tabla 12 que, el personal que tiene 1 año de servicio presenta un nivel medio de satisfacción con 5.2%; igualmente, el personal que tiene 2 años de servicio presenta un nivel medio con 7.5% de servicio; por su parte, el personal que tiene 3 y 4 años de servicio muestra un nivel medio con 5.7%; y el personal que tiene 5 años servicio muestra un nivel medio con 5.5%; sin embargo, el personal que tiene 10 años de servicio muestra un nivel alto de 1.7%; y el

personal de 12 años en adelante muestra un nivel alto de satisfacción con 2.2%;Y solo el que tiene menos de un año de servicio tienen nivel bajo de satisfacción con 1.5%.

3.5. Dimensión de bienestar logrado a través del trabajo que presenta el personal de enfermería del Departamento de Lima, Perú 2021.

Tabla 13.
Tabla cruzada Bienestar logrado a través del trabajo según Género

		Bienestar logrado a través del trabajo			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Género	Femenino	Recuento	133	212	7	352
		% del total	33,2%	52,9%	1,7%	87,8%
	Masculino	Recuento	22	26	1	49
		% del total	5,5%	6,5%	0,2%	12,2%
Total	Recuento	155	238	8	401	
	% del total	38,7%	59,4%	2,0%	100,0%	

Fuente: encuesta aplicada al personal de enfermería del departamento de Lima-Perú

En la tabla 13 se evidencia que el 52,9% del personal femenino presenta un nivel medio de bienestar logrado a través del trabajo y el 33,2% de presenta un nivel bajo de bienestar, asimismo, 6,5% del personal masculino ha presentado un nivel medio de bienestar.

Tabla 14.
Tabla cruzada Bienestar logrado a través del trabajo según Área de servicio

		Bienestar logrado a través del trabajo			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Área de servicio	Hospitalización covid	Recuento	18	37	1	56
		% del total	4,5%	9,2%	0,2%	14,0%
	Emergencias	Recuento	19	20	1	40
		% del total	4,7%	5,0%	0,2%	10,0%
	Hospitalización cirugía	Recuento	10	25	0	35
		% del total	2,5%	6,2%	0,0%	8,7%
	Hospitalización medicina interna	Recuento	13	14	1	28
		% del total	3,2%	3,5%	0,2%	7,0%
	Triaje covid	Recuento	0	3	0	3
		% del total	0,0%	0,7%	0,0%	0,7%
	UCI Adultos	Recuento	12	9	1	22
		% del total	3,0%	2,2%	0,2%	5,5%
	UCI Covid	Recuento	35	18	0	53
		% del total	8,7%	4,5%	0,0%	13,2%
	Sala de recuperación	Recuento	3	10	0	13
		% del total	0,7%	2,5%	0,0%	3,2%
	Neonatología	Recuento	6	9	0	15
		% del total	1,5%	2,2%	0,0%	3,7%
	Centro quirúrgico	Recuento	6	8	0	14
		% del total	1,5%	2,0%	0,0%	3,5%
Hospitalización ginecología	Recuento	4	22	0	26	
	% del total	1,0%	5,5%	0,0%	6,5%	
Central de esterilización	Recuento	0	6	0	6	
	% del total	0,0%	1,5%	0,0%	1,5%	
UCI Pediátrica	Recuento	3	4	0	7	
	% del total	0,7%	1,0%	0,0%	1,7%	
Hospitalización pediatría	Recuento	3	13	0	16	
	% del total	0,7%	3,2%	0,0%	4,0%	
Centro endoscópico	Recuento	1	4	0	5	
	% del total	0,2%	1,0%	0,0%	1,2%	
Otras	Recuento	22	36	4	62	
	% del total	5,5%	9,0%	1,0%	15,5%	
Total	Recuento	155	238	8	401	

% del total 38,7% 59,4% 2,0% 100,0%

Fuente: encuesta aplicada al personal de enfermería del departamento de Lima-Perú

En cuanto a las áreas de servicios, se observa en la tabla 14 que, el personal de las áreas de hospitalización covid, presentan un nivel medio de bienestar logrado a través del trabajo con 9.2%; el área de emergencias presentan un nivel medio con 5.0% de bienestar; el área hospitalización cirugía un nivel medio de bienestar logrado a través del trabajo; el área hospitalización ginecología un nivel medio de bienestar con 5.5%; el área hospitalización medicina interna presenta 3.5% indicando que el personal presenta un nivel medio de bienestar; sin embargo, el personal de UCI covid presenta bajos niveles de bienestar logrado a través del trabajo con 8.7%; el personal del área UCI adultos presenta bajo nivel de bienestar con 3.0%.

Tabla 15.

Tabla cruzada Bienestar logrado a través del trabajo según Tiempo de servicio

		Bienestar logrado a través del trabajo			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Tiempo de servicio	-1	Recuento	9	7	0	16
		% del total	2,2%	1,7%	0,0%	4,0%
	1	Recuento	13	21	1	35
		% del total	3,2%	5,2%	0,2%	8,7%
	2	Recuento	23	48	1	72
		% del total	5,7%	12,0%	0,2%	18,0%
	3	Recuento	13	35	1	49
		% del total	3,2%	8,7%	0,2%	12,2%
	4	Recuento	14	31	0	45
		% del total	3,5%	7,7%	0,0%	11,2%
	5	Recuento	21	19	0	40
		% del total	5,2%	4,7%	0,0%	10,0%
	6	Recuento	20	13	0	33
		% del total	5,0%	3,2%	0,0%	8,2%
	7	Recuento	5	7	0	12
		% del total	1,2%	1,7%	0,0%	3,0%
	8	Recuento	5	10	0	15
		% del total	1,2%	2,5%	0,0%	3,7%
	9	Recuento	5	0	0	5
		% del total	1,2%	0,0%	0,0%	1,2%
	10	Recuento	15	10	1	26
		% del total	3,7%	2,5%	0,2%	6,5%
	11	Recuento	4	2	0	6
	% del total	1,0%	0,5%	0,0%	1,5%	
12	Recuento	2	12	1	15	
	% del total	0,5%	3,0%	0,2%	3,7%	
14	Recuento	2	6	0	8	
	% del total	0,5%	1,5%	0,0%	2,0%	
15	Recuento	2	2	0	4	
	% del total	0,5%	0,5%	0,0%	1,0%	
16	Recuento	0	5	2	7	
	% del total	0,0%	1,2%	0,5%	1,7%	
17	Recuento	0	2	1	3	
	% del total	0,0%	0,5%	0,2%	0,7%	
18	Recuento	0	4	0	4	
	% del total	0,0%	1,0%	0,0%	1,0%	
19	Recuento	1	1	0	2	
	% del total	0,2%	0,2%	0,0%	0,5%	
20	Recuento	0	1	0	1	
	% del total	0,0%	0,2%	0,0%	0,2%	
21	Recuento	1	0	0	1	
	% del total	0,2%	0,0%	0,0%	0,2%	
22	Recuento	0	1	0	1	
	% del total	0,0%	0,2%	0,0%	0,2%	
23	Recuento	0	1	0	1	
	% del total	0,0%	0,2%	0,0%	0,2%	
Total	Recuento	155	238	8	401	
	% del total	38,7%	59,4%	2,0%	100,0%	

Fuente: encuesta aplicada al personal de enfermería del departamento de Lima-Perú

Respecto al tiempo de servicio, en la tabla 15 se evidencia que, el personal con menos de 1 año de servicio presenta un nivel bajo de bienestar con 2.2%; pero el personal que tiene 1 año de servicio con 5.2% de servicio muestra un nivel medio de bienestar logrado a través del trabajo; el que tiene más de 2 años de servicio con 12.0% presentan un nivel medio de bienestar; el personal que tiene de 3 a 4 años de servicio presenta un nivel medio de bienestar con 8.7%; sin embargo, el personal que tiene de 5 a 6 años de servicio presentan un nivel bajo de bienestar logrado a través del trabajo; igualmente, para el personal que tiene de 10 años a más de servicio con 3.7% presenta un bajo nivel de bienestar.

3.6. Dimensión de desarrollo personal que presenta el personal de enfermería del Departamento de Lima, Perú 2021.

Tabla 16.

Tabla cruzada Desarrollo personal del trabajador según Género

		Desarrollo personal del trabajador			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Género	Femenino	Recuento	91	154	107	352
		% del total	22,7%	38,4%	26,7%	87,8%
	Masculino	Recuento	15	22	12	49
		% del total	3,7%	5,5%	3,0%	12,2%
Total	Recuento	106	176	119	401	
	% del total	26,4%	43,9%	29,7%	100,0%	

Fuente: encuesta aplicada al personal de enfermería del departamento de Lima-Perú

En cuanto a la dimensión Desarrollo personal del trabajador, en la tabla 16 se observa que el 38% de mujeres mantiene un nivel medio de desarrollo y el 26,7% mantiene un nivel alto, asimismo, en menor porcentaje, el 5,5% de hombres presentan un nivel medio.

Tabla 17.

Tabla cruzada Desarrollo personal del trabajador según Área de servicio

		Desarrollo personal del trabajador			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Área de servicio	Hospitalización covid	Recuento	16	26	14	56
		% del total	4,0%	6,5%	3,5%	14,0%
	Emergencias	Recuento	13	16	11	40
		% del total	3,2%	4,0%	2,7%	10,0%
	Hospitalización cirugía	Recuento	8	12	15	35
		% del total	2,0%	3,0%	3,7%	8,7%
	Hospitalización medicina interna	Recuento	8	14	6	28
		% del total	2,0%	3,5%	1,5%	7,0%
	Triaje covid	Recuento	0	3	0	3
		% del total	0,0%	0,7%	0,0%	0,7%
	UCI Adultos	Recuento	4	12	6	22
		% del total	1,0%	3,0%	1,5%	5,5%
	UCI Covid	Recuento	22	26	5	53
		% del total	5,5%	6,5%	1,2%	13,2%
	Sala de recuperación	Recuento	2	4	7	13
		% del total	0,5%	1,0%	1,7%	3,2%
	Neonatología	Recuento	4	7	4	15
		% del total	1,0%	1,7%	1,0%	3,7%
	Centro quirúrgico	Recuento	4	5	5	14
		% del total	1,0%	1,2%	1,2%	3,5%
Hospitalización ginecología	Recuento	3	15	8	26	
	% del total	0,7%	3,7%	2,0%	6,5%	
Central de esterilización	Recuento	0	1	5	6	
	% del total	0,0%	0,2%	1,2%	1,5%	
UCI Pediátrica	Recuento	3	1	3	7	
	% del total	0,7%	0,2%	0,7%	1,7%	
Hospitalización pediatría	Recuento	3	5	8	16	

	% del total	0,7%	1,2%	2,0%	4,0%
Centro endoscópico	Recuento	1	3	1	5
	% del total	0,2%	0,7%	0,2%	1,2%
Otros	Recuento	15	26	21	62
	% del total	3,7%	6,5%	5,2%	15,5%
Total	Recuento	106	176	119	401
	% del total	26,4%	43,9%	29,7%	100,0%

Fuente: encuesta aplicada al personal de enfermería del departamento de Lima-Perú

En la tabla 17 se evidencia datos porcentuales según el área de servicio, pues el personal de enfermería de las áreas hospitalización covid y UCI Covid, presentan un nivel medio de desarrollo personal en su trabajo con 6.5%; el área emergencias presenta un nivel medio de desarrollo personal con 4.0%; para las áreas de UCI Adultos y Hospitalización ginecológica muestran un nivel medio con 3.0% y 3.7% de desarrollo personal; sin embargo, Hospitalización cirugía mantiene un desarrollo de nivel alto en la realización de sus funciones con 3.7%.

Tabla 18.

Tabla cruzada Desarrollo personal del trabajador según Tiempo de servicio

		Desarrollo personal del trabajador			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Tiempo de servicio	-1	Recuento	5	9	2	16
	% del total	1,2%	2,2%	0,5%	4,0%	
	1	Recuento	6	22	7	35
	% del total	1,5%	5,5%	1,7%	8,7%	
	2	Recuento	15	37	20	72
	% del total	3,7%	9,2%	5,0%	18,0%	
	3	Recuento	9	23	17	49
	% del total	2,2%	5,7%	4,2%	12,2%	
	4	Recuento	11	18	16	45
	% del total	2,7%	4,5%	4,0%	11,2%	
	5	Recuento	14	13	13	40
	% del total	3,5%	3,2%	3,2%	10,0%	
	6	Recuento	19	5	9	33
	% del total	4,7%	1,2%	2,2%	8,2%	
	7	Recuento	5	5	2	12
	% del total	1,2%	1,2%	0,5%	3,0%	
	8	Recuento	3	5	7	15
	% del total	0,7%	1,2%	1,7%	3,7%	
	9	Recuento	3	2	0	5
	% del total	0,7%	0,5%	0,0%	1,2%	
	10	Recuento	10	9	7	26
	% del total	2,5%	2,2%	1,7%	6,5%	
	11	Recuento	3	3	0	6
	% del total	0,7%	0,7%	0,0%	1,5%	
12	Recuento	2	6	7	15	
% del total	0,5%	1,5%	1,7%	3,7%		
14	Recuento	1	3	4	8	
% del total	0,2%	0,7%	1,0%	2,0%		
15	Recuento	0	4	0	4	
% del total	0,0%	1,0%	0,0%	1,0%		
16	Recuento	0	4	3	7	
% del total	0,0%	1,0%	0,7%	1,7%		
17	Recuento	0	2	1	3	
% del total	0,0%	0,5%	0,2%	0,7%		
18	Recuento	0	1	3	4	
% del total	0,0%	0,2%	0,7%	1,0%		
19	Recuento	0	2	0	2	
% del total	0,0%	0,5%	0,0%	0,5%		
20	Recuento	0	1	0	1	
% del total	0,0%	0,2%	0,0%	0,2%		
21	Recuento	0	1	0	1	
% del total	0,0%	0,2%	0,0%	0,2%		
22	Recuento	0	1	0	1	
% del total	0,0%	0,2%	0,0%	0,2%		
23	Recuento	0	0	1	1	
% del total	0,0%	0,0%	0,2%	0,2%		
Total	Recuento	106	176	119	401	

% del total 26,4% 43,9% 29,7% 100,0%

Fuente: encuesta aplicada al personal de enfermería del departamento de Lima-Perú

Respecto al tiempo de servicio, en la tabla 18 se evidencia que el personal de enfermería con tiempo de servicio de menos de 1 año presenta un desarrollo personal medio con 2.2%; para el personal que tiene un año de servicio con 5.5% presentan un desarrollo medio; personal que tiene 2 años de servicio presentan un desarrollo medio con 9.2%; pero el que tiene de 3 a 4 años de servicio muestra un nivel medio de desarrollo personal con 4.5% y 5.7%. No obstante, el personal que tiene 5 y 6 años de servicio presenta un desarrollo bajo con 3.5% y 4.7%. Mientras que el personal con 8 y 12 años de servicio presenta un nivel alto con 1.7%, ya que se desenvuelven mejor en sus funciones.

3.7. Dimensión de administración del tiempo libre en el personal de enfermería del Departamento de Lima, Perú 2021.

Tabla 19.

Tabla cruzada Administración del tiempo libre según Género

		Administración del tiempo libre			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Género	Femenino	Recuento	100	219	33	352
		% del total	24,9%	54,6%	8,2%	87,8%
	Masculino	Recuento	14	31	4	49
		% del total	3,5%	7,7%	1,0%	12,2%
Total	Recuento	114	250	37	401	
	% del total	28,4%	62,3%	9,2%	100,0%	

Fuente: encuesta aplicada al personal de enfermería del departamento de Lima-Perú

De acuerdo en la tabla 19 se evidencia que el 54,6% del personal femenino presenta un nivel medio en la administración del tiempo libre, al mismo tiempo el 24,9% presenta un nivel bajo, por otro lado, el 7,7% del personal masculino presenta un nivel medio en la administración del tiempo libre.

Tabla 20.

Tabla cruzada Administración del tiempo libre según Área de servicio

		Administración del tiempo libre			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Área de servicio	Hospitalización covid	Recuento	17	33	6	56
		% del total	4,2%	8,2%	1,5%	14,0%
	Emergencias	Recuento	14	22	4	40
		% del total	3,5%	5,5%	1,0%	10,0%
	Hospitalización cirugía	Recuento	7	24	4	35
		% del total	1,7%	6,0%	1,0%	8,7%
	Hospitalización medicina interna	Recuento	7	16	5	28
		% del total	1,7%	4,0%	1,2%	7,0%
	Triaje covid	Recuento	0	3	0	3
		% del total	0,0%	0,7%	0,0%	0,7%
	UCI Adultos	Recuento	6	16	0	22
		% del total	1,5%	4,0%	0,0%	5,5%
	UCI Covid	Recuento	26	23	4	53
		% del total	6,5%	5,7%	1,0%	13,2%
	Sala de recuperación	Recuento	2	11	0	13
		% del total	0,5%	2,7%	0,0%	3,2%
	Neonatología	Recuento	3	11	1	15
		% del total	0,7%	2,7%	0,2%	3,7%
Centro quirúrgico	Recuento	3	9	2	14	
	% del total	0,7%	2,2%	0,5%	3,5%	
Hospitalización ginecología	Recuento	3	20	3	26	
	% del total	0,7%	5,0%	0,7%	6,5%	
Central de esterilización	Recuento	1	5	0	6	
	% del total	0,2%	1,2%	0,0%	1,5%	

UCI Pediátrica	Recuento	3	4	0	7
	% del total	0,7%	1,0%	0,0%	1,7%
Hospitalización pediatría	Recuento	3	11	2	16
	% del total	0,7%	2,7%	0,5%	4,0%
Centro endoscópico	Recuento	0	4	1	5
	% del total	0,0%	1,0%	0,2%	1,2%
Otros	Recuento	19	38	5	62
	% del total	4,7%	9,5%	1,2%	15,5%
Total	Recuento	114	250	37	401
	% del total	28,4%	62,3%	9,2%	100,0%

Fuente: encuesta aplicada al personal de enfermería del departamento de Lima-Perú

En cuanto a las áreas de servicios, se observa en la tabla 20 que, el personal de las áreas de hospitalización Covid, presentan un nivel medio en la administración del tiempo libre con 8.2%; el personal de los áreas de emergencias y Hospitalización ginecología presentan un nivel medio de 5.0% y 5.5%; mientras que el personal de Hospitalización medicina interna y UCI Adultos muestran un nivel medio en la administración del tiempo libre con 4.0%; el personal de área Hospitalización cirugía presenta un nivel medio de 6.0%; sin embargo, el personal de UCI covid presenta un bajo nivel en la administración del tiempo libre con 6.0%

Tabla 21.

Tabla cruzada Administración del tiempo libre según Tiempo de servicio

		Administración del tiempo libre			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Tiempo de servicio	-1	Recuento	11	5	0	16
	% del total	2,7%	1,2%	0,0%	4,0%	
	1	Recuento	7	24	4	35
	% del total	1,7%	6,0%	1,0%	8,7%	
	2	Recuento	12	53	7	72
	% del total	3,0%	13,2%	1,7%	18,0%	
	3	Recuento	13	34	2	49
	% del total	3,2%	8,5%	0,5%	12,2%	
	4	Recuento	9	34	2	45
	% del total	2,2%	8,5%	0,5%	11,2%	
	5	Recuento	15	18	7	40
	% del total	3,7%	4,5%	1,7%	10,0%	
	6	Recuento	18	12	3	33
	% del total	4,5%	3,0%	0,7%	8,2%	
	7	Recuento	4	7	1	12
	% del total	1,0%	1,7%	0,2%	3,0%	
	8	Recuento	4	10	1	15
	% del total	1,0%	2,5%	0,2%	3,7%	
	9	Recuento	4	0	1	5
	% del total	1,0%	0,0%	0,2%	1,2%	
10	Recuento	9	14	3	26	
% del total	2,2%	3,5%	0,7%	6,5%		
11	Recuento	4	2	0	6	
% del total	1,0%	0,5%	0,0%	1,5%		
12	Recuento	2	11	2	15	
% del total	0,5%	2,7%	0,5%	3,7%		
14	Recuento	0	8	0	8	
% del total	0,0%	2,0%	0,0%	2,0%		
15	Recuento	1	2	1	4	
% del total	0,2%	0,5%	0,2%	1,0%		
16	Recuento	0	4	3	7	
% del total	0,0%	1,0%	0,7%	1,7%		
17	Recuento	0	3	0	3	
% del total	0,0%	0,7%	0,0%	0,7%		
18	Recuento	0	4	0	4	
% del total	0,0%	1,0%	0,0%	1,0%		
19	Recuento	1	1	0	2	
% del total	0,2%	0,2%	0,0%	0,5%		
20	Recuento	0	1	0	1	
% del total	0,0%	0,2%	0,0%	0,2%		

21	Recuento	0	1	0	1
	% del total	0,0%	0,2%	0,0%	0,2%
22	Recuento	0	1	0	1
	% del total	0,0%	0,2%	0,0%	0,2%
23	Recuento	0	1	0	1
	% del total	0,0%	0,2%	0,0%	0,2%
Total	Recuento	114	250	37	401
	% del total	28,4%	62,3%	9,2%	100,0%

Fuente: encuesta aplicada al personal de enfermería del departamento de Lima-Perú

En la tabla 21 se evidencia que el personal de enfermería con tiempo de servicio de 1 año presenta un nivel medio de administración del tiempo libre; el personal que tiene 2 años de servicio presenta un nivel de 13. 2% siendo medio en la administración del tiempo libre; el personal con tiempo de servicio de 3 y 4 años presenta un nivel medio de administración del tiempo libre; el personal entre 5 y años de servicio presentan un nivel medio con 3.5% y 4.5%; sine embargo, el personal que tiene menos de 1 año muestra un nivel bajo de administración del tiempo libre con 2.7%; el personal con 6 años de servicio presenta una baja administración de su tiempo con 4.5%.

3.8. Diferencias en la Calidad de vida en el trabajo que presenta el personal de enfermería del Departamento de Lima, Perú 2021.

Tabla 22.

Tabla cruzada Calidad de vida en el trabajo según Género

		Calidad de vida en el trabajo			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Género	Femenino	Recuento	73	75	204
		% del total	18,2%	18,7%	50,9%
	Masculino	Recuento	14	9	26
		% del total	3,5%	2,2%	6,5%
Total	Recuento	87	84	230	
	% del total	21,7%	20,9%	57,4%	

Fuente: encuesta aplicada al personal de enfermería del departamento de Lima-Perú

De manera general, se logra evidenciar que, del total de personal de enfermería encuestada, el 87,8% son del género femenino y solo el 12,2% son varones, ente ello, se identifica que el 50,9% de personal femenino presenta al nivel alto de calidad de vida en el trabajo, de igual manera, el 6,5% del personal masculino presenta un nivel alto.

Tabla 23.

Tabla cruzada Calidad de vida en el trabajo según Área de servicio

		Calidad de vida en el trabajo			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Área de servicio	Hospitalización covid	Recuento	17	2	37
		% del total	4,2%	0,5%	9,2%
	Emergencias	Recuento	12	9	19
		% del total	3,0%	2,2%	4,7%
	Hospitalización cirugía	Recuento	7	6	22
		% del total	1,7%	1,5%	5,5%
	Hospitalización medicina interna	Recuento	6	9	13
		% del total	1,5%	2,2%	3,2%
	Triage covid	Recuento	0	1	2
		% del total	0,0%	0,2%	0,5%
	UCI Adultos	Recuento	3	9	10
		% del total	0,7%	2,2%	2,5%
	UCI Covid	Recuento	12	25	16
		% del total	3,0%	6,2%	4,0%
Sala de recuperación	Recuento	2	1	10	
	% del total	0,5%	0,2%	2,5%	

		0,5%	0,2%	2,5%	3,2%
Neonatología	Recuento	3	3	9	15
	% del total	0,7%	0,7%	2,2%	3,7%
Centro quirúrgico	Recuento	4	3	7	14
	% del total	1,0%	0,7%	1,7%	3,5%
Hospitalización ginecología	Recuento	2	2	22	26
	% del total	0,5%	0,5%	5,5%	6,5%
Central de esterilización	Recuento	0	1	5	6
	% del total	0,0%	0,2%	1,2%	1,5%
UCI Pediátrica	Recuento	2	1	4	7
	% del total	0,5%	0,2%	1,0%	1,7%
Hospitalización pediatría	Recuento	3	0	13	16
	% del total	0,7%	0,0%	3,2%	4,0%
Centro endoscópico	Recuento	0	1	4	5
	% del total	0,0%	0,2%	1,0%	1,2%
Otros	Recuento	14	11	37	62
	% del total	3,5%	2,7%	9,2%	15,5%
Total	Recuento	87	84	230	401
	% del total	21,7%	20,9%	57,4%	100,0%

Fuente: encuesta aplicada al personal de enfermería del departamento de Lima-Perú

Por otro lado, de acuerdo al área de servicio en el que desempeña sus funciones el personal de enfermería, se evidencia que el 9,2% de las áreas de hospitalización covid y Otros ambiente presenta un alto nivel de calidad de vida, el área de UCI Covid presento un nivel medio (6,2%) de calidad de vida, por otro lado, el 5,5% de las áreas de hospitalización cirugía y ginecología presentan un alto nivel, como también el área de Emergencias presenta un nivel alto de calidad de vida con un 4,7%; por otro lado, las áreas de hospitalización medicina interna y pediatría presenta un nivel alto de calidad de vida con un 3,2%, asimismo, presentan un nivel alto de calidad de vida las áreas de UCI Adultos y Sala de recuperación con un 2.5%.

Tabla 24.

Tabla cruzada Calidad de vida en el trabajo según Tiempo de servicio

		Calidad de vida en el trabajo			Total	
		Bajo	Medic	Alto		
Tiempo de servicio	-1	Recuento	3	6	7	16
		% del total	0,7%	1,5%	1,7%	4,0%
	1	Recuento	6	9	20	35
		% del total	1,5%	2,2%	5,0%	8,7%
	2	Recuento	11	17	44	72
		% del total	2,7%	4,2%	11,0%	18,0%
	3	Recuento	8	10	31	49
		% del total	2,0%	2,5%	7,7%	12,2%
	4	Recuento	6	9	30	45
		% del total	1,5%	2,2%	7,5%	11,2%
	5	Recuento	12	8	20	40
		% del total	3,0%	2,0%	5,0%	10,0%
	6	Recuento	18	2	13	33
		% del total	4,5%	0,5%	3,2%	8,2%
	7	Recuento	2	5	5	12
		% del total	0,5%	1,2%	1,2%	3,0%
8	Recuento	3	2	10	15	
	% del total	0,7%	0,5%	2,5%	3,7%	
9	Recuento	3	2	0	5	
	% del total	0,7%	0,5%	0,0%	1,2%	
10	Recuento	10	6	10	26	
	% del total	2,5%	1,5%	2,5%	6,5%	
11	Recuento	2	2	2	6	
	% del total	0,5%	0,5%	0,5%	1,5%	
12	Recuento	2	0	13	15	
	% del total	0,5%	0,0%	3,2%	3,7%	
14	Recuento	0	2	6	8	
	% del total	0,0%	0,5%	1,5%	2,0%	
15	Recuento	0	2	2	4	
	% del total	0,0%	0,5%	0,5%	1,0%	
16	Recuento	0	1	6	7	

	% del total	0,0%	0,2%	1,5%	1,7%
17	Recuento	0	0	3	3
	% del total	0,0%	0,0%	0,7%	0,7%
18	Recuento	0	0	4	4
	% del total	0,0%	0,0%	1,0%	1,0%
19	Recuento	1	0	1	2
	% del total	0,2%	0,0%	0,2%	0,5%
20	Recuento	0	0	1	1
	% del total	0,0%	0,0%	0,2%	0,2%
21	Recuento	0	1	0	1
	% del total	0,0%	0,2%	0,0%	0,2%
22	Recuento	0	0	1	1
	% del total	0,0%	0,0%	0,2%	0,2%
23	Recuento	0	0	1	1
	% del total	0,0%	0,0%	0,2%	0,2%
Total	Recuento	87	84	230	401
	% del total	21,7%	20,9%	57,4%	100,0%

Fuente: encuesta aplicada al personal de enfermería del departamento de Lima-Perú

Teniendo en cuenta el tiempo de servicio, el 11,0% del personal que tiene 2 años presenta un alto nivel de calidad de vida, asimismo, el 7,7% del personal que tiene 3 años presenta un nivel alto de calidad de vida, también, el 5,0% del personal que tiene 1 y 5 años de servicio presenta un nivel alto de calidad de vida, además, el 3,2% del personal que labora 12 años presenta un nivel alto de calidad de vida, sin embargo, el 4,5% del personal que tiene 6 años de servicio presenta un nivel bajo de calidad de vida.

4. DISCUSIÓN

El estudio permitió determinar las diferencias en la Calidad de vida en el trabajo en tiempos de COVID-19 que presenta el personal de enfermería según género, área de servicio y tiempo de servicio del Departamento de Lima, Perú 2021. Pues tras el surgimiento de la pandemia de COVID-19 ha causado numerosas desviaciones en la preservación de la calidad de vida (CV) de los profesionales de la salud por desviaciones de los aspectos normales de bienestar físico, mental y social (MINSA, 2021). Ante los resultados obtenidos, la dimensión **Soporte institucional** para el trabajo hubo predominio del género femenino (60%) y el 7,2% en hombres; por otro lado, el personal de las áreas hospitalización covid, emergencias, cirugía, medicina interna y ginecología presentan un alto nivel, dado que, los están laborando entre 1 a 5 años presenta alto nivel de soporte. En el estudio realizado por Quiroz y Beltrán (2021) concluyeron que, la calidad de vida laboral del personal de salud se encuentra en un nivel medio de 4.55, debido a que tres dimensiones evaluadas presentaron niveles más bajos como soporte institucional (4.46), seguridad salarial (3.42) y trabajo en casa (4.37). De acuerdo con Vásquez (2019) señaló que esta dimensión es de suma importancia, ya que el personal debe laborar en buenas condiciones para lograr sus metas personales, profesionales y organizacionales a un grado de soporte idóneo.

Concerniente a los resultados en la dimensión **Seguridad**, sigue predominando el personal femenino con un nivel alto (66%), asimismo, se muestra un nivel alto de seguridad en las áreas de hospitalización covid, emergencias, cirugía, UCI covid, ginecología, medicina interna y UCI adultos, además, gran porcentaje de trabajadores con tiempo de servicio entre 1 a 10 años presenta un alto nivel. Dichos resultados guardan similitud con el artículo realizado por Garcés (2020), en el cual identificó un nivel alto (62.8%) respecto a la seguridad laboral. Sin embargo, no guarda relación con el estudio de Caicedo (2019), quienes identificaron que el 81,5% de los profesionales de enfermería perciben un nivel de seguridad en el trabajo medio y solo el 18,5% bajo. Nos demuestra que la calidad de vida según la seguridad laboral no es adecuada en el personal de enfermería del Departamento de Lima, ya que no se sienten conformes con el salario que reciben y la falta de recursos y materiales para el desarrollo de sus tareas. En el caso de la dimensión de **Integración al puesto de trabajo**, sobresaliendo el género femenino (32,9%) y solo un 4,2% del personal masculino, ya que solo las áreas hospitalización covid, emergencias y ginecología presentan altos niveles de integración, en la misma línea, el personal del área de UCI covid presenta bajo nivel de integración, además, más de la mitad del personal que tienen 2, 3, 4, 5, 8, 10 y 12 años en la institución presentan un alto nivel de integración. Resultado

similar al obtenido por Garcés (2020), quien señaló que existe una baja integración al puesto de trabajo (55.8%), esto es generado por la falta de un sistema de motivación al personal de salud, sumado a la alta carga laboral y largas jornadas de trabajo.

La dimensión **Satisfacción por el trabajo**, se observó que el 37,4% de personal femenino presenta un nivel medio, por su parte, se observó que las áreas de servicio que presentan un nivel bajo de satisfacción son el de emergencia, cirugía, medicina interna, triaje covid, UCI adultos, UCI covid y el centro endoscópico, asimismo, el personal que tiene entre 1 a 5 años de servicio presentan un nivel medio de satisfacción. Por su parte, Garcés (2020) evidencio un bajo nivel de satisfacción por el trabajo (79.1%), dado que no existen reconocimientos o son escasos en la institución. La dimensión de **Bienestar** logrado a través del trabajo, se evidencio que el 52,9% del personal femenino presenta un nivel medio y también el 6,5% del personal masculino, respecto a las áreas de servicio como hospitalización covid, emergencias, cirugía, medicina interna, sala de recuperación, neonatología, ginecología y pediatría presentan un nivel medio de bienestar, comparados con los servicios de UCI covid y UCI adultos donde se detectan bajos niveles de bienestar, además, el personal con 1 a 4 y 8 años trabajando demuestran un nivel medio de bienestar. En su estudio Monterrosa-Castro, Mejía-Mantilla, Contreras-Saldarriaga, Mercado-Lara, & Flores-Monterrosa (2020), encontraron que el 72.9% de los médicos muestran un bienestar laboral bajo, dado que presentaron síntomas de ansiedad y miedo al COVID-19.

Respecto a los resultados en la dimensión **Desarrollo personal del trabajador**, se evidencio que el 38% de mujeres demuestran un nivel medio de desarrollo y el 5,5% de hombres presentan un nivel medio; asimismo, se muestra un nivel medio de desarrollo en las áreas de hospitalización covid, emergencias, medicina interna, UCI Adultos, UCI Covid, ginecología y Otros, además, el personal con 5, 6 y 10 años de servicio presenta un bajo desarrollo. De acuerdo con Garcés (2020) encontraron que el personal mostró un nivel medio y bajo respecto al desarrollo personal. Por ello, la CVT de los profesionales sanitarios debe ser idónea porque, gracias a su formación profesional, pueden adquirir los conocimientos necesarios para predecir riesgos y realizar actividades de autocuidado. Finalmente se logró determinar que, el 54,6% del personal femenino presenta un nivel medio en la **administración del tiempo libre** y el 7,7% del personal masculino presenta un nivel medio; de acuerdo a las áreas de servicio, el personal de hospitalización covid, emergencias, cirugía, medicina interna, triaje covid, UCI Adultos, sala de recuperación, neonatología, centro quirúrgico, ginecología, central de esterilización, UCI Pediátrica, pediatría y centro endoscópico presentan un nivel medio en la administración del tiempo libre, dado que, los que cuentan con tiempo de servicio de 1, 2, 3, 4, 5, 8, 10 y 12 años presentan un nivel de administración del tiempo libre medio. Este hallazgo es similar con los resultados de Garcés (2020), quien evidencio un nivel bajo (77.5%) respecto a la administración del tiempo libre, debido a la carga laboral y largas horas de jornada realizados por el trabajador. Desde el punto de vista teórico, González-Baltazar et al. (2010) refiere que la administración del tiempo libre involucra actividades las cuales le permitan gozar de la vida, fuera del horario laboral, permitiendo al empleado mejorar su trabajo.

5. CONCLUSIONES

Se determinó que el personal en su mayoría son mujeres y un menor porcentaje lo representa los varones, a pesar de ello, se evidencia que el nivel de soporte institucional para el trabajo es alto, en lo que respecta a las áreas de servicio en su mayoría presentan un alto nivel de soporte, evidenciando también que indistintamente al tiempo de servicio el nivel de soporte seguirá alto.

Respecto a la seguridad en el trabajo, tanto en varones y en mujeres el nivel identificado es alto, al igual que en las áreas en el que desempeñan sus funciones, asimismo, el personal que tiene entre 1 a 10 años de servicio presentan un alto nivel de seguridad laboral.

Asimismo, se determinó que tanto varones como mujeres presentan altos niveles de integración al puesto de trabajo, asimismo, se evidencia que el personal que en gran parte de las áreas mantienen un alto nivel de

integración y solo en algunas el nivel es medio, así como en algunas es bajo, además, en gran medida el personal que presenta entre 2 a 5 años de servicio mantiene un nivel alto de integración.

Respecto a la dimensión satisfacción por el trabajo, se determinó que tanto el personal femenino y masculino presentan un nivel medio de satisfacción con tendencia a ser alto, al mismo tiempo, se identificó que algunas de las áreas presentan un nivel bajo de satisfacción y en algunas presenta un nivel alto.

Asimismo, se determinó que el bienestar logrado por el personal de ambos géneros a través del trabajo es de nivel medio, además, en gran parte de las áreas el nivel de bienestar es medio y en algunas es baja, en cuanto al tiempo de servicio, se evidencia que algunos trabajadores con poco tiempo de servicio presentan un nivel medio de bienestar y el personal que tiene de 9 años a más tiene un nivel bajo de bienestar.

Por otro lado, se determinó que el personal tanto varones como mujeres mantienen un nivel medio de desarrollo personal, respecto a las áreas de servicio, se identificó que más del 50% presenta un nivel medio de desarrollo e independientemente del tiempo de servicio en su mayoría se presenta a un nivel medio con tendencia a ser alto.

En cuanto a la dimensión administración del tiempo libre, se evidencia que ambos géneros presentan un nivel medio, al mismo tiempo, el personal de las diversas áreas de servicio, presentan un nivel medio de administración con tendencia a ser baja, en lo que respecto al tiempo de servicio se evidencia que el personal no presenta diferencia en la administración independientemente de los años transcurridos.

En términos generales, se determinó que la calidad de vida en el personal de enfermería del departamento de Lima es de nivel alto, por lo que, en gran parte de las áreas en las que desempeña sus funciones el personal mantienen un nivel alto de calidad de vida e independientemente del tiempo de servicio el personal mantiene un alto nivel de CVT.

Se recomienda a las Directivas de los Hospitales del Departamento de Lima, Perú, programar talleres de salud física y emocional para todo el personal de enfermería según su área, con el propósito de mejorar la calidad de vida laboral en tiempo de contingencia y a su vez gestionar las características vinculadas a los procesos laborales y los riesgos que estas conllevan.

A los jefes del departamento de enfermería se le sugiere supervisar de forma cálida y minuciosa los tiempos de jornada largas de trabajo, asimismo, brindar un cuidado libre de riesgos, con el propósito de proteger a todo el personal que trabaja directamente con los pacientes COVID19.

6. RECOMENDACIONES

Se les recomienda a los directivos de los Hospitales, programar charlas psicológicas como apoyo al personal de enfermería, mejorar su percepción por el trabajo y satisfacción por lo que hacen, con el fin de alcanzar sus metas y objetivos personales como consecuencia del trabajo dentro la institución.

Se le sugiere al departamento de enfermería de los Hospitales, implementar espacios para talleres de motivación para todo el personal de enfermería con una persona adecuada para estos tipos de encuentros, con el fin de contrarrestar la presión que genera estar en medio de esta de enfermedad (Covid19) y así tener un mejor ambiente de trabajo y crear lazos cálidos con el resto de compañeros.

Se les recomienda a los directivos de los Hospitales, realizar evaluaciones al personal de enfermería para calificar el nivel de desenvolvimiento que tienen en sus áreas de trabajo con respecto a la atención a los enfermos del Covid19, con el fin de fomentar el reconocimiento social y monetario al mejor trabajador.

A los jefes del área de enfermería se le recomienda fortalecer la identidad laboral del trabajador y motivarlo con diferentes tipos de incentivos, como el reconocimiento a su desempeño y dedicación en su trabajo, con el propósito de fomentar la identificación institucional y la participación de los trabajadores.

Se le recomienda al departamento del área de enfermería, implementar cursos de especialidades relacionados al Covid19, asimismo, ascensos en función a sus logros alcanzados, con el fin de generar un crecimiento laboral.

Se le sugiere a las directivas de los hospitales, organizar mensualmente actividades recreativas para el personal de enfermería, con la finalidad de generar equilibrio en sus horarios de trabajo y a su vez reducir el estrés.

REFERENCIAS

- Asadi, K., Niknami, M., Jafari, M., & Kazemnezhad, E. (2019). Relationship Between the Dimensions of Quality of Work Life and General Health in Iranian Nurses. *Journal of Holist Nursing and Midwifery*, 29(1), 8-14. doi:<https://doi.org/10.29252/HNMJ.29.1.266>
- Caicedo, H. Y. (2019). Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: metaanálisis. *SIGNOS-Investigación en Sistemas de Gestión*, 11(2), 41-62. doi:<https://doi.org/10.15332/24631140.5081>
- Cruz, C. M. (2020). *Calidad de vida laboral del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Piura, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51560/Cruz_LCMR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- De Souza, J., Santos, M. A., Silva, C. R., Costa, K. R., Ceolim, M. F., & Pereira, F. H. (2022). Quality of life of nurse practitioners during the COVID-19 pandemic. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 75(1), 1-8. doi:<https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-1382>
- Erraoui, M., Lahlou, L., Fares, S., Abdelnaby, A., Nainia, K., Ajdi, F., & Khabbal, Y. (2022). The impact of COVID-19 on the quality of life of southern Moroccan doctors : A gender-based approach. *Revue d'Épidémiologie et de Santé Publique*, 70(4), 157-162. doi:<https://doi.org/10.1016/j.respe.2022.04.004>
- Fakhri, M., Nurnida, I., Winarno, A., Kurnia, B., & Suryana, D. (2020). Characteristics of Quality of Work Life on Employees at Consultant Company in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 11(7), 1105-1111. doi:<https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no11.1105>
- Fuentes, G. P. (2020). Enfermería y COVID-19: reconocimiento de la profesión en tiempos de adversidad. *Revista Colombiana Enfermería*, 19(1), 1- 4. doi:<https://doi.org/10.18270/rce.v19i1.2970>
- Garcés, C. R. (2020). Calidad de vida laboral y síndrome de burnout en los colaboradores del sector retail de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*, 23(2), 67 - 82. doi:<http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v23i2.19233>
- González-Baltazar, R., Hidalgo-Santacruz, G., Salazar, J. G., & Preciado-Serrano, M. d. (2010). Elaboración y Validez del Instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo "CVT-GOHISALO". *Cencia y Trabajo*, 12(36), 332-340. Recuperado el 18 de Octubre de 2020, de https://www.academia.edu/36324477/Elaboraci%C3%B3n_y_Validez_Del_Instrumento_Para_Medir_Calidad_De_Vida_en_El_Trabajo_CVT_Gohisalo
- Kerai, S., Doda, P., & Saxena, K. (2022). Professional Quality of Life in Intensive Care Unit Professionals during COVID-19 Pandemic: A Prospective Observational Cross-sectional Study. *Indian Journal Critical Care Medicine*, 26(5), 604–612. doi:<https://doi.org/10.5005%2Fjfp-journals-10071-24212>
- Khajehnasiri, F., Rahimi, A., Forati, B., & Kassiri, N. (2021). Evaluation of the quality of working life and its effective factors in employed nurses of Tehran University of Medical Sciences Hospitals. *Journal of Education and Health Promotion*, 10(112), 1-7. doi:<https://www.jehp.net/text.asp?2021/10/1/112/312567>
- Lozano-Vargas, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 83(1), 51-56. Recuperado el 2 de Octubre de 2020, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0034-85972020000100051&script=sci_arttext#affl

- Maqsood, M. B., Islam, A., Nisa, Z.-u., Naqvi, A. A., Al Qarni, A., Al-Karasneh, A. F., . . . Albanghali, M. (2021). Assessment of quality of work life (QWL) among healthcare staff of intensive care unit (ICU) and emergency unit during COVID-19 outbreak using WHOQoL-BREF. *Saudi Pharmaceutical Journal*, 29(11), 1348-1354. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jsps.2021.09.002>
- Marques, C. (2022). Daños a la salud de los trabajadores de enfermería debido a la pandemia Covid-19: una revisión integradora. *Revista electronica trimestral de enfermería*(66), 517-533. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v21n66/1695-6141-eg-21-66-517.pdf>
- MINSA. (21 de Junio de 2021). *Ministerio de Salud*. Recuperado el 25 de Junio de 2021, de https://covid19.minsa.gob.pe/sala_situacional.asp
- Monterrosa-Castro, Á. D.-R., Mejía-Mantilla, A., Contreras-Saldarriaga, J., Mercado-Lara, M., & Flores-Monterrosa, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*, 23(2), 195-213. Recuperado el 10 de Junio de 2021, de <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/08/1117984/3890-estres-laboral-ansiedad-y-miedo-covid.pdf>
- Montoya-Cáceres, P., Bello-Escamilla, N., & Neira, J. (2021). Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 66(261), 220-229. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v66n261/1989-7790-mesetra-66-261-220.pdf>
- Quintana-Zavala, M. O., Paravic-Klijn, T., & Sáez-Carrillo, K. (2015). Calidad de vida en el trabajo percibida según niveles de atención y categorías de enfermeras. *Ciencia y Enfermería*, XXIII(3), 49-62. Recuperado el 13 de Octubre de 2020, de https://scielo.conicyt.cl/pdf/cienf/v21n3/art_05.pdf
- Quiroz, C. Y., & Beltrán, J. D. (2021). Calidad de vida laboral y los efectos colaterales del coronavirus de los trabajadores de una institución de educación superior del sur de Sonora. *Revista de Investigación Académica sin Frontera*, 14(36), 1-23. doi:<https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi36.421>
- Santiago-Torner, C. (2021). Calidad de vida laboral en un entorno COVID-19. Relación e impacto con respecto al desempeño organizacional. *Revista Escuela De Administración De Negocios*(91), 1-32. doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n91.2021.3050>
- Saygılı, M., Avcı, K., & Sönmez, S. (2020). Quality of Work Life and Burnout in Healthcare Workers in Turkey. *Journal of Health Management*, 22(1), 1–13. doi:<http://dx.doi.org/10.1177/0972063420938562>
- Stefanatou, P., Xenaki, L.-A., Karagiorgas, I., Ntigrintaki, A.-A., Giannouli, E., Malogiannis, I. A., & Konstantakopoulos, G. (2022). Fear of COVID-19 Impact on Professional Quality of Life among Mental Health Workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 9949. doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph19169949>
- Vásquez, M. E. (2019). *Calidad de vida en el trabajo en profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud. Chiclayo-2018*. Tesis para optar el Grado Académico de Doctora en Ciencias de la Salud, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Escuela de Postgrado, Lambayeque, Perú. Recuperado el 25 de Octubre de 2020, de <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/4621/BC-TEST-3441%20VASQUEZ%20PEREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Viselita, F., Handiyani, H., & Pujasari, H. (2019). Quality level of nursing work life and improvement interventions: Systematic review. *The Second International Nursing Scholar Congress*, 29(S2), 223-228. doi:<https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.06.001>
- Wauters, M., Zamboni, T., De Almeida, J., Arcenico, R., & Cartajena-Ramos, D. (2022). Calidad de vida del personal de salud durante la pandemia de COVID-19: revisión exploratoria. *Rev Panam Salud Publica*(46), 1-9. Obtenido de <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/55930/v46e302022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Young, K., Kolcz, D., O'Sullivan, D., Ferrand, J., & Fried, J. (2021). Health Care Workers' Mental Health and Quality of Life During COVID-19: Results From a Mid-Pandemic, National Survey. *Psychiatric Services*, 72(2), 122-128. doi:<https://doi.org/10.1176/appi.ps.202000424>