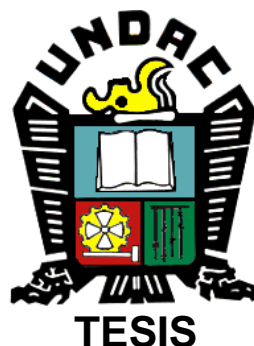


UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**Riesgos frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el
personal de enfermería del Hospital Regional Clínico
Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo,
2020**

Para optar el título profesional de:

Licenciada En Enfermería

Autora: Bach. Judith Máxima ARRIETA ESPINOZA

Bach. Sharon Milagros RODRIGUEZ DIAZ

Asesor: Mg. Samuel Eusebio ROJAS CHIPANA

Cerro de Pasco – Perú – 2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



TESIS

Riesgos frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, 2020

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Mg. Flor Marlene SACHÚN GARCÍA
PRESIDENTE

Mg. Sonia ROBLES CHAMORRO
MIEMBRO

Mg. César Ivón TARAZONA MEJORADA
MIEMBRO

DEDICATORIA

Al Supremo y Divino creador, nuestro Dios.

A mis padres

A mi familia por su incondicional apoyo, su
paciencia y comprensión.

Judith M. A. E.

Al eterno Dios.

A mis padres y a toda mi familia

A mis colegas y docentes por su incondicional
apoyo, su paciencia y comprensión.

Sharon M. D. R.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar doy gracias a Dios, por estar conmigo en cada instante de mi vida, y por haber puesto en mi camino a personas que me han apoyado incondicionalmente.

A nuestro asesor por el apoyo y motivación en el desarrollo de la investigación.

También, eterno agradecimiento a la jefatura de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, y a todo el personal de enfermería, quienes, sin su apoyo, no hubiera sido posible llevar a cabo la presente investigación.

Por último, queremos agradecer a todos los docentes y colegas de la Escuela de Enfermería de la UNDAC.

Judith M. A. E. y Sharon M. D. R.

Autoras

RESUMEN

La presente investigación sobre riesgos frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, 2020. Tiene el objetivo general de Determinar la relación entre los riesgos frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería. La metodología que se empleó fue, el enfoque cuantitativo, en una investigación básica, nivel relacional; el diseño empleado fue de tipo no experimental con medición única. La poblacional muestral estuvo conformada por 50 enfermeras; se emplearon dos cuestionarios para la recolección de datos, un cuestionario de riesgos frente al covid-19 y un cuestionario de satisfacción laboral. Resultados, en el estudio se halló un rs de - ,677 y un p-valor es ,000 entre las variables de estudio riesgos frente al covid-19 y satisfacción laboral. De la misma forma se halló un rs de - ,533; - ,543; - ,491 en la correlación entre las dimensiones riesgos de contagio, riesgos físicos y riesgos psicológicos de la variable riesgos frente al covid-19 y la satisfacción laboral respectivamente, hallando en todos los casos, un p-valor de ,000. Conclusiones, existe correlación estadísticamente significativa, negativa y moderada entre las variables riesgos frente al Covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo.

Palabras clave: riesgos frente al Covid-19, satisfacción laboral, personal de enfermería.

ABSTRACT

The present research on covid-19 risks and job satisfaction in the nursing staff of the Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo, 2020. Its general objective is to determine the relationship between covid-19 risks and job satisfaction among nursing staff. The methodology used was the quantitative approach, in a basic research, relational level; the design used was non-experimental with single measurement. The sample population consisted of 50 nurses; two questionnaires were used for data collection, a covid-19 risk questionnaire and a job satisfaction questionnaire. Results, the study found an rs of - ,677 and a p-value of ,000 between the study variables covid-19 risks and job satisfaction. Similarly, an rs of - ,533; - ,543; - ,491 was found in the correlation between the dimensions contagion risks, physical risks and psychological risks of the covid-19 risks variable and job satisfaction, respectively, with a p-value of ,000 in all cases. Conclusions, there is a statistically significant, negative and moderate correlation between the variables risks against Covid-19 and job satisfaction in the nursing staff of the Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo.

Keywords: Covid-19 risks, job satisfaction, nursing staff

INTRODUCCION

El SARS-CoV-2 (COVID-19) se extendió a nivel mundial, siendo catalogado como “pandemia por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el mes de marzo del 2020 y por lo que ha incrementado la necesidad de contar con profesionales de la salud en primera línea, tanto en instituciones públicas y privadas, incluso llegando a trabajar largas jornadas de trabajo” (1).

A causa de esto “los trabajadores de salud de primera línea tienen un alto riesgo de infección, lo que contribuye a una mayor propagación de la enfermedad pudiendo representar hasta un 20% de los casos de COVID-19 en un país” (1).

Según reportes de la Universidad Johns Hopkins, nuestro país, “no es ajeno a esta realidad y es uno de los principales países con más casos de COVID-19” (1).

A nivel general, los profesionales de la salud siempre son “elementos de defensa de primera línea en cuanto a la atención de los pacientes cada vez que surge una epidemia o pandemia. La actual situación emergente de la COVID-19 identificada por primera vez en la ciudad de Wuhan en China, generó un impacto de temor mundial dentro de los trabajadores de la salud, y es que el continuo contacto con los pacientes hace que el personal médico esté susceptible al contagio de este virus y se convierta en un potencial ente transmisor. Durante los primeros meses de la pandemia el clima laboral en las instituciones de salud se vio trastocado a raíz del aparecimiento de esta enfermedad, con la presencia del estrés laboral” (2).

La Declaración del Centenario de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) para el futuro del trabajo, adoptada en junio de 2019, declara que, "las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente. Esto es

particularmente significativo hoy en día, ya que garantizar la seguridad y salud en el trabajo es indispensable en la gestión de la pandemia de COVID-19 y para la capacidad de reanudar el trabajo. Las modalidades y condiciones de trabajo han cambiado considerablemente, lo que ha traído consigo nuevos desafíos psicosociales para la salud y el bienestar de los trabajadores, tanto para los que se encuentran en primera línea, en los servicios esenciales, como para los que trabajan desde casa o los que han perdido sus negocios o sus empleos. Los riesgos asociados a la COVID-19 también están agravando las vulnerabilidades existentes de los trabajadores pobres de la economía informal, incluidos los trabajadores domésticos informales” (3).

Se han venido generado cambios muy significativos alrededor de este contexto de la pandemia Covid-19 entre profesionales de salud, sobretodo, “en aquellos profesionales enfermeros que laboran en ámbitos hospitalarios, quienes se encuentran en la primera línea, enfrentando a muchas situaciones que trae consigo esta pandemia, como el estrés, ansiedad, depresión, los cuales repercuten de manera directa sobre el grado de satisfacción laboral” (4).

La enfermedades ocupacionales, según lo manifiesta la OPS “solo ente el 1% y 5% de éstas, son notificadas; ello, debido a razones de una escasa cobertura de los sistemas de salud, limitada cobertura de los sistemas de protección y aseguramiento de riesgos en el trabajo; a la insuficiente implementación de servicios de salud y seguridad ocupacional; y a la falta de presencia visible del sector informal” (p. 6) (4).

Para la OIT “los costos que genera los riesgos laborales, entre ellos, accidentes, enfermedades profesionales, muertes, imponen costos altísimos, que años atrás en 2007, estos ascendían a 4,4% del PBI de la región americana. Para 2012, éstas, estuvieron entre el 1,8% y 6% del PBI de países a escala mundial” (5).

El presente informe de tesis describe detalladamente el estudio que se desarrolló, y se reporta en base a las normas establecidas por la Universidad Nacional Daniel Aalcides

Carrión; siendo de la siguiente manera: en el Capítulo I: El origen y definición del problema, objetivos, justificación, limitaciones. En el Capítulo II, revisión de la literatura, marco teórico y definición operacional de términos. En el Capítulo III: El método de investigación, tipo método diseño, población y muestra de estudio, instrumentos y técnicas de recolección de datos, técnicas de análisis de datos, validación confiabilidad. Capítulo IV: Resultados y discusión. Culminado con el reporte de conclusiones y recomendaciones; adjuntado de la misma manera documentos e instrumentos que se emplearon en el presente estudio de investigación.

INDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCION	
INDICE	

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Identificación y determinación del problema.....	1
1.2 Delimitación de la investigación.....	3
1.3 Formulación del problema	4
1.3.1 Problema General.....	4
1.3.2 Problemas Específicos.....	4
1.4 Formulación de objetivos	5
1.4.1 Objetivo General.....	5
1.4.2 Objetivos Específicos	5
1.5 Justificación de la investigación.....	6
1.6 Limitaciones de la investigación	7

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio.....	8
2.2 Bases teóricas – científicas	13
2.3 Definición de términos básicos	20
2.4 Formulación de hipótesis	22
2.4.1 Hipótesis General.....	22
2.4.2 Hipótesis Específicos.....	22

2.5 Identificación de variables.....	23
2.6 Definición operacional de variables e indicadores.....	23

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de investigación	25
3.2 Método de investigación.....	26
3.3 Diseño de investigación	26
3.4 Población y muestra	26
3.4.1 Población	26
3.4.2 Muestra	27
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	30
3.7 Tratamiento estadístico	31
3.8 Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	29
3.9 Orientación ética filosòfica y epistèmica.....	31

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Descripción del trabajo de campo	32
4.2 Presentación, análisis e interpretación de los resultados.....	32
4.3 Prueba de hipótesis	44
4.4 Discusión de resultados	56

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

ANEXOS

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

En enero de 2020, el brote de COVID-19 evidenció que “las organizaciones no estaban preparadas para enfrentarse a un desafío de este tamaño, lo que les obligó gestionar soluciones en un territorio sin precedentes y totalmente desconocido. La pandemia de COVID-19 ha creado un entorno particularmente desafiante para la gestión de recursos humanos. Los directivos y gerentes tienen que aventurarse rápidamente en las *incógnitas desconocidas* mientras se esfuerzan por ayudar a su fuerza laboral a adaptarse y hacer frente a los cambios radicales que se presentaron en los ambientes de trabajo, afectando notablemente el clima laboral” (2)

La Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró a la COVID-19 como “una emergencia sanitaria y de interés internacional y, en marzo del mismo año, la elevó a estado de pandemia, lo que conllevó a la preocupación de las entidades gubernamentales a nivel mundial. Esta crisis sanitaria ha generado conmoción social, lo que trae como consecuencia que la población general sienta temor ante

un posible contagio, especialmente, en las personas que se encuentran en el campo de batalla, es decir, los trabajadores de la salud” (2).

“Los trabajadores de primera línea, como los trabajadores de atención de la salud y de emergencias, y los que participan en la producción de bienes esenciales, en los servicios de entrega y en los transportes o en garantizar la seguridad de la población, se están enfrentando a muchas situaciones de estrés en el trabajo como resultado de la pandemia de COVID-19. El aumento de la carga de trabajo, las jornadas de trabajo más largas y la reducción de los períodos de descanso son motivo de preocupación para la mayoría de ellos. Además, les preocupa contagiarse en el trabajo y transmitir el virus a la familia, los amigos y otras personas del entorno laboral, en particular si no se aplican las medidas de protección adecuadas” (3).

Por su parte, en Latinoamérica, estudios en el Ecuador reportan que, “la calidad de la atención médica, se relaciona directamente con el clima laboral adecuado y la satisfacción del personal de la salud” (2). Con la aparición de la COVID-19, se ha visto violentado el clima laboral en muchas instituciones de salud y el desempeño laboral (2).

La OPS (Organización Panamericana de la Salud), concientiza que, “para lograr un rendimiento y productividad a plenitud en el trabajo, se requieren condiciones de trabajo seguras, saludables y satisfactorias; así como, condiciones de empleo equitativas y justas” (4), Solo así, se alcanzará decentes condiciones para el desempeño laboral, con el cual, podamos aportar con la atención, el desarrollo y la producción individual e institucional, así como, la satisfacción de los usuarios.

Los diversos factores de riesgo en este contexto de Covid-19, pueden desencadenar evidentes cuadros de respuesta, siendo la primera, las manifestaciones de la enfermedad como confirmación del contagio del SARS-CoV-

2 (COVID-19), cuadros clínicos que se evidencian en la naturaleza física, psicológica y emocionales del individuo, de la familia y la comunidad.

Conocer el nivel de satisfacción del personal de enfermería frente a las condiciones que representa la Covid-19 en los servicios hospitalarios, es importante para valorar y mejorar las medidas de protección no solamente físicas, sino, psicológicas y emocionales del personal de enfermería, como profesionales de primera línea en esta pandemia.

A razón de lo expuesto, tomamos la firme decisión de estudiar los Riesgos frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, 2020.

1.2. Delimitación de la investigación

a. Delimitación conceptual

En esta investigación se estudian las variables; riesgos frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería.

b. Delimitación espacial

El presente estudio se desarrolló en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Huancayo, Departamento Junín.

c. Delimitación temporal

El estudio se desarrolló por el espacio de 10 meses, comprendida entre el mes de marzo y diciembre de 2020.

d. Delimitación social

La investigación se avoca concretamente a las profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados intensivos del hospital, para alcanzar los objetivos propuestos y responder las hipótesis planteadas.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿ Existe relación entre los Riesgos frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, 2020?

1.3.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es el nivel de riesgo frente al covid-19 en el personal de enfermería Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, 2020?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, 2020?
- ¿Existe relación entre los riesgos de contagio frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, 2020?
- ¿Existe relación entre los riesgos físicos frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, 2020?
- ¿Existe relación entre los riesgos psicológicos frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, 2020?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo General

Determinar la existencia de relación entre los Riesgos frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, 2020

1.4.2. Objetivos Específicos

- Determinar el nivel de riesgo frente al covid-19 en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, 2020.
- Determinar el nivel de satisfacción en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, 2020
- Establecer la existencia de relación entre los riesgos de contagio frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, 2020
- Establecer la existencia de relación entre los riesgos físicos frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, 2020
- Establecer la existencia de relación entre los riesgos psicológicos frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, 2020.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación teórica

El presente estudio, se sustenta en lo vertido por la OIT el cual menciona como factores de riesgo a “las interacciones entre el medio ambiente, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador, y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, tener influencia en la salud, rendimiento y satisfacción laboral” (p. 2) (6). Del mismo modo, dentro del marco legal, se sustenta en la Ley N° 29783 el cual establece enfáticamente “la obligación del empleador de identificar los riesgos a los que está expuesto el trabajador, eliminar los que sean evitables, y evaluar aquellos riesgos que no se puedan evitar a fin de planificar la actividad preventiva”(7).

El presente trabajo se sustentada además en los procesos de promoción de la salud y la prevención de la enfermedad, como parte de la seguridad y salud en el trabajo.

1.5.2. Justificación práctica

Los sucesos de la pandemia de COVID-19 a nivel mundial, dejó al descubierto las limitaciones, así como la vulnerabilidad de los sistemas de salud; de la misma manera, el déficit de recurso humano en enfermería y otros en ciencias de la salud, para hacer frente a esta situación como primera línea de atención. Es así que, la presente investigación, evalúa las condiciones reales a la que se enfrenta el profesional enfermero ante las deficiencias estructurales, de equipos y recursos materiales de protección, para poder hacer frente, contener y mitigar la COVID-19 en sus labores diarias.

De la misma manera, sensibilizará respecto a los cuidados y las medidas que se deben implementar por la institución, el servicio, el personal en la evitación de contagios y/o ser fuente de propagación hacia la comunidad; pretendemos sensibilizar hacia el fomento de una cultura de cuidado de la salud..

1.5.3. Justificación metodológica

La investigación, considera en su implementación las políticas de salud respecto a salud y seguridad en el trabajo, entre ellas organismos como la OIT, OMS, OPS; dentro del marco legal de nuestro país, como la Ley N° 29783, D.S. N° 005-2012-TR, del mismo modo, resoluciones ministeriales de salud, guías de procedimientos frente a la pandemia Covid-19 y las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.6. Limitaciones de la investigación

Dentro de este aspecto, para la implementación y el desarrollo del trabajo de investigación, se tiene limitantes de aspecto bibliográfico para la búsqueda de marco teórico, así como marco de referencia de antecedentes de estudio; por otra parte, algunas particularidades de los participantes seleccionados para integrar la muestra para el estudio, quienes muestran cierto nivel de abstención a participar del estudio por considerarlo como evaluación a sus labores y su posible reporte a la institución de salud de los resultados que se puedan encontrar

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. Internacionales

a. Carrión-Bósquez et al. (2022) en la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas, Ecuador, nos reporta su estudio de investigación desarrollado con el objetivo de “Identificar los factores que influyen en el clima laboral de las instituciones de salud pública y privadas de Santo Domingo de los Tsáchilas, Ecuador, durante el periodo junio-agosto de 2021”; entre la Metodología empleada, está el enfoque cuantitativo, correlacional y corte transversal; tuvo como muestra a 349 trabajadores de salud, en ellos se aplicaron 25 interrogantes que contenía el cuestionario con los cuales evaluaron los factores, jornada laboral, riesgo al contagio, estabilidad laboral y recursos médicos. Empleó el estadístico SPSS 20 y AMOS 24, para el análisis respectivo, tuvo como resultados “el 94 % de los participantes consideró como inadecuado el clima laboral de sus instituciones. Predominaron las féminas y, el grupo etáreo entre 22-35 años. Todas las variables del modelo hipotetizado superaron el 0,70 y el

alfa de Cronbach total alcanzó un 0,728; el modelo hipotetizado cumplió con la validez convergente y discriminante de las variables. El riesgo de contagio arrojó un valor de $\beta=0,148$, mientras que la jornada laboral resultó con $\beta=0,010$, recursos médicos $\beta=0,006$ y estabilidad laboral $\beta=0,007$. Conclusiones: Los hallazgos determinaron que el riesgo al contagio es el factor más influyente en el clima laboral de las instituciones objeto de estudio durante los inicios de la pandemia por la COVID-19”(2).

b. En centroamérica, Jorna-Calixto A. et al. (2020) nos muestra en su investigación cuyo objetivo fue “Identificar las acciones implementadas en Cuba para el enfrentamiento de la pandemia por la COVID-19, vinculadas a los elementos de la gestión de riesgos sanitarios en contextos de emergencia. La Metodología empleada en su estudio fue el enfoque cualitativo, empleándose para ello, la revisión de diversos documentos relacionados con la pandemia COVID-19. Para su evaluación de la información recuperada de sitios web y su calidad, empleó los parámetros establecidos por Cooke. Entre los resultados y conclusiones resalta el denodado esfuerzo y compromiso político del Gobierno cubano y el notable rol que desempeñó el Ministerio de Salud Pública y sus profesionales, los cuales permitieron la implementación de medidas preventivas y de supervisión y control en situaciones de urgencia y emergencia a través de sus fases preepidémicas, epidémicas y de recuperación en esta pandemia” (8).

c. Por su parte, Riascos Ibarra (2021) en la ciudad de Medellín – Colombia, en su investigación cuyo objetivo fue “caracterizar la percepción de los empleados sobre las estrategias implementadas para el mantenimiento de la satisfacción laboral en el contexto de la Pandemia Covid-19 por una empresa transportadora de la ciudad de Medellín”. Método. “Se realizó

un estudio cualitativo descriptivo de corte transversal; el diseño de la investigación fue un estudio de caso basado en entrevistas semiestructuradas al administrador de la empresa y seis trabajadores, se buscó indagar por la percepción frente a las estrategias implementadas y la manera en la que éstas pueden ser mejoradas y con ello contribuir al bienestar de los trabajadores y desarrollo de la empresa. Resultados. La percepción de los empleados de esta empresa sobre las estrategias implementadas para el mantenimiento de la satisfacción laboral en el contexto de la Pandemia Covid-19, es bastante positiva, pues reconocen que la organización se interesó por preservar sus condiciones de trabajo, así como mostró interés por el cuidado de su salud. Conclusiones. Los datos obtenidos permitieron concluir que lo que se vivió en esta organización frente a las medidas implementadas no escapa a la realidad de otras empresas, tal y como se evidenció en el estado del arte, sin lugar a dudas la Pandemia generó impacto negativo para todos los actores, no solo hubo afectación para la productividad de la empresa, sino también para la vida de los trabajadores, lo que es coherente con los hallazgos de otras investigaciones” (9).

2.1.2. Nacionales

- a. En nuestro país, Carrasco et al. (2020) nos presenta a través de su investigación desarrollado en la ciudad de Chimbote, estudio cuyo objetivo general fue “Determinar la relación entre los estresores laborales y la satisfacción de enfermeras peruanas en el contexto de la pandemia COVID – 19”. Eligió como metodología de estudio analítico, transversal, correlacional, a través de una muestra integrada por 60 enfermeras de un hospital público de Chimbote, de la unidad de servicios críticos; empleó para ello, cuestionarios tipo escala Likert que fueron adaptados a nuestro contexto. Los resultados fueron analizados con la correlación

bivariada de Pearson, con $p < 0,05$ de significancia. Los resultados que reporta son, “El nivel medio prevaleció en los estresores ambiental (63,3%), laboral (83,3%) y personal (51,7%) de los profesionales de enfermería. Se encontró asociación significativa entre la satisfacción laboral y los estresores ambiental ($p < 0,01$) y personal ($p < 0,05$). Conclusiones: El factor ambiental y personal en las enfermeras peruanas que se encuentran laborando en atención directa al paciente en el contexto COVID – 19 se encuentra asociado a la satisfacción laboral”(10).

- b. De igual manera, Balladares y García (2021) en la ciudad de Tumbes, de su investigación, para “Determinar el nivel de síndrome burnout del profesional de enfermería del área Covid-19 del Hospital JAMO, 2021”, cuya metodología empleada fue el descriptivo cuantitativo de corte transversal y diseño no experimental. La muestra comprendió a 26 enfermeras, quienes laboran en el Hospital José Antonio Mendoza Olavarría; Empleó la encuesta como técnica y, como instrumento el inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI). Nos reporta entre sus Resultados, “respecto a la dimensión de cansancio emocional el nivel fue bajo en el 85%, seguido por un 12% con nivel medio; en cuanto a la dimensión despersonalización se obtuvo un nivel bajo en un 92%, el 8% tuvo un nivel medio; y en la dimensión de realización personal obtuvieron un nivel alto en 77%, y un 8% tuvieron un nivel bajo. En cuanto al síndrome Burnout, el 62% tuvo un nivel medio, 31% nivel bajo y 7% nivel alto de este síndrome. En conclusión el nivel de síndrome burnout de los profesionales de enfermería del área Covid-19 del Hospital José Antonio Mendoza Olavarría durante el año 2021, fue de nivel medio en un 62%” (11).

- c. De otra parte, Raraz-Vidal et al. (2021) nos reporta del estudio desarrollado en la ciudad de Lima, con el objetivo de “Determinar la asociación entre las condiciones laborales y el acceso al equipo de protección personal (EPP) en el personal de salud de la ciudad de Lima-Perú”. La metodología empleada en su estudio fue el analítico, descriptivo-transversal; en una muestra conformada por 271 servidores de salud, empleando para ello, la encuesta virtual, para ello, previamente el instrumento de recolección se validó por expertos, teniendo >80% en su puntuación (validez de contenido), este instrumento se aplicó entre los meses de julio y agosto de 2020. Los resultados se analizaron a través del modelo lineal generalizado-Poisson, con significancia de $p < 0,05$. Entre los Resultados nos reporta que, “El 55% del personal de salud (PS) trabajaron más de 12 horas y solo el 53% recibieron un EPP por día de trabajo. El 40% del PS casi nunca recibió una mascarilla. En el análisis multivariado el PS con edades <26 años ($p=0,00$) y de 26 a 55 años ($p=0,00$) recibieron un EPP incompleto. Los PS que no tenían un vínculo laboral con la institución ($p=0,02$) recibieron una mascarilla en pocas oportunidades. Conclusiones: El personal de la salud menores de 56 años recibieron con poca frecuencia un EPP. Cuando trabajan sin un vínculo laboral reciben algunas veces una mascarilla”(1).
- d. Asimismo, al respecto, De la Cruz y Gonzales (2021) nos reporta del estudio desarrollado en la ciudad de Lima, con el objetivo de “evidenciar el impacto emocional que tuvieron los trabajadores del supermercado Plaza Veá – La Molina durante el periodo de crisis COVID-19”; el método empleado fue la investigación mixta, transversal. Para el estudio, se tomó 57 trabajadores para aplicar el cuestionario. Entre sus resultados, “revelaron que las emociones y el nivel de satisfacción laboral están relacionadas significativamente y ambas fueron controladas por la buena

gestión del supermercado, asimismo, las emociones negativas tuvieron gran participación en los colaboradores debido a la crisis covid-19 y finalmente los principales motivos por lo que los trabajadores continuaron laborando fueron la necesidad económica, generar ingresos extras y miedo a perder sus puestos de trabajo”(12).

2.2. Bases teóricas – científicas

La enfermedad del coronavirus (COVID-19), es una enfermedad respiratoria causada por el virus SARS-CoV-2. Se ha propagado desde China hacia muchos otros países alrededor del mundo. Hoy en día, las medidas de protección es a todo nivel y todo contexto, ya no se trata exclusivamente del ámbito de salud u hospitalario; por lo que, para conocer más al respecto del los fundamentos teóricos y conceptuales, se describe a continuación.en este apartado::

I. Riesgo laboral COVID-19

a. Exposición en el trabajo – SARS-Cov-2

El riesgo de los trabajadores de exposición ocupacional al SARS-CoV-2, “el virus que causa COVID-19, durante un brote depende en parte del tipo de industria y la necesidad de contacto a menos de 6 pies de las personas que se conoce o se sospecha que tienen COVID-19” (13).

OSHA “ha dividido las tareas de trabajo en cuatro niveles de exposición al riesgo, como se muestra a continuación.La mayoría de los trabajadores estadounidenses probablemente estarán en los niveles de riesgo de exposición más bajo (de precaución) o en los niveles de riesgo de exposición medio” (13).

b. Pirámide de riesgos laborales – Covid-19

b.1. Riesgo de exposición muy alto

Los trabajos con riesgo muy alto de exposición a fuentes conocidas o sospechosas de COVID-19 durante procedimientos médicos específicos, trabajos mortuorios o procedimientos de laboratorio (13).

En esta categoría, se incluyen los trabajadores:

- Personal de salud, que brinda cuidados de la salud, entre ellos, se encuentran “médicos, enfermeras(os), dentistas, paramédicos, técnicos de emergencias médicas) realizando procedimientos generadores de aerosol (ejemplo, entubación, procedimientos de inducción de tos, broncoscopias, algunos procedimientos y exámenes dentales o la recopilación invasiva de especímenes) en pacientes que se conoce o se sospecha que portan el COVID-19” (13).
- Personal de salud quienes “brindan cuidado, o de laboratorio trabajando con especímenes de pacientes que se conoce o se sospecha que portan el COVID-19 (por ej. manipulación de cultivos de muestras de pacientes que se conoce o se sospecha que portan el COVID-19)” (13).
- Trabajadores de “morgues que realizan autopsias, lo cual conlleva generalmente procedimientos generadores de aerosol, en los cuerpos de personas que se conoce o se sospecha que portaban el COVID-19 al momento de su muerte”(13).

b.2. Riesgo alto de exposición

Los trabajos que exponen potencialmente a las personas hacia fuentes conocidas o sospechosas de COVID-19. En esta categoría se incluyen a los siguientes trabajadores:

- Servidores o “personal de apoyo y atención del cuidado de la salud (por ej. doctores, enfermeras(os) y algún otro personal de hospital

que deba entrar a los cuartos de los pacientes) expuestos a pacientes que se conoce o se sospecha que portan el COVID-19. (Nota: cuando estos trabajadores realizan procedimientos generadores de aerosol, su nivel de riesgo de exposición se convierte se hace muy alto)” (13).

- Personal de “transportes médicos (entre ellos, operadores de ambulancias) que transportan pacientes diagnosticados o con sospecha de COVID-19 en vehículos encerrados”(13).
- Los trabajadores de mortuorios, “cuyas obligaciones son las actividades para entierro o cremación), involucrados en la preparación (de los cuerpos de personas que se conoce o se sospecha que portaban el COVID-19 al momento de su muerte” (13).

b.3. Riesgo medio de exposición

Estos tipos de trabajos, requieren frecuente y/o cercano contacto con personas infectadas o sospechosas “(al menos de 6 pies de distancia), pero que no son pacientes conocidos o sospechosos”. En esta categoría se incluyen a los siguiente:

- Aquellos que tienen contacto con el público en general (entre ellos, escuelas, ambientes de trabajo de alta densidad poblacional, algunos ambientes de alto volumen comercial), incluyendo las personas que regresan de lugares con transmisión generalizada del COVID-19”(13).

b.4. Riesgo bajo de exposición (precaución)

En esta, se encuentran los trabajos, que no demandan contacto directo con personas sospechosas o con diagnóstico de Ccovid-19 comprobado.

- Los trabajadores en esta categoría “tienen un contacto ocupacional mínimo con el público y otros compañeros de trabajo”(13).

c. Riesgos laborales en enfermería

Riesgos laborales en enfermería “son aquellos a los que se exponen el personal de enfermería, las cuales se clasifican en: Riesgos Biológicos, Riesgos Químicos, Riesgos Ergonómicos, Riesgos Psicológicos” (14)

c.1. Riesgos derivados de las condiciones de seguridad de la estructura del centro de trabajo o del proceso productivo, maquinaria y equipos. “Las deficiencias en estas instalaciones pueden ocasionar incendios, contactos eléctricos, golpes, caídas y otros accidentes” (14)

c.2. Riesgos originados por agentes físicos. El origen aparece en diversas manifestaciones de la energía dentro del contexto laboral. Esta tiene la siguiente clasificación:

- Riesgos de tipo mecánico: “como los que se producen con la utilización de la maquinaria, o a consecuencia del funcionamiento de ésta, como el ruido, vibraciones, etc.”
- Riesgos de tipo luminoso o calorífico: “son aquéllos que se producen con motivo de la exposición a una iluminación con una determinada intensidad o a variaciones de temperatura” (14).
- Riesgos derivados de las diversas fuentes de energía: “ejemplo casos de radiaciones, ultrasonidos o radiofrecuencias”.

c.3. Riesgos originados por agentes químicos. “Son los derivados de la exposición a contaminantes y agentes que se encuentran en el ambiente de trabajo, ya sea en forma sólida, líquida o gaseosa, capaces de producir un daño en el organismo en determinadas concentraciones. Por ejemplo, la exposición a sustancias tóxicas, nocivas, corrosivas, irritantes, etc.” (14)

c.4. Riesgos originados por agentes biológicos. “Son los derivados de la exposición o del contacto con seres vivos, tales como bacterias,

parásitos, virus, hongos y cualquier organismo que pueda producir infecciones, enfermedades o alergias”(14).

c.5. Riesgos derivados de la organización y adaptación al puesto de trabajo. “Se trata de factores de riesgo de carácter interno, es decir, que no tienen su origen en el exterior, sino que vienen dados por la propia naturaleza del proceso productivo. Por ejemplo, una mala organización del trabajo turnos o una mala adaptación al puesto de trabajo o a los medios e instrumentos utilizados, como la silla o la pantalla del ordenador”(15).

c.6. Riesgos de tipo psicológico. “Derivan de la influencia que ejerce el trabajo en el ser humano, dependiendo en gran medida de las características personales de éste. En ocasiones, la carga de trabajo y la insatisfacción laboral son factores de riesgo que pueden producir estrés, agotamiento o fatiga, y a su vez provocar daños psíquicos como depresiones e incluso enfermedades nerviosas que restringen la capacidad laboral”(15).

c.7. Riesgos derivados del factor humano. “Son aquellos en los que la intervención del hombre, bien por actuaciones peligrosas y prácticas inseguras, o bien por la ausencia de un comportamiento adecuado a una situación de riesgo, pueden dar lugar a un accidente”(15).

II. Satisfacción laboral

a. Definición

“Estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. Este sentimiento puede ser generalizado; que se logra a través de facetas específicas de satisfacción como son el sueldo, la supervisión, los beneficios, las oportunidades de

promoción, las condiciones de trabajo, los compañeros y las prácticas de la organización” (16).

Por su parte, Frederick Herzberg menciona que, “la satisfacción laboral, está ligada a factores motivacionales, es decir la satisfacción se produce cuando el individuo se enfrenta a actividades retadoras y estimulantes. Durante sus investigaciones observó que cuando las personas interrogadas se sentían bien en su trabajo, tendían a atribuir esta situación a ellos mismos, mencionando características o factores intrínsecos. En cambio cuando se encontraban insatisfechos tendían a citar factores extrínsecos. De este modo, comprobó que los factores que motivan al estar presentes, no son los mismos que los que desmotivan” (16).

Locke (1969) expone que, “la satisfacción se entiende como resultante de una evaluación que pone de manifiesto la divergencia entre los valores del individuo, lo que espera de su empleo y la percepción que tiene de su empleo” (17).

Por su parte, Hodson (1991) refiere que, “la satisfacción en el trabajo es irrelevante para las actividades diarias de los trabajadores. Considera que es un concepto teóricamente ingenuo y pone muy poco énfasis en el estado emocional del individuo respecto a la tarea diaria que desarrolla. Este autor propone, en su lugar, una clasificación de los trabajadores basándose en el comportamiento de estos”(17).

b. Tipos

Frederick Herzberg, al respecto plantea “una teoría de la motivación en el trabajo en la cual divide la satisfacción y la insatisfacción en dos tipos como: el primero que es el **higiénicos o extrínsecos**, aquellos que causan la insatisfacción del empleado, estas se localizan en el ambiente laboral, como en las políticas, la administración, relaciones interpersonales, sueldo, la supervisión, las condiciones ambientales y físicas del trabajo, estos

factores al ser eliminados solo harían que el empleado no esté insatisfecho; el segundo que son los **motivadores o intrínsecos**, aquellos que hacen que el empleado este satisfecho con su cargo, estos están relacionados con las tareas que este ejecuta, con las recompensas, con el reconocimiento profesional y la promoción que incluye el crecimiento y desarrollo personal que la empresa le proporciona, así mismo los deseos de autorrealización”(16).

c. Factores

Siguiendo la misma línea de Frederick Herzberg considera dentro de la teoría, propone los factores siguientes:

- La supervisión, constante observación y seguimiento del jefe inmediato.
- El sueldo, “remuneración fija, sumada a ella, bonificaciones y bonos de productividad, percibida por el servicio que ofrece el trabajador.
- Beneficios laborales, compensaciones que se suman al salario regular.
- La labor en sí, referidas al cumplimiento de sus funciones, entre estos, procedimientos, complejidad, variedad, repetitividad.
- Entornos físicos y ambientales, relacionadas a la salud y seguridad laboral, calidad de vida.
- Recompensas y reconocimientos a las labores cumplidas y efectuadas.
- Compañeros, apoyo entre colegas de trabajo.
- Comunicación, interrelación constante en el desarrollo del trabajo.
- Promoción, como oportunidad de “afrentar nuevos retos, asumir mayores responsabilidades, subir su nivel jerárquico, incremento de ingresos salarial, bonificación y beneficios”(16).

d. Clasificación de satisfacción laboral

La satisfacción laboral se puede clasificar en intrínseca y extrínseca(18).

- ❖ Extrínseca, “tiene su origen en fuentes externas al empleado, ligadas al contexto o ambiente en la que se desenvuelve la tarea (relaciones con la supervisión y los compañeros, salario, horas de trabajo, seguridad, reconocimiento, promoción, condiciones física, política de la empresa, etc.)” (18).
- ❖ Intrínseca, “relacionada con factores vinculados a la tarea en sí misma (variedad, dificultad, interés, autonomía, oportunidad para el aprendizaje, participación en la toma de decisiones, etc.)” (18).

e. Evaluación de a satisfacción laboral

Se evalúa la satisfacción laboral con la finalidad de:

- Conocer y vigilar actitudes.
- Prevenir y controlar actitudes negativas.
- Extender el flujo de comunicación.
- Alcanzar información interna en empleados.

Las metodologías empleadas conducentes a la evaluación de la satisfacción son:

- Entrevista.
- Grupos focales y de discusión.
- Encuesta

2.3. Definición de términos básicos

Riesgo

Es aquella “posibilidad de que se produzca un contratiempo o una desgracia, de que alguien o algo sufra perjuicio o daño”(19).

Covid-19

“Enfermedad infecciosa causada por el virus SARS-CoV-2”(19).

Factores de riesgo psicosocial

“Son condiciones presentes en el trabajo y el entorno social, las cuales son influidas por el trabajo, que afecta de manera la salud física, psíquica y social de un trabajador” (20).

Riesgo biológico

“Es aquel riesgo frente a un agente biológico, con potencial de producir una infección, enfermedad, daño, etc.” (20).

Riesgos psicosociales

“Son las interacciones entre trabajo, el medio ambiente y condiciones del entorno laboral y las capacidades del trabajador, su cultura, sus necesidades y su situación personal extra laboral” (20).

Riesgo de Covid-19

“Posibilidad de que se produzca un contratiempo o una desgracia, de que alguien o algo sufra perjuicio o daño” (21).

SARS-Cov-2.

Coronavirus de tipo 2, causa el síndrome respiratorio agudo severo.

Satisfacción laboral

Es la “resultante de una evaluación que pone de manifiesto la divergencia entre los valores del individuo, lo que espera de su empleo y la percepción que tiene de su empleo” (Locke, 1969).

Seguridad y Salud en el trabajo

“Derecho fundamental de todos los trabajadores y tiene como objetivo, prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales” (6).

Unidad de Cuidados Intensivos

Sección de un centro hospitalario “en el cual se ingresa a pacientes de mayor gravedad, quienes requieren e vigilancia y de atención continua y específica” (8).

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre los Riesgos frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, 2020

2.4.2. Hipótesis Específicos

- El nivel de riesgo frente al covid en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión-Huancayo 2020 es moderado
- El nivel de satisfacción en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo, 2020, es alto
- Existe relación significativa entre los riesgos de contagio frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión- Huancayo, 2020
- Existe relación significativa entre los riesgos físicos frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión-Huancayo, 2020
- Existe relación significativa entre los riesgos psicológicos frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión-Huancayo, 2020

2.5. Identificación de variables

2.5.1. Variable 1: Riesgos frente al COVID-19

- D1: Riesgo de contagio
- D2: Riesgo físico
- D3: Riesgo psicológico

2.5.2. Variable 2: Satisfacción laboral

- D1: Intrínseca
- D2: Eextrínseca

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Cuadro 1. Operacionalización de la variable Riesgos frente al COVID-19

Variable	Dimensión	Indicadores	Escala/ Medición
RIESGOS FRENTE AL COVID	a. RIESGO DE CONTAGIO	<ol style="list-style-type: none">1. Disponibilidad de EPP2. Exposición a contaminantes3. Cumplimiento de roles asignados	ORDINAL: • Elevado 101 – 135 • Moderada 64 - 100 • Leve 27 – 63
	b. RIESGO FÍSICO	<ol style="list-style-type: none">1. Daño corporal por uso prolongado de EPP2. Limitación de movimientos corporales3. Posturas forzadas y permanentes	
	c. RIESGO PSICOLÓGICO	<ol style="list-style-type: none">1. Limitaciones de pausas y descansos2. Excesiva presión por la bioseguridad laboral3. Incremento de casos	

Cuadro 2. Operacionalización de la variable Satisfacción laboral

SATISFACCIÓN LABORAL	A. INTRÍNSECA		
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Condiciones físicas, ambientales y materiales 2. Desarrollo personal 3. Relaciones interpersonales 4. Beneficios laborales 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Alta 2. Mediana 3. Baja 	<p>ORDINAL</p> <p>Alta 31 – 40</p> <p>Mediana 21 – 30</p>
	B. EXTRÍNSECA		
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Exigencias emocionales 2. Carga laboral 3. Estilo y rutina de trabajo 		<p>Baja 8 – 20</p>

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Enfoque de la investigación

La investigación se lleva a cabo bajo el enfoque cuantitativo, el cual Sánchez et al. (2018) afirma que, “son estudios que se basan en la medición numérica. Las investigaciones que se realizan con este enfoque utilizan la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente” (22).

Tipo de Investigación

Por el objetivo que pretende descubrir la situación de un fenómeno en un momento dado, se trata de una investigación básica

3.2. Nivel de Investigación,

La presente investigación pertenece al nivel relacional, ya que, tiene el fin de evaluar la relación entre las dos variables de estudio; según la propuesta realizada por Supo (2020).

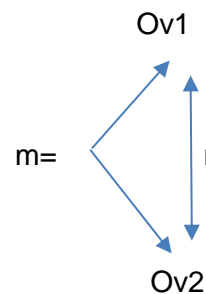
3.3. Método de investigación

La presente investigación empleó los métodos generales de análisis – síntesis, inductivo – deductivo y el método estadístico como método auxiliar para la presentación visual de los resultados encontrados(23).

3.4. Diseño de investigación

Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) nos muestra la existencia de dos diseños de investigación, en ese contexto, el estudio se desarrolla bajo el diseño no experimental; el cual refiere que, “se realiza sin manipular deliberadamente variables. En el estudio no varía de manera intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (24). Por ello, en este diseño lo que se busca realizar la medición de cada variable en su entorno natural, para posteriormente analizarlas:

Esquema del diseño:



Donde:

m muestra del estudio – Profesionales de enfermería

V1: Riesgos de covid-19

V2: Satisfacción laboral.

r: Relación

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

Según Bernal, 2010) quien cita a Jany (1994), quien refiere que, la población es “la totalidad de elementos o individuos que tienen ciertas

características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia” (25). Razón a ello, la población de estudio abarca a la totalidad de profesionales de enfermería quienes laboran en el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión de Huancayo.

3.5.2. Muestra

Por otro lado Tamayo y Tamayo (2003) refiere sobre la muestra de estudio se selecciona “a partir de la población cuantificada para una investigación, cuando no es posible medir cada una de las entidades de población; esta muestra, se considera, es representativa de la población” (23).

Por lo tanto, en nuestro estudio la población, por tratarse de un número finito; y, habiéndose establecido como contexto de estudio la Unidad de Cuidados Intensivos, tomamos lo vertidos por Hernández-Sampieri et al. (2014) indican que, para el “proceso cuantitativo, tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población” (26). Siendo la muestra para el presente estudio 50 profesionales de enfermería quienes laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos.

El estudio de investigación, trabaja con un 95% de nivel de confianza y, un margen de error del 5%.

Criterios de selección

Criterios de inclusión

- Personal de enfermería con contrato vigente quienes laboran dentro de la Unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión-Huancayo
- Personal de enfermería con antigüedad laboral no menor a 6 meses dentro de la Unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión-Huancayo

- Personal de enfermería quienes dieron consentimiento informado de su libre participación en el estudio

Criterios de exclusión

- Personal de enfermería que no laboran dentro de la Unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión-Huancayo
- Personal de enfermería con antigüedad laboral menor a 6 meses dentro de la Unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión-Huancayo
- Personal de enfermería quienes no dieron consentimiento informado.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos.

Se emplea la encuesta, en el proceso de recolección de información, esto, sustentado en Fidias (2016) esta consiste en “técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular” (27).

3.6.2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de satisfacción laboral, el mismo que consiste en un instrumento estructurado con sus dimensiones satisfacción extrínseca y satisfacción intrínseca, conteniendo sus indicadores, con 27 ítems en total; 12 ítems en la dimensión intrínseca y 15 en la dimensión extrínseca. Contiene alternativas dentro de la escala valorativa de respuesta a 1: Nunca, 2: raras veces, 3: Algunas veces, 4: Casi siempre y 5: Siempre. Teniendo como puntajes de baremación:

Niveles de satisfacción	Puntaje
Elevado	101 - 135
Moderado	64 - 100
Leve	27 - 63

De la misma manera, se emplea otro cuestionario para valorar el nivel de riesgo al que está expuesto el profesional de enfermería. Este instrumento consta de 8 ítems, contiene alternativas dentro de la escala valorativa de respuesta a 1: Nunca, 2: raras veces, 3: Algunas veces, 4: Casi siempre y 5: Siempre. Teniendo como puntajes de baremación:

Niveles de riesgo	Puntaje
Alto	31 - 40
Mediano	21 - 30
Bajo	8 - 20

Todo ello, en base a lo vertido en Hernández-Sampieri et al. (2014) quien cita a Chasteauneuf (2009) “un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (26).

Los instrumentos aplicados, se trata de una escala tipo Likert, el cual se trata de “conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios para medir el grado de acuerdo o reacción del respondiente en tres, cinco o siete categorías jerarquizadas de mayor a menor o viceversa” (24).

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

3.7.1. Validez por juicio de expertos:

Para la verificación de la validez y confiabilidad de los instrumentos han tenido la aprobación a través de juicio de expertos (validación) y el sometimiento a pruebas de confiabilidad con el coeficiente Alfa de

Cronbach a una muestra piloto de 15 elementos. Este coeficiente se trata de “fórmulas que producen coeficientes de fiabilidad. La mayoría oscilan entre cero y uno, donde un coeficiente de cero (0) significa nula confiabilidad y uno (1) representa un máximo de confiabilidad (fiabilidad total, perfecta)” (24).

Estadística de fiabilidad para la escala de satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,801	15

Estadística de fiabilidad para la escala de riesgos de Covid-19

Alfa de Cronbach	N de elementos
,792	15

El Alfa de Cronbach es un “indicador estadístico que se emplea para estimar el nivel de confiabilidad por consistencia interna de un instrumento. ... Generalmente se aplica a reactivos que son de respuestas politómicas, el cual admite más de dos alternativas de respuesta”(22).

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Una vez concluida con la recopilación de datos, se desarrollará los siguientes procesos:

- Revisión pormenorizada de cada instrumento aplicado
- Implementación de una base de datos en paquete estadístico SSPS v25
- Introducción de cada dato a la base tabulada en el SPSS v.25
- Confección de tablas y gráficos estadísticos
- Aplicación de pruebas estadísticas de acuerdo al tipo de varibale
- Análisis e interpretación de resultados hallados
- Presentación de la información y discusión de resultados
- Presentación de gráficos estadísticos

3.9. Tratamiento estadístico

Para el tratamiento estadístico, por tratarse de un estudio correlacional y de variables cualitativas, nos inclinamos al empleo del estadístico la correlación de Spermán con significancia de $\alpha = .05$ y $.95$ de confiabilidad. El procedimiento a seguir será:

- Evaluación de las variables en cada una de sus dimensiones, por medio de tablas de frecuencias
- Posterior a ello, se efectúa cruce de variable y sus dimensiones
- Construcción y presentación de las tablas estadísticas
- Análisis uni y bivariado siguiendo el patrón de análisis de acuerdo a los objetivos planteados.
- Reportar resultados
- Formulación de conclusiones y recomendaciones.

3.10. Orientación ética filosòfica y epistèmica

La presente investigación, tiene en cuenta el respeto a todo principio ético de beneficencia, confidencialidad y anonimato.

Asimismo, ante todo, se brinda todo conocimiento respecto al estudio, objetivos, propósitos; con ello, cada participante con el conocimiento debido, tome la libre determinación de participar o no del estudio, el mismo que no está sujeto a subvención o retribución alguna por dicha participación para su posterior firma del consentimiento informado.

Por otra parte, se deja libre decisión de cualquier posible retiro del estudio si así lo estime por conveniente.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

El Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, hospital de nivel III-E ubicado en la región central del Perú, ciudad de Huancayo. Hospital fundado el 23 de agosto de 1958.

Para el desarrollo de la investigación, en primera instancia, se gestionó el permiso y autorización del hospital.

Seguidamente se coordinó con la jefatura de la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital y la jefatura de enfermeras para para la aplicación de los instrumentos de investigación.

Toda la información fue procesada de manera sistemática a través del período comprendido en la presente investigación, bajo la asistencia del docente asesor.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de los resultados

A continuación se presentan los resultados de manera descriptiva a través de tablas y cuadros estadísticos; asimismo, de manera inferencial a través del estadístico Rho

de Spearman por la naturaleza ordinal de las variables con $\alpha = .05$ como nivel de significancia y confiabilidad del 95%.

Tabla 1. Frecuencia y porcentaje sobre la variable Riesgos frente al Covid-19

Niveles	Riesgos frente al Covid-19	
	Nº	%
Leve	12	24,0
Mediano	21	42,0
Alto	17	34,0
Total	50	100,0

Fuente: Cuestionario de riesgos de Covid-19

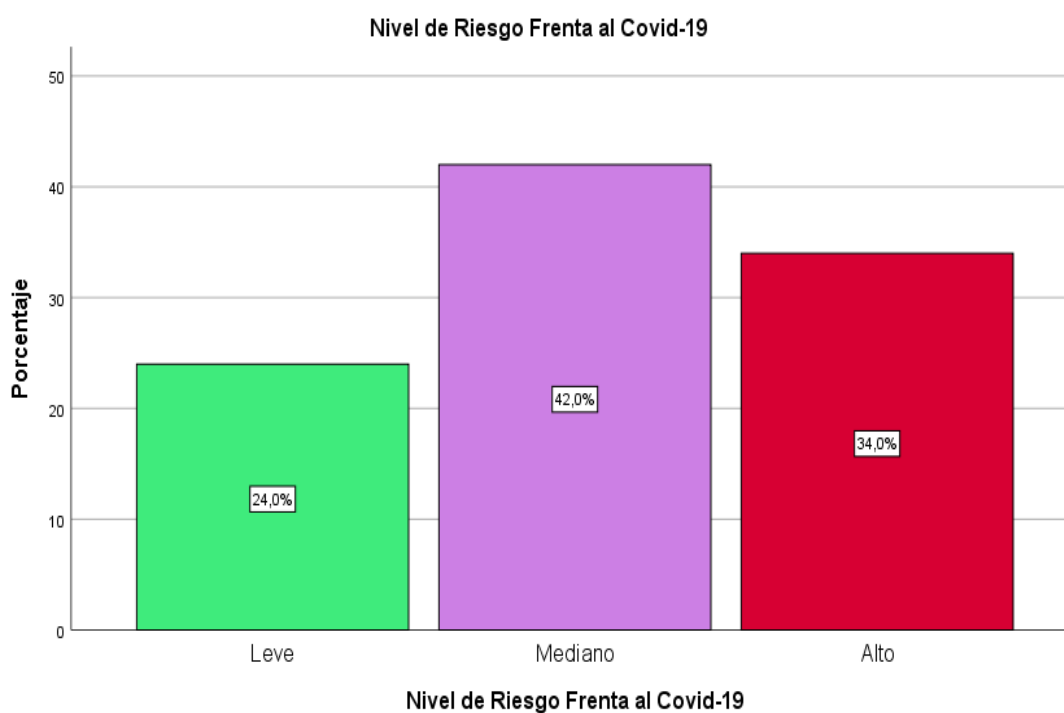


Gráfico 1. Frecuencia y porcentaje sobre la variable Riesgos frente al Covid-19

En la tabla 1 y gráfico 1, se muestran los resultados obtenidos respecto a la variable Riesgos frente al Covid-19, en ella, se observa que, la mayoría de las profesionales de enfermería del servicio de UCI encuestadas, el 42,0% evidencia riesgos moderados frente al Covid-19; en tanto que, un 34,0% manifiesta riesgo alto y, un 24,0% manifiesta riesgo leve.

Tabla 2. Frecuencia y porcentaje sobre Riesgos frente al Covid-19 en la dimensión riesgos de contagio

Niveles	Dimensión riesgos de contagio	
	Nº	%
Leve	3	6,0
Mediano	22	44,0
Alto	25	50,0
Total	50	100,0

Fuente: Cuestionario de Riesgos frente al Covid-19

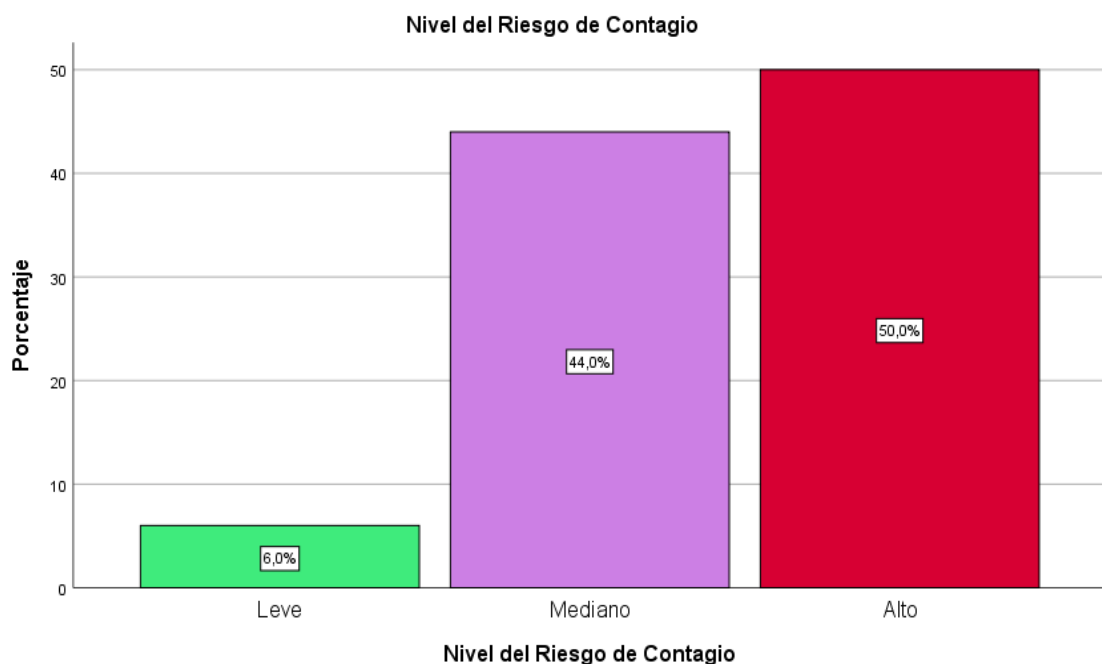


Gráfico 2. Frecuencia y porcentaje sobre la variable Riesgos frente al Covid-19 en la dimensión riesgos de contagio

En la tabla 2 y gráfico 2, se muestran los resultados obtenidos respecto a la variable Riesgos frente al Covid-19 en la dimensión riesgos de contagio, en ella, se observa que, la mayoría de las profesionales de enfermería del servicio de UCI encuestadas, el 50,0% evidencia alto riesgo de contagio frente al Covid-19; en tanto que, un 44,0% manifiesta que el riesgo de contagio es moderado y, un 6,0% manifiesta que, el riesgo de contagio es leve.

Tabla 3. Frecuencia y porcentaje sobre Riesgos frente al Covid-19 en la dimensión riesgos físicos.

Niveles	Dimensión riesgos físicos	
	Nº	%
Leve	9	18,0
Mediano	26	52,0
Alto	15	30,0
Total	50	100,0

Fuente: Cuestionario de Riesgos frente al Covid-19

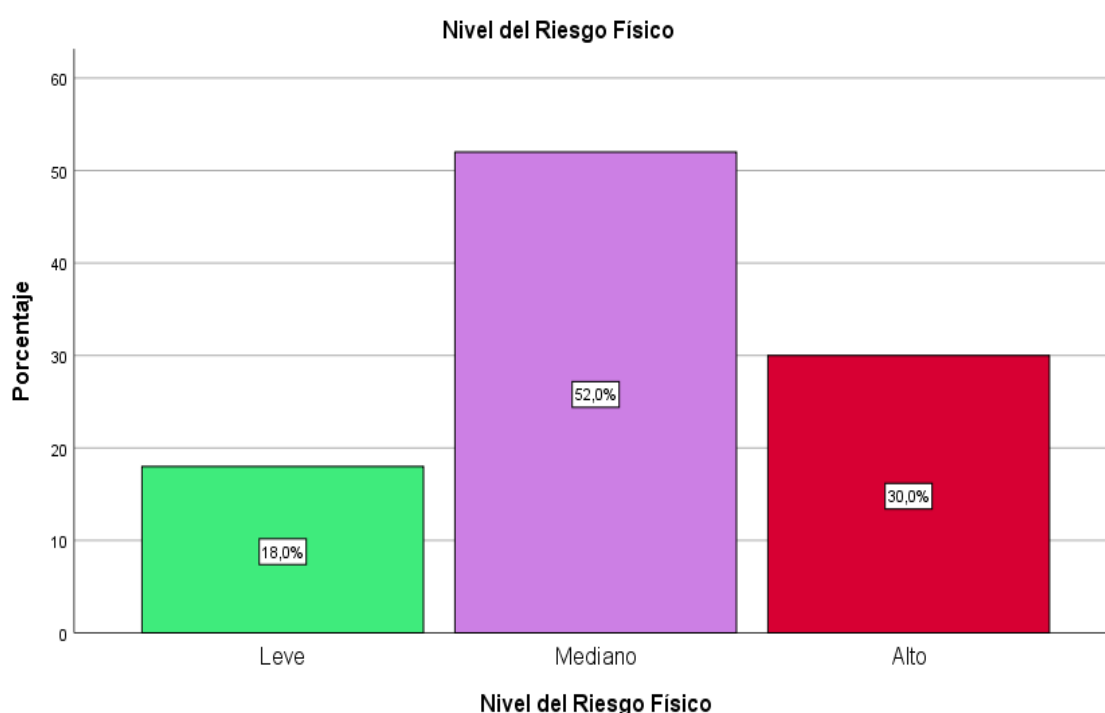


Gráfico 3. Frecuencia y porcentaje sobre la variable Riesgos frente al Covid-19 en la dimensión riesgos físicos

En la tabla 3 y gráfico 3, se muestran los resultados obtenidos respecto a la variable Riesgos frente al Covid-19 en la dimensión riesgos físicos; en ella, se observa que, la mayoría de las profesionales de enfermería del servicio de UCI encuestadas, el 52,0% evidencia Moderado riesgo físico frente al Covid-19; en tanto que, un 30,0% manifiesta que el riesgo físico es alto y, un 18,0% manifiesta que, el riesgo físico es leve.

Tabla 4. Frecuencia y porcentaje sobre Riesgos frente al Covid-19 en la dimensión riesgos psicológicos

Niveles	Dimensión riesgos Psicológicos	
	Nº	%
Leve	12	24,0
Mediano	13	26,0
Alto	25	50,0
Total	50	100,0

Fuente: Cuestionario de Riesgos frente al Covid-19

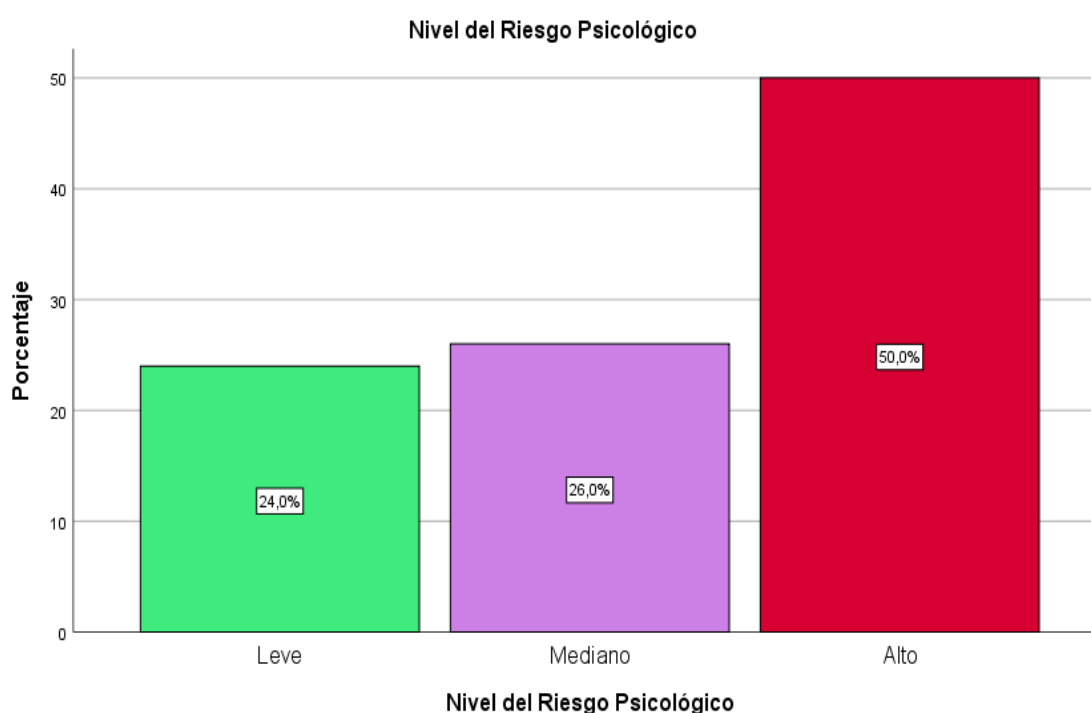


Gráfico 4. Frecuencia y porcentaje sobre la variable Riesgos frente al Covid-19 en la dimensión riesgos psicológicos

En la tabla 4 y gráfico 4, se muestran los resultados obtenidos respecto a la variable Riesgos frente al Covid-19 en la dimensión riesgos psicológicos; en ella, se observa que, la mayoría de las profesionales de enfermería del servicio de UCI encuestadas, el 50,0% evidencia Alto riesgo psicológico frente al Covid-19; en tanto que, un 26,0% manifiesta que el riesgo psicológicos es moderado y, un 24,0% manifiesta que, el riesgo psicológicos es leve.

Tabla 5. Frecuencia y porcentaje sobre la variable satisfacción Laboral

Niveles	Nivel de Satisfacción Laboral	
	Nº	%
Baja	14	28,0
Moderada	20	40,0
Elevada	16	32,0
Total	50	100,0

Fuente: Cuestionario de satisfacción Laboral

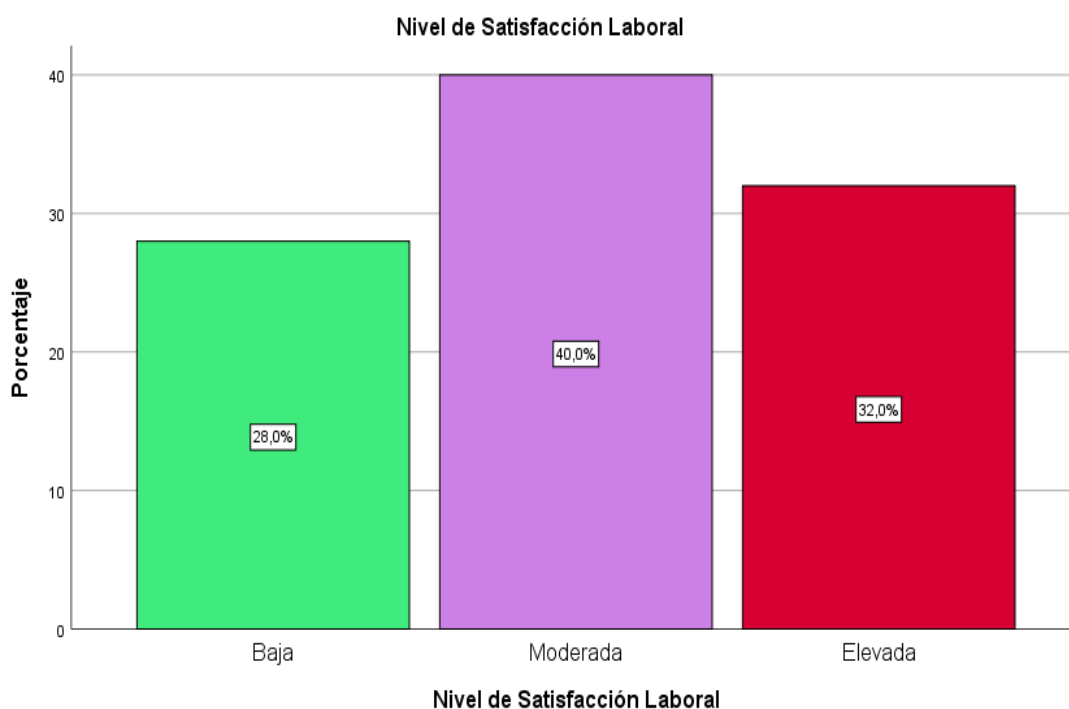


Gráfico 5. Frecuencia y porcentaje sobre la variable satisfacción laboral

En la tabla 5 y gráfico 5, se muestran los resultados obtenidos respecto a la variable satisfacción Laboral; en ella, se observa que, la mayoría de las profesionales de enfermería del servicio de UCI encuestadas, el 40,0% evidencia satisfacción laboral moderada; en tanto que, un 32,0% manifiesta elevada satisfacción y, un 28,0% manifiesta satisfacción baja.

Tabla 6. Frecuencia y porcentaje sobre la variable satisfacción Laboral en la dimensión intrínseca

Niveles	Nivel de Satisfacción Laboral Intrínseca	
	Nº	%
Baja	7	14,0
Moderada	12	24,0
Elevada	31	62,0
Total	75	100,0

Fuente: Cuestionario de satisfacción laboral

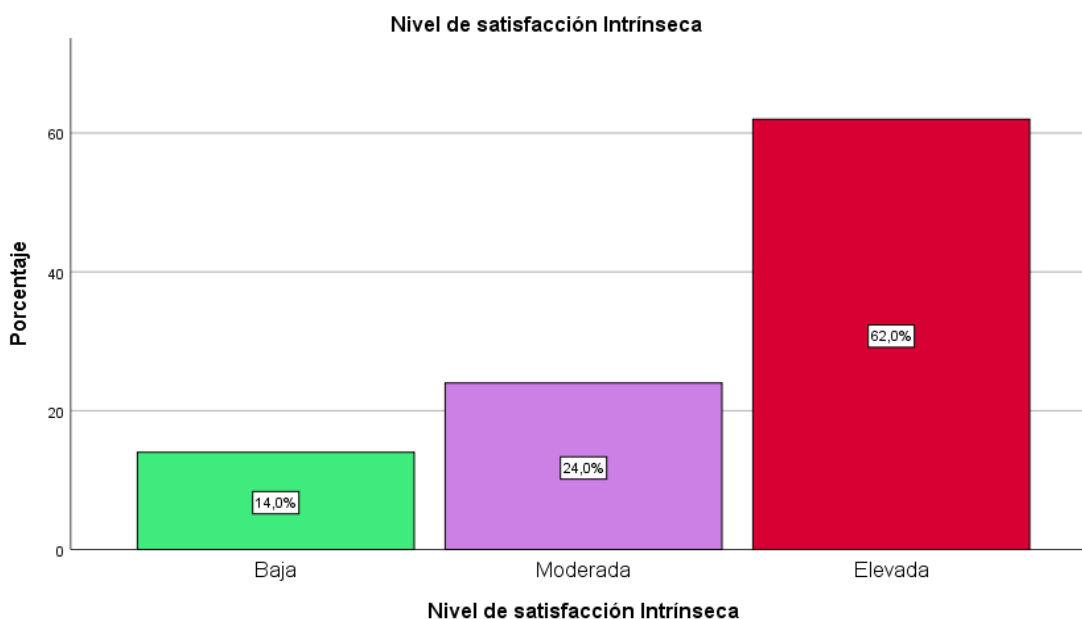


Gráfico 6. Frecuencia y porcentaje sobre la variable satisfacción laboral en la dimensión intrínseca

En la tabla 6 y gráfico 6, se muestran los resultados obtenidos respecto a la variable satisfacción laboral en la dimensión intrínseca; en ella, se observa que, la mayoría de las profesionales de enfermería del servicio de UCI encuestadas, el 62,0% evidencia elevada satisfacción laboral intrínseca; en tanto que, un 24,0% manifiesta moderada satisfacción intrínseca; y, un 14,0% manifiesta baja satisfacción intrínseca.

Tabla 7. Frecuencia y porcentaje sobre la variable satisfacción laboral en la dimensión extrínseca

Niveles	Nivel de Satisfacción Laboral Extrínseca	
	Nº	%
Baja	11	22,0
Moderada	29	58,0
Elevada	10	20,0
Total	75	100,0

Fuente: Cuestionario de satisfacción laboral

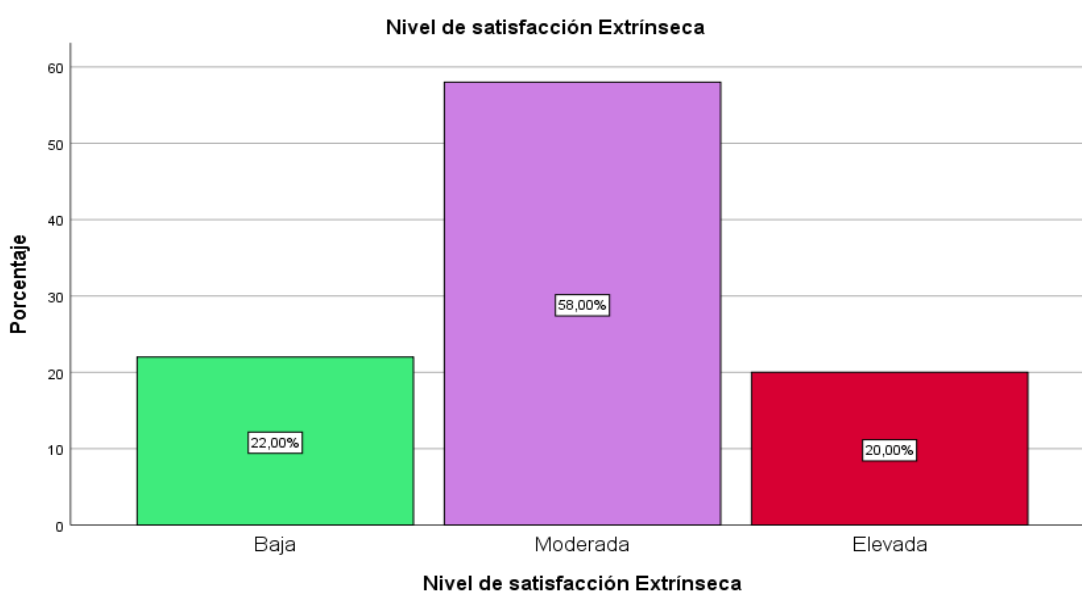


Gráfico 7. Frecuencia y porcentaje sobre la percepción

En la tabla 7 y gráfico 7, se muestran los resultados obtenidos respecto a la variable satisfacción laboral en la dimensión extrínseca; en ella, se observa que, la mayoría de las profesionales de enfermería del servicio de UCI encuestadas, el 58,0% evidencia moderada satisfacción laboral extrínseca; en tanto que, un 22,0% manifiesta baja satisfacción extrínseca; y, un 20,0% manifiesta elevada satisfacción extrínseca.

Tabla 8. Relación entre los riesgos frente al Covid-19 y satisfacción laboral

Nivel de Satisfacción laboral	Riesgos frente al Covid-19						TOTAL	
	Leve		Mediano		Alto			
	N	%	N	%	N	%		
Baja	1	8,3	2	9,5	11	64,7	14	28,0
Moderada	1	8,3	14	66,7	5	29,4	20	40,0
Elevada	10	83,3	5	23,8	1	5,9	16	32,0
Total	12	100,0	21	100,0	17	100,0	50	100,0

Fuente: Cuestionario de riesgos frente al Covid-19 y satisfacción laboral

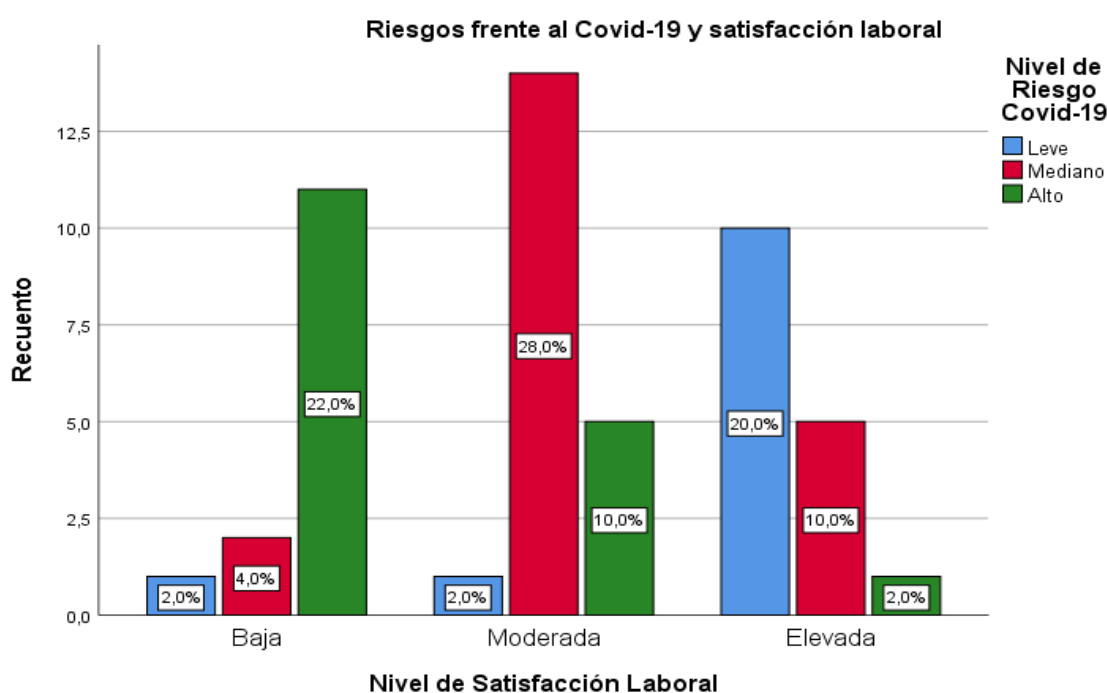


Gráfico 8. Relación entre riesgos frente al Covid-19 y satisfacción laboral

En la tabla 8 y gráfico 8, se muestran los resultados obtenidos respecto a la relación de las variables riesgos frente al Covid-19 y satisfacción laboral; en ella se observa que, de las profesionales de enfermería encuestadas quienes refieren mediano riesgo frente al Covid-19, un 66,7% refiere moderada satisfacción laboral; en tanto que, entre aquellas que reportan alto riesgo frente al Covid-19, un 64,7% refiere baja satisfacción laboral; finalmente, entre aquellas quienes reportan presencia de bajo riesgo frente al Covid-19, un 83,3% refiere elevada satisfacción laboral.

Tabla 9. Relación entre la dimensión riesgos de contagio frente al Covid-19 y satisfacción laboral

Nivel de Satisfacción laboral	Riesgos de contagio frente al Covid-19						TOTAL	
	Leve		Mediano		Alto			
	N	%	N	%	N	%		
Baja	0	0,0	6	27,3	8	32,0	14	28,0
Moderada	1	33,3	5	22,7	14	56,0	20	40,0
Elevada	2	66,7	11	50,0	3	12,0	16	32,0
Total	3	100,0	22	100,0	25	100,0	50	100,0

Fuente: Cuestionario de riesgos frente al Covid-19 y satisfacción laboral

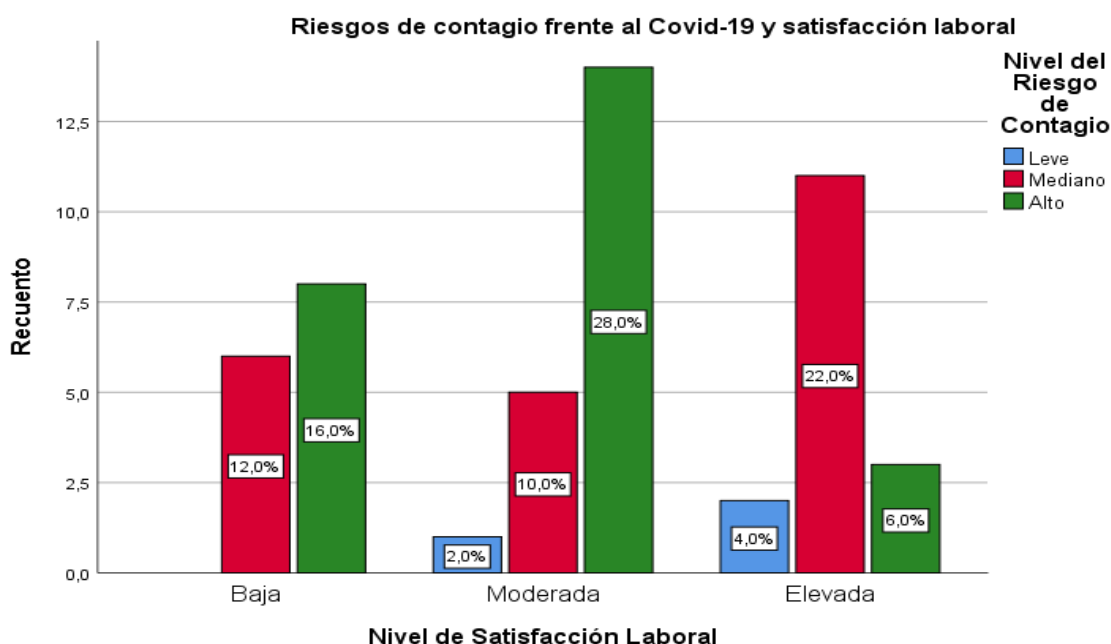


Gráfico 9. Relación entre los riesgos de contagio frente al Covid-19 y satisfacción laboral

En la tabla 9 y gráfico 9, se muestran los resultados obtenidos respecto a la relación entre los riesgos de contagio frente al Covid-19 y satisfacción laboral; en ella se observa que, de las profesionales de enfermería encuestadas quienes refieren Alto riesgo de contagio frente al Covid-19, un 56,0% refieren moderada satisfacción laboral; en tanto que, entre aquellas que reportan mediano riesgo de contagio frente al Covid-19, un 50,0% refiere elevada satisfacción laboral; finalmente, entre aquellas quienes reportan presencia leve de riesgo de contagio frente al Covid-19, un 66,7% refieren elevada satisfacción laboral.

Tabla 10. Relación los riesgos físicos frente al Covid-19 y satisfacción laboral

Nivel de Satisfacción laboral	Riesgos Físicos frente al Covid-19						TOTAL	
	Leve		Mediano		Alto			
	N	%	N	%	N	%		
Baja	1	11,1	5	19,2	8	53,3	14	28,0
Moderada	1	11,1	15	57,7	4	26,7	20	40,0
Elevada	7	77,8	6	23,1	3	20,0	16	32,0
Total	9	100,0	26	100,0	15	100,0	50	100,0

Fuente: Cuestionario de riesgos frente al Covid-19 y satisfacción laboral

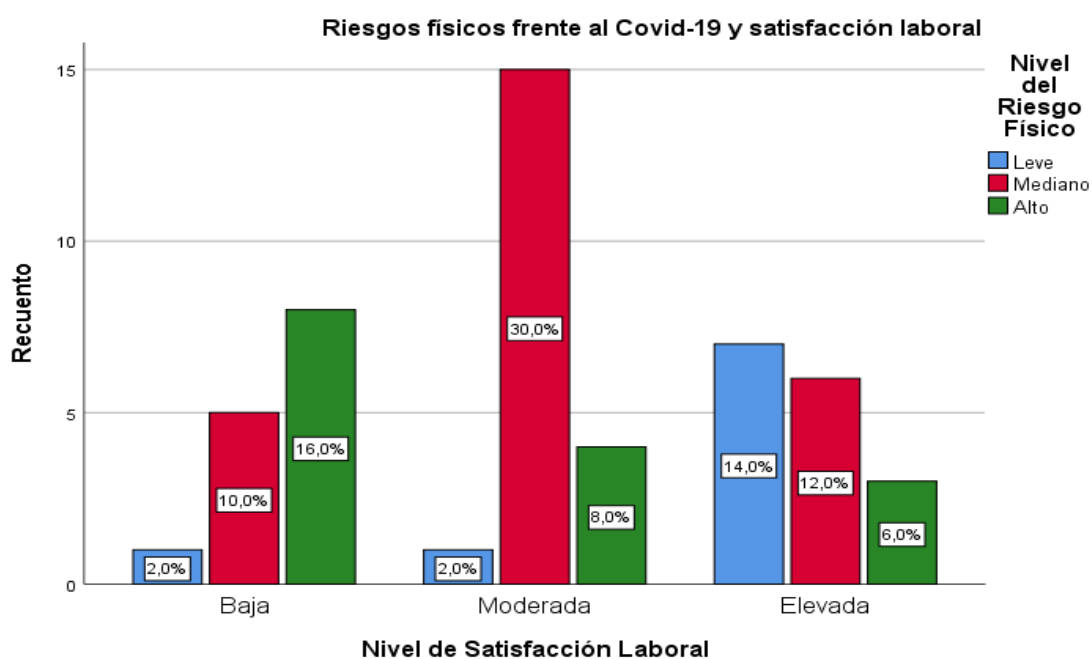


Gráfico 10 Relación entre los riesgos físicos frente al Covid-19 y satisfacción laboral

En la tabla 10 y gráfico 10, se muestran los resultados obtenidos respecto a la relación de los riesgos físicos frente al Covid-19 y satisfacción laboral; en ella se observa que, de las profesionales de enfermería encuestadas quienes refieren Mediano riesgo físico frente al Covid-19, un 57,7% refieren moderada satisfacción laboral; en tanto que, entre aquellas que reportan Alto riesgo físico frente al Covid-19, un 53,3% refiere Baja satisfacción laboral; finalmente, entre aquellas quienes reportan presencia leve de riesgos físicos frente al Covid-19, un 77,8% refieren elevada satisfacción laboral.

Tabla 11. Relación los riesgos psicológicos frente al Covid-19 y satisfacción laboral

Nivel de Satisfacción laboral	Riesgos Psicológicos frente al Covid-19						TOTAL	
	Leve		Mediano		Alto			
	N	%	N	%	N	%		
Baja	2	16,7	0	0,0	12	48,0	14	28,0
Moderada	2	16,7	8	61,5	10	40,0	20	40,0
Elevada	8	66,7	5	38,5	3	12,0	16	32,0
Total	12	100,0	13	100,0	25	100,0	50	100,0

Fuente: Cuestionario de riesgos frente al Covid-19 y satisfacción laboral

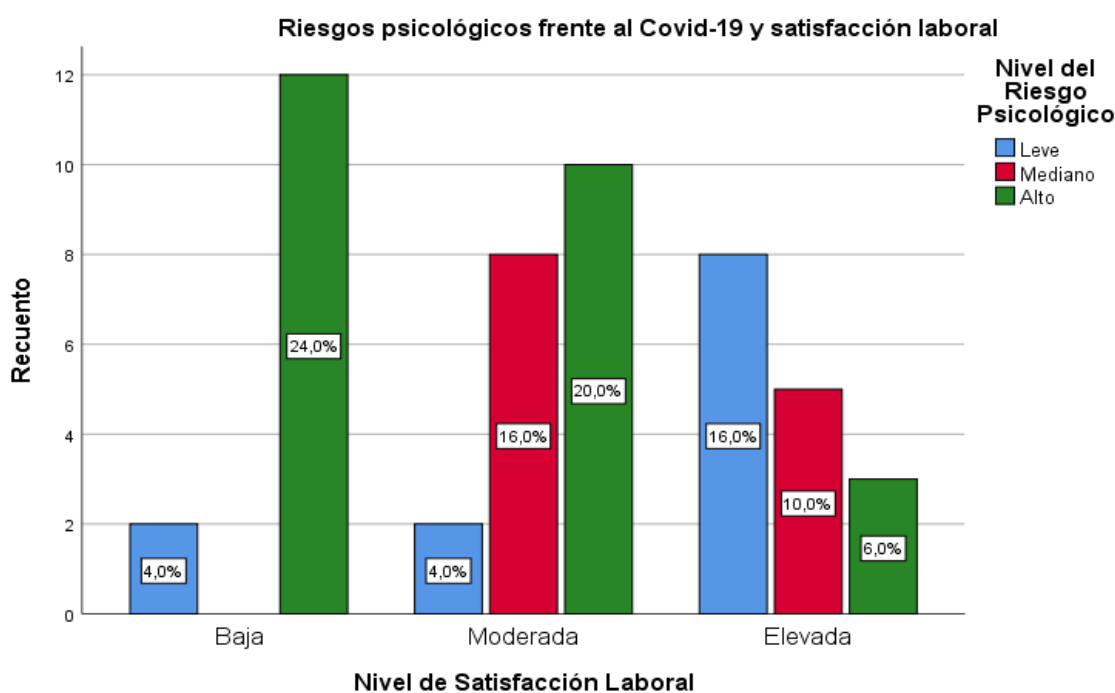


Gráfico 11. Relación los riesgos psicológicos frente al Covid-19 y satisfacción laboral

En la tabla 11 y gráfico 11, se muestran los resultados obtenidos respecto a la relación de los riesgos psicológicos frente al Covid-19 y satisfacción laboral; en ella se observa que, de las profesionales de enfermería encuestadas quienes refieren Alto riesgo psicológico frente al Covid-19, un 48,0% refieren Baja satisfacción laboral; en tanto que, entre aquellas que reportan Mediano riesgo psicológicos frente al Covid-19, un 61,5% refiere Moderada satisfacción laboral; finalmente, entre aquellas quienes reportan presencia leve de riesgos psicológicos frente al Covid-19, un 66,7% refieren elevada satisfacción laboral.

4.3 . Prueba de hipótesis

Contrastación de hipótesis General - Coeficiente de correlación

Coeficiente de correlación con respecto a los riesgos frente al Covid-19 y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión- Huancayo, 2020.

a. Hipótesis General

Ho: No existe relación significativa entre los Riesgos frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, 2020.

Ha: Existe relación significativa entre los Riesgos frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, 2020.

Cuadro 3. Correlación entre los Riesgos frente al covid-19 y la satisfacción laboral.

			Riesgo Frente al Covid19	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Riesgo Frente al Covid19	Coeficiente de correlación	1,000	-,677**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	-,677**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El valor estadístico hallado a través del coeficiente de correlación un valor $r_s = - ,677$ y un p-valor = ,000 en relación a la muestra investigada respecto a las variables Riesgos frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de

enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, 2020.

Habiendo hallado un p-valor < ,05 se confirma correlación significativa. Asimismo, al haber hallado u valor del sig (bilateral) = - ,677 observando la tabla de interpretación de la correlación estadística, se tiene una correlación negativa moderada entre Riesgo Frente al Covid19 y la satisfacción laboral

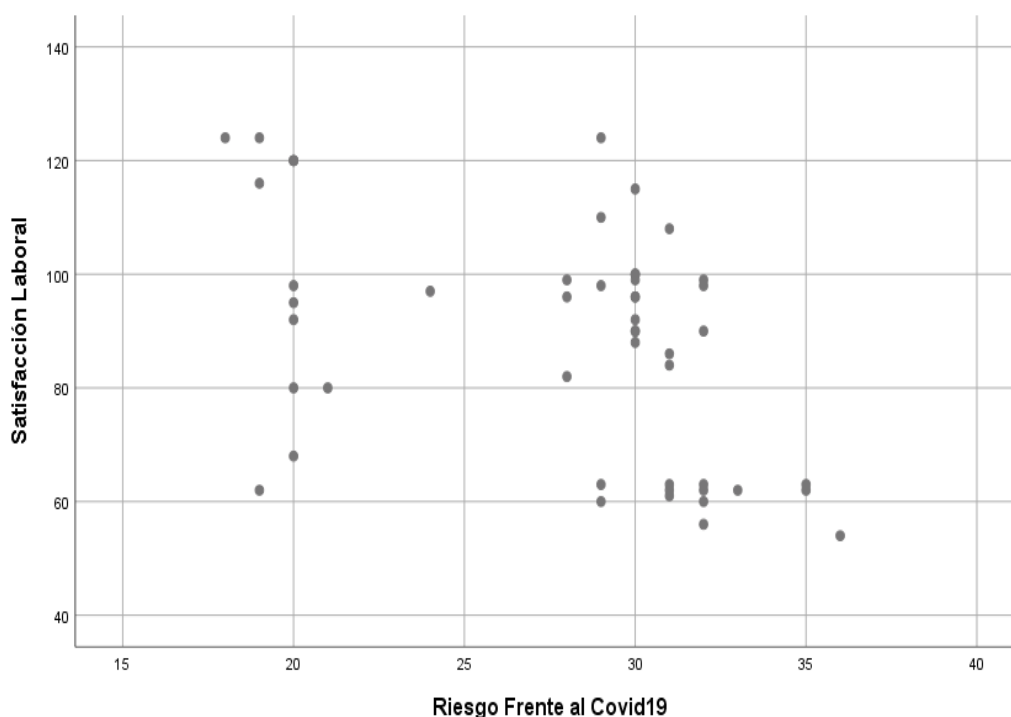


Gráfico 12. Correlación entre los Riesgos frente al covid-19 y la satisfacción laboral.

Cuadro 4. Interpretación de la correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

b. Nivel de significancia considerado

$\alpha = .05$ es decir el 5% y 95% de confianza

c. Región crítica (de aceptación y rechazo)

$\alpha = 0.05$

$t(\alpha/2, n-2) = 2.01$

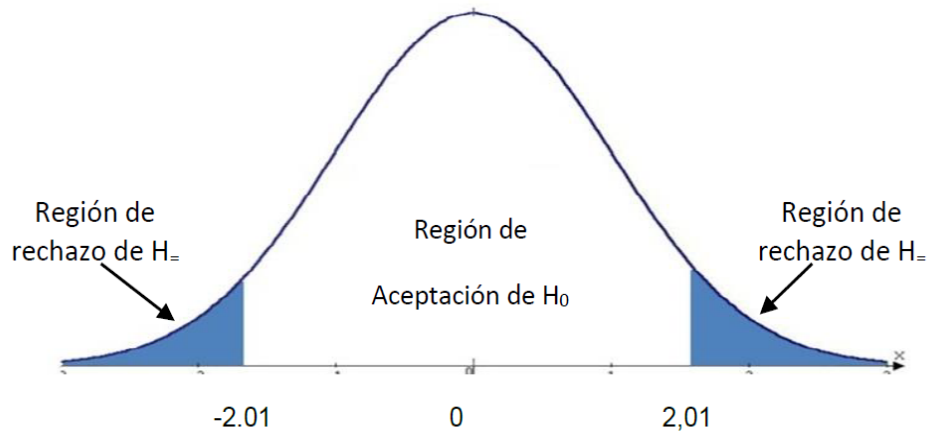


Gráfico 13. Región crítica de la correlación entre los Riesgos frente al covid-19 y la satisfacción laboral.

d. Decisión estadística

Corroborando que, el valor del r_s calculado se halla fuera de la región de aceptación de H_0 ; Asimismo, teniendo un p-valor = ,000 ($< ,05$). Se corrobora la existencia de correlación significativa (bilateral) entre las variables riesgos frente al Covid-19 y la satisfacción laboral en personal de enfermería de la UCI del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, 2020

e. Conclusión estadística.

Existe correlación estadísticamente significativa, negativa y moderada entre riesgos frente al Covid-19 y la satisfacción laboral. En consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Contrastación de hipótesis Específica 1 y coeficiente de correlación

Coeficiente de correlación, relación a los riesgos de contagio frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión.

a. Hipótesis Específica 1

Ho: No existe relación significativa entre los riesgos de contagio frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión- Huancayo, 2020

Ha: Existe relación significativa entre los riesgos de contagio frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión- Huancayo, 2020.

			Correlaciones	
			Riesgo de Contagio Covid-19	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Riesgo de Contagio Covid-19	Coeficiente de correlación	1,000	-,533**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	-,533**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Cuadro 5. Correlación entre los riesgos de contagio frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería

El valor estadístico hallado a través del coeficiente de correlación un valor $r_s = - ,533$ y un p-valor = ,000 en relación a la muestra investigada respecto a las variables Riesgos frente al covid-19 en su dimensión Riesgos de Contagio y la

satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, 2020.

Habiendo hallado un p-valor < ,05 se confirma correlación significativa. Asimismo, al haber hallado u valor del sig (bilateral) = - ,533 observando la tabla de interpretación de la correlación estadística, se tiene una correlación negativa moderada entre Riesgo de contagio Frente al Covid19 y la satisfacción laboral.

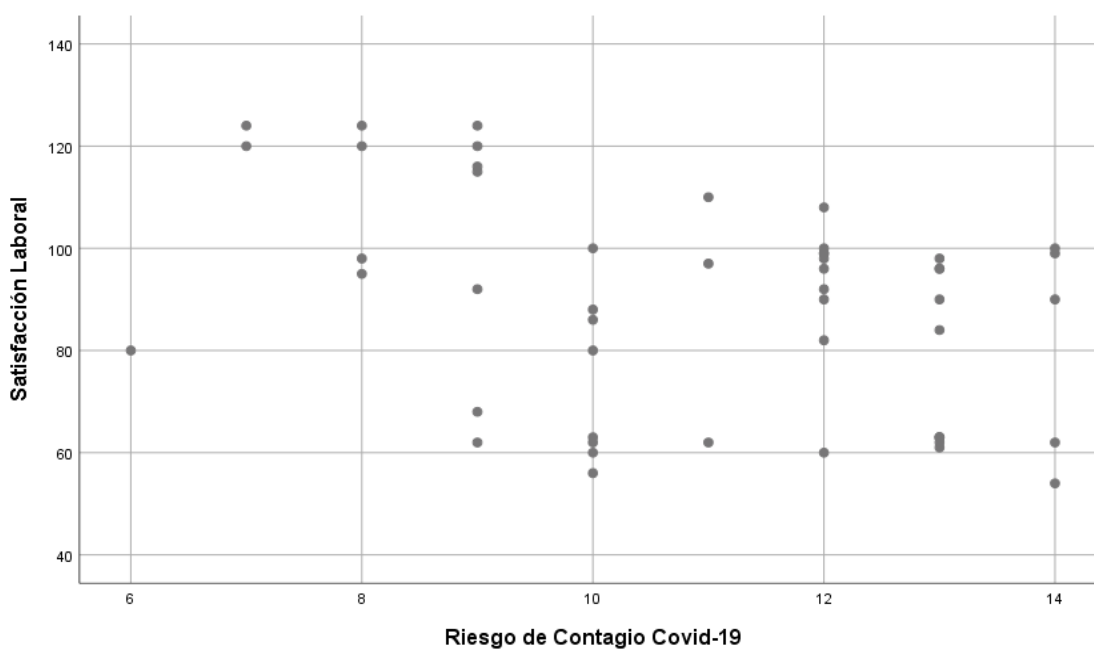


Gráfico 14 Correlación entre los riesgos de contagio frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería

Cuadro 6. Niveles de interpretación de la correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

b. Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%

c. Región crítica de aceptación y rechazo

$$\alpha = 0.05$$

$$t(\alpha/2, n-2) = 2.01$$

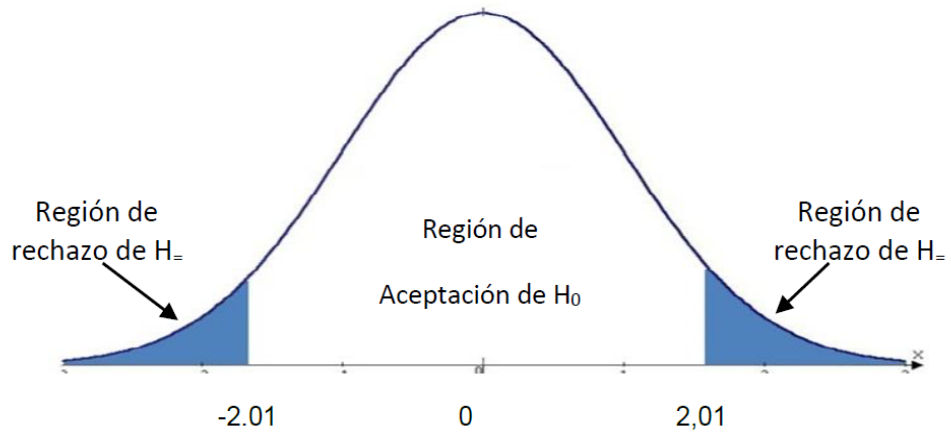


Gráfico 15. Región crítica de la correlación entre los riesgos de contagio frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería

d. Decisión estadística

Corroborando que, el valor del r_s calculado se halla fuera de la región de aceptación de H_0 ; Asimismo, teniendo un p -valor = ,000 ($< ,05$). Se corrobora la existencia de correlación significativa (bilateral) entre la dimensión riesgos de contagio de la variable riesgos frente al Covid-19 y la satisfacción laboral en personal de enfermería de la UCI del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, 2020

e. Conclusión estadística.

Existe correlación estadísticamente significativa, negativa y moderada entre la dimensión Riesgos de Contagio frente al Covid-19 y la satisfacción laboral. En consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Coeficiente de correlación y contrastación de hipótesis Específica 2

Coeficiente de correlación en relación de los riesgos físicos frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión-Huancayo.

a. Hipótesis Específica 2

Ho: No existe relación significativa entre los riesgos físicos frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión-Huancayo, 2020

Ha: Existe relación significativa entre los riesgos físicos frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión-Huancayo, 2020

Cuadro 7. Correlación entre los riesgos físicos frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería

			Correlaciones	
			Riesgo Físico Covid-19	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Riesgo Físico Covid-19	Coeficiente de correlación	1,000	-,543**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	-,543**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El valor estadístico hallado a través del coeficiente de correlación un valor $r_s = - ,543$ y un p-valor = ,000 en relación a la muestra investigada respecto a la dimensión Riesgos físicos de la variable Riesgos frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, 2020.

Habiendo hallado un p-valor < ,05 se confirma correlación significativa. Asimismo, al haber hallado u valor del sig (bilateral) = - ,543 observando la tabla de interpretación de la correlación estadística, se tiene una correlación negativa moderada entre Riesgos físicos Frente al Covid19 y la satisfacción laboral.

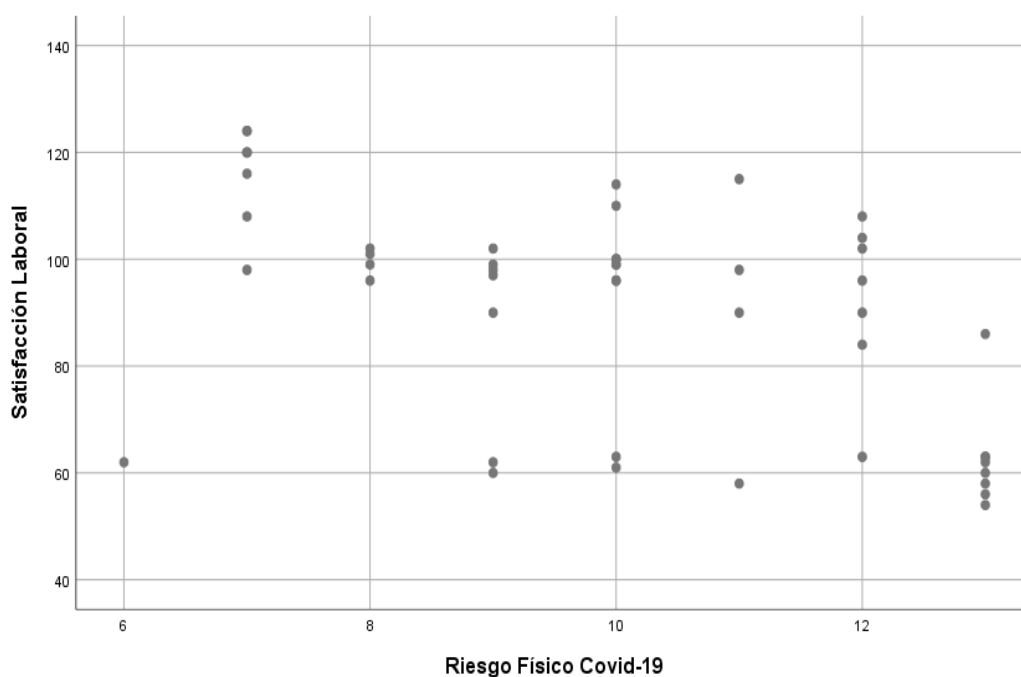


Gráfico16. Correlación entre los riesgos físicos frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería

Cuadro 8. Niveles de interpretación de la correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

b. Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%

c. Región crítica (aceptación y rechazo)

$$\alpha = 0.05$$

$$t(\alpha/2, n-2) = 2.01$$

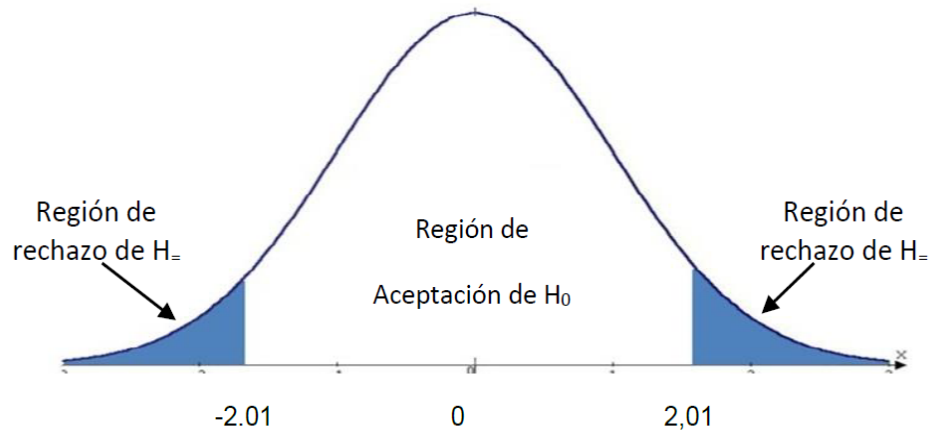


Gráfico 17. Región crítica de la correlación entre los riesgos físicos frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería

d. Decisión estadística

Corroborando que, el valor del r_s calculado se halla fuera de la región de aceptación de H_0 ; Asimismo, teniendo un p-valor = ,000 ($< ,05$). Se corrobora la existencia de correlación significativa (bilateral) entre la dimensión riesgos físicos de la variable riesgos frente al Covid-19 y la satisfacción laboral en personal de enfermería de la UCI del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, 2020

e. Conclusión estadística.

Existe correlación estadísticamente significativa, negativa y moderada entre la dimensión Riesgos físicos frente al Covid-19 y la satisfacción laboral. En consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Coeficiente de correlación y contrastación de hipótesis Específica 3

Coeficiente de correlación en relación a los riesgos psicológicos frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión- Huancayo, 2020.

a. Hipótesis Específica 3

Ho: No existe relación significativa entre los riesgos psicológicos frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión- Huancayo, 2020

Ha: Existe relación significativa entre los riesgos psicológicos frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión- Huancayo, 2020

			Riesgo Psicológico Covid-19	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Riesgo Psicológico Covid19	Coeficiente de correlación	1,000	-,491**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	-,491**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Cuadro 9. Correlación entre los riesgos psicológicos frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería

El valor estadístico hallado a través del coeficiente de correlación un valor $r_s = - ,491$ y un p-valor = ,000 en relación a la muestra investigada respecto a la dimensión Riesgos psicológicos de la variable Riesgos frente al covid-19 y la

satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, 2020.

Habiendo hallado un p-valor < ,05 se confirma correlación significativa. Asimismo, al haber hallado u valor del sig (bilateral) = - ,491 observando la tabla de interpretación de la correlación estadística, se tiene una correlación negativa moderada entre Riesgos psicológicos frente al Covid19 y la satisfacción laboral.

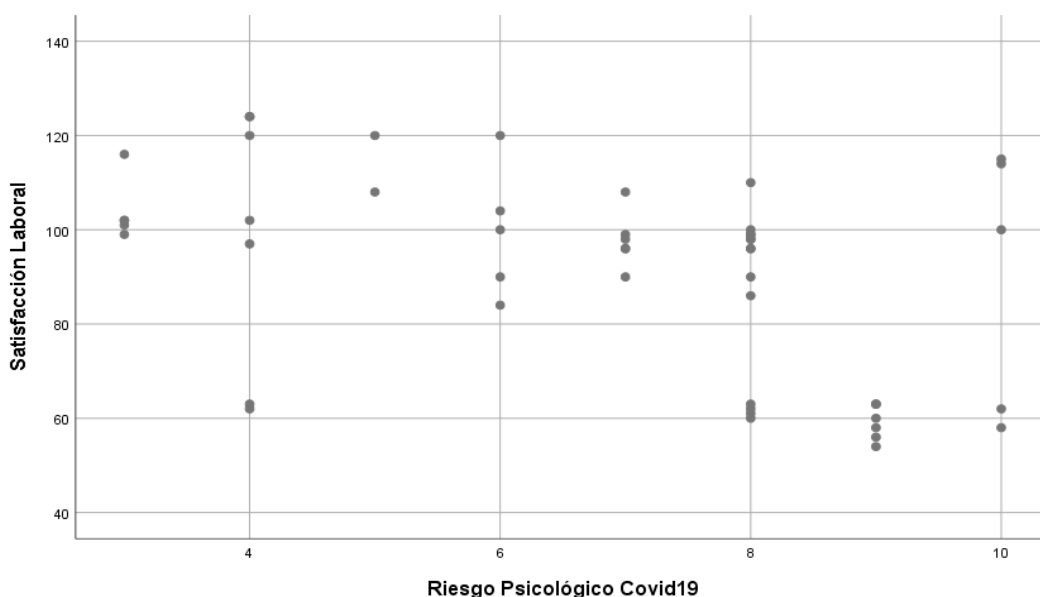


Gráfico 18. Correlación entre los riesgos psicológicos frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería.

Cuadro 10. Niveles de interpretación de la correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

b. Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%

c. Región crítica (aceptación y rechazo)

$$\alpha = 0.05$$

$$t(\alpha/2, n-2) = 2.01$$

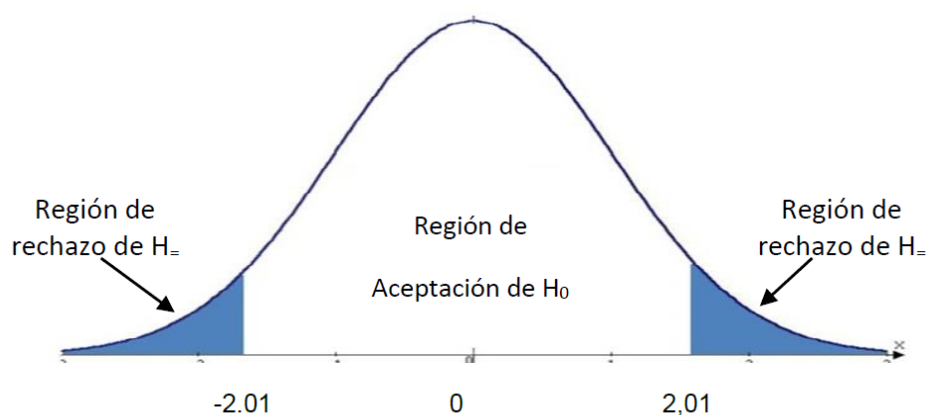


Gráfico 19. Región crítica de la correlación entre los riesgos psicológicos frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería

d. Decisión estadística

Corroborando que, el valor del r_s calculado se halla fuera de la región de aceptación de H_0 ; Asimismo, teniendo un p-valor = ,000 ($< ,05$). Se corrobora la existencia de correlación significativa (bilateral) entre la dimensión riesgos psicológicos de la variable riesgos frente al Covid-19 y la satisfacción laboral en personal de enfermería de la UCI del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, 2020

e. Conclusión estadística.

Existe correlación estadísticamente significativa, negativa y moderada entre la dimensión Riesgos psicológicos frente al Covid-19 y la satisfacción laboral. En consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

4.4. Discusión de resultados

La presente investigación titulada “Riesgos frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, 2020” se desarrolla en medio de un año atípico dentro de un contexto y panorama epidemiológico mundial; donde nadie se preparó o pronosticó la aparición de una enfermedad viral, que forma parte de un nuevo coronavirus que, dentro de patogenesis, reporta síntomas de vías respiratorias, los cuales evolucionan muy rápido hacia un distrés severo, comprometiendo la vida del enfermo (28).

Al personal de salud, recae la misión de enfrentar esta pandemia desde una primera línea, haciendo frente a múltiples problemas y diversas necesidades, entre las que podemos considerar a, los laborales, bioseguridad, personales, socio-psicológicos; en todo momento, tratando de comprender en todo momento las particularidades de esta “nueva enfermedad”, su epidemiología, causas, diagnóstico, efectos, tratamiento, consecuencias y secuelas; para que, con ello, generar estrategias de protección personal y cuidados durante sus labores hospitalarias durante su jornada laboral (29). La Organización Mundial de la Salud (OMS) refirió que, hasta el mes de abril de 2020, un aproximado de 20 000 servidores y profesionales de la salud en una circunscripción de 52 países, se habían infectado COVID-19. En Europa, reportes desde Italia, hacia dichas fechas, 15 314 servidores del ámbito de salud se habían infectado. A nivel de América Central, en México, hacia el mes de mayo, se alcanzó el reporte de 8 544 enfermos (un aproximado del 23,5 % de la población. Tomando reportes en nuestro país, en Lima, se registraron hacia dichas fechas, a un aproximado de 6 205 médicos con COVID-19, considerándose una de las mayores porporciones de contagio dentro del personal de salud (30).

Al respecto de los antecedentes que nos muestra la realidad de este contexto de pandemia, en nuestro estudio, a través de la tabla y gráfico 1, se muestran los resultados obtenidos respecto a nuestra primera variable de estudio riesgos frente al Covid-19, en ella, se observa a una mayoría de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de UCI quienes fueron encuestadas como muestra de estudio, el 42,0% considera la presencia de riesgos moderados frente al Covid-19; en tanto que, un 34,0% considera que el riesgo es alto y, un 24,0% considera que, el riesgo es leve.

Al respecto en el estudio desarrollado por Vera (2020) en el Hospital María Auxiliadora – Lima, nos reporta que, los riesgos de contagio frente al Covid-19, no se circunscribe solamente al ámbito laboral de trabajo que se constituye el servicio de emergencia, sino, también hacia ambientes familiares, sociales y otros ámbitos laborales; tal es así que nos reporta que, el 25,64 % del personal del servicio contrajo COVID-19 por razones de contacto con familiar contagiado. Entre los médicos que fueron el 38,49 % una gran mayoría desarrollaba labor asistencial además, en otro establecimiento de salud. El 56,41% de los profesionales de la salud, laboraba 150 horas semanales a más horas; en el 74,36% su labor por turno se extendía más de 12 horas. En relación a la dotación de equipos de protección personal, en el 78,64 % se evidenció su uso adecuado y correcto, pero también se evidenció en el 17,90% cuyo uso fue de manera incorrecta. Resalta en su estudio que, el contacto con familiar infectado, fue el factor de riesgo determinante para contagiarse con el COVID-19 ($p = 0,000$; OR = 5,486) (28).

En nuestro estudio, de la misma manera, a través de la tabla y gráfico 2, se muestran los resultados obtenidos respecto a la variable Riesgos frente al Covid-19 en la dimensión riesgos de contagio, en ella, podemos visualizar que, la mayoría de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de UCI quienes fueron encuestadas como muestra de estudio, el 50,0% evidencia alto riesgo de contagio

frente al Covid-19; en tanto que, un 44,0% manifiesta que el riesgo de contagio es moderado y, solo un 6,0% manifiesta que, el riesgo de contagio es leve. Sabemos que, las labores en el ámbito hospitalario, siempre se presentan riesgos de diversa naturaleza. Pero, en nuestro estudio, se evalúan ciertos ítems valorativos, entre ellos, el cumplimiento en el servicio con todas las medidas de bioseguridad; si, cada profesional tiene asignado roles específicos en estos momentos de pandemia y, si percibe gran exposición a contaminantes biológicos (fluidos, materiales, Covid-19). Teniendo como respuestas en la mitad de ellas, alto riesgo de contagio, por el mismo hecho que se enfrentan dentro de su labor esta pandemia del Covid-19, y sobre todo en un servicio, donde los pacientes son considerados como altamente contagioso.

Sobre el particular, nos afirma Carrión-Bósquez et al. (2022) en Santo Domingo, Ecuador, quien nos reporta de su investigación, implementada para “Identificar los factores que influyen en el clima laboral de las instituciones de salud pública y privadas” dentro del cual, considera dentro de estos factores, al riesgo de contagio, a la jornada laboral, a los recursos médicos y, a la estabilidad laboral. Su estudio resalta entre una de sus conclusiones que, el riesgo al contagio, se constituye en el factor más influyente en el clima laboral dentro de los establecimientos de salud (valor de $\beta=0,148$) durante los inicios de la pandemia por la COVID-19 (2), razón a ello, se considera este resultado, toda vez que, nos evidencia que, entre los factores de riesgo frente al Covid-19, se considera el riesgo al contagio, ya que, si la institución favorece con todo el equipo de protección personal, ambientes adecuados, recursos médicos, se evite la sobrecarga laboral, los riesgos se van a reducir; y ello, favorecerá hacia la satisfacción laboral.

Siguiendo el análisis de nuestra primera variable, a través de la tabla y gráfico 3, se presentan los resultados obtenidos respecto a la variable Riesgos frente al Covid-19 en la dimensión riesgos físicos; en ella, se observa que, la mayoría de los

profesionales de enfermería que laboran en el servicio de UCI quienes fueron encuestadas como muestra de estudio, el 52,0% evidencia Moderado riesgo físico frente al Covid-19; en tanto que, un 30,0% manifiesta que el riesgo físico es alto y, un 18,0% manifiesta que, el riesgo físico es leve. Sobre todo, los riesgos físicos, se circunscriben hacia la provocación de problemas físicos tras el uso y empleo prolongado del uso de EPPs, por el uso de EPPs los cuales limitan realizar libremente algunos movimientos y adecuadamente mecánica corporal en sus actividades; así como, esta pandemia obliga a permanecer de pie períodos largos de tiempo, los cuales, se consideran un factor de riesgo de daño físico en el personal de enfermería. Al respecto, OMS 2020 (19) reporta algunos riesgos sobre el uso prolongado de algunos equipos de protección personal, tales como, la mascarilla autofiltrante puede aumentar el riesgo de que esta se infecte con el virus de la COVID-19 y otros patógenos. De la misma manera refiere que, llevar colocada este tipo de mascarilla por tiempo prolongado, puede incrementar las posibilidades de que, el personal de salud pueda tocar la mascarilla voluntaria o accidentalmente su cara, así como tocarse si se reajusta la mascarilla, pudiendo contagiarse con este virus. Se suma a ello, su uso prolongado puede inducir a fatiga respiratoria, dermatitis facial, disminución de la capacidad de trabajo, acné, extenuación prematura con baja carga de trabajo, incremento de necesidades de recuperación de oxígeno, acentuación de los niveles de CO₂, y disminución en la destrezas y habilidades durante el uso de la mascarilla autofiltrante. La humedad puede favorecer la proliferación de microorganismos, el tipo de materiales implementados en su elaboración, el diseño y grosor de los equipos de protección personal, caso de las batas, gafas, uso de químicos, pueden no brindar las garantías de protección adecuada (8)

Finalmente, la tercera dimensión de nuestra primera variable y continuando con el análisis, a través de la tabla y gráfico 4, se muestran los resultados obtenidos

respecto a la variable Riesgos frente al Covid-19 en la dimensión riesgos psicológicos; en el cual se observa que, la mayoría de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de UCI quienes fueron encuestadas como muestra de estudio, el 50,0% evidencia Alto riesgo psicológico frente al Covid-19; en tanto que, un 26,0% manifiesta que el riesgo psicológicos es moderado y, un 24,0% manifiesta que, el riesgo psicológicos es leve.

Al respecto, nos lleva a considerar lo mencionado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1986, el cual establece que, “los riesgos psicosociales son las interacciones dentro del trabajo, el ambiente de trabajo, las condiciones de la organización en estrecha relación con las habilidades del trabajador, cultura del trabajador, situación personal del trabajador”. En tal sentido, tales interacciones, evidencian influencia directa hacia el agravamiento de las condiciones de salud psíquicas y/o físicas de los profesionales de la salud (31).

En la tabla 5 y grafico 5, se muestran los resultados obtenidos respecto a la variable satisfacción Laboral; en ella, se observa que, la mayoría de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de UCI quienes fueron encuestadas como muestra de estudio, el 40,0% evidencia satisfacción laboral moderada; en tanto que, un 32,0% manifiesta elevada satisfacción y, un 28,0% manifiesta satisfacción baja.

Es así que, a través de la tabla y gráfico 6, se muestran los resultados obtenidos respecto a la variable satisfacción laboral en la dimensión intrínseca; en ella, se observa que, la mayoría de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de UCI quienes fueron encuestadas como muestra de estudio, el 62,0% evidencia elevada satisfacción laboral intrínseca; en tanto que, un 24,0% manifiesta moderada satisfacción intrínseca; y, un 14,0% manifiesta baja satisfacción intrínseca.

De la misma manera, respecto a esta variable, en la tabla y gráfico 7, se muestran los resultados obtenidos respecto a la variable satisfacción laboral en la dimensión extrínseca; en ella, se observa que, la mayoría de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de UCI quienes fueron encuestadas como muestra de estudio, el 58,0% evidencia moderada satisfacción laboral extrínseca; en tanto que, un 22,0% manifiesta baja satisfacción extrínseca; y, un 20,0% manifiesta elevada satisfacción extrínseca.

Sobre lo hallado en nuestro trabajo, podemos afirmar también que, el estrés laboral “es un factor no deseado, silente que causa malestar a todo trabajador, de manera particular, a todo a profesionales de la salud. Los factores estresantes conllevan hacia la insatisfacción y, de la misma manera, puede influir negativamente al desempeño y atención del cliente externo. Los factores de riesgo psicosociales, son considerados temas muy críticos dentro del contexto de la salud ocupacional, entre los cuales, podemos nombrar a la carga de trabajo, al estrés laboral y calificarlos como factores predictivos de la salud, la productividad y la motivación del profesional de salud que laboran en unidades críticas como Cuidados intensivos y emergencia, por el nivel de complicaciones de sus actividades y la cantidad de pacientes que atiende así como la diversidad de patologías con las que tiene que lidiar” (20).

Finalmente, en nuestra investigación, a través de tabla y gráfico 9, se muestran los resultados obtenidos respecto a la relación entre los riesgos de contagio frente al Covid-19 y satisfacción laboral; en ella se observa que, de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de UCI quienes fueron encuestadas como muestra de estudio, quienes refieren Alto riesgo de contagio frente al Covid-19, un 56,0% refieren moderada satisfacción laboral; en tanto que, entre aquellas que reportan mediano riesgo de contagio frente al Covid-19, un 50,0% refiere elevada satisfacción laboral; finalmente, entre aquellas quienes reportan presencia leve de

riesgo de contagio frente al Covid-19, un 66,7% refieren elevada satisfacción laboral. De ella podemos afirmar mediante las pruebas estadísticas que, Con nivel de significancia de 5%, se halló un $r_s = - ,677$ y un $p\text{-valor} = ,000 (< ,05)$ por lo que estadísticamente podemos confirmar la existencia de relación significativa, negativa y moderada entre nuestras variables de estudio, riesgos frente al Covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, 2020; por lo que, existe evidencias para rechazar nuestra hipótesis nula y quedarnos con nuestra hipótesis alterna.

CONCLUSIONES

Primera

La mayoría del personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, perciben exposición a riesgos moderados frente al Covid-19(41,4%)

Segunda

La mayoría del personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, perciben satisfacción laboral moderada (40,0%).

Tercera

Con un $r_s = - ,533$ y un $p\text{-valor} = ,000 (< ,05)$ se confirma la existencia de correlación estadísticamente significativa, negativa y moderada entre la dimensión Riesgos de Contagio frente al Covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, 2020

Cuarta

Con un $r_s = - ,543$ y un $p\text{-valor} = ,000 (< ,05)$ se confirma la existencia de correlación estadísticamente significativa, negativa y moderada entre la dimensión Riesgos físicos frente al Covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, 2020

Quinta

Con un $r_s = - ,491$ y un $p\text{-valor} = ,000 (< ,05)$ se confirma de existencia de correlación estadísticamente significativa, negativa y moderada entre la

dimensión Riesgos psicológicos frente al Covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, 2020

Sexta

Con un $r_s = - ,677$ y un $p\text{-valor} = ,000 (< ,05)$ se confirma la existencia de correlación estadísticamente significativa, negativa moderada entre riesgos frente al Covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, 2020

RECOMENDACIONES

Primera:

Al Hospital, UCI, gestionar con la dotación permanente de equipos de protección y de la infraestructura y materiales de seguridad permanente, con las condiciones requeridas para la atención segura y libre de riesgos al paciente altamente contagioso.

Segunda:

Al profesional de salud del Hospital, debe adoptar precauciones adicionales dirigidas hacia la protección y evitación de transmisión y/o contagio durante la atención sanitaria, mediante una adecuada cadena de suministro y optimización de los EPP.

Tercera:

Al Hospital, generar controles administrativos para garantizar aplicación de medidas de prevención y control de infecciones, acceso a pruebas, distribución de pacientes, distribución personal de salud, ambientes adecuados para la atención; así como limpiar y desinfectar sistemáticamente el entorno laboral, las superficies hospitalarias y aplicar controles técnicos y ambientales.

Cuarta:

Al Hospital debe considerar los riesgos físicos en el personal de salud debido al uso de EPP, mejorando las condiciones laborales, mejorando la proporción adecuada entre el número pacientes y el número de profesionales de la salud, para evitar exceso del número de horas por turno.

Quinta:

Al Hospital evaluar de manera permanente la salud mental y favorecer el ingreso del personal de enfermería a programas virtuales de técnicas de relajación, de manejo guiado de estrés por especialistas psicólogos para favorecer la comunicación y brindar apoyo.

Sexta:

Al Hospital, evaluar de manera permanente las condiciones laborales de todos y cada uno del personal de enfermería para garantizar la seguridad de la atención, salud en el trabajo y la satisfacción laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Raraz-Vidal JG, Allpas-Gomez HL, Torres-Salome FK, Cabrera-Patiño WM, Ramos-Gómez RP, Alcántara-Leyva LM, et al. Condiciones laborales y equipos de protección personal contra el Covid-19 en personal de salud, Lima-Perú. Rev Fac Med Hum [Internet]. 2021;21(2):335–45. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n2/2308-0531-rfmh-21-02-335.pdf>
2. Carrión-Bósquez NG, Castelo-Rivas WP, Alcívar-Muñoz MM, Quiñonez-cedeño LP, LLambo-Jamy HS. Influencia de la COVID-19 en el clima laboral de trabajadores de la salud en Ecuador. Rev Inf Científica [Internet]. 2022;101(1):1–18. Disponible en: <http://www.revinfcientifica.sld.cu/index.php/ric/article/view/3632/5019>
3. Organización Internacional del Trabajo. Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19 [Internet]. Primera. Organización Internacional del Trabajo, editor. Ginebra - Suiza; 2020. 36 p. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/publications/lang--en/index.htm>
4. OPS, OMS. Plan de acción sobre la salud de los trabajadores. En: 54º Consejo Directivo 67ª Sesión del Comité Regional de la OMS para las Américas [Internet]. Washington, D.C., EUA; 2015. p. 1–26. Disponible en: <http://iris.paho.org/xmlui/handle/123456789/33983>
5. Organización Internacional del Trabajo. Estrés laboral. Epidemiol Work Relat Dis Second Ed. 2016;
6. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo: un reto colectivo [Internet]. Primera. OIT, editor. Vol. 9, Gestión de las Personas y Tecnología. Ginebra - Suiza; 2016. 68 p. Disponible en: <http://www.fespugtasturias.com/salud-laboral/1089-estres-en-el-trabajo-un-reto-colectivo-guia-de-la-oit-con-motivo-del-28-de-abril>
7. Ley N°29783. Ley de seguridad y salud en el trabajo. Ley n° 29783. Sistema

- Normativo de Información Laboral [Internet]. 2012. Disponible en: [https://www.mtc.gob.pe/nosotros/seguridadysalud/documentos/Ley N 29783 Ley de Seguridad y salud en el Trabajo.pdf](https://www.mtc.gob.pe/nosotros/seguridadysalud/documentos/Ley%20N%2629783%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20salud%20en%20el%20Trabajo.pdf)
8. Jorna Calixto AR, Véliz Martínez PL, Vidal Ledo MJ, Véliz Jorna AL. Gestión de los recursos sanitarios en el enfrentamiento a la COVID-19 en Cuba. Rev Cuba salud pública [Internet]. 2020;46(supl.1):e2696. Disponible en: <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/2696>
 9. Riascos Ibarra FA. Percepción de los empleados sobre las estrategias implementadas para el mantenimiento de la satisfacción laboral en el contexto de la pandemia Covid-19 por una empresa transportadora de la ciudad de Medellín [Internet]. Universidad EAFIT; 2021. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10784/30166>
 10. Carrasco Crivillero OP, Castillo Saavedra EF, Salas Sánchez RM, Reyes Alfaro CE. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID -19. Scielo Prepr [Internet]. 2020;1(1):1–14. Disponible en: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/1468/2323>
 11. Balladares córdova KJ, García Preciado YC. Síndrome Burnout en el profesional de Enfermería del Área Covid-19 del Hospital Jamo, 2021 [Internet]. Universidad Nacional de Tumbes; 2019. Disponible en: <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2520>
 12. De la Cruz Saavedra DS, Gonzales Centurión LR. Nivel de satisfacción laboral ante el Covid-19 en el supermercado Plaza Vea, La Molina. 2020 [Internet]. Universidad San Ignacio de Loyola; 2020. Disponible en: <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/10986>
 13. Departamento de Trabajo de los EE.UU. Administración de Seguridad y Salud Ocupacional. Guía sobre la Preparación de los Lugares de Trabajo para el virus COVID-19 [Internet]. Administración de Seguridad y Salud Ocupacional, editor. Estados Unidos de América: OSHA; 2020. 40 p. Disponible en:

<https://www.osha.gov/Publications/OSHA3992.pdf>

14. Escobar Gonzales DM, Vargas Vargas R. Riesgos laborales en profesionales de enfermería del hospital regional Zacarías Correa Valdivia de Huancavelica – 2017 [Internet]. [Huancavelica - Perú]: Universidad Nacional de Huancavelica; 2017. Disponible en: <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1104>
15. Díaz Zazo P. Prevención de riesgos laborales. Seguridad y salud laboral [Internet]. primera. Paraninfo, editor. Madrid - España: Ediciones Nobel; 2009. 116 p. Disponible en: [https://books.google.com.pe/books?id=8yg_KPZK4ukC&lpg=PA4&ots=jUjNJfu2PK&dq=Riesgos derivados del factor humano](https://books.google.com.pe/books?id=8yg_KPZK4ukC&lpg=PA4&ots=jUjNJfu2PK&dq=Riesgos+derivados+del+factor+humano)
16. Neira Centeno GDR, Salinas Valverde FN. Satisfacción laboral de la enfermera (o) profesional del servicio de emergencia de un Hospital Nacional [Internet]. Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2017. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12866/1330>
17. Zapata Mendoza LB. Nivel de satisfacción laboral del enfermero (a) que trabaja en establecimientos de salud del segundo y tercer nivel de atención : Revisión documental [Internet]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2020. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/16589>
18. Flores Sullca ER, Anarcaya Llamoca MA. Factores sociodemográficos relacionados a la motivación y satisfacción laboral de trabajadores en tiempos de Pandemia de una empresa privada Lima, 2021 [Internet]. Universidad Peruana Unión; 2022. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12840/5385>
19. Organización Mundial de la Salud. Uso racional del equipo de protección personal frente a la COVID-19 y aspectos que considerar en situaciones de escasez graves [Internet]. OMS, editor. Ginebra - Suiza; 2020. 1–32 p. Disponible en: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331810/WHO-2019-nCoV-IPC_PPE_use-2020.3-spa.pdf
20. Churata Salon F. Factores psicosociales y medidas de bioseguridad durante

- desempeño laboral de médicos residentes Hospital Guillermo Almenara Irigoyen 2019 [Internet]. Universidad San Martín de Porres; 2020. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12727/6541>
21. De la Cruz Sánchez ER, Meza Bustamante ER. Riesgos ergonómicos a los que se expone el personal de enfermería en central de esterilización [Internet]. Universidad Norbert Wiener. Universidad Norbert Wiener; 2020. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/3814>
 22. Sánchez Carlessi H, Reyes Romero C, Mejía Sáenz K. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística [Internet]. Mycological Research. 2018. 146 p. Disponible en: <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>
 23. Tamayo y Tamayo M. El proceso de investigación científica. 4ta. edici. Noriega Editores, editor. México: Limusa; 2003. 1–175 p.
 24. Hernández-Sampieri R, Mendoza Torres CP. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw Hil. Vol. 1, Mc Graw Hill. México; 2018. 753 p.
 25. Bernal CA. Metodología de la investigación. 3ra. edici. Pearson Educación, editor. Colombia; 2010. 1–322 p.
 26. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio P. Metodología de la Investigación. 6ta. edici. Mc Graw Hill/Interamericana Editores, editor. México; 2014. 1–634 p.
 27. Arias FG. Mitos y errores en la elaboración de Tesis y Proyectos de investigación. 3ra. edici. Caracas-Venezuela: Editorial Episteme; 2006. 1–91 p.
 28. Vera Cohaila BA. Factores de riesgo para COVID-19 en el personal de salud del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, marzo-diciembre 2020. Horiz Médico [Internet]. 2021;21(3):e1382. Disponible en: <https://doi.org/10.24265/horizmed.2021.v21n3.03>
 29. Muñoz-Fernández SI, Molina-Valdespino D, Ochoa-Palacios R, Sánchez-

Guerrero O, Esquivel-Acevedo JA. Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19. Acta Pediatr Mex [Internet]. 2020;41(Supl 1):S127–36. Disponible en: <https://ojs.actapediatrica.org.mx/index.php/APM/article/view/2104>

30. Paz D. Región con más contagios de COVID-19 en médicos. Diario La República [Internet]. el 2 de marzo de 2020; Disponible en: <https://larepublica.pe/sociedad/2021/03/03/la-libertad-es-la-segunda-region-con-mas-contagios-covid-19-en-medicos-lrnd/>
31. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general [Internet]. Asesoría Jurídico-Técnica especializada en Prevención de Riesgos Laborales. 2019 [citado el 15 de septiembre de 2021]. Disponible en: <https://netriskprevencion.com/El-efecto-sobre-la-salud-de-los-riesgospsicosociales-en-el-trabajo-una-vision%0D>

ANEXOS



ANEXO 01
CUESTIONARIO
SATISFACION LABORAL

OBJETIVO

Determinar los riesgos frente al covid-19 y la Satisfacción laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo, 2020”

INSTRUCCIONES

Sr. (a) a continuación se presenta una serie de preguntas para que Ud. Los responda señalando con una “X” según corresponda su respuesta. El cuestionario es anónimo por lo que se le pide que conteste en forma sincera y veraz. Agradecemos anticipadamente su participación.

CÓDIGO:

1. Sexo:

- a. Masculino ()
- b. Femenino ()

2. Edad:

- a. 21 – 35 años ()
- b. 36 – 50 años ()
- c. Mayores de 50 años ()

3. Estado civil:

- a. Soltero ()
- b. Conviviente ()
- c. Casado ()

4. Actualizaciones

- a. Ninguna ahora ()
- b. Esporádicas ()
- c. Permanente ()

5. Carga familiar:

- a. 1 – 3 personas ()
- b. 4 – 6 personas ()
- c. Mayor a 6 personas ()

6. Tiempo de servicio:

- a. 1 – 5 años ()
- b. 6 - 10 años ()
- c. Mayores de 10 años ()

7. Ingreso económico mensual

- a. Adecuada ()
- b. Suficiente ()
- c. Insuficiente ()

8. ¿Cuántas horas en promedio trabaja al día?

- a. 6 horas ()
- b. 12 horas ()
- c. 24 horas ()

9. ¿Cuál es su tipo de relación laboral?

- a. Contrato ()
- b. Nombrado ()

10. ¿Cuál es el número de horas laborales al mes?

- a. 150 horas ()
- b. Más de 150 horas ()
- c. Menos de 150 horas ()

ESCALA DE VALORACION

1	2	3	4	5
Nunca	Raras veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

Nº	DIMENSION EXTRINSECA	1	2	3	4	5
Condiciones físicas, ambientales y materiales						
1	La institución me proporciona los recursos necesarios (EPPs) en cada uno de los turnos.	1	2	3	4	5
2	La distribución física del ambiente facilita la realización de mis actividades laborales (amplio, accesible)	1	2	3	4	5
3	El ambiente físico del servicio es cómodo, ventilado, iluminado, sin ruido	1	2	3	4	5
4	La infraestructura, equipos y materiales están acondicionadas técnicamente para la atención de pacientes con COVID-19	1	2	3	4	5
Desarrollo personal						
5	Tengo oportunidad de ser capacitada(o) en temas relacionadas al COVID-19	1	2	3	4	5
6	Tengo oportunidad de desarrollar mis habilidades asistenciales	1	2	3	4	5
7	Tengo la oportunidad de incrementar mi experiencia profesional en cuidados intensivos.	1	2	3	4	5
Relaciones interpersonales						
8	Los compañeros en el trabajo suelen ser solidarios y colaborativos en este tiempo de pandemia	1	2	3	4	5
9	Existe respeto y apoyo emocional entre los colegas	1	2	3	4	5
Beneficios laborales						
10	La institución está pendiente del personal de salud frente a la posibilidad de contagios	1	2	3	4	5
11	El bono que se percibe debido a la pandemia es adecuada en relación al trabajo que realiza	1	2	3	4	5
12	La institución reconoce el descanso médico frente a los casos positivos de COVID19 en el personal	1	2	3	4	5
DIMENSION INTRINSECA						
Exigencias emocionales						
13	Me siento emocionalmente agotada(o) por mi trabajo a causa de la crisis sanitaria	5	4	3	2	1

14	Me siento orgullosa(o) del trabajo que desempeño en medio de esta pandemia	1	2	3	4	5
15	Me siento frustrada (o) en mi trabajo al ver el incremento de casos por COVID19	5	4	3	2	1
16	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otros a través de mi trabajo	1	2	3	4	5
17	Puedo adaptarme con facilidad a los cambios generados por la crisis sanitaria que experimentamos	1	2	3	4	5
18	Me agrada lo que hago	1	2	3	4	5
19	Siento temor de contagio debido a la exposición al COVID-19	5	4	3	2	1
Carga laboral						
20	Siento que mi trabajo me está desgastando debido a las exigencias de esta pandemia	5	4	3	2	1
21	Cuando termina mi jornada de trabajo me siento vacío	5	4	3	2	1
22	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo, me siento fatigada(o)	5	4	3	2	1
23	Me siento con mucha energía en mi trabajo	1	2	3	4	5
Estilo y rutina de trabajo						
24	Siento incomodidad en el uso de EPPS, pero asumo que es imprescindible usarlo	5	4	3	2	1
25	Siento que la distribución de EPPS es permanente, equitativa y adecuada	1	2	3	4	5
26	Siento realmente agotamiento físico cuando la jornada laboral se extiende hasta 12 horas o más	5	4	3	2	1
27	Creo que la jornada de 12 horas o 24 horas ininterrumpidas es adecuada para evitar los contagios	1	2	3	4	5

Gracias por su participación



ANEXO 02
CUESTIONARIO
RIESGOS RELACIONADOS AL COVID19

OBJETIVO

Determinar los riesgos frente al covid-19 y la Satisfacción laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo, 2020”

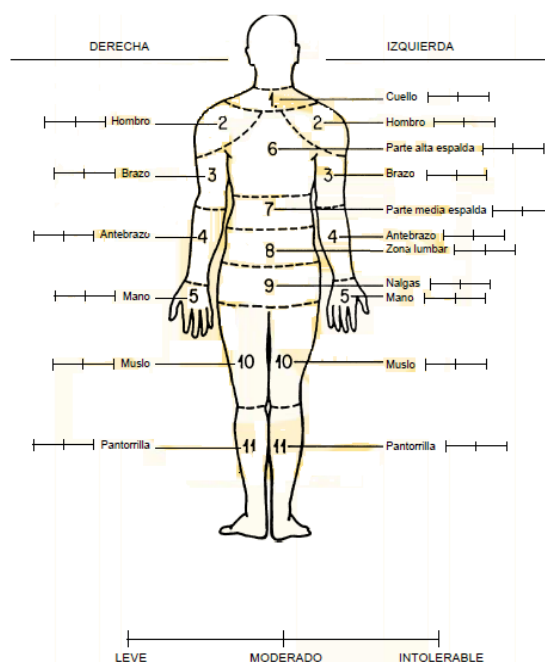
INSTRUCCIONES

Sr. (a) a continuación se presenta una serie de preguntas para que Ud. Los responda señalando con una “X” según corresponda su respuesta. El cuestionario es anónimo por lo que se le pide que conteste en forma sincera y veraz. Agradecemos anticipadamente su participación.

CÓDIGO:

RIESGOS						
1	Me ha provocado algunos problema físicos el uso de EPPs	1	2	3	4	5
2	El uso de EPPs limita realizar adecuadamente mecánica corporal	1	2	3	4	5
3	Esta pandemia obliga a permanecer de pie períodos largos de tiempo	1	2	3	4	5
4	En esta pandemia, es difícil tomar tiempo para realizar pausas o descansos	1	2	3	4	5
5	Percibo excesiva presión por la seguridad en el trabajo diario	1	2	3	4	5
6	En el servicio se cumple con todas las medidas de bioseguridad	1	2	3	4	5
7	Cada profesional tiene asignado roles específicos en estos momentos de pandemia	1	2	3	4	5
8	Se percibe gran exposición a contaminantes biológicos (fluidos, materiales, Covid-19)	1	2	3	4	5

Señale en la siguiente figura en qué partes de su cuerpo siente dolor durante o al finalizar su jornada de trabajo.



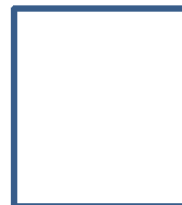


ANEXO 03

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo:, identificado con DNI:, y domicilio en:, en pleno uso de mis facultades, doy consentimiento para participar en la ejecución del instrumento de investigación con el único fin de apoyar el desarrollo y ejecución del proyecto de investigación titulado TÍTULO: "Riesgos frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, 2020".

Huancayo,de de 2020



Firma del encuestado / participante

Firma del Investigador

Firma del Investigador

ANEXO 04

FICHA DE VALIDACIÓN Y/O CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y nombres del Informante	Grado Académico	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
TALLEDO ALCOSER, Judit	LIC. EN ENFERMERIA ESPECIALISTA EN CUIDADOS CRITICOS Y EMERGENCIA	JEFE DEL SERVICIO DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HRCDDQ DAC- HUANCAYO	Satisfacción Laboral	Adaptado para el estudio por Las Autoras
Título de la tesis: “Riesgos frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, 2020”				

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende a los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognitivas.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos de la tecnología educativa.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno y más adecuado					X

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

Instrumento adecuado para ser aplicado en la investigación por los puntajes alcanzados al ser evaluado en estricta relación con las variables y sus respectivas dimensiones.

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 87%

Huancayo, Marzo 2020	 Lic. Judit Taliedo Alcóser ENF. ESPECIALISTA CUIDADOS CRITICOS Y EMERGENCIA CEP. 45387 - Eqp. 14248	999891481
Lugar y Fecha	Firma del experto	Nº Celular

FICHA DE VALIDACIÓN Y/O CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y nombres del Informante	Grado Académico	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
PACHAS REY, ISABEL	Lic. en Enfermería	Jefe del departamento. de Enfermería del HOCDQ DAC - Huancayo	Satisfacción laboral	Adaptado para el estudio por Las Autoras
Título de la tesis: "Riesgos frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, 2020"				

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende a los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognitivas.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos de la tecnología educativa.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno y más adecuado					X

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

Instrumento adecuado para ser aplicado en la investigación por los puntajes.

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 88.8%

Huancayo, Marzo 2020		935012256
Lugar y Fecha	Firma del experto	N° Celular

FICHA DE VALIDACIÓN Y/O CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y nombres del Informante	Grado Académico	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
ARROYO MEDINA, José Luis	Lic. En Enfermería Especialista en unidad cuidados intensivos	Jefe del servicio de Medicina Interna	Riesgos relacionados al Covid19	Adaptado para el estudio por Las Autoras
Título de la tesis: “Riesgos frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, 2020”				

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende a los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognitivas.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos de la tecnología educativa.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno y más adecuado					X

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

Instrumento válido para ser aplicado en la investigación por los puntajes obtenidos y su precisión de contenidos y criterios.

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 82.6%

Huancayo, Marzo 2020	 José Luis Arroyo Medina LIC. EN ENFERMERÍA C.P. 53544	921534127
Lugar y Fecha	Firma del experto	Nº Celular

FICHA DE EVALUACION Y/O CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

V. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y nombres del Informante	Grado Académico	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
PACHAS REY, ISABEL	Lic. en Enfermería	Jefe del departamento. de Enfermería del HOCDQ DAC - Huancayo	Riesgos relacionados al Covid19	Adaptado para el estudio por Las Autoras
Título de la tesis: "Riesgos frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, 2020"				

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende a los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognitivas.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos de la tecnología educativa.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno y más adecuado					X

VII. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

Instrumento adecuado para ser aplicado en la investigación por los puntajes.

VIII. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 81.0%

Huancayo, Marzo 2020	 <p>DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLÍNICO QUIRÚRGICO DANIEL A. CARRIÓN - HYO. Lic. Isabel Pachas Rey Sánchez JEFE DEL DEPTO DE ENFERMERIA CEP 10514</p>	935012256
Lugar y Fecha	Firma del experto	Nº Celular

ANEXO 05

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Riesgos frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODOLÓGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Existe relación entre los Riesgos frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, 2020?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la existencia de relación entre los Riesgos frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, 2020</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación significativa entre los Riesgos frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, 2020</p>	<p>V1:</p> <p>RIESGOS FRENTE AL COVID</p>	<p>a. RIESGO DE CONTAGIO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Disponibilidad de EPP 2. Exposición a contaminantes 3. Cumplimiento de roles asignados <p>b. RIESGO FÍSICO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Daño corporal por uso prolongado de EPP 2. Limitación de movimientos corporales 3. Posturas forzadas y permanentes <p>c. RIESGO PSICOLÓGICO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Limitaciones de pausas y descansos 2. Excesiva presión por la bioseguridad laboral 3. Incremento de casos 	<p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>TIPO: Básica</p> <p>MÉTODO: Descriptivo correlacional-prospectivo</p> <p>DISEÑO: No experimental de corte transversal</p>
<p>Problemas Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el nivel de riesgo frente al covid-19 en el personal de enfermería de la UCI del Hospital RDCQ Daniel Alcides Carrión Huancayo 2020? • ¿Cuál es el nivel de satisfacción en el personal de enfermería de la UCI del Hospital RDCQ Daniel Alcides Carrión Huancayo 2020? 	<p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar el nivel de riesgo frente al covid-19 en el personal de enfermería del Hospital RDCQ Daniel Alcides Carrión-Huancayo 2020. • Determinar el nivel de satisfacción en el personal de enfermería del Hospital RDCQ Daniel Alcides Carrión-Huancayo 2020. 	<p>Hipótesis Específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El nivel de riesgo frente al covid-19 en el personal de enfermería del Hospital RDCQ Daniel Alcides Carrión-Huancayo 2020 es moderado • El nivel de satisfacción en el personal de enfermería del Hospital RDCQ Daniel Alcides Carrión-Huancayo 2020 es moderado 			<p>Poblacion</p> <p>La población para el presente estudio lo conforman el personal de enfermería Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión de Huancayo, quienes laboran durante el año 2020</p> <p>Muestra:</p> <p>En la investigación que se presenta, la muestra estará constituida por 50 profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión</p>

<p>Alcides Carrión Huancayo 2020?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Existe relación entre los riesgos de contagio frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital RDCQ Daniel Alcides Carrión Huancayo 2020? • ¿Existe relación entre los riesgos físicos frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital RDCQ Daniel Alcides Carrión Huancayo 2020? • ¿Existe relación entre los riesgos psicológicos frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital RDCQ Daniel Alcides Carrión- Huancayo, 2020? 	<p>Alcides Carrión- Huancayo, 2020</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer la existencia de relación entre los riesgos de contagio frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital RDCQ Daniel Alcides Carrión- Huancayo, 2020 • Establecer la existencia de relación entre los riesgos físicos frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital RDCQ Daniel Alcides Carrión- Huancayo, 2020 • Establecer la existencia de relación entre los riesgos psicológicos frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital RDCQ Daniel Alcides Carrión- Huancayo, 2020 	<p>Huancayo, 2020, es alto</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre los riesgos de contagio frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital RDCQ Daniel Alcides Carrión- Huancayo, 2020 • Existe relación significativa entre los riesgos físicos frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital RDCQ Daniel Alcides Carrión- Huancayo, 2020 • Existe relación significativa entre los riesgos psicológicos frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital RDCQ Daniel Alcides Carrión- Huancayo, 2020 	<p>V2: SATISFACCIÓN LABORAL</p>	<p>A. INTRÍNSECA</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Condiciones físicas, ambientales y materiales 2. Desarrollo personal 3. Relaciones interpersonales 4. Beneficios laborales <p>B. EXTRÍNSECA</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Exigencias emocionales 2. Carga laboral 3. Estilo y rutina de trabajo 	<p>quienes labora entre junio y diciembre de 2020.</p> <p>CRITERIOS INCLUSIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personal de enfermería con contrato vigente quienes laboran dentro de la Unidad de cuidados intensivos del Hospital RDCQ Daniel Alcides Carrión-Huancayo • Personal de enfermería con antigüedad laboral no menor a 6 meses dentro de la Unidad de cuidados intensivos del Hospital RDCQ Daniel Alcides Carrión- Huancayo • Personal de enfermería quienes dieron consentimiento informado de su libre participación en el estudio <p>CRITERIOS EXCLUSIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personal de enfermería que no laboran dentro de la Unidad de cuidados intensivos del Hospital RDCQ Daniel Alcides Carrión- Huancayo • Personal de enfermería con antigüedad laboral menor a 6 meses dentro de la Unidad de cuidados intensivos del Hospital RDCQ Daniel Alcides Carrión- Huancayo • Personal de enfermería quienes no dieron consentimiento informado. <p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario <p>Tratamiento y Análisis de datos: Estadística descriptiva e inferencial Rho Spearman</p>
---	---	--	--	---	--

ANEXO 06

BASE DE DATOS

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda																
1: T_R_Psicolog 9 Visible: 15 de 15 variables																
	Id	T_R_Contag	T_R_Físico	T_R_Psicolog	Total_Riesgo	T_D_Extrins	T_D_Intrins	Total_Satisfac	Niv_Contag	Niv_Riesg_Fis	Niv_Riesg_Psic	Nniv_Riesgo_Covid	Niv_Sat_Lab	Niv_Sat_Extrin	Niv_Sat_Intrin	
1	1	13	10	9	32	30	33	63	Alto	Mediano	Alto	Alto	Baja	Moderada	Baja	
2	2	11	10	8	29	45	65	110	Mediano	Mediano	Alto	Mediano	Elevada	Elevada	Elevada	
3	3	12	12	7	31	45	63	108	Alto	Alto	Mediano	Alto	Elevada	Elevada	Elevada	
4	4	11	13	9	33	25	33	58	Mediano	Alto	Alto	Alto	Baja	Baja	Baja	
5	5	14	10	8	32	38	61	99	Alto	Mediano	Alto	Alto	Moderada	Moderada	Elevada	
6	6	13	9	10	32	26	36	62	Alto	Mediano	Alto	Alto	Baja	Baja	Moderada	
7	7	13	11	8	32	35	55	90	Alto	Mediano	Alto	Alto	Moderada	Moderada	Elevada	
8	8	12	10	8	30	38	61	99	Alto	Mediano	Alto	Mediano	Moderada	Moderada	Elevada	
9	9	13	13	9	35	25	38	63	Alto	Alto	Alto	Alto	Baja	Baja	Moderada	
10	10	8	7	5	20	56	64	120	Mediano	Leve	Mediano	Leve	Elevada	Elevada	Elevada	
11	11	9	10	10	29	46	68	114	Mediano	Mediano	Alto	Mediano	Elevada	Elevada	Elevada	
12	12	13	10	8	31	24	37	61	Alto	Mediano	Alto	Alto	Baja	Baja	Moderada	
13	13	7	7	4	18	56	68	124	Leve	Leve	Leve	Leve	Elevada	Elevada	Elevada	
14	14	9	11	10	30	52	63	115	Mediano	Mediano	Alto	Mediano	Elevada	Elevada	Elevada	
15	15	14	11	10	35	24	34	58	Alto	Mediano	Alto	Alto	Baja	Baja	Baja	
16	16	7	7	6	20	54	66	120	Leve	Leve	Mediano	Leve	Elevada	Elevada	Elevada	
17	17	12	10	8	30	40	60	100	Alto	Mediano	Alto	Mediano	Moderada	Moderada	Elevada	
18	18	12	9	8	29	40	58	98	Alto	Mediano	Alto	Mediano	Moderada	Moderada	Elevada	
19	19	10	10	10	30	41	59	100	Mediano	Mediano	Alto	Mediano	Moderada	Moderada	Elevada	
20	20	10	13	8	31	28	34	62	Mediano	Alto	Alto	Alto	Baja	Moderada	Baja	
21	21	14	9	7	30	37	53	90	Alto	Mediano	Mediano	Mediano	Moderada	Moderada	Moderada	
22	22	8	7	4	19	56	68	124	Mediano	Leve	Leve	Leve	Elevada	Elevada	Elevada	
23	23	13	10	7	30	35	61	96	Alto	Mediano	Mediano	Mediano	Moderada	Moderada	Elevada	
24	24	10	13	8	31	38	48	86	Mediano	Alto	Alto	Alto	Moderada	Moderada	Moderada	

	Id	T_R_Contag	T_R_Fisico	T_R_Psicolog	Total_Riesgo	T_D_Extrins	T_D_Intrins	Total_Satisfac	Niv_Contag	Niv_Riesg_Fis	Niv_Riesg_Psic	Nniv_Riesgo_Covid	Niv_Sat_Lab	Niv_Sat_Extrin	Niv_Sat_Intrin
25	25	10	8	3	21	39	60	99	Mediano	Mediano	Leve	Mediano	Moderada	Moderada	Elevada
26	26	13	12	6	31	25	59	84	Alto	Alto	Mediano	Alto	Moderada	Baja	Elevada
27	27	12	9	8	29	22	38	60	Alto	Mediano	Alto	Mediano	Baja	Baja	Moderada
28	28	13	11	8	32	43	55	98	Alto	Mediano	Alto	Alto	Moderada	Moderada	Elevada
29	29	6	7	7	20	38	60	98	Leve	Leve	Mediano	Leve	Moderada	Moderada	Elevada
30	30	12	12	6	30	37	53	90	Alto	Alto	Mediano	Mediano	Moderada	Moderada	Moderada
31	31	14	10	6	30	41	59	100	Alto	Mediano	Mediano	Mediano	Moderada	Moderada	Elevada
32	32	10	13	9	32	28	32	60	Mediano	Alto	Alto	Alto	Baja	Moderada	Baja
33	33	12	12	4	28	37	65	102	Alto	Alto	Leve	Mediano	Elevada	Moderada	Elevada
34	34	9	7	3	19	53	63	116	Mediano	Leve	Leve	Leve	Elevada	Elevada	Elevada
35	35	8	9	3	20	43	59	102	Mediano	Mediano	Leve	Leve	Elevada	Moderada	Elevada
36	36	12	12	6	30	38	66	104	Alto	Alto	Mediano	Mediano	Elevada	Moderada	Elevada
37	37	13	10	7	30	40	56	96	Alto	Mediano	Mediano	Mediano	Moderada	Moderada	Elevada
38	38	9	6	4	19	28	34	62	Mediano	Leve	Leve	Leve	Baja	Moderada	Baja
39	39	10	12	8	30	36	60	96	Mediano	Alto	Alto	Mediano	Moderada	Moderada	Elevada
40	40	13	12	4	29	22	41	63	Alto	Alto	Leve	Mediano	Baja	Baja	Moderada
41	41	8	7	5	20	44	64	108	Mediano	Leve	Mediano	Leve	Elevada	Moderada	Elevada
42	42	10	13	8	31	24	39	63	Mediano	Alto	Alto	Alto	Baja	Baja	Moderada
43	43	11	9	4	24	43	54	97	Mediano	Mediano	Leve	Mediano	Moderada	Moderada	Moderada
44	44	9	8	3	20	33	68	101	Mediano	Mediano	Leve	Leve	Elevada	Moderada	Elevada
45	45	9	7	4	20	55	65	120	Mediano	Leve	Leve	Leve	Elevada	Elevada	Elevada
46	46	14	13	9	36	21	33	54	Alto	Alto	Alto	Alto	Baja	Baja	Baja
47	47	12	8	8	28	43	53	96	Alto	Mediano	Alto	Mediano	Moderada	Moderada	Moderada
48	48	10	13	9	32	21	35	56	Mediano	Alto	Alto	Alto	Baja	Baja	Moderada
49	49	9	8	3	20	37	65	102	Mediano	Mediano	Leve	Leve	Elevada	Moderada	Elevada
50	50	12	9	7	28	43	56	99	Alto	Mediano	Mediano	Mediano	Moderada	Moderada	Elevada
51															

Vista de datos Vista de variables

ANEXO 07

SOLICITUD PARA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

SOLICITO: CAMPO CLÍNICO PARA REALIZACIÓN
DE PROYECTO DE TESIS

Sr. Dr. EDISON AQUINO LOPEZ
DIRECTOR GENERAL DEL HRDCQ Daniel A. Carrión

Yo, **Judith Máxima ARRIETA ESPINOZA** con DNI N° **46531118**, personal de salud actualmente laborando en el área UCI ante usted con el debido respeto me presento y expongo lo siguiente.

Que siendo Bachiller de la facultad de ciencias de la Salud de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, solicito a usted campo clínico para la realización del proyecto de tesis. Con el tipo de estudio descriptivo de corte transversal, para el cual se aplicará el instrumento (cuestionario) que consta de 33 interrogantes; con el título de proyecto. **"SATISFACCIÓN LABORAL EN RELACIÓN A LOS RIESGOS FRENTE AL COVID19 EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS - HOSPITAL REGIONAL CLINICO DOCENTE QUIRURGICO DANIEL ALCIDES CARRION - HUANCAYO - 2020"**.

Por lo expuesto:

Me despidio de usted esperando que acceda mi petición que por justicia deseo alcanzar.

Se Adjunta.

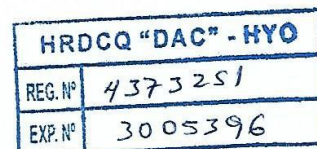
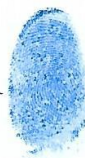
- Derecho de pago
- Carta de presentación (Constancia de Egresada)
- Copa de DNI
- Proyecto de Investigación en físico
- Proyecto de Investigación en digital
- Declaración jurada para realizar trabajo de investigación
- Constancia de la prueba Rápida COVID19



Huancayo, 21 de octubre de 2020

Solicitante.


ARRIETA ESPINOZA Judith
DNI: 46531118



ANEXO 08

PERMISO PARA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Huancayo, 27 de Octubre 2020

CARTA N° 101 -2020-GRJ-DRSJ-HRDCQ "DAC" HYO-DG/OACDI

Señora(ita):

Judith Máxima Arrieta Espinoza
Alumna de Egresado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión

Presente. -

ASUNTO : AUTORIZACION PARA EJECUCION DEL PROYECTO DE INVESTIGACION

REF. : SOLICITUD EXPEDIENTE N° 3005396 - 2020
INFORME N° 016-2020-GRJ-DRSJ-HRDCQ-DAC-HYO-CI

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y en atención a los documentos de la referencia comunico a usted; que se cuenta con el INFORME N° 016-2020-GRJ-DRSJ-HRDCQ-DAC-HYO-CI, del Comité de Investigación del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico "Daniel A. Carrión" Huancayo. Documento que aprueba la ejecución del Proyecto de Investigación Titulado: "SATISFACCION LABORAL EN RELACION A LOS RIESGOS FRENTE AL COVID 19 EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS - HOSPITAL REGIONAL CLINICO DOCENTE QUIRURGICO DANIEL ALCIDES CARRION - HUANCAYO". Por lo que; contando con el visto bueno de la Oficina de Apoyo a la Capacitación, Docencia e Investigación, la Dirección General AUTORIZA la aplicación del respectivo cuestionario, en la Unidad de Cuidados Intensivos de nuestra institución durante el mes de NOVIEMBRE 2020, solo para fines de la investigación; respetando la confidencialidad y reserva de los datos, de acuerdo a la NORMA TECNICA SANITARIA N° 139-MINSA/2018/DGAIN, para el desarrollo del citado proyecto.

Al término de la investigación presentara el Informe Final de la Investigación realizada; a la Oficina de Apoyo a la Capacitación Docencia e Investigación.

HRDCQ "DAC" - HYO	sin otro en particular.
REG N°	04387942
EXP N°	03015300



Atentamente
[Signature]
GOBIERNO REGIONAL JUNIN
HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLINICO
QUIRURGICO DANIEL A. CARRION - HUANCAYO
Dr. Edinson Aquino López
DIRECTOR GENERAL
CMP. N° 044996 - RNA. N° A08460

CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 031-2020-HRDCQ-DAC-HYO

Conste por el presente documento el **Contrato Administrativo de Servicios N° -2020-HRDCQ-DAC-HYO**, que celebran de una parte el **Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico "Daniel A. Carrión"** Huancayo, con **Registro Único de Contribuyente N° 20185665322** y domicilio en la Avenida Daniel A. Carrión N° 1552, Distrito y Provincia de Huancayo, Departamento de Junín, representado por el **Bach. Adm. FIERRO SULCA ANDERSEN ALBERTI**, en calidad de **Jefe de la Oficina de Recursos Humanos**, en virtud de la **Resolución Directoral N° 081-2020-HRDCQ-DAC-HYO-DG**, identificado con **Documento Nacional de Identidad N° 20053363**, a quien en adelante se denominará **LA ENTIDAD** y de la otra parte, **ARRIETA ESPINOZA JUDITH MÁXIMA**, identificado (a) con **Documento Nacional de Identidad N° 46531118** y **Registro Único de Contribuyente N° 10465311181**, con domicilio en Av. Daniel Alcides Carrión N° 1423 interior B - Huancayo, a quien en adelante se le denominará **EL TRABAJADOR**; en los términos y condiciones siguientes:

CLAUSULA PRIMERA: BASE LEGAL

El presente Contrato se celebra al amparo de las siguientes disposiciones:

- Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (en adelante, "régimen CAS").
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM – Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.
- Ley N° 27815, Código de Ética de la Función Pública y normas complementarias.
- Ley N° 26771, que regula la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público en caso de parentesco y normas complementarias.
- Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 000002-2010-PITC, que declara la constitucionalidad del régimen CAS y su naturaleza laboral.
- Ley Anual de Presupuesto del Sector Público.
- Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales.
- Decreto Legislativo N° 1161 - Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud.
- Decreto Supremo N° 008-2017-SA Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud y sus modificatorias.
- Decreto de Urgencia N° 029-2020, dictan medidas complementarias destinadas al financiamiento de la micro y pequeña empresa y otras medidas para la reducción del impacto del COVID-19 en la economía peruana.
- Las demás disposiciones que regulan el Contrato Administrativo de Servicios.

CLÁUSULA SEGUNDA: NATURALEZA DEL CONTRATO

El presente Contrato Administrativo de Servicios constituye un régimen especial de contratación laboral para el sector público que se celebra conforme a lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1057, sus normas reglamentarias y demás normas de materia presupuestal que resultan pertinentes.

Por su naturaleza de régimen laboral especial de contratación del Estado, confiere a EL TRABAJADOR/A, únicamente, los derechos y obligaciones establecidos en el Decreto Legislativo N° 1057, su Reglamento y modificatorias.

El presente contrato, además, se celebra de conformidad con lo dispuesto en el artículo 27, medidas extraordinarias en materia de personal del sector público, regulado en el Decreto de Urgencia N° 029-2020, para la prevención, control, diagnóstico y tratamiento del Coronavirus en los establecimientos de Salud. Para tal efecto, se les exonera de lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales.

CLÁUSULA TERCERA: OBJETO DEL CONTRATO

EL TRABAJADOR/A y LA ENTIDAD suscriben el presente Contrato a fin que el primero se desempeñe de forma individual y subordinada como Técnico en Enfermería en el Departamento de Enfermería, cumpliendo las funciones detalladas en el perfil del puesto para la Contratación Administrativa de Servicios y que forma parte integrante del presente Contrato, por el plazo señalado en la cláusula siguiente.

CLÁUSULA CUARTA: PLAZO DEL CONTRATO

Las partes acuerdan que la duración del presente Contrato tiene naturaleza estrictamente temporal y se inicia a partir del 1 de mayo de 2020, concluyendo automáticamente una vez culminada la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud debido a la existencia del COVID-19.

El contrato podrá ser renovado y/o prorrogado, según decisión de LA ENTIDAD y de EL TRABAJADOR/A, no pudiendo en ningún caso exceder el año fiscal. En caso que cualquiera de las partes decida no prorrogar o no renovar el contrato, deberá notificarlo a la otra parte con una anticipación no menor de cinco (5) días hábiles previos a su vencimiento. Sin embargo, la omisión del aviso no genera la obligación de prorrogar o renovar el contrato.

ANEXO 09
INFORME DEL SISTEMA ANTIPLAGIO

Universidad Nacional Alcides Carrión (UNDAC) Software Antiplagio

INFORME DE REVISIÓN

Se ha realizado el análisis con el software antiplagio de la Universidad Nacional Alcides Carrión (UNDAC), por parte de los docentes responsables, al documento cuyo título es:

“RIESGOS FRENTE AL COVID-19 Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL CLÍNICO DOCENTE QUIRÚRGICO DANIEL ALCIDES CARRIÓN – HUANCAYO, 2020”

presentado por:

Judith Máxima ARRIETA ESPINOZA

Sharon Milagros RODRIGUEZ DIAZ

Del nivel **PREGRADO** de la facultad de **Ciencias de la Salud** obteniéndose como resultado una coincidencia de 2% otorgándosele el calificativo de:

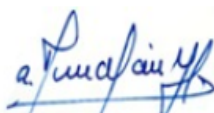
APROBADO

Se adjunta al presenta el reporte de evaluación del software antiplagio.

Observaciones:

Ninguna

Pasco, **27** de junio de **2022**



RAQUEL FLOR DE MARIA TUMIALAN HILARIO
DIRECTORA DE INVESTIGACION SOFTWARE ANTIPLAGIO
Facultad de Ciencias de la Salud