

Universidad Católica de Santa María

Escuela de Postgrado

Maestría en Salud Ocupacional y del Medio Ambiente



INFLUENCIA DE LAS CARACTERÍSTICAS LABORALES EN LA PANDEMIA POR COVID-19 SOBRE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DEL PERSONAL MÉDICO Y ENFERMERO DEL HOSPITAL II MANUEL DE TORRES MUÑOZ - MOLLEND. AREQUIPA, 2022

Tesis presentada por el Bachiller:

Veleto Barra, Álvaro Wilfredo

Para optar el Grado Académico de:

Maestro en Salud Ocupacional y del Medio Ambiente

Asesora: Mg. Cuya Zevallos, Carla

Arequipa – Perú

2023

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO
DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS

Arequipa, 19 de Noviembre del 2022

Dictamen: 006765-C-EPG-2022

Visto el borrador de tesis del expediente 006765, presentado por:

2021001501 - VELETO BARRA ALVARO WILFREDO

Titulado:

**INFLUENCIA DE LAS CARACTERÍSTICAS LABORALES EN LA PANDEMIA POR COVID-19 SOBRE
LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DEL PERSONAL MÉDICO Y ENFERMERO DEL HOSPITAL
II MANUEL DE TORRES MUÑOZ - MOLLENDO. AREQUIPA, 2022**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**6291 - RAMOS VERA FANY CIRALENA
DICTAMINADOR**



**6914 - SUAREZ ANGLÉS OTTO OLIVEROS
DICTAMINADOR**



**6298 - CALDERON RONDON BERTHING SERAFIN
DICTAMINADOR**





DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a mi familia,
gracias por su amor y apoyo para lograr alcanzar mis sueños.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por sus infinitas bendiciones,
A los docentes de la Escuela de Postgrado de la UCSM,
por su calidad y cariño que entregan día a día para la formación de sus
estudiantes.

Una especial mención a las autoridades y personal de salud del Hospital II
Manuel de Torres Muñoz EsSalud-Mollendo, quedo eternamente agradecido
por su apoyo y colaboración para el desarrollo del presente estudio.



La peor forma de injusticia es la justicia simulada

Platón

RESUMEN

Objetivo: Determinar la influencia de las características laborales en la pandemia por COVID-19 sobre la calidad de vida en el trabajo en el personal médico y enfermero del Hospital II Manuel de Torres Muñoz Mollendo.

Metodología: El estudio presenta un diseño relacional, la técnica fue la entrevista, los instrumentos (ficha de recolección de datos y CVP-35) fueron aplicados a 73 profesionales de medicina y enfermería; se aplicó la prueba de Anova y análisis de regresión lineal múltiple. **Resultados:** Las características laborales fueron edades menores de 39 años (57.5%), sexo femenino (75.3%), estado civil soltero (46.6%), jornada laboral de 150 horas (80.8%), horas extras menor a 12 horas por mes (71.2%), tiempo de labor menor a 5 años (75.3%), contrato laboral 728 (52.1%), funciones en la labor asistencial (87.7%); respecto a la calidad de vida laboral, se encontró que es de nivel medio en 67.1%, bajo en 19.2% y alto en 13.7%. **Conclusiones:** De acuerdo al análisis de regresión lineal múltiple, se observa que las características laborales en la pandemia por COVID-19 (personal médico y contrato laboral inestable-CAS COVID y contrato por terceros) son factores predictores en la baja calidad de vida en el trabajo del personal de salud del Hospital II Manuel de Torres Muñoz Mollendo.

Palabras clave: Características laborales, calidad de vida laboral, personal de salud, COVID-19

ABSTRACT**INFLUENCE OF JOB CHARACTERISTICS, IN THE COVID-19 PANDEMIC, ON THE QUALITY OF LIFE AT WORK IN MEDICIAN AND NURSING STAFF. HOSPITAL II MANUEL DE TORRES MUÑOZ - MOLLENDO. AREQUIPA, 2022**

Objective: To determine the influence of work characteristics in the COVID-19 pandemic on the quality of life at work in the medical and nursing staff of Hospital II Manuel de Torres Muñoz Mollendo. **Methodology:** The study has a relational design, the technique was the interview, the instruments (data collection form and CVP-35) were applied to 73 medical and nursing professionals; Anova test was applied. **Results:** The labor characteristics were ages under 39 years (57.5%), female sex (75.3%), single marital status (46.6%), 150-hour working day (68.5%), extras less than 12 hours per month (71.2%), working time less than 5 years (50.7%), employment contract 728 (52.1%), functions in care work (87.7%); Regarding the quality of work life, it was found that it is medium in 67.1%, low in 19.2% and high in 13.7%. **Conclusions:** According to the multiple linear regression analysis, it is observed that the labor characteristics in the COVID-19 pandemic (medical personnel and unstable labor contract-CAS COVID and contract by third parties) are predictive factors in the low quality of work life of the personnel of Hospital II Manuel de Torres Muñoz Mollendo.

Keywords: Job characteristics, quality of work life, health personnel, COVID-19

ÍNDICE

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

HIPÓTESIS

OBJETIVOS

| | |
|--|----|
| CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO | 1 |
| 1. Marco teórico y conceptual..... | 2 |
| 2. Antecedentes investigativos | 10 |
| CAPÍTULO II METODOLOGÍA | 14 |
| 1. TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y MATERIALES DE VERIFICACIÓN ... | 15 |
| 1.1. Técnica | 15 |
| 1.2. Instrumentos | 15 |
| 1.3. Materiales | 16 |
| 2. CAMPO DE VERIFICACIÓN..... | 17 |
| 2.1. Ubicación espacial | 17 |
| 2.2. Ubicación temporal | 17 |
| 2.3. Unidades de estudio | 17 |
| 3. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS..... | 18 |
| 3.1. Organización..... | 18 |
| 3.2. Recursos | 19 |
| 3.3. Consideraciones éticas | 19 |
| CAPÍTULO III RESULTADOS Y DISCUSIÓN | 20 |
| 1. RESULTADOS | 21 |
| 2. DISCUSIÓN | 38 |

| | |
|---|-----------|
| CONCLUSIONES | 41 |
| RECOMENDACIONES | 42 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 43 |
| ANEXOS..... | 48 |



ÍNDICE DE TABLAS

| | | |
|---------|---|----|
| TABLA 1 | Características laborales según edad, sexo y estado civil por grupo ocupacional..... | 21 |
| TABLA 2 | Características laborales según jornada laboral por grupo ocupacional..... | 23 |
| TABLA 3 | Características laborales según tiempo de trabajo por grupo ocupacional..... | 25 |
| TABLA 4 | Características laborales según tipo de contrato laboral por grupo ocupacional..... | 27 |
| TABLA 5 | Características laborales según tipo de labor por grupo ocupacional..... | 29 |
| TABLA 6 | Calidad de vida laboral por grupo ocupacional..... | 31 |
| TABLA 7 | Calidad de vida laboral según dimensiones por grupo ocupacional..... | 33 |
| TABLA 8 | Correlación entre características laborales con calidad de vida en el trabajo | 36 |
| TABLA 9 | Influencia de las características laborales en la calidad de vida en el trabajo | 37 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | | |
|-----------|--|----|
| GRÁFICO 1 | Características laborales según edad, sexo y estado civil por grupo ocupacional..... | 22 |
| GRÁFICO 2 | Características laborales según jornada laboral por grupo ocupacional..... | 24 |
| GRÁFICO 3 | Características laborales según tiempo de trabajo por grupo ocupacional..... | 26 |
| GRÁFICO 4 | Características laborales según tipo de contrato laboral por grupo ocupacional..... | 28 |
| GRÁFICO 5 | Características laborales según tipo de labor por grupo ocupacional..... | 30 |
| GRÁFICO 6 | Calidad de vida laboral por grupo ocupacional..... | 32 |
| GRÁFICO 7 | Dimensiones de la calidad de vida laboral según grupo ocupacional..... | 35 |

INTRODUCCIÓN

El contexto de la pandemia COVID-19, conlleva un gran impacto en los aspectos laborales del personal de salud, con el Decreto Supremo N°008-2020-SA ¹, se iniciaba el estado de emergencia sanitaria, dónde se activa la alerta en servicios críticos del nivel II de las instituciones de salud, de acuerdo a la Resolución Ministerial N°448-2020-MINSA ², que busca identificar los lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de personal con riesgo de COVID-19, se norma que el personal que presenta condiciones de riesgo frente el SARS-COV-2 deberá realizar su función en trabajo remoto, o en áreas que no sean un riesgo de contagio; si no hubieran las condiciones, se aplicará una suspensión de sus labores con goce de haber. Esta normativa significó la ausencia de personal en muchas áreas.

La alta demanda y la poca oferta en cuanto a recurso humano y material, propició que los jefes de servicios de las instituciones de salud, realicen una redistribución del personal para cubrir diversas áreas hospitalarias, creando en muchas ocasiones sobrecarga laboral, por tal motivo se inicia la contratación de personal bajo nuevos regímenes laborales como CAS COVID-19, así también se permite la contratación de personal de salud extranjero y hasta egresados bachilleres en salud.

Las características laborales, son definidas, como los aspectos que evidencian las condiciones de un grupo ocupacional en el ámbito de trabajo, incluyen una descripción del tiempo de labor desempeñada, la condición laboral, jornada laboral y/o sobrecarga laboral ³. En el contexto de la pandemia, muy pocos estudios han analizado estos indicadores, así también, no se evidencia su asociación con la calidad de vida del profesional.

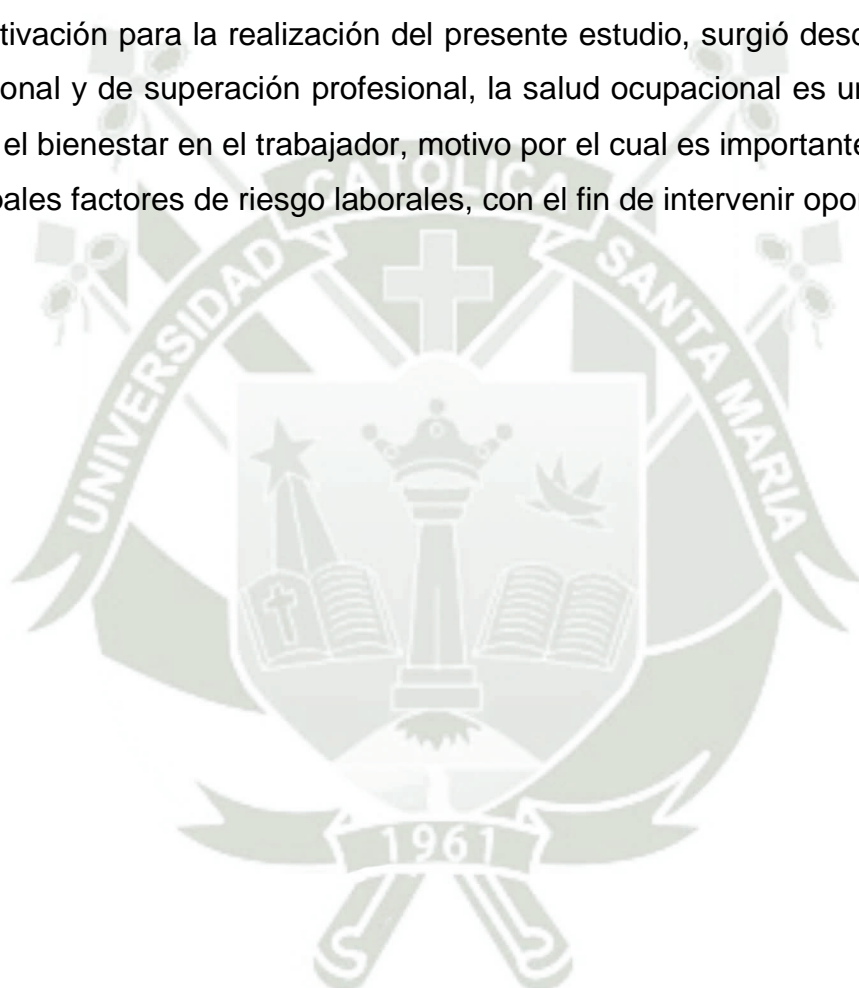
La calidad de vida en el trabajo es definida como el grado de bienestar que presenta el trabajador con respecto a las condiciones laborales, ambiente laboral y aspectos de la interacción trabajo-familia y persona ⁴.

El Hospital II Manuel de Torres Muñoz, atiende a población asegurada en EsSalud, de la provincia de Islay, la cual pertenece al departamento de Arequipa. En el presente contexto de la segunda ola por la pandemia de COVID-19, se ha visto una alta demanda por servicios de salud, lo cual ha obligado a la

contratación de personal de salud, sin embargo, aún es insuficiente; por otro lado, se observa al personal agotado y frustrado; condiciones que menoscaban el desempeño laboral.

El presente estudio buscó establecer la relación entre las características laborales en la pandemia por COVID-19, con la calidad de vida en el trabajo del personal médico y enfermero; que son el personal que se encuentra en mayor contacto con el paciente.

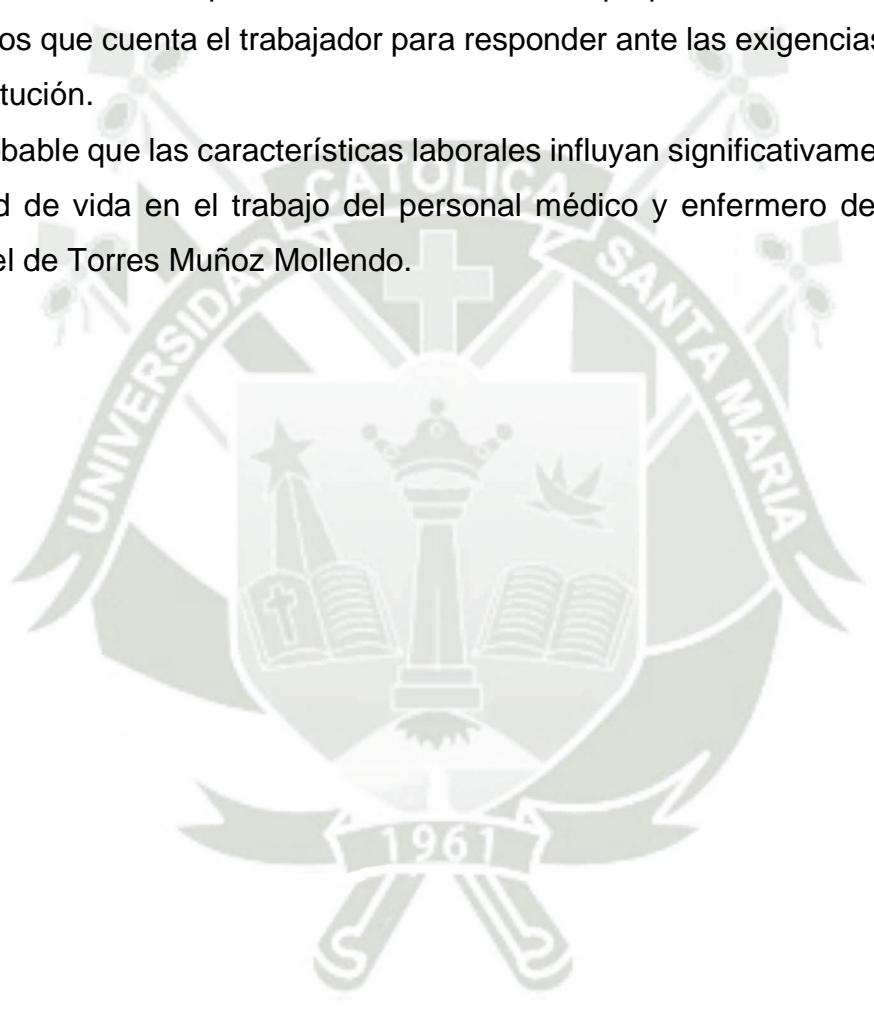
La motivación para la realización del presente estudio, surgió desde el aspecto vocacional y de superación profesional, la salud ocupacional es un campo que busca el bienestar en el trabajador, motivo por el cual es importante conocer los principales factores de riesgo laborales, con el fin de intervenir oportunamente.



HIPÓTESIS

Dado que las características laborales son aspectos que evidencian las condiciones de un grupo ocupacional en el ámbito de trabajo, incluyen una descripción del tiempo de labor desempeñada, la condición laboral, jornada laboral y/o sobrecarga laboral; así también la calidad de vida en el trabajo es la representación del equilibrio entre las demandas propias de la institución con los recursos que cuenta el trabajador para responder ante las exigencias propias de la institución.

Es probable que las características laborales influyan significativamente sobre la calidad de vida en el trabajo del personal médico y enfermero del Hospital II Manuel de Torres Muñoz Mollendo.



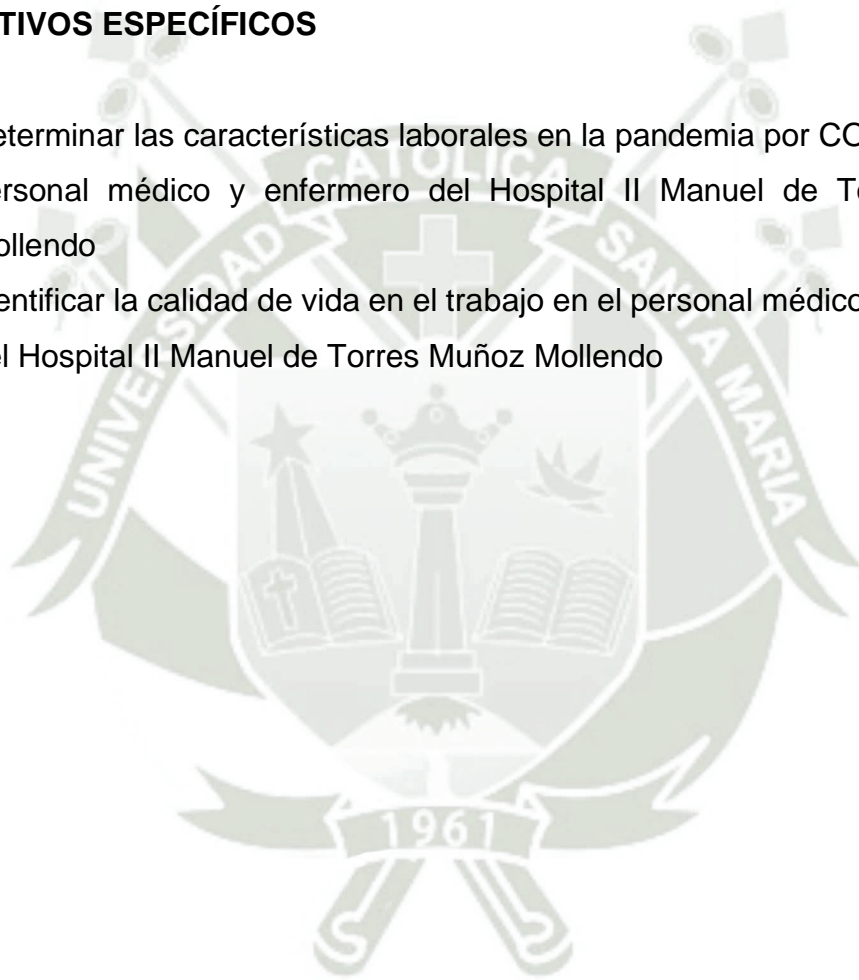
OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Determinar la influencia de las características laborales en la pandemia por COVID-19 sobre la calidad de vida en el trabajo en el personal médico y enfermero del Hospital II Manuel de Torres Muñoz Mollendo

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Determinar las características laborales en la pandemia por COVID-19 en el personal médico y enfermero del Hospital II Manuel de Torres Muñoz Mollendo
2. Identificar la calidad de vida en el trabajo en el personal médico y enfermero del Hospital II Manuel de Torres Muñoz Mollendo





CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

1.1. Características laborales

1.1.1. Generalidades

Las características laborales, son definidas, como los aspectos que evidencian las condiciones de un grupo ocupacional en el ámbito de trabajo, incluyen una descripción del tiempo de labor desempeñada, la condición laboral, jornada laboral y/o sobrecarga laboral ³.

A continuación, se definen los elementos que determinan las características laborales en el personal de salud:

- **Edad**

El profesional de salud médico debe estudiar hasta 7 años en la Universidad para poder optar por el Título de Médico Cirujano, cuando egresa participa en el servicio rural y urbano marginal en salud, que se conoce como SERUMS, su duración es de 12 meses, finalmente para insertarse en una plaza de especialista debe postular a un concurso nacional y realizar su labor como residente aproximadamente 3 a 5 años, dependiendo de la especialidad. Si se realiza una cuantificación sobre la cantidad de años en la cual el personal médico se encuentra apto para postular a una plaza laboral en nuestro sistema de salud, se identificará a profesionales de 30 a 33 años; puesto que la educación básica implica las edades de 16 a 17 años; esto significa que el médico debe prepararse alrededor de 10 años ⁵.

El personal enfermero, debe cursar 5 años de estudios universitarios, un año por SERUMS y otro más por especialidad, por lo tanto el tiempo de preparación para la profesión de Enfermería implica 7 años de preparación, por lo cual las edades de inserción laboral se evidencian alrededor de los 23 a 25 años ⁶.

- **Sexo**

El sexo o género, está determinado por las características sexuales que presenta la persona, se determinan en hombre y mujer ⁷.

En los profesionales de la salud, se observa una gran diversidad en el contexto de las personas, hombres y mujeres, que ejercen la profesión de médicos o enfermeras, sin embargo, se observa una gran tendencia de profesionales mujeres en Enfermería, siendo una minoría los varones.

En los diversos estudios epidemiológicos, estas características son importantes para determinar alguna tendencia en el comportamiento de la patología, en el contexto de la salud ocupacional y con especial atención en la calidad de vida laboral, se considera importante analizar si las características sexuales determinan alguna relación con la calidad de vida laboral ⁸.

- **Situación conyugal**

La situación conyugal o estado civil, es la condición de unión ante la ley de las parejas, estas definen en el ámbito jurídico, algunas obligaciones y deberes de cada uno de los cónyuges para la conformación de familias ⁷.

- **Grupo ocupacional**

El grupo ocupacional son categorías en el ámbito laboral, que permitirán clasificar a las personas de acuerdo a su profesión u oficio.

El presente estudio presenta como unidades de estudio a los médicos (en sus diversas especialidades) y profesionales de Enfermería.

- **Jornada laboral**

La jornada laboral, es la cantidad de horas en la cual el trabajador desempeña sus funciones en la institución. Por medio de la Ley del servicio civil (N°30057), se especifica que la jornada laboral incluye 8 horas diarias o 48 horas semanales como máximo y un descanso obligatorio de 24 horas consecutivas como mínimo ⁹.

En el área de salud, la por medio de la Ley 23536 de trabajo y carrera de los profesionales de la salud, se determinó que la

jornada de trabajo es de 36 horas semanales, 150 horas al mes, con derecho a descanso post guardia, la cual se efectúa en 12 horas y con un mínimo de 4 guardias al mes. Cuando el profesional excede la cantidad de turnos programados, estos deberán ser compensados y considerados como turnos extras ¹⁰.

- **Tiempo de experiencia laboral**

La experiencia laboral está determinada por los años trabajados en la Institución, el ingreso a la carrera pública se realiza por medio de una evaluación de méritos, de acuerdo al tipo de contrato (nombrados y contratados a plazo indeterminado) se podrá cuantificar los años de acuerdo a los niveles de la carrera, que están representados por escalones de acuerdo a los años de servicio, estos se determinan por cada 5 años laborados ¹⁰.

- **Tipo de contrato**

El tipo de contrato que se ofrece de acuerdo a las normativas de contratación laboral en el Estado Peruano¹¹ son:

- Decreto Legislativo N°276
- Contrato a plazo indeterminado (Decreto Legislativo N°728)
- Contratación administrativa de servicios (CAS, Decreto Legislativo 1057, reglamento Ley N°29849)
- Contratación administrativa de servicios por COVID-19 (CAS COVID)¹².

1.1.2. Características laborales en profesionales de salud en pandemia por COVID-19

En el contexto de la pandemia por COVID-19, el sistema de salud peruano, ha demostrado su labilidad, evidenciada por una limitada capacidad en el recurso humano, material y de infraestructura. Estas condiciones propiciaron una sobrecarga laboral, angustia, fatiga y agotamiento en el personal de salud.

Ante la situación caótica vivenciada, las autoridades peruanas determinaron la promulgación de nuevas reglamentaciones que

favorecieran la contención caótica, por ejemplo ante la falta de recurso humano, se reglamentó la contratación de personal bajo el régimen CAS COVID-19, sin embargo, en muchas instituciones no fue efectivo, dado que no se garantizaba la retención del recurso humano, por lo cual las jefaturas tuvieron que implementar la distribución de turnos con el recurso humano disponible, generando, algunas veces, el agotamiento por sobrecarga laboral.

- **Normativas laborales peruanas en el contexto de la pandemia por COVID-19**

El estado peruano determinó resoluciones y decretos que buscaban implementar la modalidad del trabajo remoto en personal de salud, así también se implementó la contratación de personal por medio del régimen CAS COVID-19, a continuación, se nombran las principales regulaciones presentadas en los diversos ministerios peruanos.

| | |
|---|---|
| Resolución Ministerial N° 972-2020/MINSA (29.11.20) | Lineamientos para la vigilancia prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARSCoV-2. |
| Resolución Ministerial N° 834-2020/MINSA (14.10.20) | Establecen, durante la vigencia de la emergencia sanitaria, para el personal de la salud y médicos residentes, que laboran en los establecimientos de salud del Ministerio de Salud y los Gobiernos Regionales, el valor costo-hora para el cálculo de la entrega económica por los servicios complementarios en salud que brinden únicamente en los Centros de Atención Rápida Temporal. |
| Resolución Ministerial N° 484-2020-MINSA (10.07.20) | Documento Técnico: "Lineamientos para la Vigilancia, Prevención y Control de la Salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID - 19" |
| Resolución N° 030-2020-SERVIR-PE (06.05.20) | "Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19". Señala disposiciones sobre las acciones previas al regreso de personal (Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19 y clasificación del riesgo del personal), modalidades de trabajo, control y registro de asistencia, pago de planillas, procesos de selección, capacitación, SST y bienestar social. |
| Resolución Ministerial N° 072-2020-TR (26.03.20) | Aprueba el documento denominado "Guía para la aplicación del trabajo remoto". |

Fuente: Congreso del Perú. Normas con implicación laboral en el marco del COVID-19 ¹³.

- **Jornada laboral**

La jornada laboral es entendida como la cantidad de horas laboradas durante un día, en profesionales de la salud, de acuerdo al Decreto Supremo N°019-83 PCM, se identifica que los profesionales de la salud laboran 6 horas por turno de lunes a sábado, sin embargo, las guardias pueden compensar las horas obligatorias diurnas, así también se deberá considerar días de descanso después de una guardia. De acuerdo a la ley N° 23536 la programación de la jornada se programa de acuerdo a necesidades del servicio, las guardias no pueden exceder a 12 horas, sin embargo, si pueden ser consideradas si existe falta de personal ¹⁴.

De acuerdo a las leyes N° 23536 y 297669, se consideran como topes para la jornada laboral, 6 horas diarias, 36 semanales o 150 horas mensuales ¹⁰.

La jornada laboral del servicio de guarda es de 12 horas continuas por turno, sin embargo pueden extenderse a 24, si hubiera estricta necesidad ¹⁵.

En el contexto del COVID-19, de acuerdo al decreto supremo, se determina la priorización de las guardias diurnas y nocturnas, ampliándose la programación hasta 12 guardias hospitalarias o comunitarias, de acuerdo a necesidades de servicio ¹⁶.

- **Tipo de contrato**

El régimen laboral es la forma laboral por medio de la cual se han contratado los servicios de los profesionales de la salud, en Perú existen hasta 3 tipos de regímenes, la ley 276, 728 y CAS, actualmente se ha creado el régimen temporal CAS COVID-19.

En el decreto legislativo N°276, se considera el nombramiento, se perciben retribuciones como aguinaldos por fiestas patrias y navidad, vacaciones, CTS, la remuneración responde al nivel y se perciben bonificaciones; el motivo de despido responde a causa muy grave y el trabajador cuenta con estabilidad laboral. Por otro lado, el decreto legislativo N°728 es considerado un contrato a plazo indeterminado, en el cual el trabajador goza de beneficios tales como las gratificaciones, CTS y vacaciones.

El régimen N°1057 CAS, se realiza por medio de un contrato a plazo determinado, que puede ser renovable, los beneficios que se perciben son vacaciones, aguinaldo por fiestas patrias y navidad por un monto de 300 nuevos soles, descanso semanal obligatorio.

- **Tipo de labor**

En el área de salud, se considera la atención por diversos profesionales y técnicos.

El grupo profesional llamado de primera línea en el contexto del COVID-19, es el personal médico y enfermero, cada uno de estos presenta sus funciones especificadas de acuerdo a la Ley 23536 de trabajo y carrera de los profesionales de la salud ¹⁰.

1.2. Calidad de vida en el trabajo

La calidad de vida laboral es la representación del equilibrio entre las demandas propias de la institución con los recursos que cuenta el trabajador para responder ante las exigencias propias de la institución

17.

La Organización Internacional del trabajo (OIT) señala que la institución debe brindar condiciones de trabajo adecuadas para que el trabajador pueda desempeñarse adecuadamente, lo cual potenciará además el concepto del trabajo digno, este último concepto incluye una retribución económica justa, estabilidad laboral y jornada laboral que respete el descanso del trabajador ¹⁸.

En diversas instituciones coexisten factores negativos que limitan el desempeño de los trabajadores, lo cual genera una insatisfacción que se evidencia por una mala calidad de vida laboral, estas condiciones se encuentran representadas por la sobrecarga laboral, que a su vez responde a la falta de recurso humano, mal clima organizacional, salario injusto, recursos limitados, entre otros ¹⁹.

Características

Las características de la calidad de vida profesional responden a aspectos como retribución económica justa, interacción interpersonal, desarrollo del potencial profesional, motivación y recompensa al desarrollo de las tareas e índice de atención de pacientes.

De acuerdo a autores como Montero Y, Vizcaíno M, Montero Y²⁰; señalan que la calidad de vida laboral es un recurso importante para el área de salud ocupacional, puesto que evidencia cómo se presenta el bienestar del trabajador, por lo tanto, permitirá realizar una adecuada planeación sobre las estrategias a implementar para la gestión del recurso humano.

1.2.1. Apoyo directivo

El apoyo directo es la alineación de objetivos de la empresa con los valores institucionales, los cuáles serán expresados por medio de políticas institucionales, estas últimas están representadas en concesiones dadas al trabajador, con el fin de promocionar mayores capacidades laborales en el mismo.

En el sector salud, el apoyo directo se expresa por medio de la oportunidades de crecimiento profesional que aplica la empresa, algunas de ellas, son la flexibilidad en el horario de turnos para la capacitación,

permisos con goce o sin goce para pasantías, retribución económica o compensación por logros destacados, entre otras ²¹.

1.2.2. Carga de trabajo

En el ámbito laboral se presentan diferentes demandas que pueden ser físicas o mentales y que exigen una demanda del trabajador ²².

El personal de salud, frecuentemente enfrenta demandas de los dos tipos, las cuales pueden afectar su bienestar general, si la institución no considera estrategias que puedan mejorar los recursos propios de cada trabajador para incrementar el afrontamiento. Una de las preocupaciones constantes para el personal de salud, es la salud mental, puesto que esta descrito científicamente, que las personas que laboran en contacto directo con otras personas, presentan mayores demandas mentales y emocionales frente las que laboran con otros recursos.

En el contexto de la pandemia, se ha evidenciado una alta frecuencia en la presentación de problemas mentales en el personal de salud, esto responde a una alta carga laboral, vivencia frecuente de situaciones de dolor y sufrimiento, miedo ante la muerte y limitación en los recursos disponibles para el desempeño de funciones.

Dada la complejidad en la cual se presenta la pandemia por COVID-19, en Perú el sistema de salud no está preparado para gestión del riesgo, es por esta situación que se agudizó aún más la gran brecha del recurso humano frente las necesidades de salud que presentaba la población, esta situación viene generando una alta demanda para los trabajadores de salud, quienes deberá afrontar esta situación con características de resiliencia y liderazgo, sin embargo es importante resaltar, que la institución deberá dotar de recursos y/o condiciones en favor del bienestar mental y físico de sus trabajadores.

1.2.3. Motivación intrínseca

La motivación intrínseca conforma todos aquellos factores propios o próximos a la persona que le permiten realizar con esmero sus actividades laborales.

La institución o empresa, debe presentar condiciones que favorezcan el bienestar del trabajador frente al desarrollo de funciones por grupo ocupacional, por lo cual deberá presentar documentos a fines a la planificación que demuestren una adecuada organización.

Cada trabajador posee una fuente de recursos mentales y emocionales propios, que han sido desarrollados y fortalecidos en el transcurso de su vida, sin embargo la institución debe considerar el tipo de trabajo y el perfil que precisa cada puesto laboral, son con estos indicadores que puede hacer una selección más efectiva para la contratación del recurso humano; sin embargo existen condiciones negativas en el entorno que deberán ser consideradas para la capacitación y retroalimentación del recurso humano ²³.

2. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

A nivel internacional

- Karimi R, Senkubuge F, Hongoro C ²⁴ en su estudio titulado: Predictores de la calidad de vida relacionada con la salud entre los trabajadores de la salud en el contexto del fortalecimiento del sistema de salud en Kenia, 2021. Revista Healthcare, Vol25, N°9. Se realizó un diseño de estudio transversal entre 553 trabajadores de la salud en 24 hospitales de Meru, se aplicó el EQ-5D-5L, como resultados se observa que 66.5% del personal de salud, no presenta problemas, se concluye que la estabilidad laboral, edad, remuneración, disponibilidad de recursos y seguridad general del entorno laboral, se relacionan directamente con la calidad de vida del trabajador de salud.
- Schneider D, Harknett K ²⁵ en su estudio titulado: Consecuencias de la inestabilidad del horario de trabajo para la salud y el bienestar de los trabajadores, Estados Unidos, 2019. Revista Am Social Vol1, N°84. Estudio de tipo documental, se realizó la revisión de 40 artículos, como resultado se obtiene que 40%, de los estudios, señalaron que, la inestabilidad en los horarios de trabajo, se asocia con angustia

psicológica, mala calidad del sueño e infelicidad. En el 35%, se indica que los bajos salarios, también están asociados con estos resultados.

- Zodwa M, Aswegen E ²⁶ en su estudio titulado: Factores que afectan las condiciones laborales en los hospitales públicos: revisión de la literatura, 2017. Revista Journal Africa Nursing Vol 6 N°1. Estudio de tipo documental, se realizó la revisión sistemática de 130 artículos, se seleccionó 40, donde se identifica que la carga de trabajo, rotación por turnos, largas jornadas de trabajo, infraestructura deficiente, recursos limitados, escasez de personal, son los principales factores que representan las malas condiciones de trabajo.
- Geis B, Cosar B, Ender M ²⁷ en su estudio titulado: Factores que afectan el estado mental y los efectos del sistema de trabajo por turnos en los trabajadores de la salud, 2020. Revista Psiquiatric Nursing Vol 11 N°4. Estudio de tipo transversal exploratorio, aplicó el inventario de depresión de Beck, el inventario de ansiedad de Beck, el índice de calidad del sueño de Pittsburg, el cuestionario de mañana-tarde, la escala de estrés percibido y la escala de calidad de vida profesional, a 219 trabajadores de salud. Como resultados, se observó que 68.5% de los participantes fueron mujeres, 41.1% en edades de 21 y 30 años y 60.3% casados. El 73.1% presentó un ingreso económico alto, 39.3% trabajaban 40 horas semanales, 50.2% trabaja en turnos, 27.9% fumadores, 21% consumía alcohol, 56.2% con hijos. Identificaron que los niveles de depresión, estrés y baja calidad de sueño, son más altos en personal que se encuentra laborando, en comparación del personal que se encuentra en días de descanso. De acuerdo al grupo ocupacional, las enfermeras presentaron niveles más altos de ansiedad, los médicos presentaron niveles más alto de estrés y agotamiento, no hubo diferencia entre niveles de depresión y satisfacción ocupacional. Como conclusión se indica que los factores que inciden en la depresión y ansiedad del personal, es trabajar de 41 horas a más, para el estrés fue el trabajo por turnos.

Nacionales

- Pacovilca O, Zea C, Reginaldo R, Guerra T²⁸ en su estudio titulado: Condicionantes de la desigualdad en el acceso al mercado laboral y remuneración en profesionales de la salud del Perú, 2020. Revista Ciencias la Salud Vol 18 N°3. Estudio de tipo observacional, cuyo objetivo fue identificar los factores laborales, condiciones de desigualdad en la remuneración de los profesionales de salud, se realizó un análisis de 1974 egresados. Se identificó que la mayoría son de sexo femenino, de raza mestiza, egresados de universidades privadas y pertenecen a lugares fuera del país. Al análisis de asociación de las variables, se determina que el sexo, etnia, procedencia urbana y nivel socioeconómico, son condicionantes para la desigualdad en el mercado laboral.
- Loli A, Danielle J, Navarro V, Cerón F²⁹ en su estudio titulado: La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima, 2019. Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Estudio de tipo exploratorio, que busca identificar la relación entre la calidad de vida laboral con el soporte institucional, se aplicó el cuestionario de calidad de vida en el trabajo a 638 profesionales, de organizaciones públicas y privadas; se identificó un alto porcentaje de insatisfacción frente a la calidad de vida laboral (61.3%), soporte institucional (22.8%) y relación entre las dos variables.
- Sabastizagal I, Astete J, Benavides F³⁰ en su estudio titulado: Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú, 2020. Revista Peruana Experimental de Salud Pública Vol 37 N°1. Estudio de tipo observacional, se tuvo como objetivo identificar las condiciones de trabajo seguridad y salud en población peruana, se identificó a 3122 adultos, 39.8% labora más de 48 horas semanales, 44.7% labora de lunes a sábado. La mayoría de trabajadores señala que no se evalúan riesgos laborales y que no hay presencia de servicios ocupacionales.
- Bejar C³¹ en su estudio titulado: Impacto del incremento de la productividad laboral en la calidad de vida del personal del Puesto de Salud Leopoldo Rondón – Sabandía Arequipa 2017. Tesis de maestría.

Universidad Nacional de San Agustín. Estudio de tipo relacional, de corte transversal, identificó que el 38.1% del personal, presentan un grado de satisfacción bueno, 76.1% le gusta bastante su área de trabajo, 85.7% señala que no está satisfecho con los incentivos y reconocimientos laborales, 57.1% indica que trabaja bajo presión, 52.4% se siente poco cómodo en el trabajo, 47.5% de los trabajadores presenta un nivel alto de estrés y 57.1% indica tener una calidad de vida laboral regular. Como conclusión, se indica que, el incremento de la productividad influye negativamente en la calidad de vida del personal de salud.





CAPÍTULO II METODOLOGÍA

1. Técnicas, instrumentos y materiales de verificación

1.1. Técnica

Para la variable Características laborales, se aplicó la entrevista

Para la variable Calidad de vida en el trabajo, se aplicó la entrevista.

1.2. Instrumentos

- Para la variable independiente: Características laborales, se aplicó una ficha de recolección de datos, esta ficha fue validada por el juicio de 4 expertos del área de Gerencia en salud y salud ocupacional. Los enunciados incluyen datos como: Edad, sexo, estado civil, grupo ocupacional, jornada laboral, tiempo de experiencia laboral, tipo de contrato y tipo de labor. El instrumento no presenta baremos.
- Para la variable dependiente: Calidad de vida en el trabajo se aplicó el Cuestionario de calidad de vida profesional (CVP-35), el cual fue realizado por Karasek R y validado para población peruana por Grimaldo M, Reyes M ³². Fue adaptado por el estudio de Milla E ³³, esta última versión fue validada por el juicio de 5 expertos del área y demostró una confiabilidad de 0,86 por coeficiente alfa de Cronbach. El instrumento presenta 35 ítems, distribuidos en 3 dimensiones: apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca. La puntuación se realizó de acuerdo a una escala de Likert que va de 1 a 4 puntos, dónde 1 corresponde a nada, 2 algo, 3 bastante y 4 mucho. La baremación corresponde de la siguiente manera:
 - Muy baja (35 a 56 puntos)
 - Baja (57-77 puntos)
 - Media (78-98 puntos)
 - Alta (99-119)
 - Muy alta (120-140 puntos)

Tabla N°1. Cuadro de coherencias

| VARIABLE | INDICADORES | METODOLOGÍA | | | |
|--|--|--|----------------------|--|--|
| | | TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN | POBLACIÓN | TÉCNICA E INSTRUMENTO | ESCALA |
| Variable Independiente: Características laborales | <ol style="list-style-type: none"> 1. Edad 2. Sexo 3. Estado civil 4. Grupo ocupacional 5. Jornada laboral 6. Tiempo de experiencia laboral 7. Tipo de contrato 8. Tipo de labor | | | Entrevista Ficha de Recolección de datos | <ol style="list-style-type: none"> 1. Numérica 2. Nominal 3. Nominal 4. Nominal 5. Numérica 6. Numérica 7. Nominal 8. Numérica |
| Variable independiente: Calidad de vida en el trabajo | <ol style="list-style-type: none"> 1. Apoyo Directivo, 2. Carga De Trabajo, 3. Motivación intrínseca | Exploratoria, campo y de corte transversal | Médicos y Enfermeras | Cuestionario de Calidad de vida profesional (CVP-35) - Muy baja (35 a 56 puntos) - Baja (57-77 puntos) - Media (78-98 puntos) - Alta (99-119) - Muy alta (120-140 puntos) | Ordinal |

1.3. Materiales

Para el acopio de los datos se precisó de las fichas de recolección de datos, así también cuestionarios y consentimientos impresos.

En cuanto a material de escritorio se usaron lapiceros, lápices, borrador y corrector. En cuanto a material informático se usó una Laptop, impresora y softwares, como Office y SPSS.

2. CAMPO DE VERIFICACIÓN

2.1. Ubicación espacial

El estudio se realizó en el Hospital Manuel de Torres Muñoz-Mollendo, el cual se encuentra ubicado en calle Juan B. Arenas sin número, provincia de Islay- Mollendo, departamento de Arequipa.

2.2. Ubicación temporal

El estudio fue aplicado en los meses de marzo a junio del 2022.

2.3. Unidades de estudio

Las unidades de estudio estuvieron conformadas por los médicos y enfermeras del Hospital Manuel de Torres Muñoz Mollendo.

Universo

Los médicos en total son 38 y personal profesional enfermero 40, sin embargo, luego de los criterios de inclusión, quedo conformada por 35 médicos y 38 enfermeras.

Muestra

Dado que el estudio consideró a todo el universo no se precisó de la formulación de muestra

Criterios de inclusión

- Personal de salud con cualquier modalidad de contrato
- Personal médico y enfermero
- Personal en labores administrativas, asistenciales, presenciales o en trabajo remoto

Criterios de exclusión

- Personal de salud que no desee participar del estudio
- Personal de salud que se encuentre en periodo de vacaciones
- Personal técnico

3. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.1. ORGANIZACIÓN

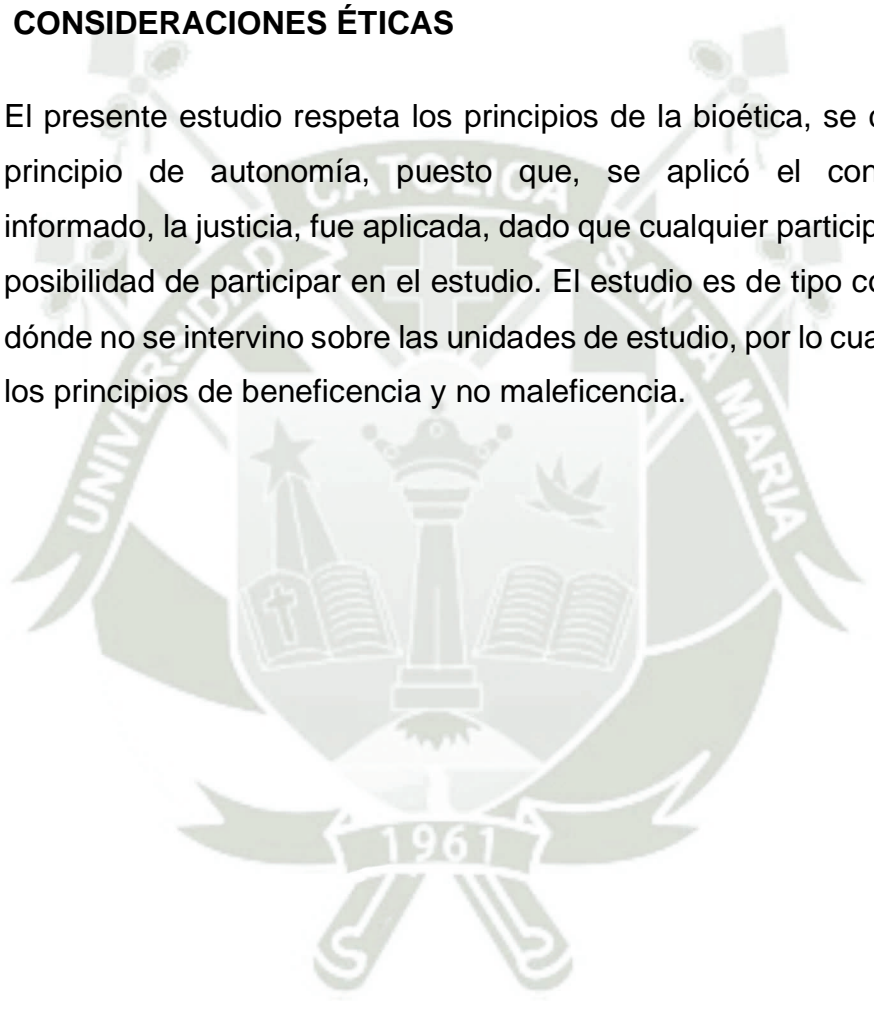
- Se presentó el estudio a la Escuela de Postgrado de la UCSM.
- Los instrumentos y el consentimiento informado, fueron aplicados según coordinación previa con la dirección, jefatura de área y el personal de salud propiamente dicho
- Luego de recabados los datos, se procedió a colocarlos en una matriz de datos, mediante el programa SPSS V.25 se realizó el análisis de los datos. Se presentan los mismos en tablas y gráficos
- Para la comprobación de la hipótesis, se realizó la prueba de regresión lineal multinomial.
- **Validación de los instrumentos:**
La ficha de recolección de datos, fue validada por el juicio de 4 expertos del área.
El Cuestionario de calidad de vida profesional (CVP-35), fue realizado por Karasek R³⁴ y validado para población peruana por Grimaldo M, Reyes M³² y adaptado por Milla E³³. El instrumento se validó por medio del juicio de 5 expertos y con una confiabilidad de 0.89 por coeficiente alfa de Cronbach.

3.2. RECURSOS

- **Recursos Humanos:** El investigador y asesora de tesis
- **Recursos Materiales:** Material de escritorio, informático
- **Recursos Institucionales:** Hospital II Manuel de Torres Muñoz
- **Recursos Financieros:** Autofinanciado por el investigador

3.3. CONSIDERACIONES ÉTICAS

El presente estudio respeta los principios de la bioética, se consideró el principio de autonomía, puesto que, se aplicó el consentimiento informado, la justicia, fue aplicada, dado que cualquier participante tuvo la posibilidad de participar en el estudio. El estudio es de tipo correlacional, dónde no se intervino sobre las unidades de estudio, por lo cual se respeta los principios de beneficencia y no maleficencia.





CAPÍTULO III RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. RESULTADOS

TABLA 1

CARACTERÍSTICAS LABORALES SEGÚN EDAD, SEXO Y ESTADO CIVIL POR GRUPO OCUPACIONAL

| Características laborales | Grupo ocupacional | | | | | | |
|---------------------------|---------------------|----|--------------|----|-------|----|-------|
| | Médico | | Enfermera(o) | | Total | | |
| | N° | % | N° | % | N° | % | |
| Edad | Menor de 39 años | 22 | 30.2 | 20 | 27.4 | 42 | 57.5 |
| | 40 a 59 años | 13 | 17.8 | 16 | 21.9 | 29 | 39.8 |
| | 60 a más años | 0 | 0.0 | 2 | 2.7 | 2 | 2.7 |
| | Total | 35 | 48.0 | 38 | 52.0 | 73 | 100.0 |
| Sexo | Masculino | 18 | 24.7 | 0 | 0.0 | 18 | 24.7 |
| | Femenino | 17 | 23.3 | 38 | 52 | 55 | 75.3 |
| | Total | 35 | 48.0 | 38 | 52.0 | 73 | 100.0 |
| Estado civil | Soltero | 19 | 26.1 | 15 | 20.5 | 34 | 46.6 |
| | Casado | 7 | 9.6 | 19 | 26.0 | 26 | 35.6 |
| | Conviviente | 4 | 5.5 | 2 | 2.7 | 6 | 8.2 |
| | Separado/divorciado | 5 | 6.8 | 2 | 2.8 | 7 | 9.6 |
| | Viudo | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| | Total | 35 | 48.0 | 38 | 52.0 | 73 | 100.0 |

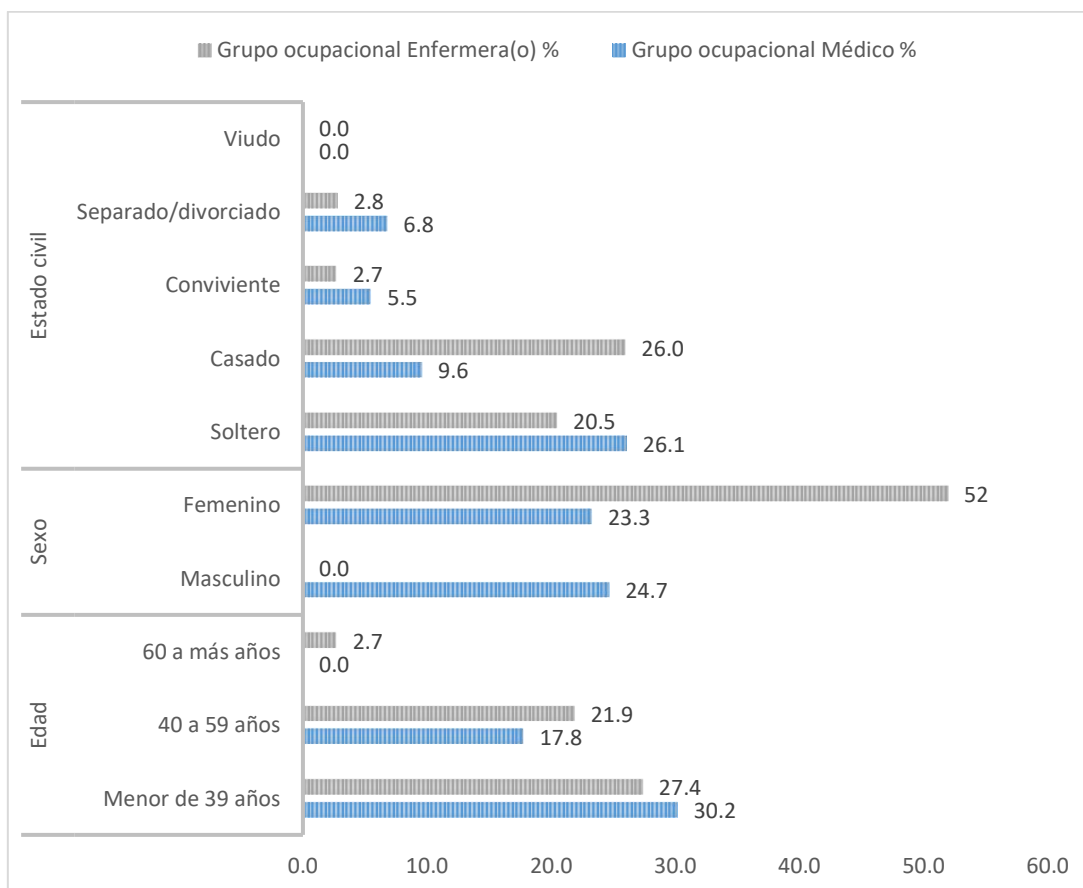
Fuente: Elaboración propia

En la tabla se observa que 52% de los profesionales son enfermeras y 48% son médicos; el 57.5% de todos los profesionales son menores de 39 años, 75.3% son mujeres y 46.6% solteros.

De acuerdo al grupo ocupacional, se identifica que más de la cuarta parte de enfermeras como médicos menores de 39 años, sin embargo, se observa diferencias entre el sexo, dónde el total de enfermeras encuestadas son mujeres y cerca de la cuarta parte de médicos son varones, respecto al estado civil más de la cuarta parte de enfermeras son casadas, por otro lado, más de la cuarta parte de médicos son solteros.

GRÁFICO 1

CARACTERÍSTICAS LABORALES SEGÚN EDAD, SEXO Y ESTADO CIVIL POR GRUPO OCUPACIONAL



Fuente: Elaboración propia



TABLA 2
CARACTERÍSTICAS LABORALES SEGÚN JORNADA LABORAL POR
GRUPO OCUPACIONAL

| Jornada laboral | | Grupo ocupacional | | | | | |
|---------------------------------------|--------------------|-------------------|------|--------------|------|-------|-------|
| | | Médico | | Enfermera(o) | | Total | |
| | | N° | % | N° | % | N° | % |
| Horas laboradas por mes | Menos de 150 horas | 1 | 1.5 | 1 | 1.4 | 2 | 2.7 |
| | 150 horas | 25 | 34.2 | 34 | 46.6 | 59 | 80.8 |
| | Más de 151 horas | 9 | 12.3 | 3 | 4.1 | 12 | 16.4 |
| | Total | 35 | 48.0 | 38 | 52.1 | 73 | 100.0 |
| Horas extras laboradas por mes | Menos de 12 horas | 17 | 23.3 | 35 | 47.9 | 52 | 71.2 |
| | 13 a 40 horas | 15 | 20.5 | 3 | 4.1 | 18 | 24.7 |
| | Más de 41 horas | 3 | 4.2 | 0 | 0 | 3 | 4.1 |
| | Total | 35 | 48.0 | 38 | 52.0 | 73 | 100.0 |

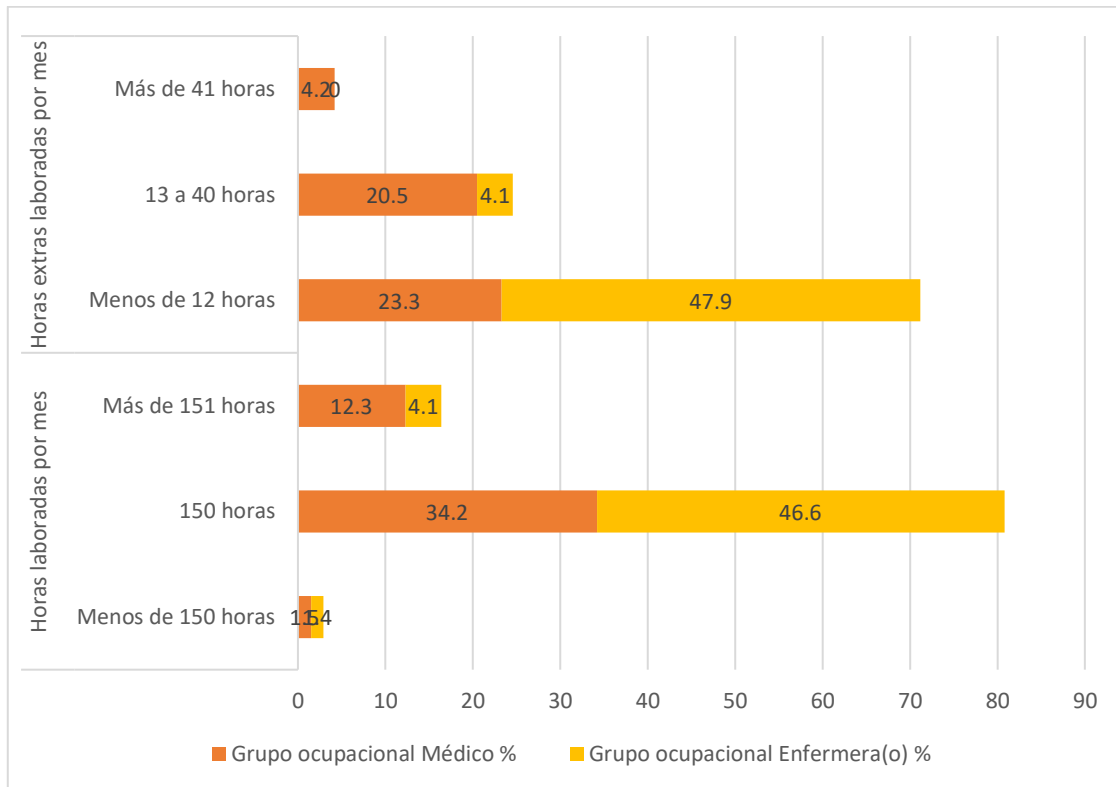
Fuente: Elaboración propia

En la tabla se evidencia que 80.8% de los profesionales tanto médicos como enfermeras laboran 150 horas al mes, lo cual significa que realizan 25 turnos por mes, por otro lado, 71.2% trabajo menos de 12 horas extras al mes.

De acuerdo a grupo ocupacional, más de la cuarta parte, tanto de médicos como enfermeras, laboran 150 horas al mes, sin embargo, se observan diferencias en las horas extras laboradas, dónde cerca la mitad de los médicos laboran entre 12 a 40 horas extras por mes, cerca de la mitad de los enfermeros laboran menos turnos extras al mes.

Esta diferencia en programación de turnos extras, se puede explicar por el déficit de personal médico que presenta el hospital.

GRÁFICO 2 CARACTERÍSTICAS LABORALES SEGÚN JORNADA LABORAL POR GRUPO OCUPACIONAL



Fuente: Elaboración propia

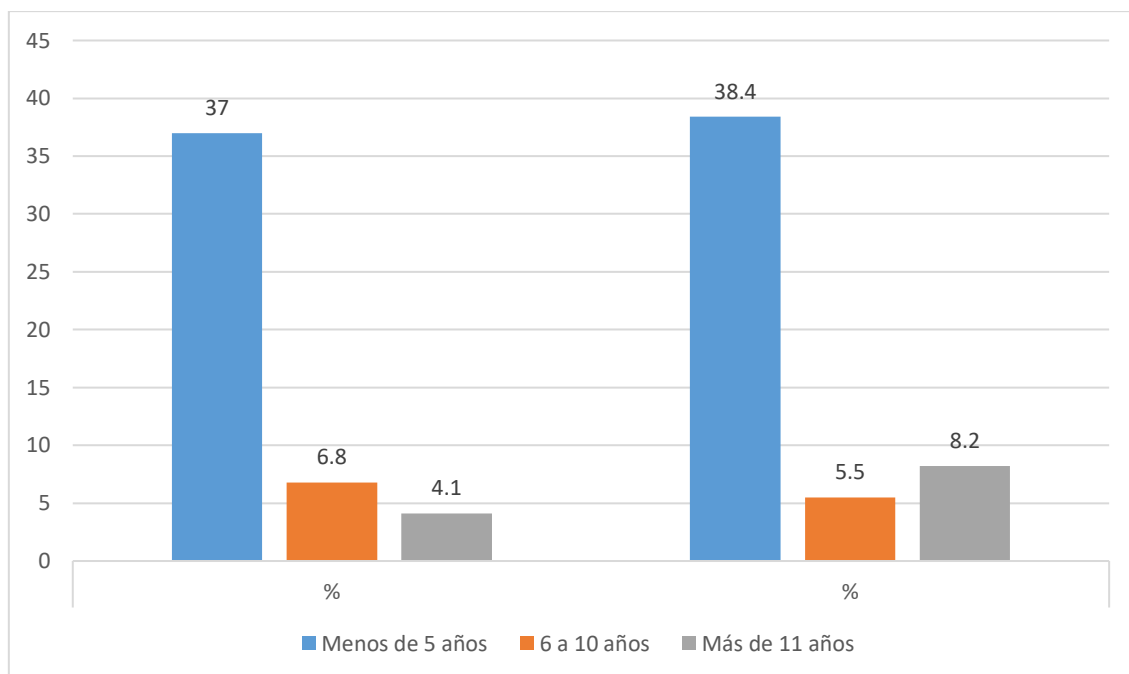
TABLA 3
CARACTERÍSTICAS LABORALES SEGÚN TIEMPO DE TRABAJO POR
GRUPO OCUPACIONAL

| Tiempo de trabajo | Grupo ocupacional | | | | | |
|-------------------|-------------------|------|--------------|------|-------|-------|
| | Médico | | Enfermera(o) | | Total | |
| | N° | % | N° | % | N° | % |
| Menos de 5 años | 27 | 37.0 | 28 | 38.4 | 55 | 75.3 |
| 6 a 10 años | 5 | 6.8 | 4 | 5.5 | 9 | 12.3 |
| Más de 11 años | 3 | 4.1 | 6 | 8.2 | 9 | 12.3 |
| Total | 35 | 47.9 | 38 | 52.1 | 73 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia

En la presente tabla se observa que 75.3% de los profesionales médicos y enfermeras laboran menos de 5 años en la institución. Estos resultados se pueden explicar, dado que, al ser una institución periférica, el personal solicita traslado a zona urbana (instituciones de la ciudad de Arequipa).

GRÁFICO 3
CARACTERÍSTICAS LABORALES SEGÚN TIEMPO DE TRABAJO POR
GRUPO OCUPACIONAL



Fuente: Elaboración propia

TABLA 4
CARACTERÍSTICAS LABORALES SEGÚN TIPO DE CONTRATO LABORAL
POR GRUPO OCUPACIONAL

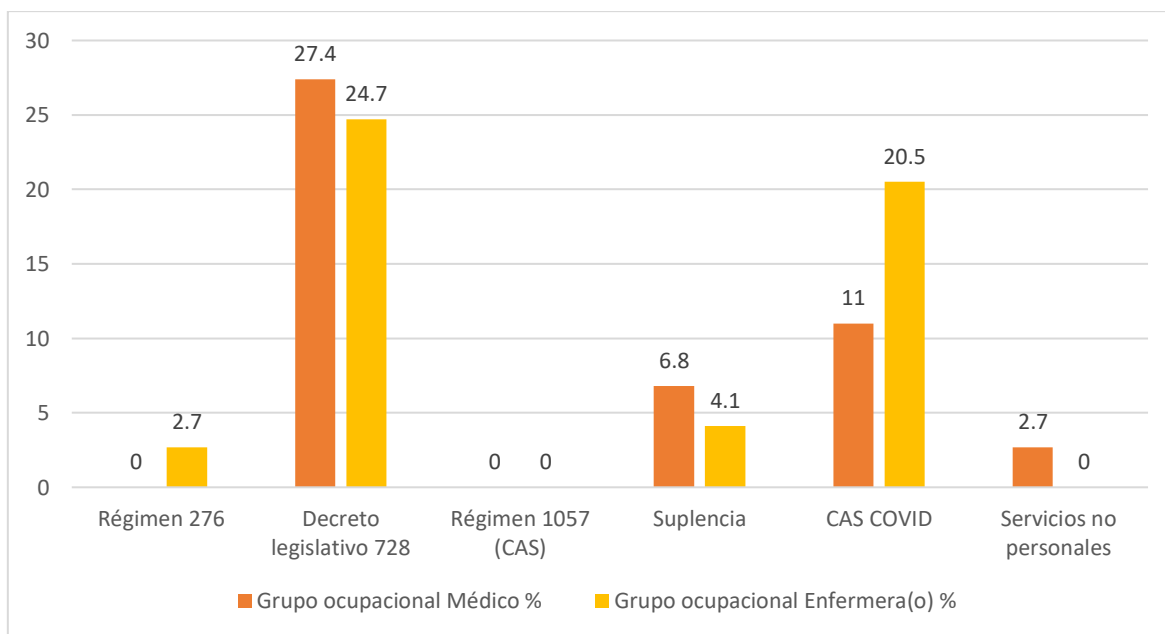
| Tipo de contrato | Grupo ocupacional | | | | | |
|-------------------------|-------------------|------|--------------|------|-------|-------|
| | Médico | | Enfermera(o) | | Total | |
| | N° | % | N° | % | N° | % |
| Régimen 276 | 0 | 0 | 2 | 2.7 | 2 | 2.7 |
| Decreto legislativo 728 | 20 | 27.4 | 18 | 24.7 | 38 | 52.1 |
| Régimen 1057 (CAS) | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| Suplencia | 5 | 6.8 | 3 | 4.1 | 8 | 11.0 |
| CAS COVID | 8 | 11.0 | 15 | 20.5 | 23 | 31.5 |
| Servicios no personales | 2 | 2.7 | 0 | 0.0 | 2 | 2.7 |
| Total | 35 | 47.9 | 38 | 52.1 | 73 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia

En la tabla se observa que 52.1% del personal médico y enfermero están contratados por decreto legislativo 728, 31.5% por CAS COVID, 11% por suplencia y 2.7% por servicios no personales y régimen 276.

De acuerdo a grupo ocupacional, se muestra que más de la cuarta parte de médicos son contratados por decreto legislativo 728, así también en más de la cuarta parte de las enfermeras se presenta por 728 y CAS COVID, sólo una minoría de las enfermeras es nombrada, en el personal médico, ninguno es nombrado (276).

GRÁFICO 4
CARACTERÍSTICAS LABORALES SEGÚN TIPO DE CONTRATO LABORAL
POR GRUPO OCUPACIONAL



Fuente: Elaboración propia

TABLA 5
CARACTERÍSTICAS LABORALES SEGÚN TIPO DE LABOR POR GRUPO
OCUPACIONAL

| Tipo de labor | Grupo ocupacional | | | | | |
|---------------------|-------------------|------|--------------|------|-------|-------|
| | Médico | | Enfermera(o) | | Total | |
| | N° | % | N° | % | N° | % |
| Asistencial | 29 | 39.7 | 34 | 46.6 | 63 | 86.3 |
| Jefatura/supervisor | 3 | 4.1 | 4 | 5.5 | 7 | 9.6 |
| Trabajo remoto | 3 | 4.1 | 0 | 0.0 | 3 | 4.1 |
| Total | 35 | 47.9 | 38 | 52.1 | 73 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia

En esta tabla se muestra que el 86.3% del personal médico y enfermero desempeñan un rol asistencial, 9.6% realizan jefatura y sólo 4.1% se encuentran en trabajo remoto.

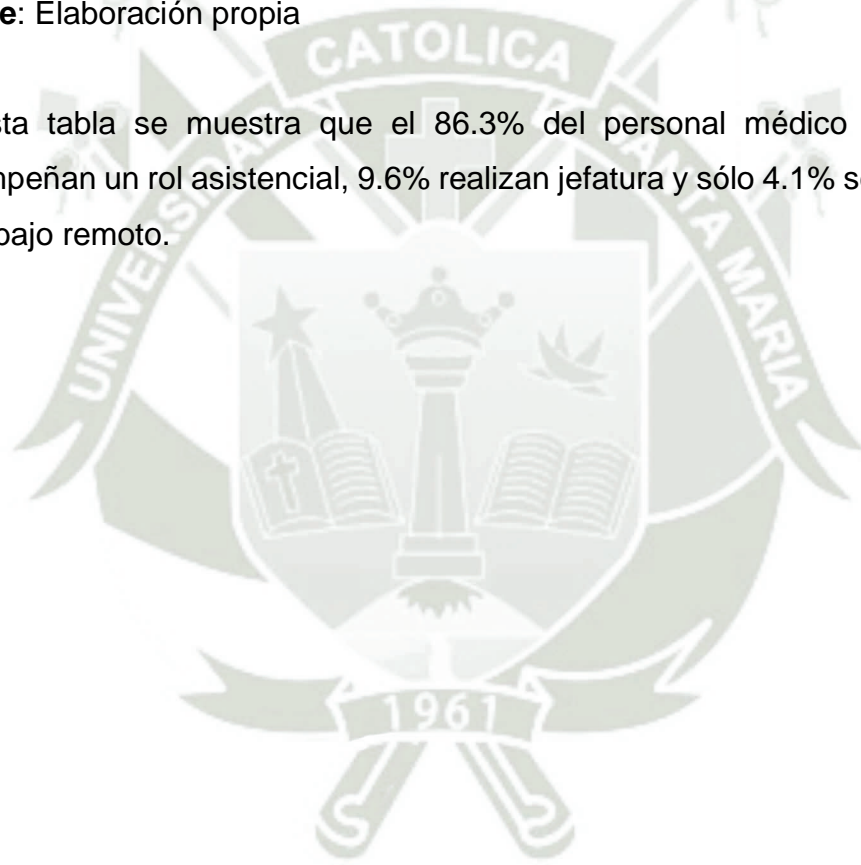
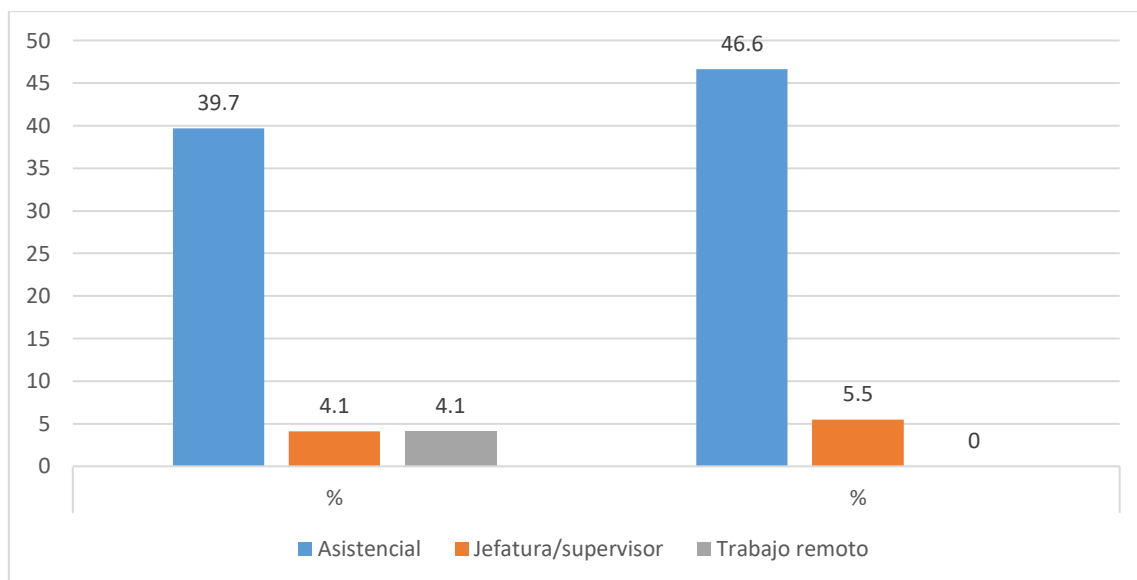


GRÁFICO 5 CARACTERÍSTICAS LABORALES SEGÚN TIPO DE LABOR POR GRUPO OCUPACIONAL



Fuente: Elaboración propia



TABLA 6
CALIDAD DE VIDA LABORAL POR GRUPO OCUPACIONAL

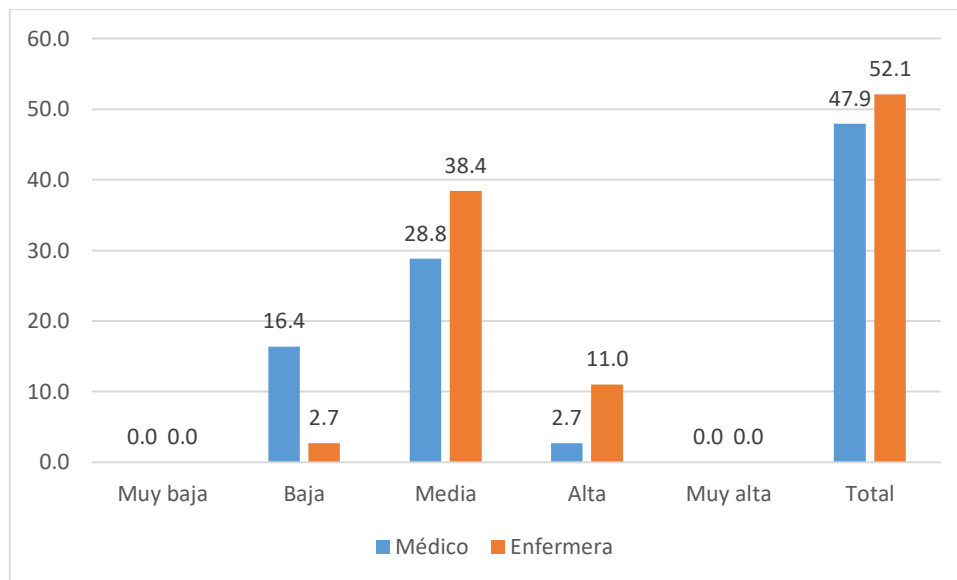
| Calidad de vida laboral | Grupo ocupacional | | | | | |
|----------------------------|-------------------|------|--------------|------|-------|-------|
| | Médico | | Enfermera(o) | | Total | |
| | N° | % | N° | % | N° | % |
| Muy baja | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| Baja | 12 | 16.4 | 2 | 2.7 | 14 | 19.2 |
| Media | 21 | 28.8 | 28 | 38.4 | 49 | 67.1 |
| Alta | 2 | 2.7 | 8 | 11.0 | 10 | 13.7 |
| Muy alta | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| Total | 35 | 47.9 | 38 | 52.1 | 73 | 100.0 |

Fuente: Instrumento aplicado por el investigador

En la tabla se evidencia que 67.1% de los profesionales médicos y enfermeras presentan una calidad de vida laboral media, 19.2% baja y alta 13.7%. De acuerdo a Karasek R³⁴, un nivel de calidad de vida laboral medio, significaría que aún la organización no logra satisfacer las necesidades laborales del trabajador, por tal motivo se requiere de una intervención estratégica que limite alteraciones en el bienestar integral de los trabajadores, puesto que podría evidenciarse una menor eficiencia y productividad en las labores desempeñadas.

De acuerdo a grupo ocupacional el personal médico presenta una calidad de vida laboral baja a media (45.2%) y el personal enfermero de media a alta (49.4%), estas diferencias, según Cruz J³⁵, indicarían que el personal médico se encuentra en riesgo de presentar ausentismo, desmotivación, alta rotación y abandono de puesto laboral, puesto que estarían más insatisfechos respecto a la organización que el personal enfermero.

GRÁFICO 6
CALIDAD DE VIDA LABORAL POR GRUPO OCUPACIONAL



Fuente: Instrumento aplicado por el investigador



TABLA 7
CALIDAD DE VIDA LABORAL SEGÚN DIMENSIONES POR GRUPO
OCUPACIONAL

| Dimensiones de la Calidad de vida laboral | Grupo ocupacional | | | | | | |
|---|-------------------|-----------|--------------|-----------|-------------|-----------|--------------|
| | Médico | | Enfermera(o) | | Total | | |
| | N° | % | N° | % | N° | % | |
| Apoyo directivo | Muy baja | 5 | 6.8 | 0 | 0.0 | 5 | 6.8 |
| | Baja | 19 | 26.0 | 9 | 12.3 | 28 | 38.4 |
| | Media | 11 | 15.1 | 22 | 30.1 | 33 | 45.2 |
| | Alta | 0 | 0.0 | 7 | 9.6 | 7 | 9.6 |
| | Muy alta | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| | Total | 35 | 47.9 | 38 | 52.1 | 73 | 100.0 |
| Carga de trabajo | Muy baja | 3 | 4.1 | 2 | 2.7 | 5 | 6.8 |
| | Baja | 4 | 5.5 | 17 | 23.3 | 21 | 28.8 |
| | Media | 23 | 31.5 | 15 | 20.5 | 38 | 52.1 |
| | Alta | 5 | 6.8 | 4 | 5.5 | 9 | 12.3 |
| | Muy alta | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| | Total | 35 | 47.9 | 38 | 52.1 | 73 | 100.0 |
| Motivación intrínseca | Muy baja | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| | Baja | 14 | 19.2 | 2 | 2.7 | 16 | 21.9 |
| | Media | 11 | 15.1 | 17 | 23.3 | 28 | 38.4 |
| | Alta | 10 | 13.7 | 19 | 26.0 | 29 | 39.7 |
| | Muy alta | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| | Total | 35 | 47.9 | 38 | 52.1 | 73 | 100.0 |

Fuente: Instrumento aplicado por el investigador

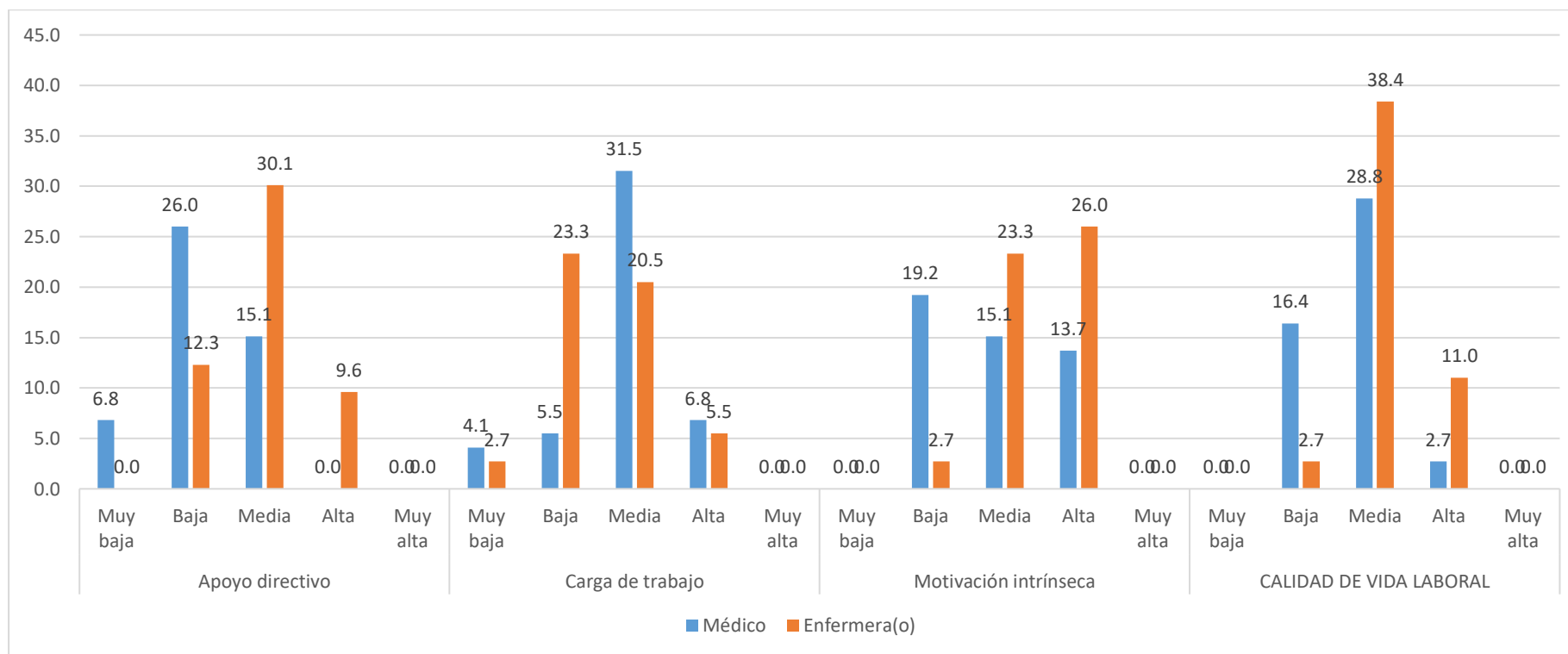
En la tabla se muestra que 45.2% del personal tanto médico como enfermero considera un apoyo directivo medio, de acuerdo a la carga de trabajo 52.1% es percibido como medio y 39.7% muestra una motivación intrínseca media. De acuerdo a Karasek R³⁴, un apoyo directivo medio indicaría que el personal de salud no se siente satisfecho respecto a la gestión por parte de las autoridades, por otro lado una carga de trabajo, considerada como media, señalaría una insatisfacción por parte del personal de acuerdo al número de horas laboradas por jornada laboral, finalmente una motivación intrínseca media, indicaría un deficiente estímulo personal de cada trabajador para desempeñarse en el trabajo de acuerdo a funciones.

De acuerdo a grupo ocupacional, se evidencia que, en la dimensión del apoyo directivo, el personal médico considera niveles bajos (26%) en contraste del

personal enfermero que considera un nivel medio (30.1%), por otro lado, en la dimensión de carga de trabajo, el personal médico señala niveles medio (31.5%) en contraste del personal enfermero, dónde se muestra niveles bajo a medio (43.8%). Finalmente, se identifica que el personal médico presenta niveles bajo a medio en la motivación intrínseca (34.3%) y el personal enfermero niveles medio a alto (78.1%). Las diferencias señaladas, muestran que el personal médico presenta insatisfacción respecto a apoyo directivo y motivación intrínseca, por otro lado, el personal enfermero indicaría insatisfacción respecto a carga de trabajo.



GRÁFICO 7
DIMENSIONES DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL SEGÚN GRUPO OCUPACIONAL



Fuente: Instrumento aplicado por el investigador

TABLA 8
CORRELACIÓN ENTRE CARACTERÍSTICAS LABORALES CON CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

| | CVP Correlación Pearson | P valor |
|---|--|----------------|
| Edad | -,257* | .028 |
| Sexo | ,318** | .006 |
| Estado civil | .085 | .474 |
| Grupo ocupacional | ,424** | .000 |
| Número de horas laboradas por mes | .133 | .262 |
| Número de horas extras laboradas por mes | -.030 | .802 |
| Tiempo de experiencia laboral en la institución | -.056 | .635 |
| Tipo de contrato | ,457** | .000 |
| Tipo de labor | .043 | .717 |

Fuente: Instrumento aplicado por el investigador

En la tabla se evidencia que al análisis de correlación de Pearson las características laborales (edad, sexo, grupo ocupacional y tipo de contrato) presentan una correlación significativa con la calidad de vida laboral.

Se infiere que, a menor edad, el ser mujer, enfermera y ser nombrado, corresponde mejor percepción de calidad de vida laboral.

TABLA 9
INFLUENCIA DE LAS CARACTERÍSTICAS LABORALES EN LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

| Predictor | Estimador | EE | t | p |
|---------------------------------------|-----------|-------|--------|--------|
| Edad: | | | | |
| 40 a 59 años – Menor de 39 años | 0.398 | 2.95 | 0.135 | 0.893 |
| 60 a más años – Menor de 39 años | -3.303 | 7.88 | -0.419 | 0.677 |
| Grupo Ocupacional: | | | | |
| Médico- Enfermera(o) | 10.244 | 2.26 | 4.531 | < .001 |
| Tipo Contrato: | | | | |
| Decreto legislativo 728 – Régimen 276 | 6.701 | 7.49 | 0.895 | 0.374 |
| Suplencia – Régimen 276 | 9.275 | 8.38 | 1.107 | 0.272 |
| CAS COVID – Régimen 276 | 15.506 | 8.02 | 1.934 | 0.058 |
| Servicios no personales – Régimen 276 | 32.291 | 10.20 | 3.165 | 0.002 |

Fuente: Instrumento aplicado por el investigador

Modelo= R² de 0.369

F= 7.03

P=< .001

Al análisis de regresión lineal múltiple, se evidencia que el modelo que representa la probabilidad para la ocurrencia de una baja calidad de vida laboral, con un R2 de 0.369, prueba de Fisher de 7.03 y nivel de significancia menor a 0.05, son el grupo ocupacional de médicos y el tipo de contrato inestable (CAS COVID y contrato por terceros). El sexo no representó un factor significativo predictor, para el ajuste del modelo.

2. DISCUSIÓN

La pandemia por Covid-19 ha impactado en varios aspectos de la vida de las personas, en el ámbito laboral, para el personal de salud, ha significado una sobrecarga de trabajo, frustración frente a la escasez de recursos, por lo cual, las autoridades determinaron la contratación de personal bajo nuevos regímenes laborales como CAS COVID-19, este contexto, representa nuevas características laborales, que deberán ser identificadas, así también evidenciar su asociación con la vida laboral del personal de salud. El presente estudio busca determinar la influencia de las características laborales en la pandemia por COVID-19 sobre la calidad de vida en el trabajo en el personal médico y enfermero del Hospital II Manuel de Torres Muñoz Mollendo.

Las características laborales, son aspectos que evidencian las condiciones de un grupo ocupacional en el ámbito de trabajo, incluyen una descripción del tiempo de labor desempeñada, la condición laboral, jornada laboral y/o sobrecarga laboral ³ El presente estudio evidencia que 52% de los profesionales son enfermeras y 48% son médicos; el 57.5% de todos los profesionales son menores de 39 años, 75.3% son mujeres y 46.6% solteros, así también el 80.8% de los profesionales tanto médicos como enfermeras laboran 150 horas al mes, lo cual significa que realizan 25 turnos por mes, por otro lado, 71.2% trabajan menos de 12 horas extras al mes, 75.3% laboran menos de 5 años en la institución, 52.1% están contratados por decreto legislativo 728 y 31.5% por CAS COVID, finalmente, el 87.7% se desempeñan en rol asistencial.

El estudio de Zodwa M, Aswegen E ²⁶, señala que, las condiciones laborales como carga de trabajo, labor por turnos, largas jornadas de trabajo, infraestructura deficiente, recursos limitados, escasez de personal, son evidencia de una mala condición de trabajo, así también el estudio de Geis B, Cosar B, Ender M ²⁷, indica, que las condiciones, como jornada laboral, de más de 41 horas por semana y trabajo por turnos, afectan la salud mental del personal enfermero. Los estudios señalados evidencian, que, respecto a los resultados expuestos por este estudio, el personal de salud, presenta condiciones laborales de riesgo para el bienestar del personal.

Por otro lado, la calidad de vida en el trabajo es definida como el grado de bienestar que presenta el trabajador con respecto a las condiciones laborales,

ambiente laboral e interacción trabajo-familia y persona ⁴ El presente estudio identifica que 67.1% de los profesionales médicos y enfermeras presentan una calidad de vida laboral media, 19.2% baja y alta 13.7%; estos resultados son similares a los presentados por Loli A, Danielle J, Navarro V, Cerón F ²⁹, quien señala que el 61.3% de los trabajadores de entidades públicas presenta una inadecuada calidad de vida laboral, así también el estudio de Bejar C ³¹ demuestra que 57.1% de los trabajadores de salud, indica tener una calidad de vida laboral regular, por otro lado el estudio de Erazo L, Villegas D³⁶ indica que el 40% del personal de salud ecuatoriano presenta un nivel medio de calidad de vida laboral.

De acuerdo a las dimensiones de la calidad de vida laboral, 45.2% del personal tanto médico como enfermero considera un apoyo directivo medio, de acuerdo a la carga de trabajo 52.1% es percibido como medio y 39.7% muestra una motivación intrínseca media, estos resultados son similares con los expuestos por el estudio Montero Y, Vizcaino M, Montero Y ²⁰, quienes indican que el personal enfermero presenta un alto riesgo en su calidad de vida laboral respecto a la dimensión del apoyo directivo, seguido de un aspecto de relaciones interpersonales, por otro lado, el estudio de Loli A, Danielle J, Navarro V, Cerón F ²⁹, refrenda que el 22.8% del personal que labora en entidades tanto públicas como privada, presenta alta insatisfacción respecto al soporte institucional.

De acuerdo a un análisis inferencial por regresión lineal múltiple, se determina que los factores que presentan probabilidad para la ocurrencia de una baja calidad de vida laboral, son el grupo ocupacional de médicos y tipo de contrato CAS y contrato por terceros, estos resultados son similares a los presentados por Karimi R, Senkubuge F, Hongoro C ²⁴, quien mediante un análisis de Anova y de regresión logística múltiple, señala que los factores predictores para una calidad de vida en el personal de salud son la estabilidad laboral, edad, remuneración, disponibilidad de recursos y seguridad general del entorno laboral, por otro lado, el estudio de Schneider D, Harknett K ²⁵, concuerda que la estabilidad laboral, es un factor que se relaciona con el bienestar del personal de salud, finalmente el estudio Zodwa M, Aswegen E ²⁶, concluye también, que la sobrecarga laboral es un factor que afecta la calidad de vida de los trabajadores.

Finalmente, se deduce que los profesionales médicos y el tipo de contrato inestable (CAS COVID y contrato por terceros) son factores predictores respecto a una baja calidad de vida laboral. Los resultados de estudio presentaron algunas limitaciones como, ser de tipo transversal, se aplicó al personal médico y enfermero, que labora en una institución del departamento de Arequipa de nivel II del sector público (EsSalud), lo cual limita la generalización de estos resultados a todo el Perú, se recomienda, realizar estudios de tipos longitudinales en todo el territorio peruano, para destacar la influencia de estas características con la calidad de vida laboral del personal de salud.



CONCLUSIONES

1. De acuerdo al análisis de regresión lineal múltiple, se observa que las características laborales en la pandemia por COVID-19 (personal médico y contrato laboral inestable-CAS COVID y contrato por terceros) son factores predictores en la baja calidad de vida en el trabajo del personal de salud del Hospital II Manuel de Torres Muñoz Mollendo.
2. Se determina que las características laborales en la pandemia por COVID-19 del personal médico y enfermero del Hospital II Manuel de Torres Muñoz Mollendo, son edades menores de 39 años (57.5%), sexo femenino (75.3%), estado civil soltero (46.6%), jornada laboral de 150 horas (80.8%), con labor de horas extras mensuales, menor a 12 horas (71.2%), tiempo de labor menor a 5 años (75.3%), contrato laboral por decreto legislativo 728 (52.1%) y con funciones en la labor asistencial (87.7%)
3. La calidad de vida en el trabajo en más de la mitad del personal médico y enfermero del Hospital II Manuel de Torres Muñoz Mollendo (67.1%), es de nivel medio, menos de la cuarta parte presenta niveles bajo (19.2%) y alto (13.7%).

RECOMENDACIONES

1. A la Gerencia de la Red Asistencial EsSalud de Arequipa, se recomienda diseñar estrategias enfocadas al aspecto del apoyo directivo y la carga de trabajo, así también promover talleres que fortalezcan la motivación de todo el personal de salud, sin embargo, se sugiere redoblar esfuerzos en personal médico, con tipo de contrato suplencia, CAS regular y CAS COVID, puesto que son factores predictivos, encontrado en este estudio, que influyen en la calidad de vida en el trabajo.
2. A la dirección de Salud Ocupacional de la Red Asistencial EsSalud de Arequipa, se sugiere realizar la identificación de las características laborales de todo el personal de salud, esta información podrá servir de base para el diseño y construcción de futuros estudios de investigación que puedan determinar la influencia de estos en las múltiples problemáticas laborales que se presentan en los trabajadores.
3. A la dirección del Hospital II Manuel de Torres Muñoz Mollendo, se recomienda, realizar un plan de mejora continua respecto a la gestión del recurso humano médico y enfermero, puesto que el estudio identifica que más de la mitad del personal presenta una calidad de vida laboral media, así también se sugiere implementar medidas estratégicas enfocadas en la dimensión de apoyo directivo, carga laboral y motivación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Presidencia de Consejo de Ministros. Decreto Supremo N°008-2020-SA Emergencia Sanitaria a nivel nacional por COVID-19 [Internet]. 2020 [cited 2021 May 21]. Available from: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-declara-en-emergencia-sanitaria-a-nivel-decreto-supremo-n-008-2020-sa-1863981-2/>
2. MINSA. Lineamientos para la vigilancia de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19 [Internet]. Minsa. Perú; 2020. p. 25. Available from: https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/744524-448-2020-minsa%0Ahttps://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/903763/RM_448-2020-MINSA.pdf%0Ahttps://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/668691/Lineamientos_para_a_vigilancia_de_la_salud_de_los_t
3. Telles E. El rol mediador de las necesidades psicológicas básicas entre las características de un trabajo y el Work Engagement [Internet]. Pontificia Universidad Católica del Perú; Available from: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/16949>
4. Lumbreras M, Hernández I, Méndez P, Dosamantes L, Cervantes M. Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. Salud Publica Mex [Internet]. 2019 Dec 20;62(1):87. Available from: <https://saludpublica.mx/index.php/spm/article/view/10247>
5. Penny E, Collins JA. Educación médica en el Perú. Educ Médica [Internet]. 2018 Jul;19:47–52. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1575181318300317>
6. Colegio de Enfermeros del Perú. Ley N°27669. Ley del trabajo de enfermería [Internet]. Colegio de Enfermeros del Perú. 2002 [cited 2021 Jun 18]. p. 30. Available from: http://www.conaren.org.pe/documentos/ley_trabajo_enfermero_27669.pdf
7. OPS. Determinantes sociales de la salud [Internet]. 2018 [cited 2021 Jun 18]. Available from: <https://www.paho.org/es/temas/determinantes->

- sociales-salud
8. Cardona J. Determinantes y determinación social de la salud como confluencia de la salud pública, la epidemiología y la clínica [Internet]. Colombia; 2016. (16). Report No.: 1. Available from: <http://www.redalyc.org/jatsRepo/292/29242800008/index.html>
 9. Congreso de la República de Perú. Ley del servicio civil N°30057 [Internet]. 2015 [cited 2021 Jul 2]. Available from: [http://www.ipd.gob.pe/images/documentos/normas/general/Ley N 30057.pdf](http://www.ipd.gob.pe/images/documentos/normas/general/Ley_N_30057.pdf)
 10. Gobierno del Perú. Ley 23536 de trabajo y carrera de los profesionales de la salud [Internet]. [cited 2021 Jul 2]. Available from: https://www.amp.pe/normasjurCAR_YTRAB_DE_LOS_PROFESIONALES.htm
 11. Ministerio de trabajo y promoción del empleo. Compendio de Normas sobre la Legislación Laboral Peruana [Internet]. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. 2016 [cited 2021 Jul 2]. p. 1–1334. Available from: http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/snll/compendios/160816_Compendio_Normas_2016.pdf
 12. Congreso de la República de Perú. Ley CAS COVID [Internet]. 2020 [cited 2021 Jul 2]. Available from: https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL06704-20201201.pdf
 13. Ministerio de trabajo y promoción del empleo. Normas con implicancia laboral en el marco del COVID-19 [Internet]. Comité Nacional de trabajo y promoción del empleo. 2020 [cited 2021 Jul 16]. Available from: [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1465669/ST-CNTPE Normas con implicancia laboral en el marco del COVID-19 %2824.11.20%29.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1465669/ST-CNTPE_Normas_con_implicancia_laboral_en_el_marco_del_COVID-19%2824.11.20%29.pdf)
 14. SERVIR. Jornada laboral de profesionales de la salud [Internet]. 2019 [cited 2021 Nov 8]. p. 4. Available from: [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1371347/Informe Técnico 1960-2019-SERVIR-GPGSC.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1371347/Informe_Tecnico_1960-2019-SERVIR-GPGSC.pdf)
 15. MINSA. Reglamento de servicio de guardia [Internet]. 2018. Available from: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1171626/decreto-supremo->

- que-aprueba-el-reglamento-del-servicio-de-guardia.pdf
16. Presidencia de Consejo de Ministros. Decreto Supremo N° 013-2020-SA. Medidas para asegurar la continuidad de las acciones de prevención, control, diagnóstico y tratamiento del COVID-19 [Internet]. 2020. Available from: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-establece-medidas-para-asegurar-la-continuid-decreto-supremo-no-013-2020-sa-1865283-2/>
 17. Lastra Lastra JM, Méndez Morales JS, Cuartas Montoya GP, Álvarez Rodríguez LF, González Marín YO, Arango Benjumea JJ, et al. Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente: nuevos paradigmas en las organizaciones [Internet]. Montoya Agudelo CA, editor. Colombia: Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia; 2020. Available from: <https://ediciones.ucc.edu.co/index.php/ucc/catalog/download/198/282/3505-1?inline=1>
 18. OIT. Condiciones de trabajo [Internet]. 2020. Available from: <https://www.ilo.org/safework/countries/africa/algeria/lang--en/index.htm>
 19. Huber D. Gestión de los cuidados enfermeros y liderazgo. 6°. Elsevier; 2018.
 20. Montero Y, Vizcaíno M, Montero Y. Factors involved in the quality of work life for nursing practice. Rev Cub Med Mil [Internet]. 2020;49(2):e369. Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0138-65572020000200014&script=sci_abstract&tlng=en
 21. Castro P, Cruz E, Hernández J, Vargas R, Luis K. Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. Rev Iberoam Ciencias [Internet]. 2018;5(6):118–28. Available from: <http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
 22. Bakker A, Demerouti E. La teoría de las demandas y los recursos laborales. Rev Psicol del Trab y las Organ [Internet]. 2017 Dec;29(3):107–15. Available from: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2174-51452016000100004
 23. Ruiz JD, Plaza MT, Hernandez H. Selección de medidas de control en Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante metaheurísticas. Espacios [Internet]. 2020;41(45):272–85. Available from: <https://www.researchgate.net/profile/Helman-Hernandez->

- Riano/publication/346791233_Seleccion_de_medidas_de_control_en_Sistemas_de_Gestion_de_Seguridad_y_Salud_en_el_Trabajo_mediante_metaheurísticas/links/5fd0e8f592851c00f85fc299/Seleccion-de-medidas-de-con
24. Karimi R, Senkubuge F, Hongoro C. Predictors of Health-Related Quality of Life among Healthcare Workers in the Context of Health System Strengthening in Kenya. *Healthcare* [Internet]. 2020 Dec 25;9(1):18. Available from: <https://www.mdpi.com/2227-9032/9/1/18>
 25. Schneider D, Harknett K. Consequences of Routine Work-Schedule Instability for Worker Health and Well-Being. *Am Sociol Rev* [Internet]. 2019 Feb 1;84(1):82–114. Available from: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0003122418823184>
 26. Zodwa M AE. Factors affecting working conditions in public hospitals: A literature review. *Int J Africa Nurs Sci* [Internet]. 2017;6:28–38. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2214139117300082>
 27. Geniş B, Cosar B, Ender M. Factors affecting mental status and effects of shift work system in healthcare workers. *J Psychiatr Nurs* [Internet]. 2020;11(4):275–83. Available from: https://jag.journalagent.com/phd/pdfs/PHD-60590-RESEARCH_ARTICLE-GENIS%5BA%5D.pdf
 28. Pacovilca-Alejo O, Zea-Montesinos C, Reginaldo-Huamaní R, Guerra-Olivares T, Ordóñez-Ccora G, Pacovilca-Alejo G, et al. Condicionantes de la desigualdad en el acceso al mercado laboral y remuneración en profesionales de la salud del Perú. *Rev Ciencias la Salud* [Internet]. 2020;18(3). Available from: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/562/56264562009/56264562009.pdf>
 29. Scipión R. Factores del Clima Organizacional que determinan la calidad de servicio en el Centro de Salud Santa Rosa, Red de Salud Chiclayo [Internet]. Chiclayo: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2019. Available from: http://lareferencia.org/vufind/Record/PE_ece556311aee16deac48b11d5d9e9580
 30. Sabastizagal I, Astete J, Benavides G. Condiciones de trabajo, seguridad

- y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. Rev Peru Med Exp Salud Publica [Internet]. 2020 Mar 24;37(1):32–41. Available from: <https://www.scielosp.org/article/rpmesp/2020.v37n1/32-41/>
31. Bejar C. Impacto del incremento de la productividad laboral en la calidad de vida del personal del Puesto de Salud Leopoldo Rondón – Sabandía Arequipa 2017 [Internet]. Arequipa,Perú: Universidad Nacional de San Agustín; 2018. Available from: <http://190.119.145.154/handle/UNSA/6980>
 32. Grimaldo M, Reyes Bossio MA. Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima. Rev Latinoam Psicol [Internet]. 2015;47(1):50–7. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0120053415300066>
 33. Milla E. Calidad de vida profesional y autoeficacia del personal de enfermería en una clínica privada [Internet]. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2017. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17512/Milla_FEO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 34. Karasek R. Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. Adm Sci Q [Internet]. 1979;24(2):285–308. Available from: <https://www.jstor.org/stable/2392498>
 35. Cruz J. The quality of labor life and the study of the human resource: A reflection on its relationship with organizational variables. Pensam gest [Internet]. 2018; Available from: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762018000200058
 36. Erazo L, Villegas D. Riesgos psicosociales y calidad de vida laboral en personal de salud. Hospital Básico N°.11 Galápagos. Riobamba, 2021. [Internet]. Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo; 2021. Available from: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7901>

ANEXOS

ANEXO N°1

Consentimiento Informado

Título de la Investigación: “INFLUENCIA DE LAS CARACTERÍSTICAS LABORALES EN LA PANDEMIA POR COVID-19 SOBRE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DEL PERSONAL MÉDICO Y ENFERMERO DEL HOSPITAL II MANUEL DE TORRES MUÑOZ - MOLLENDO. AREQUIPA, 2022”

Objetivo de la investigación: Determinar la influencia de las características laborales en la pandemia por COVID-19 sobre la calidad de vida en el trabajo del personal médico y enfermero del Hospital II Manuel de Torres Muñoz-Mollendo. Arequipa, 2022.

Con la firma del presente documento, confirmo que acepto participar del presente estudio, el investigador me ha explicado el enfoque del estudio, así mismo he sido informado (a) sobre la reserva y confidencialidad de mis datos y entiendo completamente que la información obtenida servirá de apoyo en la estructuración de los resultados del presente estudio.

Afirmo que no ha mediado alguna forma de coacción o presión sobre mi persona y que tengo libre elección en la participación del presente estudio.

Fecha: _____

Firma: _____

DNI: _____

Arequipa ____ , _____ del 2022

ANEXO N° 2

Ficha de recolección de datos: Características laborales

Estimado participante, a continuación, se le presentan enunciados que precisan de su valiosa información, recuerde que el manejo de sus datos será de manera confidencial y anónima. Por favor sírvase marcar con X dentro de los paréntesis o completar con la información necesaria, según corresponda:

1. **Edad:** _____

2. **Sexo:** F () M ()

3. **Estado civil**

- a. Soltero ()
- b. Casado ()
- c. Conviviente ()
- d. Divorciado/separado ()
- e. Viudo ()

4. **Grupo ocupacional:**

- a. Médico ()
- b. Enfermero ()

5. **Jornada laboral**

- a. Número de horas laboradas por mes _____
- b. Número de turnos laborados por mes _____
- c. Número de horas extras laboradas por mes _____
- d. Número de turnos extras laboradas por mes _____

6. **Tiempo de experiencia laboral en la institución:** _____

7. **Tipo de contrato**

- a. Decreto 276 ()
- b. Contratado 728 ()
- c. CAS ()
- d. Suplencia () Tipo: _____
- e. CAS COVID ()
- f. Servicios no personales ()

8. **Tipo de labor**

- a. Jefatura/supervisión ()
- b. Asistencial ()
- c. Trabajo remoto ()

ANEXO N° 3

Instrumento: Calidad de vida en el trabajo

CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL CVP-35

Instrucciones: El presente cuestionario pretende conocer cómo se presenta su calidad de vida laboral en el Hospital II Manuel de Torres Muñoz- EsSalud Mollendo, marque sólo una respuesta, de acuerdo a la escala de 1 a 4 dónde:
NADA: 1 punto ALGO: 2 puntos BASTANTE: 3 puntos MUCHO: 4.

| Items | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--|---|---|---|---|
| 1. Cómo es la cantidad de trabajo que tengo | | | | |
| 2. Me siento satisfecho (a) con el tipo de trabajo que hago. | | | | |
| 3. Estoy satisfecho (a) con el sueldo | | | | |
| 4. Tengo la posibilidad de promoción | | | | |
| 5. Reconocen mi esfuerzo | | | | |
| 6. Recibo presión para realizar la cantidad de mi trabajo. | | | | |
| 7. Recibo presión para mantener la calidad de mi trabajo | | | | |
| 8. Tengo Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo. | | | | |
| 9. Motivación (ganans de esforzarme). | | | | |
| 10. Cuento con el apoyo de mis jefes | | | | |
| 11. Cuento con el apoyo de mis compañeros | | | | |
| 12. Apoyo de mi familia | | | | |
| 13. Tengo ganas de ser creativo | | | | |
| 14. Tengo la posibilidad de ser creativo. | | | | |
| 15. Me desconecto del trabajo al acabar la jornada laboral. | | | | |
| 16. Recibo información de los resultados de mi trabajo. | | | | |
| 17. Tengo conflictos con otras personas de mi trabajo. | | | | |
| 18. Me falta tiempo para mi vida personal. | | | | |
| 19. Siento incomodidad física en el trabajo. | | | | |
| 20. Tengo la posibilidad de expresar lo que pienso y necesito | | | | |
| 21. Tengo carga de responsabilidad. | | | | |
| 22. Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto de trabajo | | | | |
| 23. Tengo autonomía o libertad de decisión. | | | | |
| 24. Tengo interrupciones molestas. | | | | |
| 25. Hay estrés (esfuerzo emocional.) | | | | |
| 26. Tengo la capacitación necesaria para hacer mi trabajo | | | | |
| 27. Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual. | | | | |
| 28. Existe variedad en mi trabajo | | | | |
| 29. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas. | | | | |
| 30. Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas. | | | | |
| 31. Lo que tengo que hacer queda claro. | | | | |
| 32. Me siento orgulloso de mi trabajo. | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| 33. Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud | | | | |
| 34. Cuento con el apoyo de mis compañeros | | | | |
| 35. La calidad de vida profesional que percibo es | | | | |

Fuente: Milla E. Calidad de vida profesional y autoeficacia del personal de enfermería en una clínica privada, 2017 .³³.

PUNTUACIÓN

- Muy baja (35 a 56 puntos)
- Baja (57-77 puntos)
- Media (78-98 puntos)
- Alta (99-119)
- Muy alta (120-140 puntos)

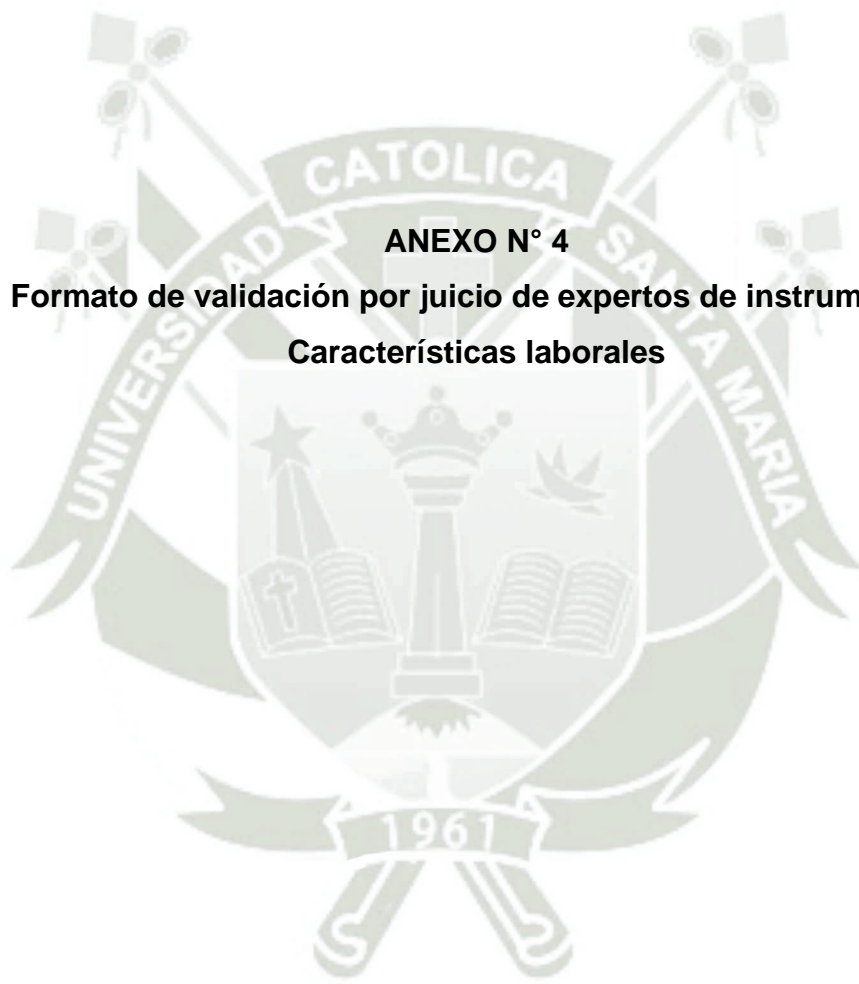
Por dimensiones:

| 1. Apoyo directo | 2. Carga de trabajo | 3. Motivación intrínseca |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Muy baja (13-20 puntos) • Baja (21-28 puntos) • Medio (29-36 puntos) • Alta (37-44 puntos) • Muy alta (45-52 puntos) | <ul style="list-style-type: none"> • Muy baja (11-17 puntos) • Baja (18-24 puntos) • Medio (25-31 puntos) • Alta (37-38 puntos) • Muy alta (39-44 puntos) | <ul style="list-style-type: none"> • Muy baja (11-17 puntos) • Baja (18-24 puntos) • Medio (25-31 puntos) • Alta (37-38 puntos) • Muy alta (39-44 puntos) |

Fuente: Milla E. Calidad de vida profesional y autoeficacia del personal de enfermería en una clínica privada, 2017 .³³.

ANEXO N° 4

**Formato de validación por juicio de expertos de instrumento:
Características laborales**



FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO DEL PROYECTO: "INFLUENCIA DE LAS CARACTERÍSTICAS LABORALES EN LA PANDEMIA POR COVID-19 SOBRE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DEL PERSONAL MÉDICO Y ENFERMERO DEL HOSPITAL II MANUEL DE TORRES MUÑOZ - MOLLENDO. AREQUIPA, 2022"

NOMBRE DEL INVESTIGADOR: Veleto Barra, Alvaro

NOMBRE Y GRADO DEL EXPERTO: Dr. Edwin Alvaro Vilca Huancollo

Instrucciones: Determinar si el instrumento de medición, reúne los indicadores mencionados marcando según usted considere en los criterios de: excelente, muy bueno, regular o deficiente; marcando con un aspa (x) en el casillero que corresponda.

| N° | Indicadores | Definición | Muy bueno | Bueno | Regular | Deficiente |
|----|----------------------|--|-----------|-------|---------|------------|
| | | | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 1 | Claridad y precisión | Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades | X | | | |
| 2 | Coherencia | Las preguntas guardan relación con la hipótesis, variables e indicadores del proyecto | X | | | |
| 3 | Validez | Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y de criterio | X | | | |
| 4 | Organización | La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos sociodemográficos e instrucciones | X | | | |
| 5 | Control de sesgo | Las preguntas están dirigidas para evitar equivocación en la interpretación | X | | | |
| 6 | Orden | Las preguntas y reactivos están adecuadamente estructurados guardando relación con técnicas deductivas (general a lo específico) | X | | | |
| 7 | Marco de referencia | Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información | X | | | |
| 8 | Extensión | El número de preguntas no es excesivo y está en relación a variables e indicadores del problema | X | | | |
| 9 | Inocuidad | Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado | X | | | |
| 10 | Puntuación | La puntuación del instrumento es adecuada para los criterios que se pretende inferir | X | | | |

Observaciones: _____

En consecuencia el instrumento puede ser aplicado

Arequipa; 27 de abril del 2022

DNI: 41849345
Especialista en: _____

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO DEL PROYECTO: "INFLUENCIA DE LAS CARACTERÍSTICAS LABORALES EN LA PANDEMIA POR COVID-19 SOBRE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DEL PERSONAL MÉDICO Y ENFERMERO DEL HOSPITAL II MANUEL DE TORRES MUÑOZ - MOLLENDO. AREQUIPA, 2022"

NOMBRE DEL INVESTIGADOR: Veleto Barra, Alvaro

NOMBRE Y GRADO DEL EXPERTO: SHEYLA PAMCIA ESCOBEDO CALDERÓN
MÉDICO AUDITOR OCUPACIONAL.

Instrucciones: Determinar si el instrumento de medición, reúne los indicadores mencionados marcando según usted considere en los criterios de: excelente, muy bueno, regular o deficiente; marcando con un aspa (x) en el casillero que corresponda.

| N° | Indicadores | Definición | Muy bueno | Bueno | Regular | Deficiente |
|----|----------------------|--|-----------|-------|---------|------------|
| | | | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 1 | Claridad y precisión | Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades | | X | | |
| 2 | Coherencia | Las preguntas guardan relación con la hipótesis, variables e indicadores del proyecto | | X | | |
| 3 | Validez | Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y de criterio | | X | | |
| 4 | Organización | La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos sociodemográficos e instrucciones | X | | | |
| 5 | Control de sesgo | Las preguntas están dirigidas para evitar equivocación en la interpretación | | X | | |
| 6 | Orden | Las preguntas y reactivos están adecuadamente estructurados guardando relación con técnicas deductivas (general a lo específico) | | X | | |
| 7 | Marco de referencia | Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información | | X | | |
| 8 | Extensión | El número de preguntas no es excesivo y está en relación a variables e indicadores del problema | X | | | |
| 9 | Inocuidad | Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado | | X | | |
| 10 | Puntuación | La puntuación del instrumento es adecuada para los criterios que se pretende inferir | X | | | |

Observaciones: _____

En consecuencia el instrumento puede ser aplicado

Arequipa; 05 de ABRIL del 2022

Dra. Sheyla Escobedo C.
MÉDICO CIRUJANO
MÉDICO AUDITOR
GMP: 60208 RNA: A8176

DNI: 42999277

Especialista en: AUDITORIA MEDICA OCUPACIONAL

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO DEL PROYECTO: "INFLUENCIA DE LAS CARACTERÍSTICAS LABORALES EN LA PANDEMIA POR COVID-19 SOBRE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DEL PERSONAL MÉDICO Y ENFERMERO DEL HOSPITAL II MANUEL DE TORRES MUÑOZ - MOLLENDO. AREQUIPA, 2022"

NOMBRE DEL INVESTIGADOR: Veleta Barra, Alvaro

NOMBRE Y GRADO DEL EXPERTO: Mg. YOLMY MAGALI TORRES SALAS

Instrucciones: Determinar si el instrumento de medición, reúne los indicadores mencionados marcando según usted considere en los criterios de: excelente, muy bueno, regular o deficiente; marcando con un aspa (x) en el casillero que corresponda.

| N° | Indicadores | Definición | Muy bueno | Bueno | Regular | Deficiente |
|----|----------------------|--|-----------|-------|---------|------------|
| | | | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 1 | Claridad y precisión | Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades | X | | | |
| 2 | Coherencia | Las preguntas guardan relación con la hipótesis, variables e indicadores del proyecto | X | | | |
| 3 | Validez | Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y de criterio | X | | | |
| 4 | Organización | La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos sociodemográficos e instrucciones | X | | | |
| 5 | Control de sesgo | Las preguntas están dirigidas para evitar equivocación en la interpretación | X | | | |
| 6 | Orden | Las preguntas y reactivos están adecuadamente estructurados guardando relación con técnicas deductivas (general a lo específico) | X | | | |
| 7 | Marco de referencia | Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información | X | | | |
| 8 | Extensión | El número de preguntas no es excesivo y está en relación a variables e indicadores del problema | X | | | |
| 9 | Inocuidad | Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado | X | | | |
| 10 | Puntuación | La puntuación del instrumento es adecuada para los criterios que se pretende inferir | X | | | |

Observaciones: _____

En consecuencia el instrumento puede ser aplicado

Arequipa: 27 de Abril del 2022



DNI: 42127191

Especialista en: _____

TÍTULO DEL PROYECTO: "INFLUENCIA DE LAS CARACTERÍSTICAS LABORALES EN LA PANDEMIA POR COVID-19 SOBRE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DEL PERSONAL MÉDICO Y ENFERMERO DEL HOSPITAL II MANUEL DE TORRES MUÑOZ - MOLLENDO. AREQUIPA, 2022"

NOMBRE DEL INVESTIGADOR: Veleto Barra, Alvaro

NOMBRE Y GRADO DEL EXPERTO: Luis Arenas Portilla, Médico Cirujano maestría en Salud Ocupacional

Instrucciones: Determinar si el instrumento de medición, reúne los indicadores mencionados marcando según usted considere en los criterios de: excelente, muy bueno, regular o deficiente; marcando con un aspa (x) en el casillero que corresponda.

| N° | Indicadores | Definición | Muy bueno | Bueno | Regular | Deficiente |
|----|----------------------|--|-----------|-------|---------|------------|
| | | | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 1 | Claridad y precisión | Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades | X | | | |
| 2 | Coherencia | Las preguntas guardan relación con la hipótesis, variables e indicadores del proyecto | X | | | |
| 3 | Validez | Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y de criterio | X | | | |
| 4 | Organización | La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos sociodemográficos e instrucciones | X | | | |
| 5 | Control de sesgo | Las preguntas están dirigidas para evitar equivocación en la interpretación | X | | | |
| 6 | Orden | Las preguntas y reactivos están adecuadamente estructurados guardando relación con técnicas deductivas (general a lo específico) | X | | | |
| 7 | Marco de referencia | Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información | X | | | |
| 8 | Extensión | El número de preguntas no es excesivo y está en relación a variables e indicadores del problema | X | | | |
| 9 | Inocuidad | Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado | X | | | |
| 10 | Puntuación | La puntuación del instrumento es adecuada para los criterios que se pretende inferir | X | | | |

Observaciones: _____

En consecuencia el instrumento puede ser aplicado

Arequipa de 29 de Marzo del 2022

Dr. Luis Arenas Portilla
MÉDICO OCUPACIONAL
CMP 54950
Maestría en Salud Ocupacional

DNI:42631445

Especialista en: Salud Ocupacional

ANEXO N°6 Constancia de Ejecución de Estudio

CONSTANCIA

Por medio de la presente, se hace saber que:

El Medico Álvaro Wilfredo Veieto Barra, aplico en el mes de Mayo del año 2022, un cuestionario para su trabajo de investigación titulado:

"INFLUENCIA DE LAS CARACTERÍSTICAS LABORALES EN LA PANDEMIA POR COVID-19 SOBRE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DEL PERSONAL MÉDICO Y ENFERMERO DEL HOSPITAL II MANUEL DE TORRES MUÑOZ - MOLLENDO. AREQUIPA, 2022" Para la obtención del Grado en la maestría de salud ocupacional y del medio ambiente.

Se expide este documento a favor del interesado en Arequipa 01 de julio del 2022

Atentamente,



Dr. Erik Joel Yafic Serrano
DIRECTOR HOSPITAL II MOLLENDO
RED ASISTENCIAL AREQUIPA
E.S. Serrano

ANEXO N°7

Modelo de Regresión lineal múltiple

Medidas de Ajuste del Modelo

| Modelo | R | R ² | R ² Ajustada | Prueba Global del Modelo | | | |
|--------|-------|----------------|-------------------------|--------------------------|-----|-----|--------|
| | | | | F | gl1 | gl2 | p |
| 1 | 0.656 | 0.431 | 0.369 | 7.03 | 7 | 65 | < .001 |

Prueba Omnibus ANOVA

| | Suma de Cuadrados | gl | Media Cuadrática | F | p |
|------------------|-------------------|----|------------------|--------|--------|
| edad | 20.8 | 2 | 10.4 | 0.128 | 0.880 |
| grupoocupacional | 1671.4 | 1 | 1671.4 | 20.532 | < .001 |
| tipocontrato | 1565.2 | 4 | 391.3 | 4.807 | 0.002 |
| Residuos | 5291.3 | 65 | 81.4 | | |

Nota. Suma de cuadrados tipo 3

Comprobaciones de Supuestos

Prueba de Normalidad (Shapiro-Wilk)

| Estadístico | p |
|-------------|-------|
| 0.974 | 0.141 |

ANEXO N°8
Matriz de Datos

| | ¿Cuál es su edad? | Sexo | Estado civil | Grupo ocupacional | Número de horas laboradas por mes | Número de turnos laborados por | Número de horas extras laboradas por | Número de turnos extras laborados por | ¿Cuánto tiempo de experiencias | Tipo de contrato | Tipo de labor | CVP |
|----|-------------------|------|--------------|-------------------|-----------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------|------------------|---------------|-----|
| 1 | 29 | 1 | 1 | 1 | 50 | 20 | 50 | 10 | 2 | 4 | 1 | 98 |
| 2 | 46 | 1 | 2 | 1 | 200 | 33 | 50 | 8 | 2 | 4 | 2 | 82 |
| 3 | 33 | 1 | 3 | 1 | 150 | 25 | 60 | 9 | 1 | 5 | 1 | 94 |
| 4 | 31 | 1 | 1 | 1 | 180 | 30 | 30 | 5 | 1 | 4 | 1 | 81 |
| 5 | 36 | 1 | 2 | 1 | 150 | 25 | 18 | 3 | 7 | 4 | 1 | 81 |
| 6 | 39 | 1 | 1 | 1 | 150 | 25 | 0 | 0 | 7 | 4 | 1 | 62 |
| 7 | 33 | 2 | 1 | 2 | 150 | 25 | 0 | 0 | 2 | 4 | 1 | 89 |
| 8 | 56 | 1 | 3 | 1 | 180 | 30 | 30 | 5 | 22 | 2 | 1 | 71 |
| 9 | 57 | 2 | 2 | 2 | 150 | 24 | 0 | 0 | 14 | 2 | 2 | 94 |
| 10 | 47 | 2 | 4 | 1 | 150 | 25 | 6 | 1 | 8 | 2 | 3 | 79 |
| 11 | 34 | 2 | 1 | 2 | 150 | 25 | 0 | 0 | 2 | 5 | 1 | 101 |
| 12 | 39 | 2 | 2 | 2 | 150 | 25 | 0 | 0 | 2 | 5 | 1 | 95 |
| 13 | 29 | 2 | 2 | 2 | 150 | 24 | 16 | 6 | 2 | 5 | 1 | 103 |
| 14 | 31 | 2 | 1 | 2 | 600 | 48 | 0 | 0 | 2 | 5 | 1 | 98 |
| 15 | 54 | 2 | 3 | 2 | 150 | 24 | 0 | 0 | 17 | 2 | 1 | 98 |
| 16 | 32 | 2 | 2 | 2 | 144 | 12 | 12 | 2 | 2 | 5 | 1 | 94 |
| 17 | 52 | 1 | 2 | 1 | 150 | 25 | 0 | 0 | 19 | 2 | 2 | 96 |
| 18 | 29 | 2 | 1 | 1 | 150 | 25 | 30 | 5 | 1 | 6 | 1 | 103 |
| 19 | 41 | 2 | 4 | 2 | 144 | 24 | 0 | 0 | 4 | 2 | 1 | 84 |
| 20 | 35 | 2 | 1 | 1 | 150 | 25 | 0 | 0 | 2 | 2 | 1 | 74 |
| 21 | 33 | 2 | 1 | 1 | 150 | 25 | 30 | 5 | 3 | 5 | 1 | 80 |
| 22 | 58 | 2 | 1 | 1 | 150 | 25 | 0 | 0 | 8 | 2 | 1 | 73 |
| 23 | 55 | 2 | 1 | 2 | 150 | 24 | 0 | 0 | 33 | 2 | 1 | 78 |
| 24 | 52 | 2 | 4 | 1 | 150 | 25 | 0 | 0 | 12 | 2 | 1 | 97 |
| 25 | 34 | 2 | 1 | 1 | 150 | 25 | 30 | 5 | 8 | 2 | 1 | 83 |
| 26 | 43 | 2 | 2 | 2 | 150 | 24 | 0 | 0 | 11 | 2 | 1 | 74 |
| 27 | 32 | 2 | 1 | 1 | 162 | 27 | 12 | 2 | 2 | 2 | 1 | 75 |
| 28 | 35 | 1 | 2 | 1 | 150 | 25 | 0 | 0 | 1 | 5 | 1 | 91 |
| 29 | 43 | 2 | 1 | 2 | 162 | 30 | 0 | 0 | 12 | 2 | 1 | 93 |
| 30 | 64 | 2 | 2 | 2 | 144 | 24 | 0 | 0 | 38 | 2 | 1 | 81 |
| 31 | 41 | 2 | 1 | 2 | 150 | 24 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 78 |
| 32 | 34 | 2 | 1 | 2 | 144 | 24 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 85 |
| 33 | 59 | 2 | 2 | 2 | 144 | 24 | 0 | 0 | 26 | 2 | 1 | 81 |
| 34 | 37 | 2 | 2 | 2 | 150 | 23 | 0 | 0 | 8 | 5 | 1 | 108 |
| 35 | 31 | 1 | 1 | 1 | 180 | 30 | 30 | 5 | 1 | 2 | 1 | 81 |
| 36 | 36 | 1 | 2 | 1 | 150 | 25 | 18 | 3 | 7 | 2 | 1 | 81 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|----|---|---|---|-----|----|----|---|----|---|---|-----|
| 37 | 39 | 1 | 1 | 1 | 150 | 25 | 0 | 0 | 7 | 2 | 1 | 62 |
| 38 | 33 | 2 | 1 | 2 | 150 | 25 | 0 | 0 | 2 | 4 | 1 | 89 |
| 39 | 56 | 1 | 3 | 1 | 180 | 30 | 30 | 5 | 22 | 2 | 1 | 71 |
| 40 | 57 | 2 | 2 | 2 | 150 | 24 | 0 | 0 | 14 | 2 | 2 | 94 |
| 41 | 47 | 2 | 4 | 1 | 150 | 25 | 6 | 1 | 8 | 2 | 3 | 79 |
| 42 | 34 | 2 | 1 | 2 | 150 | 25 | 0 | 0 | 2 | 5 | 1 | 101 |
| 43 | 39 | 2 | 2 | 2 | 150 | 25 | 0 | 0 | 2 | 5 | 1 | 95 |
| 44 | 29 | 2 | 2 | 2 | 150 | 24 | 16 | 6 | 2 | 5 | 1 | 103 |
| 45 | 31 | 2 | 1 | 2 | 600 | 48 | 0 | 0 | 2 | 5 | 1 | 98 |
| 46 | 54 | 2 | 3 | 2 | 150 | 24 | 0 | 0 | 17 | 2 | 1 | 98 |
| 47 | 32 | 2 | 2 | 2 | 144 | 12 | 12 | 2 | 2 | 5 | 1 | 94 |
| 48 | 52 | 1 | 2 | 1 | 150 | 25 | 0 | 0 | 19 | 2 | 2 | 96 |
| 49 | 29 | 2 | 1 | 1 | 150 | 25 | 30 | 5 | 1 | 6 | 1 | 103 |
| 50 | 41 | 2 | 4 | 2 | 144 | 24 | 0 | 0 | 4 | 2 | 1 | 84 |
| 51 | 35 | 2 | 1 | 1 | 150 | 25 | 0 | 0 | 2 | 2 | 1 | 74 |
| 52 | 33 | 2 | 1 | 1 | 150 | 25 | 30 | 5 | 3 | 5 | 1 | 80 |
| 53 | 58 | 2 | 1 | 1 | 150 | 25 | 0 | 0 | 8 | 2 | 1 | 73 |
| 54 | 55 | 2 | 1 | 2 | 150 | 24 | 0 | 0 | 33 | 1 | 1 | 78 |
| 55 | 52 | 2 | 4 | 1 | 150 | 25 | 0 | 0 | 12 | 2 | 1 | 97 |
| 56 | 34 | 2 | 1 | 1 | 150 | 25 | 30 | 5 | 8 | 2 | 1 | 83 |
| 57 | 43 | 2 | 2 | 2 | 150 | 24 | 0 | 0 | 11 | 2 | 1 | 74 |
| 58 | 32 | 2 | 1 | 1 | 162 | 27 | 12 | 2 | 2 | 2 | 1 | 75 |
| 59 | 64 | 2 | 2 | 2 | 144 | 24 | 0 | 0 | 38 | 1 | 1 | 81 |
| 60 | 41 | 2 | 1 | 2 | 150 | 24 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 78 |
| 61 | 34 | 2 | 1 | 2 | 144 | 24 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 85 |
| 62 | 59 | 2 | 2 | 2 | 144 | 24 | 0 | 0 | 26 | 2 | 1 | 81 |
| 63 | 37 | 2 | 2 | 2 | 150 | 23 | 0 | 0 | 8 | 5 | 1 | 108 |
| 64 | 31 | 1 | 1 | 1 | 180 | 30 | 30 | 5 | 1 | 5 | 1 | 81 |
| 65 | 36 | 1 | 2 | 1 | 150 | 25 | 18 | 3 | 7 | 5 | 1 | 81 |
| 66 | 39 | 1 | 1 | 1 | 150 | 25 | 0 | 0 | 7 | 5 | 1 | 62 |
| 67 | 33 | 2 | 1 | 2 | 150 | 25 | 0 | 0 | 2 | 4 | 1 | 89 |
| 68 | 56 | 1 | 3 | 1 | 180 | 30 | 30 | 5 | 22 | 5 | 1 | 71 |
| 69 | 57 | 2 | 2 | 2 | 150 | 24 | 0 | 0 | 14 | 2 | 2 | 94 |
| 70 | 47 | 2 | 4 | 1 | 150 | 25 | 6 | 1 | 8 | 2 | 3 | 79 |
| 71 | 34 | 2 | 1 | 2 | 150 | 25 | 0 | 0 | 2 | 5 | 1 | 101 |
| 72 | 39 | 2 | 2 | 2 | 150 | 25 | 0 | 0 | 2 | 5 | 1 | 95 |
| 73 | 29 | 2 | 2 | 2 | 150 | 24 | 16 | 6 | 2 | 5 | 1 | 103 |