



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERIA DEL ÁREA HOSPITALIZACIÓN DE UN HOSPITAL
NACIONAL DE LIMA, 2020**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ENFERMERÍA**

PRESENTADO POR:

Bachiller. PIZARRO SANCHEZ, LUIS ENRIQUE

ASESOR:

Mg. UTURUNCO VERA, MILAGROS LIZBETH

LIMA-PERÚ

2020

Dedicatoria

Agradecer a Dios por permitirme llegar hasta aquí con salud y bienestar. A mi familia por su apoyo emocional en los momentos más difíciles.

Agradecimientos

A mis familiares amigos y Asesor a la EAP de enfermería por brindar las herramientas necesarias para desarrollar mi proyecto de investigación.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
INDICE	i
INDICE DE TABLAS	ii
INDICE DE FIGURAS	iii
INDICE DE ANEXOS	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MATERIAL Y METODOS	07
2.1 Enfoque y diseño de investigación	07
2.2 Población, muestra y muestreo	07
2.3 Variable(s) de estudio	08
2.4 Técnica e instrumento de medición	08
2.5 Procedimiento para recolección de datos	12
2.6 Métodos de análisis estadístico	12
2.7 Aspectos éticos	13
III. RESULTADOS	15
IV. DISCUSIÓN	24
4.1 Discusión	24
4.2 Conclusiones	27
4.3 Recomendaciones	28
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	29
ANEXOS	32

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENCUESTADOS EN UN HOSPITAL DE LIMA	15
---	----

INDICE DE FIGURAS

FIGURA 1: NIVEL DE CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN UN HOSPITAL DE LIMA, 2020.....	16
FIGURA 2: NIVEL DE SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN UN HOSPITAL DE LIMA, 2020.	17
FIGURA 3: NIVEL DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO DE L PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN UN HOSPITAL DE LIMA, 2020	18
FIGURA 4: NIVEL DE INTEGRACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN UN HOSPITAL DE LIMA, 2020.	19
FIGURA 5: NIVEL DE SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN UN HOSPITAL DE LIMA, 2020.....	20
FIGURA 6: NIVEL DE BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN UN HOSPITAL DE LIMA, 2020	21
FIGURA 7: NIVEL DE DESARROLLO PERSONAL DE L PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN UN HOSPITAL DE LIMA, 2020	22
FIGURA 8: NIVEL DE ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO LIBRE DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN UN HOSPITAL DE LIMA, 2020.....	23

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A.....	32
ANEXO B.....	33
ANEXO C.....	399

RESUMEN

Objetivo. Determinar la calidad de vida laboral del personal de enfermería que trabaja en el área de hospitalización de un hospital de Lima 2020. **Materiales y métodos.** Se realizó un estudio cuantitativo, descriptivo, transversal, en una muestra conformada por 100 enfermeros a los que se les encuestó, y se les aplicó el cuestionario de CVT- GOHISALO. Los datos recolectados fueron vaciados en una base de datos de Excel y procesados mediante el programa SPSS 24; **Resultados.** La evaluación global de la calidad de vida laboral de los enfermeros nos dice que el 71% % poseen un alto nivel de calidad de vida laboral, mientras que el 29% de profesionales muestran un nivel medio de calidad de vida laboral. **Conclusiones.** El estudio coincide con las investigaciones citadas y la bibliografía revisada sobre el tema de estudio. Se encuentra un porcentaje alto de calidad de vida laboral. No obstante, se sugiere seguir con esta línea de estudio replicando la experiencia para brindarle mayor consistencia a los resultados obtenidos y caracterizar los niveles de calidad de vida laboral.

Palabras Clave: "Calidad de vida", "enfermería", "Hospital"

ABSTRACT

Objective. Determine the quality of working life of the nursing staff working in the hospitalization areas of a Hospital in Lima 2020. **Materials and methods.** A quantitative, descriptive, cross-sectional study was conducted in a sample consisting of 100 nurses surveyed, and the CVT-GOHISALO questionnaire was applied. The collected data was emptied into an Excel database and processed using the SPSS 24 program; **Results.** The overall assessment of the working quality of life of nursing professionals shows that 71% of nurses have a high level of working quality of life, while 29% of professionals have an average level of quality of working life. **Conclusions.** The study coincides with the research cited and the revised literature on the subject of study. A high percentage of working quality of life is found. However, it is suggested to continue with this line of study by replicating the experience to bring greater consistency to the results obtained and characterize the levels of working quality of life.

Keywords: Quality of life, nurses, Hospital

I. INTRODUCCIÓN

Según Vilca refiere que la calidad de vida laboral es fundamental para incentivar programas formativos en el personal de salud, además de servir como base para diseñar estrategias sanitarias con el objetivo de optimizar la calidad de su función y se produzca el mejoramiento profesional y humano en beneficio del usuario.(1)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) menciona que, a nivel mundial, la calidad del empleo sigue siendo un problema, respecto a ello, el empleo deficiente representa más del 46% del empleo en todo el mundo, lo que supone cerca de 1,5 mil millones de trabajadores. Si bien la disposición es a la baja, su prevalencia en términos absolutos indica que existen significativas deficiencias en el logro de un patrón de crecimiento inclusivo y en la disponibilidad de trabajo decente. a los países emergentes y en desarrollo, se evidencia el problema de empleo vulnerable que afecta respetivamente a más de la mitad y a las tres cuartas partes de toda la población (2).

Según el Ministerio de Trabajo, en el Perú, para el año 2014, el índice de Calidad del Empleo (ICE) alcanzó el valor de 39,8, lo que da a entender que el empleo en nuestro país se considera como de mala calidad. Este mismo resultado se encuentra en todas las regiones del Perú, excepto en el departamento de Moquegua, siendo el único departamento que ha alcanzado llegar a la categoría de empleos de buena calidad por el gran avance en las mejoras remunerativas, una jornada laboral más decente, amplia cobertura en el sistema de salud y pensión de sus ocupados (3).

Quintana Z, Sáez C. en su artículo "Calidad de vida laboral (CVL) de enfermeras de un hospital privado" señalan que la calidad de vida laboral resulta de un estado emocional placentero y positivo, resultado de la percepción individual de las expresiones laborales del personal de salud y es un principio relevante que conducirá a la actitud del profesional hacia su labor, sus colegas de trabajo y los usuarios. Las características organizativas y funcionales pueden influir en la CVL del trabajador de salud y especialmente en el personal de enfermería(4).

En el Hospital Nacional se encuentra el sector 2B (Lado Este y Oeste), donde se hallan los servicios de Medicina Interna, Endocrinología y Reumatología; además de Gastroenterología, Colonoscopia y Neurocirugía de adultos, respectivamente. Los cuales presentan patologías de mediana y alta complejidad. Como parte de ello, los enfermeros y técnicos de enfermería permanecen muchas horas cumpliendo con una carga excesiva de actividades propias del servicio. Sumado a la reducción de personal debido a que personal infectado por COVID-19 debe cumplir con una cuarentena de 15 días, además el personal mayor a 65 años y con comorbilidad permanece en licencia por los estragos de la pandemia mundial COVID-19. Asimismo, se evidenció que el personal de enfermería, se muestran insatisfechos con el salario que reciben, lo que los obliga a laborar en otras instituciones para obtener un mayor ingreso económico y lograr un mejor desarrollo profesional. Se muestran además cansados y desmotivados, así como con poca identificación con su institución, y distanciados de sus demás colegas. Todo lo señalado, afecta la calidad de vida laboral de este profesional de esta área, lo que podría conllevar a consecuencias negativas durante el desarrollo de su quehacer enfermero y técnico de enfermería poniendo en riesgo su salud e incluso hasta la vida de sus pacientes.

Se eligió dicho sector del hospital por la accesibilidad y menor riesgo al ser área “no covid” ya que esto evitaría la exposición innecesaria del personal de enfermería para la investigación. Además, que en dicha área hospitalaria existen pocas investigaciones enfocadas en el factor calidad de vida laboral. Por eso su relevancia social lo cual redundaría en que este estudio permitirá que los resultados sirvan para brindar un nuevo enfoque en el manejo del personal de enfermería de dicha área; como brindar un buen trato, una buena atención al paciente para lograr una buena calidad de vida en el trabajo. Su relevancia teórica está en los aportes teóricos que pueden constituir insumos respecto a la calidad de vida laboral, por tanto, a la generación por políticas directivas de salud a fin de mejorar la calidad de vida laboral. También su relevancia metodológica que servirá para aportar antecedentes para futuras investigaciones sobre la calidad de vida laboral, de esta manera contribuiremos con nuestra sociedad buscando y fomentando la investigación en nuestro país. Finalmente, su relevancia práctica

radica en que los resultados de la investigación proporcionarán información necesaria para ser tomado en cuenta por las Direcciones y jefaturas que permitan intervenir en problemas cotidianos del personal de enfermería del área hospitalaria.

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS), la calidad de vida (CV) es “la percepción de la persona de su postura en la vida, en el contexto del sistema de valores en los que vive, la cultura y en relación a sus metas, expectativas, preocupaciones y patrones” (5).

Arrieta P, Díaz B. en su reporte Calidad de vida laboral y la compensación salarial en Colombia señala que la Calidad de Vida Laboral (CVL) es el nivel de satisfacción de necesidades personales y profesionales que existe al desempeñar sus funciones en el trabajo, así como el ambiente laboral en el que se encuentre, que brota por un determinado tipo de dirección y gestión, compensaciones, interés, condiciones de trabajo, y atracción por las actividades realizadas y el nivel de logro y desarrollo personal en equipo (6).

Lau considera que la CVL como las circunstancias y situaciones de trabajo propicios que promueven y preservan la satisfacción de los trabajadores a través de oportunidades de desarrollo personal, seguridad laboral y recompensas (7). Según Lorena Sánchez en su reporte “Influencia de la Calidad de Vida Laboral en los Individuos y las Organizaciones” menciona que la encuesta de Nasl y Dargahi, la CVL es un programa amplio e íntegro determinado para mejorar la satisfacción de los empleados, ayudar a los trabajadores a gestionar el cambio y la transformación fortaleciendo el aprendizaje en el lugar de trabajo (8). Entre las dimensiones tenemos: Seguridad en el trabajo: en la que el personal mantiene una relación firme con la institución, Soporte institucional: para el brindar la forma y el soporte al empleo, Integración al puesto de trabajo: es incluir a la persona como un elemento más correspondiéndose con la empresa; incluyendo cualidades de motivación, pertinencia, y ambiente de trabajo; Satisfacción por el trabajo: Es la sensación de felicidad, agrado que el personal siente en el trabajo. Bienestar que logra trabajando: está relacionado con la forma de vida como consecuencia de satisfacer necesidades afectando mental

y psicológicamente al individuo (9).

Según Naranjo Hernández en su artículo Reflexiones conceptuales sobre algunas teorías de enfermería y su validez en la práctica cubana menciona que Virginia Henderson en su modelo, busca la independencia en la satisfacción fundamental de las persona sana o enferma a realizar esas actividades que contribuyen a la salud, recuperación o a una muerte digna, además que la enfermera adquiera conocimientos que le permitan incentivar e incrementar las habilidades, y destrezas. Henderson establece dentro de sus catorce necesidades básicas que todo ser humano aprende a satisfacer o descubrir la curiosidad que conduce al desarrollo y a la salud normal. (10)

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en su artículo: La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del Perú. Tiene por objetivo prevenir los accidentes laborales, enfermedades profesionales y disminuir los daños que pueden provocarse en los trabajadores, que sean consecuencia de su labor, guarden relación con el trabajo que realiza o se lleven a cabo durante su jornada de trabajo que éstos realizan.(11)

Zavala y colaboradores. Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas de salud, 2016. La Calidad de vida en el centro laboral vista según niveles de atención y categorías de enfermedades, México 2015, en su estudio concluyeron que los enfermeros, se encuentra moderadamente satisfecho con su calidad de vida en su centro laboral, independientemente del nivel de atención y categoría. A excepción de las enfermeras del nivel de atención II que tienen una baja apreciación de su calidad de vida en el trabajo. (12)

Fernández A. y colaboradores. Calidad de vida profesional de enfermería en urgencias de un hospital de referencia. España, 2016. Encontraron que, en relación con otros estudios, que aumentaría la percepción de la calidad de vida profesional de los enfermeros que trabajan en urgencias, si mejoran el apoyo directivo.(13)

Quintana M. y colaboradores. Calidad de vida laboral de enfermeras de un hospital, México 2016. Concluyeron que existe relación significativa con factores de organización del trabajo y sociodemográficos.(4)

Arana Y. y colaboradores. En su estudio: Condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza – Arequipa, 2015. Concluyeron que la mayoría de los profesionales de enfermería perciben riesgo en sus condiciones de trabajo (90.1%) y con respecto a la calidad de vida laboral solo el 87.4% percibe como buena.(14)

Grimaldo M., Reyes M. en su trabajo: Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima, 2015. Hallaron una correlación entre calidad de vida profesional y la calidad del sueño en personas de 31 a 40 años (0.26). En efecto se concluye que este grupo valora la calidad del sueño como elemento importante para una buena calidad de vida profesional, lo que parece estar influenciar en su desempeño en el trabajo.(15)

Reyes, P. presentó: Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. 2017. Encontró que existe una relación entre satisfacción con la vida y calidad de vida laboral de los docentes, lo que es significativa y levemente moderada con tendencia negativa, además fue analizado cada uno sus componentes, esto para que sirvan de soporte para diseñar mejoras en las políticas de recursos humanos del Ministerio de Educación peruano.(16)

Por tanto, el presente estudio se considera relevante, dada la existencia de factores relacionados al trabajo, que pueden influir de forma significativa en la calidad de vida laboral del profesional de enfermería e indudablemente en el cuidado que brinda a sus pacientes. Por ello, el conocer la calidad de vida laboral que tiene el personal de enfermería (enfermeros y técnicos de enfermería) de los servicios de Hospitalización de un Hospital de Lima, dada la facilidad y el acceso, ya que me encuentro laborando en dichos servicios permitirá fortalecer la gestión del hospital planteando acciones que conlleven a mejorar todos los aspectos inherentes al trabajo del enfermero; lo cual garantizará un cuidado enfermero

eficiente y de calidad.

Se considera conveniente porque permitirá conocer cómo es la calidad de vida laboral del personal de enfermería, que labora en los servicios del pabellón 2B: Gastroenterología, Neurología, Reumatología, Medicina Interna y Endocrinología una institución pública nacional que en teoría debería contar con los recursos necesarios que garantice una atención de calidad. Así también, al caracterizar la condición real de la calidad de vida de estos profesionales, se podrá salvaguardar y fortalecer sus derechos e intereses como profesionales sanitarios, mejorando el ambiente laboral, promoviendo un trabajo colaborativo y una gestión participativa con mayores oportunidades para su desarrollo profesional, que favorezcan a la mejora de su calidad de vida. Por todo lo anterior, El objetivo de estudio es Determinar la calidad de vida laboral del personal de enfermería que labora en las áreas de hospitalización de un hospital de Lima 2020.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Kerlinger, nos dice que el diseño de investigación lo compone la estructura y el plan. La primera es el modelo de las relaciones entre las variables y la segunda es el esquema o pregunta general de la investigación.(17)

La presente investigación fue de diseño no experimental, por cuanto la variable de estudio no ha sido manipulada. Dentro de las estrategias no experimentales, el diseño adecuado para este estudio fue transversal, ya que se recolectó los datos en un tiempo único. (17)

También se denomina estudio transversal porque la información fue obtenida una sola vez. Además, el tipo de investigación desarrollado es de tipo descriptiva ya que los datos se consiguieron directamente de la realidad. (18)

2.2 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

La población fue conformada por 60 enfermeros y 40 técnicos de enfermería. En la presente investigación no se requiere de muestra ya que la población es finita siendo un número de 100 por lo tanto la investigación se realizó con la población total.

Criterios de inclusión:

- Enfermeros(as) y técnicos(a) de enfermería que asistieron durante el periodo de junio y julio el 2020 en el servicio del pabellón 2B: Gastroenterología, Neurología, Reumatología, Medicina Interna y Endocrinología de un Hospital de Lima.
- Enfermeros y técnicos de enfermería que aceptaron participar de manera voluntaria y completen los protocolos de la encuesta.

Criterios de exclusión:

Enfermeros (as) y técnicos(a) de enfermería de otros servicios que asistan durante en el periodo de junio a julio el 2020 en el servicio del pabellón 2B:

Gastroenterología, Neurología, Reumatología, Medicina Interna y Endocrinología.

- Enfermeros(as) y técnicos(a) de enfermería que no deseen participar de la investigación durante en el periodo de junio a julio el 2020 en el servicio de Gastroenterología, Colonoscopia y Neurocirugía de adulto de un hospital de Lima

2.3 VARIABLE DE ESTUDIO

El trabajo de investigación presentó una sola variable calidad de vida laboral. De acuerdo a la naturaleza de la investigación, es una variable cualitativa, siendo su escala de medición de tipo ordinal.

Definición conceptual de variable: En la tesis Calidad de Vida Profesional de las Enfermeras de Castillo y Ciales explica que es una condición emocional placentero y positivo resultado de la forma de percibir particularmente las expresiones laborales del personal sanitario determinando la actitud en el trabajo, con pacientes y colegas. (19)

Definición operacional de variable: Se considera la calidad de vida laboral a la percepción de satisfacción del enfermero que trabaja en el servicio de hospitalización de un Hospital de Lima, con su actividad laboral que le permite generar una actitud en el centro laboral, con colegas y pacientes, medido a través del cuestionario de CVT- GOHISALO. (20)

2.4 TECNICA E INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Técnica de recolección de datos:

Se utilizó en campo la encuesta, obteniéndose data en cantidad optima y eficazmente.

Instrumentos de recolección de datos:

En la medición de la calidad de vida laboral se utilizó el cuestionario de CVT-GOHISALO. El instrumento está estructurado 7 dimensiones y 74 ítems,

utilizándose la escala tipo Likert.

El valor otorgado fue de 0 a 4 puntos.

- 0 = nada satisfecho
- 4 = máxima satisfacción.

Las dimensiones, son evaluadas independientemente. Los resultados son representados en valores percentiles.

El percentil 50 representara el punto medio del puntaje bruto en la ubicación estableciéndose como desviación el N° 10. De tal manera valores por debajo del valor T 40 representan riesgo de perder el equilibrio en la calidad de vida en el centro laboral. Moreno M y colaboradores (21).

Las preguntas del instrumento están distribuidas de la sgte. manera para las 7 dimensiones:

- Dimensión 1: Soporte institucional para el trabajo.
14 ítems: 6, 19, 26, 27, 28, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51 y 52.
- Dimensión 2: Seguridad en el trabajo.
15 ítems: 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 29, 30, 31, 33, 61, 63 y 72.
- Dimensión 3: Integración al puesto de trabajo.
10 ítems: 18, 32, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43 y 65.
- Dimensión 4: Satisfacción al puesto de trabajo.
11 ítems: 1, 2, 3, 4, 14, 15, 16, 17, 20, 21 y 22.
- Dimensión 5: Bienestar logrado a través del trabajo.
11 ítems: 23, 24, 34, 35, 38, 59, 60, 62, 66, 71 y 73.
- Dimensión 6: Desarrollo personal.
8 ítems: 53, 54, 64, 67, 68, 69, 70 y 74.

➤ Dimensión 7: Administración del tiempo libre.

5 ítems: 25, 55, 56, 57 y 58.

Cada dimensión está clasificada por categorías:

Soporte institucional para el trabajo.	Bajo: 0 a 20 Medio: 21 a 34 Alto: 35 a 56
Seguridad en el trabajo.	Bajo: 0 a 22 Medio: 23 a 33 Alto: 34 a 60
Integración al puesto de trabajo	Bajo: 0 a 24 Medio: 25 a 31 Alto: 32 a 40
Satisfacción al puesto de trabajo	Bajo: 0 a 24 Medio: 25 a 34 Alto: 35 a 44
Bienestar logrado a través del trabajo.	Bajo: 0 a 31 Medio: 32 a 39 Alto: 40 a 44
Desarrollo personal.	Bajo: 0 a 18 Medio: 19 a 25 Alto: 26 a 32
Administración del tiempo libre.	Bajo: 0 a 10 Medio: 11 a 14 Alto: 15 a 20

Validez y confiabilidad de instrumentos de recolección de datos:

El instrumento fue construido por cuatro profesionales con grado de Doctor: dos médicos y dos psicólogos de la universidad de Guadalajara - México: González R, Hidalgo G, Salazar J. y Preciado M. En su estudio: "Elaboración y validez del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo "CVT-GOHISALO" en abril del 2010 (20).

Para la validación de contenido se consideró los criterios básicos de Moriyama. La validación de constructo se realizó mediante análisis factorial y para la validación de criterio se utilizó el Cuestionario General de Salud de Goldberg de

28 ítems.

Los expertos tuvieron calificación global mayor al 70% a los ítems del cuestionario. Se corroboró la distribución de los ítems en 7 dimensiones, con validez relevante total de 0.68.

Fue utilizado en forma separada por cada dimensión la prueba de Mantel-Haenszel para Chi cuadrado determinándose la validez de criterio. Respecto a la confiabilidad del instrumento se obtuvo un valor de 0.9527. (22), midiéndose con el coeficiente o índice Alfa de Cronbach

En nuestro medio se realizó un estudio orientado a validar en el contexto de nuestro país, la validación del instrumento Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO en personal de enfermería que trabajan en el primer nivel de atención del Ministerio de salud. (20)

El Estudio transversal descriptivo, fue realizado con 81 enfermeros, que trabajan en el servicio de salud del primer nivel de atención. Los resultados tuvieron una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.9 para los resultados totales y para cada dimensión, con una correlación intraclase de 0,9. Los resultados del instrumento CVT, arrojan que la calidad de vida del profesional de enfermería en el primer nivel de atención está por debajo de los parámetros de satisfacción ($T < 40$).

El instrumento constituye como patrón una interacción múltiple entre el individuo y su entorno en donde se pueden conjugar tres planos:

En el primer plano, podemos agrupar todos aquellos aspectos relacionados con la vida privada o exterior del trabajador.

El segundo plano tiene que ver con el individuo y su relación inmediata con el centro laboral y en tercer lugar las dimensiones que tratan este aspecto se relacionan con el propio objeto de trabajo.(23)

2.5 PROCEDIMIENTO PARA RECOLECCION DE DATOS

2.5.1 Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Para reunir los datos en la recolección, se gestionó pertinentemente ante las autoridades para tener acceso a la aplicación. Se coordinó con la Enfermera Jefe, con la Jefe del servicio sobre el desarrollo de estudio de investigación, se coordinó con las enfermeras sobre el estudio de investigación para obtener el Consentimiento Informado, se coordinó con el enfermero(a) del día para la aplicación del instrumento (cuestionario), se solicitó al enfermero(a) que pueda llenar adecuadamente el cuestionario de CVT-GOHISALO, se inició la toma los datos personales y sociodemográficos del paciente

2.5.2 Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos

La recolección de datos se realizó en los meses junio y primera semana de julio del 2020 a través del cuestionario de CVT-GOHISALO. Al culminar el trabajo de campo, se procedió a revisar una a una las encuestas realizadas, se verificó la calidad del llenado de la encuesta y se codificó respectivamente.

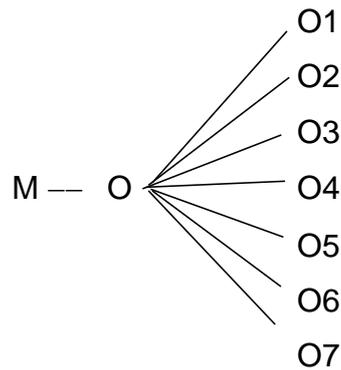
2.6 MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO

2.6.1 Tipo y nivel de investigación

Una vez obtenidos los protocolos, se calificó y elaboró la base de datos en Excel 2013 utilizándose en su procesamiento el programa estadístico SPSS 24.

Para el análisis se empleó el método cuantitativo propio de la estadística descriptiva.

El esquema que se utilizó para evidenciar a este tipo de investigación es:



Donde:

M = Muestra de profesionales de enfermería que laboran en un hospital de Lima

O = Variable: Calidad de vida laboral

O1 - O7 = Las Dimensiones de la variable

2.7 ASPECTOS ÉTICOS

Se tomó en cuenta la protección de los participantes de la investigación y los principios bioéticos de autonomía, no maleficencia, beneficencia y justicia, así mismo se aplicará el consentimiento informado previa información clara dada a los enfermeros (as) y técnicos de enfermería (as). A continuación, se describe como se aplicaron los principios bioéticos:

Principio de autonomía

El principio de autonomía fue practicado rigurosamente en este estudio, al abordar al personal de enfermería, se respetó sus decisiones y voluntad de participar. A todos se les hizo conocer los objetivos de la investigación solicitándose posteriormente su consentimiento informado para que su participación sea regular y adecuada

Principio de beneficencia

Al personal de enfermería se le explicó cuáles serían los beneficios que obtendrían al determinarse los factores que intervienen en su calidad de vida laboral, permitiendo elaborar estrategias educativas en el área de la salud.

Principio de No maleficencia

El personal de enfermería se le explico que participar en el presente estudio no implicaría riesgo personal alguno en su integridad personal ni grupal

Principio de justicia

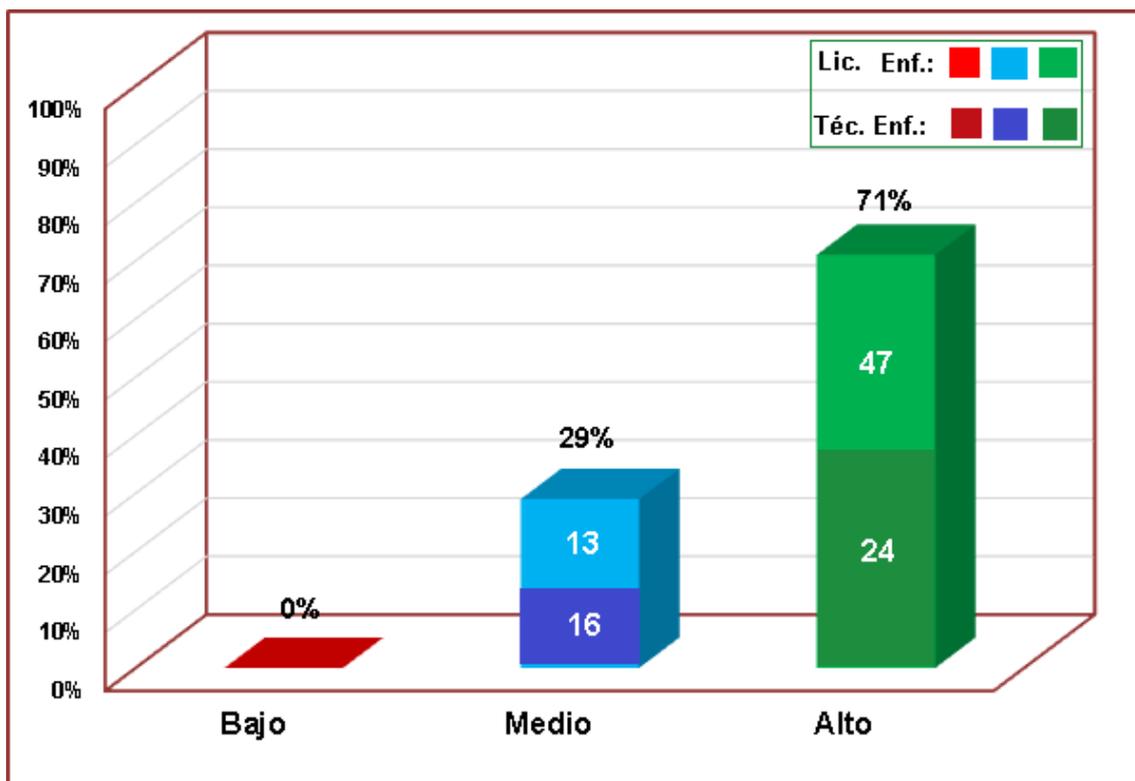
El trato para cada uno de los encuestados fue cordial y con respeto, de la misma manera en igualdad de condiciones, sin preferencias ni discriminaciones.

III. Resultados

Tabla 1: Datos sociodemográficos del personal de Enfermería encuestados en un Hospital de Lima

Información de los participantes	Total	
	N	%
Total	52	100
SEXO DEL PARTICIPANTE		
Femenino	62	62.0
Masculino	38	38.0
EDAD		
28 – 40 años	42	42.0
41 a 53 años	40	40.0
54 a 65 años	18	18.0
ESTADO CIVIL		
Soltera/o	13	13.0
Casado/a	57	57.0
Divorciado/a	4	4.0
Conviviente	24	24.0
Viudo/a	2	2.0
GRADO ACADEMICO		
Licenciado	40	40
Técnico	60	60

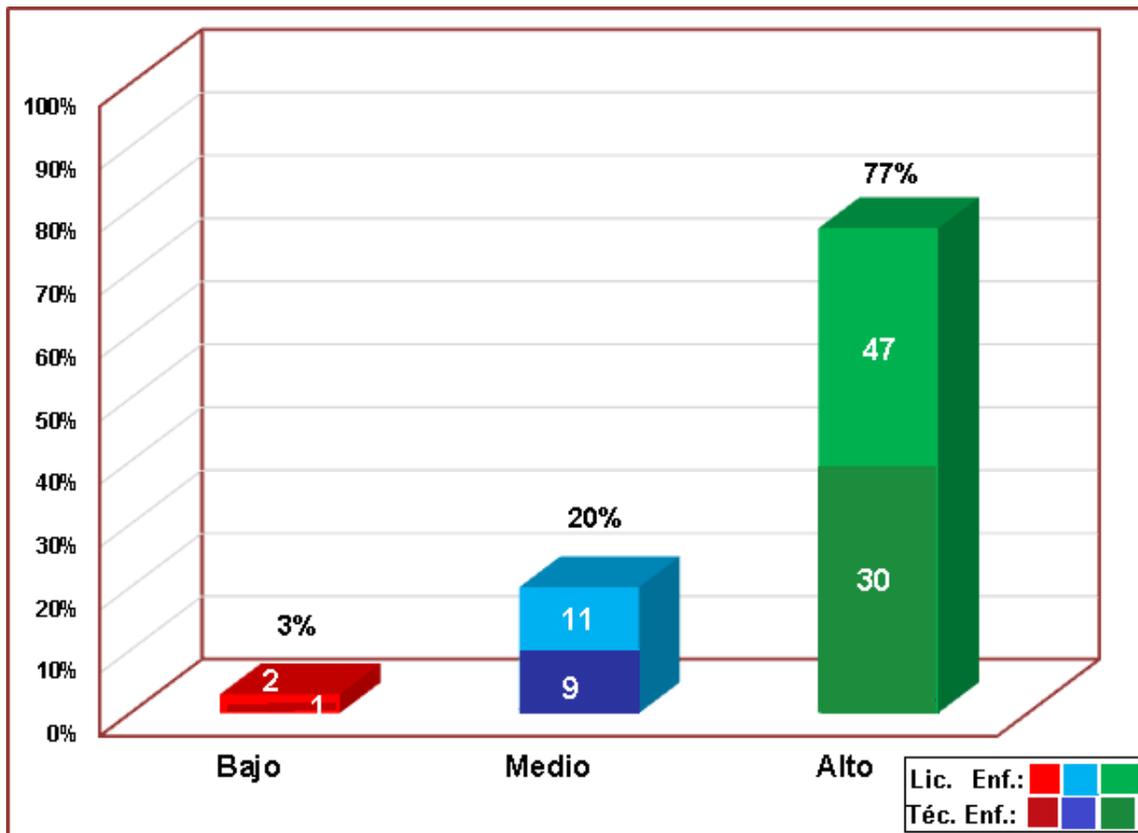
Fuente: Elaborado por el estudiante de la UPNW de la EAP de Enfermería



Fuente: Fuente: Elaborado por el estudiante de la UPNW de la EAP de Enfermería.

Figura 1: Nivel de calidad de vida laboral del personal de enfermería que laboran en un hospital de Lima, 2020.

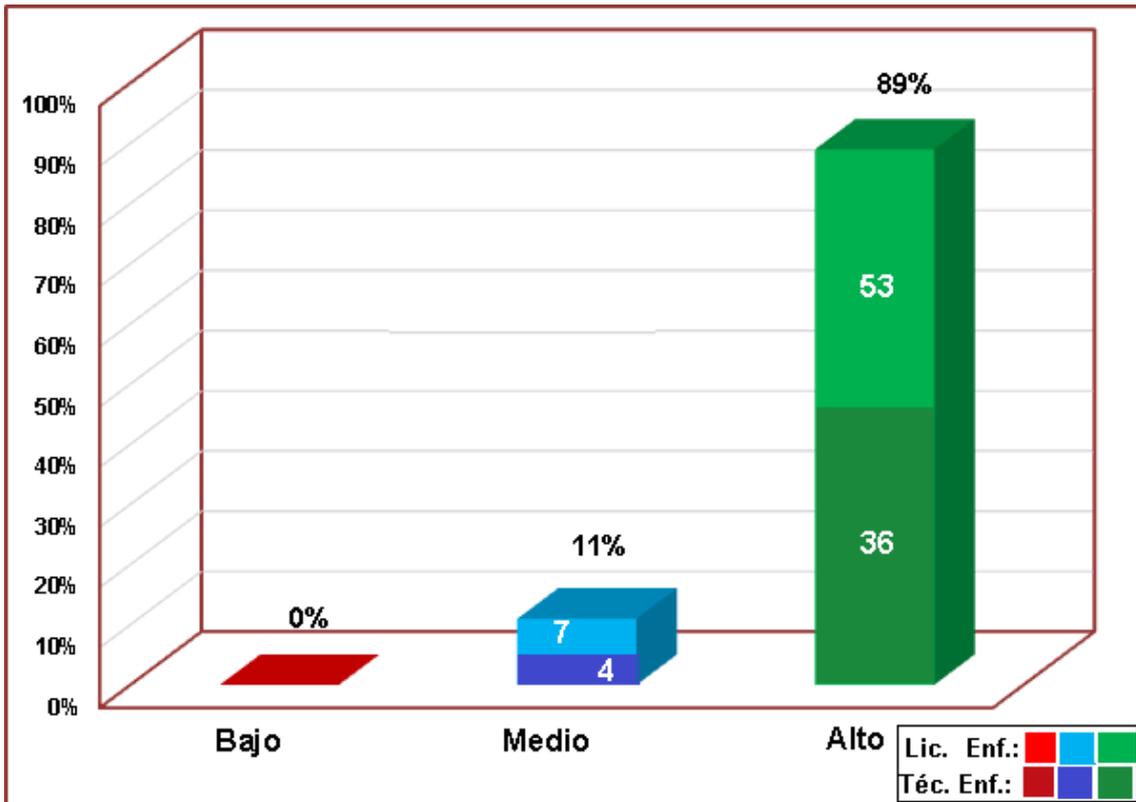
En la Figura 1: La evaluación global de la calidad de vida laboral del personal de enfermería se observa que el 71% % tienen un nivel alto de calidad de vida laboral, mientras que el 29% de profesionales presentan un nivel medio de calidad de vida laboral.



Fuente: Elaborado por el estudiante de la UPNW de la EAP de Enfermería.

Figura 2: Nivel de Soporte institucional para el trabajo del personal de enfermería que laboran en un hospital de Lima, 2020.

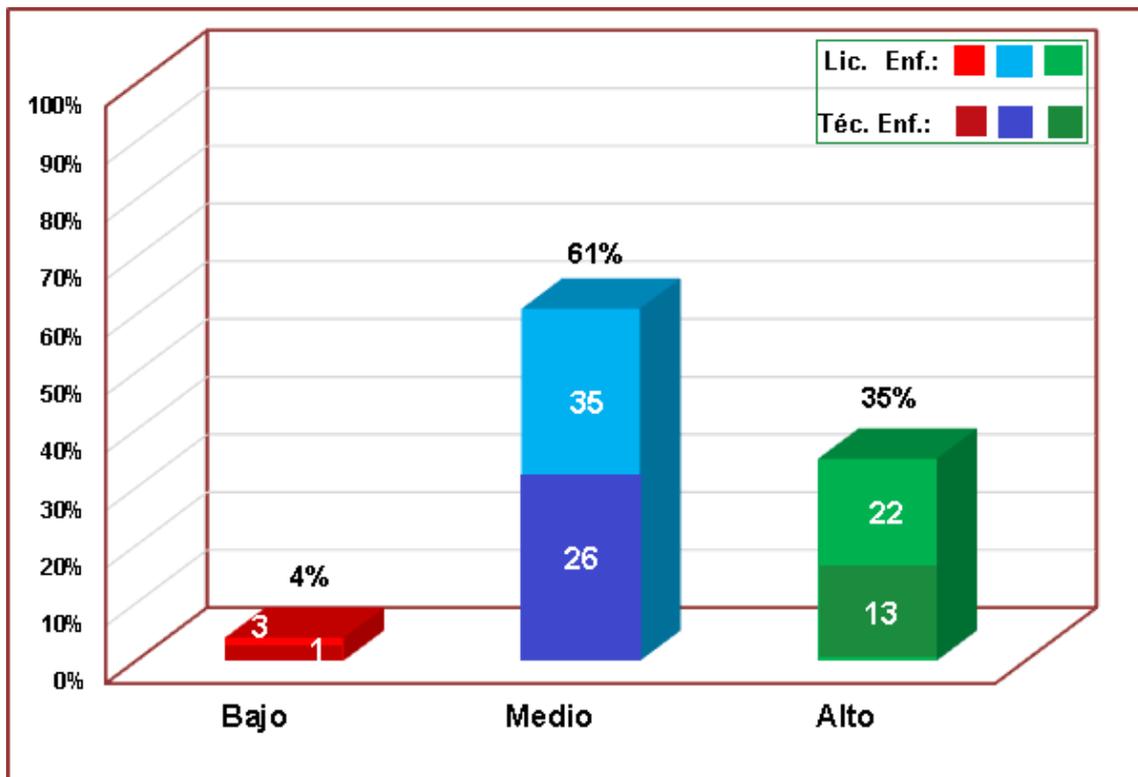
En la **Figura 2** se observa que la mayoría (77%) del personal de enfermería tienen una percepción de un nivel alto de soporte institucional para el trabajo, pero un porcentaje importante (20%) tienen una percepción de nivel medio y solo el 3% perciben un nivel bajo.



Fuente: Elaborado por el estudiante de la UPNW de la EAP de Enfermería.

Figura 3: Nivel de Seguridad en el trabajo del personal de enfermería que laboran en un hospital de Lima, 2020

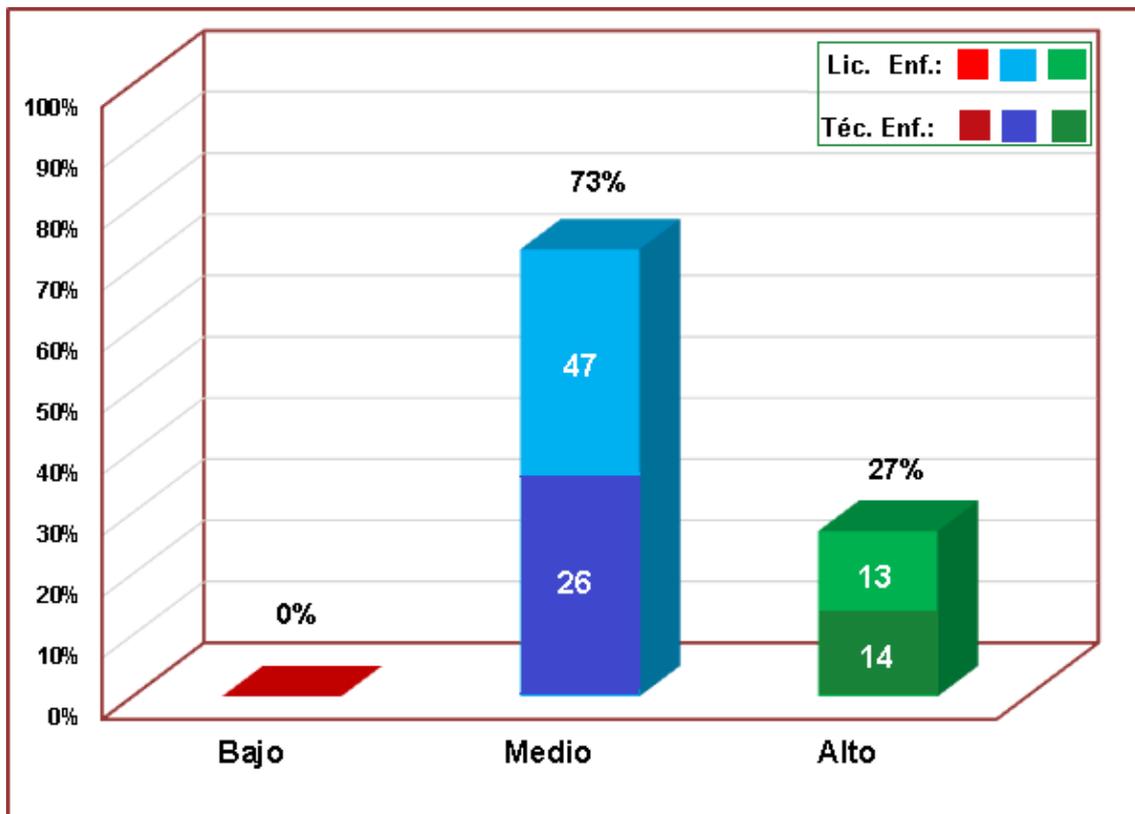
En la **Figura 3** se observa que la mayoría (89%) del personal de enfermería, perciben un nivel alto de seguridad en el trabajo; y un (11%), muestra un nivel medio.



Fuente: Elaborado por el estudiante de la UPNW de la EAP de Enfermería.

Figura 4: Nivel de Integración en el puesto de trabajo de los profesionales de enfermería que laboran en un hospital de Lima, 2020.

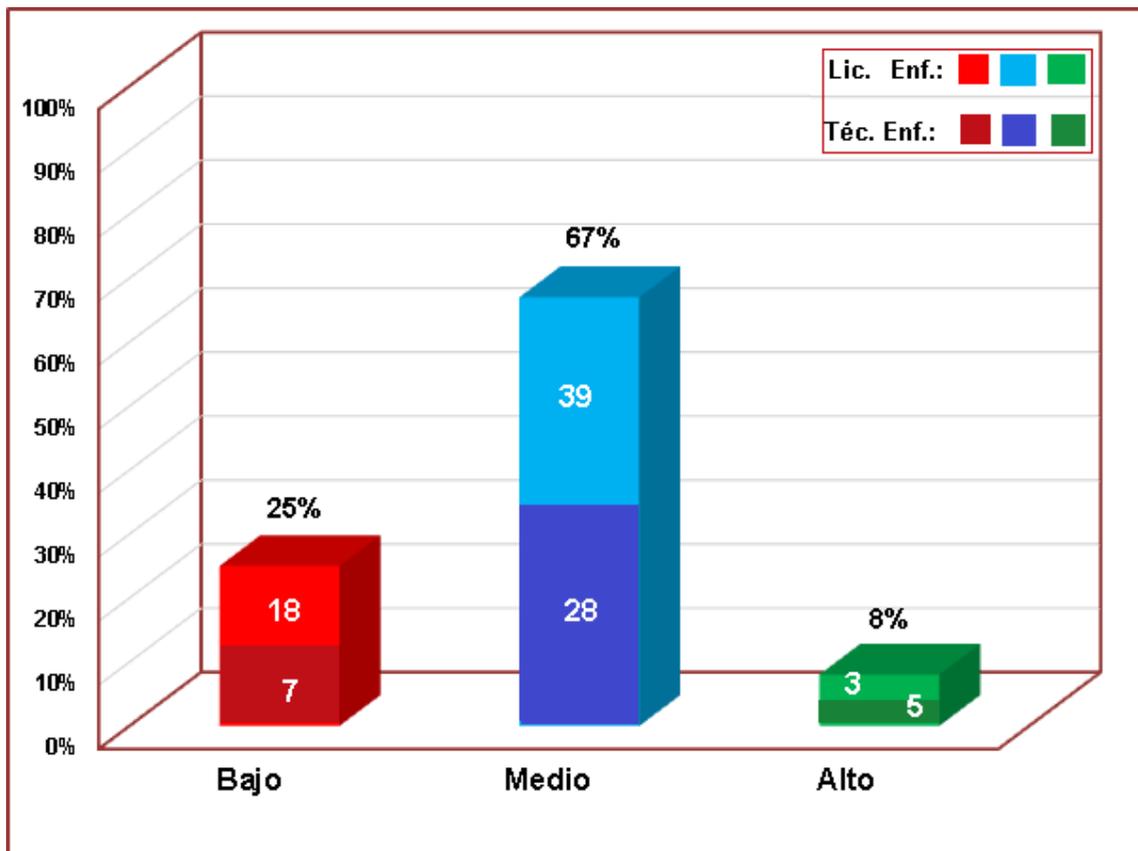
En la **Figura 4** se observa que el 61% tienen una percepción de un nivel medio de integración en el trabajo con ligera tendencia a un nivel alto (35%) en esta dimensión.



Fuente: Elaborado por el estudiante de la UPNW de la EAP de Enfermería.

Figura 5: Nivel de Satisfacción por el trabajo de los profesionales de enfermería que laboran en un hospital de Lima, 2020.

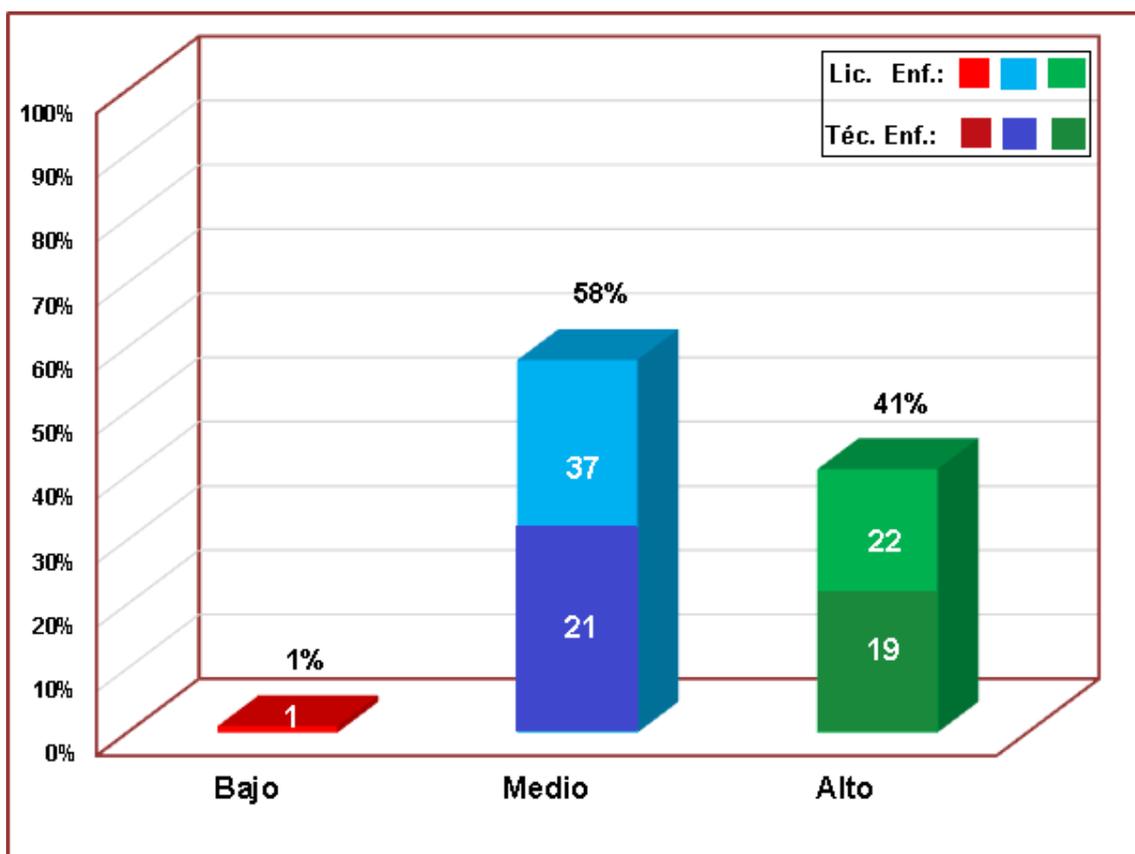
En la **Figura 5** se observa que hay un nivel medio de satisfacción por el trabajo (73%) siendo este el mayor porcentaje, siguiendo en importancia de un nivel alto de satisfacción con un 27 %.



Fuente: Elaborado por el estudiante de la UPNW de la EAP de Enfermería.

Figura 6: Nivel de Bienestar logrado a través del trabajo del personal de enfermería que laboran en un hospital de Lima, 2020

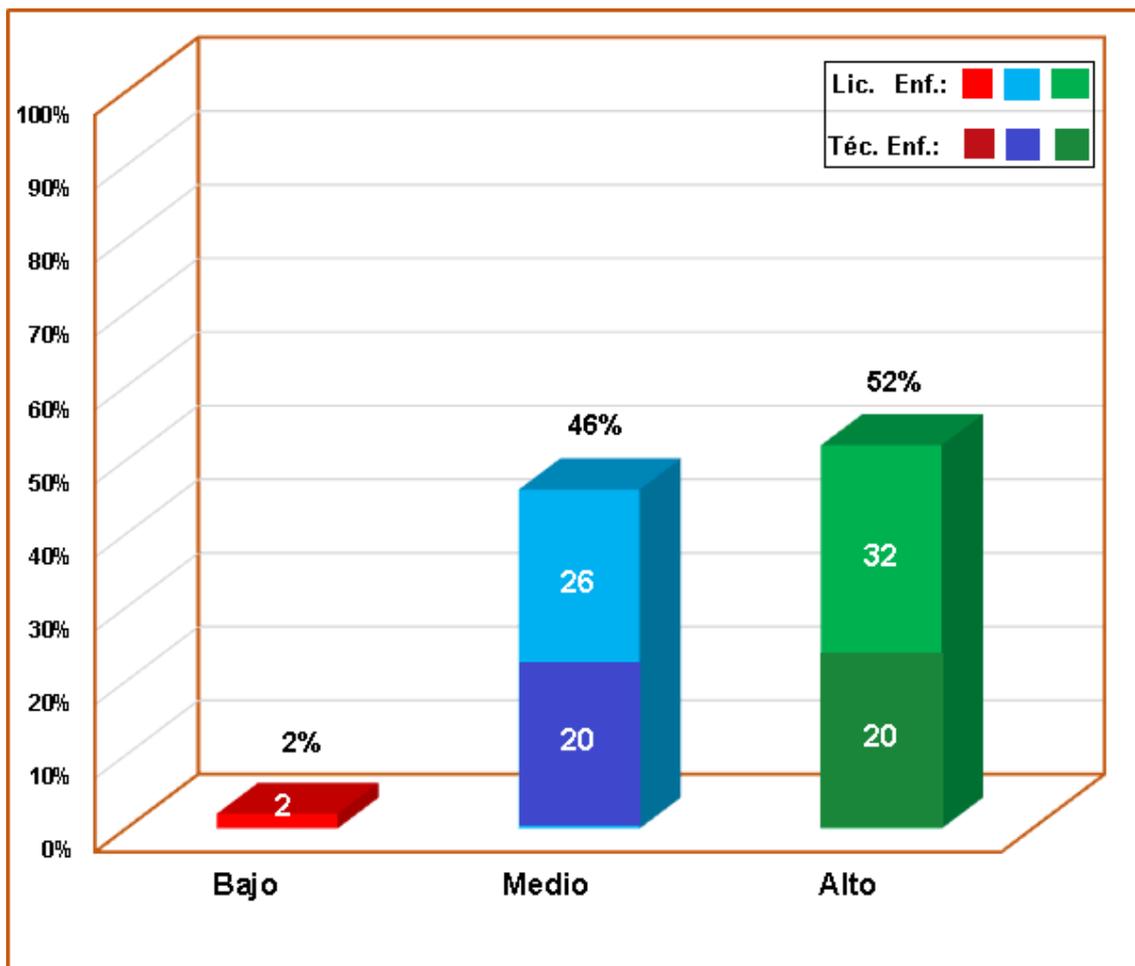
En la **Figura 6** se aprecia que el 67% % del personal de enfermería han logrado un nivel medio de bienestar a través del trabajo, el 25% consideran que han logrado un nivel bajo y tan sólo el 8% han logrado un nivel alto.



Fuente: Elaborado por el estudiante de la UPNW de la EAP de Enfermería.

Figura 7: Nivel de Desarrollo personal del personal de enfermería que laboran en un hospital de Lima, 2020

En la **Figura 7** se observa que el mayor porcentaje de nivel de desarrollo personal logrado es de 58% en el nivel medio, siguiendo el nivel alto con un 41%.



Fuente: Elaborado por el estudiante de la UPNW de la EAP de Enfermería.

Figura 8: Nivel de Administración del tiempo libre del personal de enfermería que laboran en un hospital de Lima, 2020.

En la figura 8 se observa que el 52% del personal de enfermería administran de manera eficiente su tiempo libre, mientras que el 46% perciben un nivel medio.

IV. DISCUSIÓN

El propósito de esta investigación fue determinar la calidad de vida laboral del personal de enfermería que labora en el área de hospitalización de un hospital de Lima 2020. A continuación, se discuten los resultados hallados del estudio comparándolos con los antecedentes y el marco teórico verificado en la investigación.

En ese sentido los resultados obtenidos de la investigación en los 100 participantes evaluados enfermeros y técnicos de enfermería se distribuyen de la siguiente manera: 0 personal de enfermería se halló en el nivel bajo, 29 en el nivel medio y 71 en el nivel alto. Es decir que en su mayoría los enfermeros encuestados tienen altos niveles de calidad de vida laboral.

Se coincide con los hallazgos, Quintana y colaboradores (4) quienes mostraron en su investigación que los enfermeros, se encuentran moderadamente satisfechos con su calidad de vida en el trabajo. Sin embargo, existe una leve discrepancia con un resultado diferente en el estudio de Zavala y Colaboradores (12) quienes evidencian que el personal de enfermería, se encuentra moderadamente satisfecho con su calidad de vida en el trabajo, independientemente del nivel de atención y categoría. Esto no sucede con los enfermeros del nivel de atención II que respecto de su calidad de vida laboral tienen una baja apreciación.

También, la teoría de Virginia Henderson que sostiene que la enfermera adquiera conocimientos que le permitan incentivar e incrementar las habilidades, y destrezas. Henderson establece dentro de sus catorce necesidades básicas que todo ser humano aprende a descubrir o satisfacer la curiosidad que conduce al desarrollo y a la salud normal.

Además, encontramos que los resultados muestran que 77 de los encuestados perciben un nivel alto de soporte institucional para el trabajo, pero 20 profesionales perciben un nivel medio y 3 profesionales perciben un nivel bajo. En concordancia con los estudios de Fernández A. y colaboradores (13) en su

estudio que concluye que aumentaría la percepción de la calidad de vida profesional de los enfermeros que trabajan en urgencias, si mejoran el apoyo directivo. En concordancia con la teoría de Lau que considera que la calidad de vida laboral se ve reforzada cuando se promueven y preservan la satisfacción de los enfermeros mediante oportunidades de desarrollo personal, seguridad laboral y recompensas.

También evidenciamos que, la mayoría (89%) de los encuestados, perciben un nivel alto de seguridad en el trabajo; pero existe un porcentaje menor (11%), muestra un nivel medio en esta dimensión. En contraposición con el estudio de Arana y colaboradores (14) quienes concluyeron que los enfermeros en su mayor parte consideran sus condiciones de trabajo en riesgo (90.1%). De acuerdo con la teoría la seguridad en el trabajo está relacionado con las características del trabajo lo que permite al enfermero establecer una relación fuerte con la institución, es así que, en relación a las actividades de trabajo, que deben realizarse en el puesto de labor, un alto porcentaje de profesionales de enfermería refieren estar conformes con el diseño de los mismos.

En la dimensión satisfacción por el trabajo se encontró que en su mayoría (73%), tienen un nivel medio de satisfacción por el trabajo, con leve inclinación a un nivel alto con un 27 %. Este resultado de alguna manera discrepa con Reyes quien encontró en su investigación que existe una relación entre satisfacción con la vida y calidad de vida laboral de los docentes, lo que es significativa y levemente moderada con tendencia negativa,

Finalmente, se observa que 58 participantes encuestadas consideran que tienen un nivel medio de desarrollo personal; pero 41, tiene nivel alto en esta dimensión. En similitud con el estudio de Grimaldo y Reyes (15) donde hallaron que un grupo es posible que valore el sueño para lograr una ideal calidad de vida profesional, lo cual puede influenciar en su desempeño laboral. Como base teórica se considera que desarrollo personal del enfermero está conformado por aspectos personales que han mejorado gracias al empleo; en relación a los logros, (llámese también sueños) sólo una tercera parte de los encuestados tienen la sensación de haber logrado lo deseado en lo laboral.

En síntesis, en el análisis estadístico de los datos se evidencia que existen, casi a la par niveles altos y medios de calidad de vida laboral. Así mismo, se halló que, de la población estudiada, existe predominio del sexo femenino, además de encontrarse mayor número de profesionales técnicos de enfermería y en su mayoría con estado civil casado.

V. CONCLUSIONES

De acuerdo con los hallazgos de la investigación, se concluyó lo siguiente:

- De los 100 individuos, del personal de enfermería evaluada, enfermeros (as) y Técnicos de enfermería, del personal de enfermería tienen un nivel alto de calidad de vida laboral. Por lo que existe un eminente predominio alto de calidad de vida de la población de estudio.
- Se halló en la población estudiada en la dimensión soporte institucional para el trabajo, existiendo un predominio alto en esta dimensión.
- Se encontró en el nivel alto en la dimensión de seguridad en el trabajo, por lo que existe un gran predominio en la población estudiada.
- En los participantes existe una predominancia del nivel medio en la dimensión de desarrollo personal.
- Se evidenció que el personal de enfermería evidencia tener un alto nivel al administrar su tiempo libre.

En conclusión, el análisis descriptivo de los datos muestra que los resultados de este estudio coinciden con las investigaciones citadas y la bibliografía revisada sobre el tema de estudio. Se encuentra un porcentaje alto de calidad de vida laboral. No obstante, se sugiere seguir con esta línea de estudio replicando la experiencia para brindarle mayor consistencia a los resultados obtenidos y caracterizar el nivel de calidad de vida laboral.

VI. RECOMENDACIONES

En base a los hallazgos y conclusiones obtenidos por el presente estudio se recomienda lo siguiente:

- Se sugiere a los Gerentes, directores, jefes inmediatos del hospital en mención diseñar programas y/o fortalecimiento a los profesionales de enfermería teniendo en cuenta la variable de estudio, lo cual permitirá adquirir y fortificar una adecuada calidad de vida laboral.
- Se recomienda a los servicios de la población estudiada que consideren que el factor de la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería es de vital importancia para el proceso de adaptación a su centro laboral.
- Se recomienda a los profesionales de enfermería promover comportamientos y realizar programas vivenciales para mejorar la calidad de vida laboral de los mismos
- Respecto a investigaciones futuras, se recomienda continuar con el desarrollo de estudios dirigidas a evaluar la calidad de vida laboral en poblaciones similares ya que la variable de estudio pertenece a un hospital, con el objetivo de brindar aportes científicos y generar interés en la investigación

VII. Referencias Bibliográficas

1. Vilca J. Calidad de vida laboral del personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales, Lima 2018. Univ César Vallejo [Internet]. 2018; Available from: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14509/Vilca_ZJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
2. OIT. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo tendencias 2016. Organ Int del Trab [Internet]. 2016;27. Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_443505.pdf
3. Cornejo M. Directora General E, Esparta Polanco Jonatan Figueroa Gil D. 2 Ministerio de trabajo y promoción del empleo ministro de trabajo y promoción del empleo. 2014;1–124. Available from: http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/enaho/INFORME_ANUAL_EMPLEO_ENAHO_2014.pdf
4. Quintana M, Sáez K, Figueroa C, García J, Salazar R, Tinajero R, . Calidad De Vida Laboral De Enfermeras De Un Hospital Privado. Biotecnia [Internet]. 2016;18(1):34. Available from: <https://biotecnia.unison.mx/index.php/biotecnia/article/viewFile/226/183>
5. WHO. Clasificación Internacional del Funcionamiento. World Heal Organ [Internet]. 2001;1–1189. Available from: https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/e74e4-cif_2001.pdf
6. Sirley C", Carmen D, Peñaloza A, Fernando Y, Barreto D, De Posgrados Especialización E, et al. "Calidad de vida laboral y la compensacion salarial EN. 2016.
7. Lau RSM. Quality of work life and performance: An ad hoc investigation of two key elements in the service profit chain model. Int J Serv Ind Manag [Internet]. 2000 [cited 2020 May 14];11(5):422–37. Available from: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/09564230010360164/full/html>
8. Sánchez D. Influencia de la Calidad de Vida Laboral en los Individuos y las Organizaciones. 2013.
9. De Posgrado E, Pilar R Del, Chagua P, Viamonte Enriquez V, Esther S,

- Velazco Z, et al. Calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el Servicio de Emergencia en un hospital nacional de Lima Metropolitana, 2017.
10. Naranjo Y, Rodríguez M, Concepción J. Reflexiones conceptuales sobre algunas teorías de enfermería y su validez en la práctica cubana. *Rev Cubana Enferm.* 2016;32(4):126–38.
 11. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Política Y Plan Nacional De Seguridad Y Salud En El Trabajo 2017-2021. 2018;112. Available from: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-plan-nacional-de-seguridad-y-decreto-supremo-n-005-2017-tr-1509246-3/>
 12. Zavala Q, y colaboradores. Artículo Original Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas de salud 1. [cited 2020 Jun 4]; Available from: www.eerp.usp.br/rlae
 13. Rafael FAASMR. Calidad de vida profesional de enfermería en urgencias de un hospital de referencia.
 14. Arana YM, Valencia FM. Condiciones De Trabajo Y Calidad De Vida Laboral En Enfermeras”. Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza. Arequipa-2015. 2016;1–87. Available from: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/1818/ENaralym.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 15. Calidad de Vida | Vida | Bienestar [Internet]. [cited 2020 Jun 4]. Available from: <https://www.scribd.com/document/394463772/Calidad-de-Vida>
 16. Reyes P. Vista de Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana [Internet]. [cited 2020 Jun 4]. Available from: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/13527/12186>
 17. Kerlinger FN. Kerlinger-Investigacion.Pdf [Internet]. 2000. Available from: https://www.academia.edu/6753714/Investigacion_Del_Comportamiento_-_Kerlinger_Fred_N_PDF
 18. Ruíz AAB. Metodología de la Investigación [Internet]. Vol. 3. 2015. 54–67 p. Available from: <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf>

19. Castillo, M.C. y Ciales, P.F. 2010. Calidad de Vida Profesional de las Enfermeras. Tesis. Universidad Nacional de Cordoba, Argentina
20. González-Baltazar R, Hidalgo-Santacruz G, Salazar JG. From the SelectedWorks of José G. Salazar Estrada. 2010;36:332–40. Available from: https://works.bepress.com/jose_salazar/4/
21. Serrano R; Preciado M de L. Elaboración y validez del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-GOHISALO” - PDF Free Download [Internet]. [cited 2020 Jun 4]. Available from: <https://docplayer.es/28245654-Elaboracion-y-validez-del-instrumento-para-medir-calidad-de-vida-en-el-trabajo-cvt-gohisalo.html>
22. Peñarrieta-de Córdova I, Santiago-Abregú S, Krederdt-Araujo S, Guevara-Morote G, Carhuapoma-Acosta M, Chavez-Flores E. Validación del instrumento: “Calidad de vida en el trabajo “CVT-GOHISALO” en enfermería del primer nivel de atención. Rev Enferm Hered. 2015 Oct 6;7(2):124.
23. Peñarrieta I, Santiago S, Krederdt S, Guevara G, Carhuapoma M, Chavez E. Validación del instrumento: “Calidad de vida en el trabajo “CVT-GOHISALO” en enfermería del primer nivel de atención. Rev Enferm Hered. 2015;7(2):124.

ANEXO A

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

VARIABLES DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALOR FINAL
<p>Calidad de vida laboral</p> <p>Es una condición emocional placentero y positivo resultado de la forma de percibir particularmente las expresiones laborales del personal de salud y es un factor notable que conduce a la actitud del profesional hacia su trabajo, los pacientes y sus compañeros</p>	<p>Se considera la calidad de vida laboral a la percepción de satisfacción del enfermero que labora en el servicio de hospitalización de un Hospital de Lima, con su actividad laboral que le permite generar una actitud profesional hacia su trabajo, sus compañeros y pacientes</p>	<p>Soporte institucional</p>	<p>-Proceso de trabajo. -Supervisión laboral. -Apoyo de los superiores para la realización del trabajo. -Evaluación del trabajo. -Oportunidades de promoción. -Autonomía.</p>	<p>6, 19, 26, 27, 28, 47, 44, 45 46, 50, 51, 52</p>	<p>Nivel Bajo: Si la sumatoria total de los puntajes otorgados a los ítems osciló entre 0-158 puntos.</p> <p>Nivel Medio: Si la sumatoria total de los puntajes otorgados a los ítems osciló entre 159-208 puntos.</p> <p>Nivel Alto: Si la sumatoria total de los puntajes otorgados a los ítems osciló entre 209- 296 puntos.</p>
		<p>Seguridad en el trabajo</p>	<p>-Procedimiento en el trabajo. -Ingresos o salarios. -Insumos para el trabajo. -Derechos contractuales de los trabajadores. - Capacitación en el trabajo.</p>	<p>5, 7,8,9, 10, 11, 12, 13, 29, 30, 31, 33, 61, 63, 72</p>	
		<p>Integración al puesto de trabajo</p>	<p>-Pertinencia. -Motivación. -Ambiente de trabajo.</p>	<p>18, 32, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43, 65</p>	
		<p>Satisfacción por el trabajo</p>	<p>-Dedicación al trabajo. -Orgullo por la institución. - Participación en el trabajo. -Autonomía. -Reconocimiento del trabajo. -Autovaloración.</p>	<p>1,2,3, 4, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22</p>	
		<p>Bienestar logrado a través del trabajo</p>	<p>-Identificación de la institución. -Beneficios del trabajo del ocupado para otros. - Disfrute de la actividad laboral. -Satisfacción por la vivienda. -Evaluación de la salud general. -Evaluación de la nutrición.</p>	<p>23, 24, 34, 35, 38, 59, 60, 62, 66, 71, 73</p>	
		<p>Desarrollo personal</p>	<p>Logros. -Expectativas de Mejora. -Seguridad personal.</p>	<p>53, 54, 64, 67 68 69 70 74</p>	
		<p>Administración del tiempo libre</p>	<p>Planificación del tiempo libre. -Equilibrio entre trabajo y vida familiar</p>	<p>25, 55, 56, 57, 58</p>	

1.-Con respecto a la forma de contratación, cuento en este momento, me encuentro	0	1	2	3	4
2.-En relación con la duración de mi jornada de trabajo, me encuentro	0	1	2	3	4
3.-con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro	0	1	2	3	4
4.- En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es	0	1	2	3	4
5.-Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo	0	1	2	3	4
6.-Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que sigue para supervisar mi trabajo	0	1	2	3	4
7.El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo	0	1	2	3	4
8.Comparando mi pago con el que recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento	0	1	2	3	4
9.-El siguiente es mi grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito	0	1	2	3	4
10.-Es mi grado de satisfacción con respecto A los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución	0	1	2	3	4
11.-Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (mido, iluminación, limpieza, orden, etc.)	0	1	2	3	4
12.-Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución	0	1	2	3	4

13.-Migrado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución	0	1	2	3	4
14.-Migrado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco),es	0	1	2	3	4
15.-Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es	0	1	2	3	4
16.-Migrado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales	0	1	2	3	4
17.-Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignen es	0	1	2	3	4
18.-Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo	0	1	2	3	4
19.-Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores	0	1	2	3	4
20.-Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo	0	1	2	3	4
21.-Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento	0	1	2	3	4
22.-Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es	0	1	2	3	4
23.-Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro	0	1	2	3	4
24.-El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es	0	1	2	3	4
25.-La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta	0	1	2	3	4
26.-Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo	0	1	2	3	4

27.-Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar	0	1	2	3	4
28.-Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo, como retroalimentación	0	1	2	3	4
29.-Considero que mi salario es suficiente Para satisfacer mis necesidades básicas	0	1	2	3	4
30.-Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales	0	1	2	3	4
31 .-Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requeridas	0	1	2	3	4
32.-Corresponde a la frecuencia en que mi institución se respetan mis derechos laborales	0	1	2	3	4
33.-Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación	0	1	2	3	4
34.-Me siento identificado con los objetivos de la institución	0	1	2	3	4
35.-¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas	0	1	2	3	4
36.-Mí trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo	0	1	2	3	4
37.-Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo	0	1	2	3	4
38.-Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias	0	1	2	3	4
39.-Cuando surgen conflictos en mi trabajo, estos son resueltos por medio del dialogo	0	1	2	3	4
40.-Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo	0	1	2	3	4

41.-Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros	0	1	2	3	4
42.-Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas	0	1	2	3	4
43.Exite buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas	0	1	2	3	4
44 Mi jefe inmediato muestra interés por la calidad de vida de sus trabajadores	0	1	2	3	4
45.-.-Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	0	1	2	3	4
46.-Mijefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	0	1	2	3	4
47.-Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo	0	1	2	3	4
48.-Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas	0	1	2	3	4
49.-Cuando tengo problemas extra laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme	0	1	2	3	4
50.-Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	0	1	2	3	4
51.-En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción	0	1	2	3	4
52.-Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mi jefe	0	1	2	3	4
53.-Mitrabajo mi brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente	0	1	2	3	4

54.-Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimientos de las actividades que realizo	0	1	2	3	4
55.-Mí trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo	0	1	2	3	4
56.-Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia	0	1	2	3	4
57.-Mia horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domesticas	0	1	2	3	4
58.-Mia actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos padres hermanos y/u otros	0	1	2	3	4
59.-Cuento con la integridad de mis capacidades físicas mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse alimentarse, etc.)	0	1	2	3	4
60.-Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales	0	1	2	3	4
61 .-En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos { por parte de la institución	0	1	2	3	4
62.-Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	0	1	2	3	4
63.-Las oportunidad de cambios de categorías (movimientos de escalafón)se dan en base a currículo y no a influencias	0	1	2	3	4
64.-Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mí trabajo en esta institución	0	1	2	3	4
65.-Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación	0	1	2	3	4
66.-Mí trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios	0	1	2	3	4

67.-Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución	0	1	2	3	4
68.-Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo	0	1	2	3	4
69.-Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento	0	1	2	3	4
70.-Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	0	1	2	3	4
71 .-Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad	0	1	2	3	4
72.-Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma	0	1	2	3	4
73.-Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo	0	1	2	3	4
74.-Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución.	0	1	2	3	4

ANEXO C

Consentimiento informado

PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto: LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL ÁREA HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL DE ESSALUD, LIMA 2020

Nombre de los investigadores principales:

PIZARRO SANCHEZ LUIS ENRIQUE

Propósito del estudio: Determinar el nivel de calidad de vida laboral del personal de enfermería del área hospitalización 2B, del Hospital Nacional de Lima.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Participación voluntaria:

Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
N°de DNI:	
N° de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
N°de DNI	
N° teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
N° de DNI	
N* teléfono móvil	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Lima,de de 2020

***Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

Firma del participante