



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

**CALIDAD DE VIDA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE
ENFERMERÍA DE UNA INSTITUCIÓN PRIVADA - 2021**

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

Presentado por:

Sparrow Falcon Karla Rosmery

Asesor:

Dra. Gonzales Saldaña Susan Haydee

LIMA- PERÚ

2022

DEDICATORIA

El presente trabajo va dedicado a mis padres por el apoyo incondicional y a todas las personas que amo y me apoyaron en todo momento durante esta etapa de mi logro profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a la Dra. Susan por sus enseñanzas y el seguimiento de este trabajo de investigación.

Y a los enfermeros que contribuyeron para hacer posible la realización de este trabajo.

INDICE

Resumen.....	6
Abstract	7
Introducción	8
1. CAPITULO I: EL PROBLEMA	10
1.1. Planteamiento del problema.....	10
1.2. Formulación del problema	14
1.2.1. Problema generales	14
1.2.2. Problemas específicos.....	14
1.3. Objetivo de la investigación.....	14
1.3.1. Objetivo general	14
1.3.2. Objetivos específicos	14
1.4. Justificación de la investigación	15
1.4.1. Teórica.....	15
1.4.2. Metodológica.....	15
1.4.3. Practica.....	16
1.4.4. Limitaciones.....	16
2. Marco teórico.....	17
2.1. Antecedentes	17
2.1.1. Antecedentes internacionales	17
2.1.2. Antecedentes nacionales:	18
2.2. Bases teóricas.....	20
2.2.1. Calidad de vida	20
2.2.2. Satisfacción laboral	24
2.3. Formulación de hipótesis	31
3. Capitulo III: METODOLOGIA.....	32
3.1. Método de investigación.....	32
3.2. Enfoque investigativo.....	32
3.3. Tipo de investigación.....	33
3.4. Diseño de investigación	33
3.5. Población, muestra y muestreo	33
3.6. Variables y Operacionalizacion	33

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
3.7.1. Técnicas	36
3.7.2. Descripción de instrumento.....	36
3.7.3. Validación	36
3.7.4. Confiabilidad	37
3.8. Procesamiento y análisis de datos	38
3.9. Aspectos éticos	39
4. Aspectos administrativos	39
4.1. Cronograma de actividades.....	39
4.2. Presupuesto	40
5. Capítulo V presentación y discusión de resultados	41
5.1. Resultados	41
5.2. Discusión de resultados.....	51
6. Capítulo VI Conclusiones y recomendaciones	56
6.1. Conclusiones	56
6.2. Recomendaciones	57
Referencia	58
Anexo	63

Resumen

Objetivo: Determinar la relación entre la calidad de vida y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021. **Material y método:** el estudio es no experimental, correlacional y de corte transversal, la población estuvo integrada aproximadamente por 200 enfermeros y la muestra será de 80 personales que laboran en la institución privada, de los cuales fueron seleccionados de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión planteados en la investigación. La técnica que se utilizo fue la encuesta, con su instrumento de recolección de datos fue de la variable calidad de vida laboral, se utilizará el formulario WHOQOL-BREF (WHO, 1996) con sus 4 dimensiones: física, psicológica, social y ambiental y medirá si la calidad de vida es buena, media o baja, por otro lado para la variable satisfacción laboral se aplicara el cuestionario de la escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (Palma, 2005), con sus cuatro dimensiones: significación de tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y social y beneficios económicos y se medirá como muy satisfecho, satisfecho, promedio, insatisfecho y muy insatisfecho. **Resultados:** la variable de la calidad de vida de los enfermeros es media/regular con un 86.25 (69), el 10 % (8) baja y solo el 3.75% tienen una calidad de vida buena y según la variable de satisfacción arroja que el 46.2% (37) de los enfermeros tienen un nivel promedio, seguido de 33.7% (27) que están satisfecho, el 12.5% (10) y el 3.7% (3) refieren que está insatisfecho y muy insatisfecho respectivamente, y solo el 3.7 (3) están muy satisfecho. **Conclusión:** si existe una correlación moderada entre las variables de calidad de vida y satisfacción laboral.

Abstract

Objective: To determine the relation between quality of life and job satisfaction in nursing staff in a private institution 2021. **Material and method:** the investigation is not experimental, correlational, cross-section, the population was integrated approximately by 200 nurses and the sample will be of 80 the staff who work in the private institution of which was selected according the guidelines of inclusion and exclusion raised in the investigation.

The technique has used was survey with the instrument of data collection was the variable of quality of job life will be use a form WHOQOL-BREF form (WHO, 1996) with his four dimensions: physical, psychological, relationships social and environmental, also it the quality of life is good, medium or low, on the other hand, for the variable of job satisfaction will apply the quiz using the range of job satisfaction SL-SPC (Palma, 2005), with its four dimensions: significance of task, working conditions, personal and social recognition and economic benefits and will be measured as very satisfied, satisfied, average, dissatisfied and very dissatisfied. **Results:** The variable of quality of live of nurses staff is médium/regular with a 86.25 (69), 10% (8) lower and just the 3.75% have a good quality of life according the variable of satisfaction, we get a result of 46.2% (37) of nurses have a average level, following by a 33.7% (27) that they are satisfied, then 12.5% (10) and the 3.7% (3) mentioned that they are dissatisfied respectively and only 3.7% (3) of them are incredibly satisfied. **Conclusion:** that exists a moderate correlation between variables of quality of life's and job satisfaction.

Introducción

Se entiende por la OMS que la calidad de vida es la impresión de la persona sobre su vida, sobre su entorno cultural que va en correlación con la capacidad de obtener recursos y su satisfacción con este.

Las esferas de la calidad de vida son: el dominio salud física que se basa en la apreciación del individuo referente a su estado físico y variantes que puedan afectar a su salud, el dominio psicológico ve las distintas necesidades, aspiraciones, etc., el dominio social se enfoca en las relaciones interpersonales dentro de la institución y el dominio ambiental se trata de los recursos materiales, infraestructuras para que el personal tenga mejor calidad de cuidado a los pacientes.

Según el Ministerio de Salud, todos los asalariados perciben la satisfacción personal y profesional donde laboral si brindan una atención de calidad y sienten que su labor fue reconocida, sumando a esto que la entidad de salud les otorga la potestad y libertad para la resolución de problemas y mejora de los servicios de salud.

También lo seleccionan por dimensiones como: la significación de la tarea que podemos definir como una valoración que le da el trabajador a la institución de salud por el desarrollo de actividades, el reconocimiento personal y/o social es cuando el trabajador sentirá que realiza una contribución importante y es necesario para a la institución, los beneficios económicos es la importancia de las retribuciones económicas que percibe el trabajador por un buen rendimiento.

Por otro lado, el exceso de obligaciones, monotonía puede dañar la calidad de vida y el desempeño laboral. Generando ausentismo laboral, reducir la productividad o abandono de trabajo.

Estudios realizados en Perú sale a resaltar esta carencia en condiciones para laborar correctamente, teniendo como conclusión que los enfermeros que trabajan 5 años enfrentan situaciones difíciles y dolorosas, un mal clima laboral, infraestructura inadecuada, falta de compañerismo entre colegas de la institución lo que les genera una mala calidad de vida y la insatisfacción laboral.

1. CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La OMS explica sobre la calidad de vida que es la: “impresión que sostiene la persona sobre cómo es la existencia en la vida, y si guarda relación con su cultura y el sistema de valores en el que vive, para sus objetivos, perspectiva, estándares y desasosiego” (1)

Además, la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) tiene diversas dimensiones que se integra con la evocación del trabajador, con respecto al puesto laboral que desempeña y ve satisfecha sus exigencias personales como: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, reconociendo su bienestar conseguido a través de su trabajo y su desarrollo personal conseguido, del mismo modo como la distribución de su tiempo libre. (2)

En diversas investigaciones se demuestra que esta definición está lejos de ser una realidad, ya que existen múltiples factores que afectan a todos los trabajadores de salud, peculiarmente en el personal de enfermería, llegándose a desarrollar patologías tales como S. Burnout, por la disconformidad relacionados a la impetuosidad dentro de las instituciones de salud, índices bajos de satisfacción laboral, incluyendo otras problemáticas asociadas a los riesgos y condiciones laborales, trayendo como consecuencia un deterioro de salud mental del trabajador afectando en la eficacia de su trabajo, así como el cuidado de calidad que se brinda a los pacientes.

De igual manera, el ambiente laboral en los establecimientos de salud, exhibe a los profesionales de salud en cada jornada precisando en los riesgos ocupacionales, debido a que

está supeditado a un proceso laboral psicológicamente intenso, a causa de diferentes factores como: la cohabitación con el sufrimiento y la muerte, la exigencia en la atención en los pacientes, trabajo en turno, conflictos entre los mismos colegas y con un bajo reconocimiento, así como la desvalorización profesional. (3)

Por otro lado, tenemos al estrés ocupacional siendo un derivado que afecta la calidad de vida, ya que dicho estrés es entendido como la correlación de situaciones agobiantes, una carencia en la toma de decisiones sobre el trabajo y un débil apoyo social del trabajador de salud frente a sus superiores, generando así un mal clima laboral. (3)

Si se da una visualización a nivel global Viodotti V. y colaboradores realizaron un estudio en Brasil en el año 2019 titulado “Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en personal de enfermería” concluyeron: su incidencia del S. Burnout fue el 20,9% y sus diferentes ramificaciones y facetas estaban correlacionadas con la presión laboral, la carencia en toma de decisiones, el limitado apoyo social recibido al personal de salud, menor apreciación de la calidad de vida física, psicológica, de las relaciones sociales y del medio ambiente. (3)

A nivel nacional se vive una realidad de la condición de vida laboral desfavorable la cual es reconocido por entidades gubernamentales y el Colegio de Enfermeros del Perú, mostrando una escasez de personal de salud a nivel nacional (promedio de 70 mil) de enfermeros, produciendo una sobrecarga laboral; esta escasez existe en otros países de Latinoamérica, ; siendo una consecuencia a la eficiencia del profesional de salud, a pesar de ser el profesional que viene realizando funciones importantes en la actualidad en medio de esta pandemia. (4).

Suasnabar Cayco según su estudio indica que “mientras que la magnitud aumente en los valores del síndrome de burnout, seguirá afectando la calidad de vida profesional de los enfermeros.” (5)

De acuerdo con Cayco según Salessi refiere que la satisfacción es una conducta frente a las condiciones laborales. (6)

Además, según el Ministerio de Salud, los empleados perciben satisfacción personal y profesional con su labor, si es que brindan un cuidado de calidad y sienten que su trabajo es reconocido, sumando a esto que la entidad de salud les otorga la potestad y autonomía para la resolución de conflictos y mejoras de los préstamos de salud que ofrecen.(7)

Por ello, la mensuración de la satisfacción laboral en el trabajador de enfermería es esencial, puesto que nos brinda información relevante sobre la causa de su desempeño en la atención a los pacientes.

La satisfacción laboral ha pasado a un plano importante para las instituciones de salud, ya que si los empleadores están satisfechos con las condiciones laborales, su desempeño en el campo es mayor y se proyecta más tiempo laborando en la institución, cumpliendo está con los estándares de productividad, eficiencia y calidad en atención a los pacientes.(8)

Para Böckerman e Ilmakunnas indica que la satisfacción tiene una influencia positiva sobre la productividad en el trabajo, y al no aminorar el ausentismo y rotación de personal, sucede que exista una insatisfacción en el centro laboral.

A nivel mundial en Asturias indicaron que presentan niveles de satisfacción laboral relativamente altos, ya que las instituciones dan reconocimiento laboral a sus trabajadores,

pero por otro lado la monotonía es uno de los aspectos que generan gran insatisfacción entre los personales de salud. (9)

En Latinoamérica los enfermeros dedican sus esfuerzos y tiempo a mas instituciones dentro del rubro de salud, y así determinan su situación económica y el equilibrio emocional, incluso para la placidez, ya que la labor provee un sentido de autenticidad y señala como es el individuo, mejorando el estado de autoestima y el sentido de pertenencia.

A nivel nacional se realizaron investigaciones que evidencia los altos índices de descontento laboral, Gamero en el 2013, registro insatisfacción laboral en el personal con un 37%, Chávez y Ríos en el año 2015 indico un 48 % de enfermeros, mientras Quenta Valdez y Silva en el 2016 encontraron un nivel moderado en el mismo grupo profesional y Monteza en el 2012 pronuncio un valor medio de insatisfacción con preeminencia en la dimensión de los beneficios sociales y/o remunerativos. (10)

Actualmente la CVL es afectada por la pandemia, pues el estrés que se vive a diario por la falta de personal, insumos y el ambiente inadecuado en las instituciones de salud tanto públicos como privados interfiere a realizar un buen cuidado por lo que genera molestia a los enfermeros, ya que ellos son los que están en primera línea y dedican más tiempo a los pacientes esto genera que la satisfacción laboral se vuelva densa y no se logre los objetivos óptimamente.

Por eso se considera vital el desarrollo de este trabajo para poder determinar la condición de vida y que enlace guarda en el grado de satisfacción del personal de enfermería de una institución privada.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema generales

¿Cuál es la relación entre la calidad de vida y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la calidad de vida en su dimensión física con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021?

¿Cómo se relaciona la calidad de vida en su dimensión psicológica con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021?

¿Cómo se relaciona la calidad de vida en su dimensión de relaciones sociales con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021?

¿Cómo se relaciona la calidad de vida en su dimensión ambiental con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021?

1.3. Objetivo de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la calidad de vida y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la calidad de vida en su dimensión física y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021.

Determinar la relación de la calidad de vida en su dimensión psicológica con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021.

Determinar la relación de la calidad de vida en su dimensión relaciones sociales con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021

Determinar la relación de la calidad de vida en su dimensión ambiental con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

El presente estudio de investigación aportara a la ampliación de cognición científico de las variables de la calidad de vida laboral y el nivel de satisfacción que tiene el personal de enfermería, cavilando que estas varias no han sido estudiadas en las instituciones privadas, por tal motivo los resultados recolectados podrán ayudar a tener una visión más amplia sobre la condición que trabajan el personal de enfermería.

1.4.2. Metodológica

Se acudirá a la utilización de las técnicas de investigación como el cuestionario y su procesamiento en software para poder ver la relacion que hay entre la calidad de vida y el grado de satisfacción del personal de enfermería, solo así se obtendrá datos válidos y confiables y serán evidencia científica.

1.4.3. Practica

Su resultado permitirá encontrar soluciones a los problemas se identifiquen mediante los cuestionarios, así se mejorar sustancialmente la calidad de vida y la satisfacción del personal de enfermería.

1.4.4. Limitaciones

- Se deberá sacar permiso del establecimiento de salud, para poder realizar las encuestas a sus trabajadores, lo cual demora por el tema administrativo.
- Existe pocas investigaciones que estén relacionadas con las dos variables que se estudiara.

2. Marco teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Soto y coparticipes (2017) sostuvieron un estudio que tuvo por objetivo “Determinar si existe relación entre el S. Quemarse en el Trabajo y satisfacción laboral, y la calidad de la atención que brinda los enfermeros en un establecimiento público de alta complejidad en Chile”. La investigación se caracteriza por ser observacional, descriptivo, correlacional. Para la muestra se consideró a dos grupos 35 enfermeras y 402 usuarios en el periodo de egreso y recuperación, se usaron los cuestionarios de SQT y SERVQUAL. Resultados: Los enfermeros presentan un nivel de satisfacción laboral media (Media=3,18 DS=0,38); y en SQT arrojó resultados bajos (Media=23,62 DS=9,63) y los usuarios indicaron que la calidad de atención superó las expectativas al 6,5. En su mayor parte los dominios de satisfacción laboral evidenciaron que existe relación negativa en los dominios de SQT. El vínculo de satisfacción laboral y calidad de cuidado de los trabajadores de enfermería, observada por los pacientes no mostró una relación significativa, sin embargo, en algunas dimensiones se obtuvo correlación positiva. Llegaron a la conclusión: Los dominios de satisfacción laboral con la calidad de atención fue baja y S. quemarse en el trabajo con calidad de atención arrojó un resultado de muy bajo y negativo (11)

Alemán Jarquín J. (2017) su estudio tuvo de objetivo el: “Identificar la apreciación de satisfacción laboral del personal de enfermería que trabaja en la sala de Neonatología del centro del Dr. Dávila Bolaños junio 2017”. La investigación es de tipo descriptivo y transversal. Su estudio tuvo una muestra de 27 enfermeros, el cuestionario aplicado fue

realizado por el investigador. Resultados: el 69.6%, de los encuestados son menores de 30 años, prevaleciendo el género femenino en un 74%. El tiempo que laboran es de uno a cinco años en su servicio. Se encontró que un nivel superior de satisfacción laboral de los empleados, se debe al desarrollo personal, la identificación de la tarea, potestad en las decisiones de su trabajo, ambiente laboral, excepto con el salario percibido y el sistema de incentivos. Conclusión: los empleados tienen una edad menor a 30 años, en relación a su posición en su gran porcentaje son buenas ya que la satisfacción es favorable y sienten un agrado seguir trabajando en el servicio. (12)

Gonzales y colaboradores (2019) tuvieron como objetivo “Determinar el grado de calidad de vida laboral en personal de enfermería de una institución de tercer nivel de atención en salud en la Ciudad de México”. Su investigación es de tipo cuantitativo, transversal y correlacional. La muestra se realizó a 50 enfermeros del área de hospitalización, para la obtención de la información se usó el instrumento CVL-GOHISALO. Resultados: se observó que 4 de 7 dimensiones evaluadas, obtuvieron con un nivel de calidad de vida baja, estas dimensiones son: integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo y administración del tiempo libre. Concluyeron: la calidad de vida de los enfermeros es media/baja y aumenta la insatisfacción por el soporte institucional conforme al tipo de contrato. (13)

2.1.2. Antecedentes nacionales:

Huamani Cuba A. (2018) su estudio tuvo como objetivo: “Identificar la relación que existe del estrés y satisfacción laboral en enfermeros de los servicios críticos de una clínica de Lima”. El tipo de estudio es cuantitativa, descriptiva, no experimental, correlacional. Su

estudio estaba integrado por 41 enfermeras que trabajan en los servicios críticos, donde se aplicó una batería de pruebas que incluyó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory y La Font Roja. Resultados: los trabajadores tienen un alto nivel de estrés laboral (46%); teniendo relaciones con las esferas del estrés: 39%, 76% satisfacción por el trabajo. Conclusión: la inexistencia de la relación entre el nivel de estrés y satisfacción laboral. (14)

Angulo Álvarez J. (2019) su estudio tuvo por objetivo “Determinar la relación entre la calidad de vida y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital público nivel II – 2 del Minsa, Lima 2018”. El estudio es cuantitativo no experimental, correlacional y de corte transversal. Teniendo una muestra constituida de 169 empleados del personal de enfermería, donde se aplicó un instrumento de la OMS llamado WHOQOL BREF. Resultados: se obtuvo una significancia $\alpha < 0.05$ con el coeficiente de Spearman, esto verifica que hay una relación moderada de la calidad de vida y la satisfacción laboral, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Se concluyó: la existencia de una relación de la variable calidad de vida y satisfacción laboral. (15)

Yupanqui Tenorio C. (2019) tuvo como objetivo “Determinar la calidad de vida laboral en el profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – 2019”. La investigación fue cuantitativa, no experimental, de corte transversal. Tuvo una muestra de 60 enfermeras, quienes llenaron el instrumento CVP 35. Resultados: la calidad de vida es media con un 7,7% de los profesionales de Enfermería; el 78,3% obtuvo una CVP media en el ámbito de carga laboral; el 73,3% en apoyo directivo y el 56,7% percibe una CVP alta en la dimensión de motivación intrínseca. Conclusiones: el personal de enfermería tiene una CVP media en el área de emergencia..(16)

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Calidad de vida

Definición:

La OMS conceptualiza (1995), que la CVL es “la impresión de la persona sobre su vida, sobre del entorno cultural que va en correlación con la capacidad de obtener recursos y su satisfacción con este”. (17)

Con esta definición se reafirma que la calidad de vida presenta elementos que la hace relativa, y que difiere de la apreciación sobre las condiciones objetivas (condiciones o recursos materiales o vinculada a factores económicos), de las condiciones subjetivas (satisfacción con ese recurso).

La CVL es el nivel de confort de las personas sobre lo que sienten en relación con su labor y esto se compone tanto de los aspectos favorables como desfavorables.

Dimensiones de calidad de vida según la OMS

La producción iniciada de la OMS por los años 80, fue para definir y medir la calidad de vida de una persona e inicio con su investigación para medir la calidad de vida en el marco asistencial, donde actualmente participan 25 centros en todo el mundo.(18)

Esferas y facetas adoptadas en el instrumento para evaluar la calidad de vida

Esferas	Facetas
Físico	Dolor, malestar Energía, cansancio Sueño, descanso
Psicológico	Sentimientos positivos Labor de reflexión, aprendizaje, memoria, concentración Autoestima Imagen y apariencia corporales Sentimientos negativos
Grado de independencia	Movilidad Actividades de la vida diaria Dependencia respecto de medicaciones o tratamientos Capacidad de trabajo
Relaciones sociales	Relaciones personales Apoyo social Actividad sexual
Entorno	Seguridad física Entorno doméstico Recursos financieros Atención sanitaria y social: disponibilidad y calidad Oportunidades para adquirir información y aptitudes nuevas Actividades recreativas: participación y oportunidades Entorno físico (contaminación, ruido, tráfico, clima) Transporte
Espiritual	Espiritualidad/religión/creencias personales

Figura 1. ¿Qué calidad de vida? WHO Quality of Life Assessment Group. (1996). (tomado por Dr. J. Orleyz

Luego, en una posterior exploración concluyeron en unificar los 6 dominios en 4, trazando así una traducción abreviada de escala de vida WHOQOL – BREF, agrupando veintiséis interrogantes, para medir la calidad de vida de los individuos dichas dimensiones son: dimensión física, psicológica, social y ambiental teniendo en cuenta la apreciación de la persona como en la WHOQOL – 100 (15)

Dominio	Facetas incorporadas dentro de los dominios
1. Salud física	1. Actividades de la vida diaria. 2. Dependencia de sustancias médicas. 3. Energía y fatiga. 4. Movilidad. 5. Dolor y molestia. 6. Sueño y descanso. 7. Capacidad de trabajo.
2. Salud Psicológica	8. Apariencia e imagen del cuerpo. 9. Sentimientos negativos. 10. Sentimientos positivos. 11. Autoestima. 12. Espiritualidad/religión/creencias personales. 13. Pensamiento, aprendizaje, memoria y concentración.
3. Relaciones sociales	14. Relaciones personales. 15. Apoyo social. 16. Actividad sexual.
4. Ambiente	17. Recursos financieros. 18. Libertad, seguridad, seguridad física. 19. Cuidado social y salud, acceso y calidad. 20. Ambiente hogareño. 21. Oportunidades para adquirir nuevas habilidades e información. 22. Participación en y oportunidades de recreación / actividades de descanso. 23. Ambiente físico (contaminación, ruido, tráfico/clima). 24. Transporte.

Figura 2. Dominios y facetas de la OMS para medir la calidad de vida (WHOQOL – BREF) (Tomado de Castillo, Arocha, Castillo, Cueto, Armas, 2009)

Dominio salud física

Es la apreciación del individuo referente a su estado físico y/o carencia de alguna enfermedad que pueda interferir su vida.

Dicha dimensión analiza diferentes factores como las actividades diarias, dependencia de medicamentos, energía y fatiga, movilidad, dolor, descanso y capacidad de trabajo y los efectos fisiológicos donde se puede desarrollar en el contexto que se maneja la persona y reflejar el impacto positivo/negativo que pudiera tener en el nivel de calidad de vida.

Por ello, cabe resaltar la importancia de recomendar en los casos que fuese necesario que en la institución se implementen campañas de salud, como pausas activas.

Dominio Psicológico

La salud psicológica es un dominio esencial para CV y más en el ámbito de salud, ya que se trabaja con seres humanos con distintas necesidades y esto puede generar un estrés más en el personal de enfermería porque paran todo el turno con ellos.

En la evaluación se tomarán en consideración componentes que afecten el estado anímico de la persona como: estimación, nivel de autoestima, sentimiento, entre otros.

Por ende, se dará sugerencias para que el personal de salud cuente con un estado psicológico adecuado para que puedan realizar un cuidado de calidad.

Dominio Social

Las relaciones interpersonales es un componente de importancia debido al nivel de impacto positivo como negativo de la persona, siendo relevante la calidad de estos vínculos y estima por el individuo.

Este dominio tiene como eje central las relaciones observar como el trabajador de salud labora en comunidad y colaboración asertiva en la institución.

La evaluación de este dominio servirá para observar cómo se trabaja adentro de la institución y si el personal de enfermero está a gusto con la relacion que tiene en su área laboral y así medir la calidad de vida que lleva.

Dominio Medio Ambiente.

Uno de estos aspectos para una calidad de vida buena es tener con un ambiente adecuado que impulse el desarrollo de actividades socioculturales, físicas y económicas garantizando su bienestar.

Este último dominio está compuesto por los recursos financieros, seguridad física, ambiente, capacitaciones, recreación, transporte que ofrece la institución donde se trabaja. Si hay un buen ambiente laboral el trabajo del personal de enfermería se vuelve menos sobrecargado y así se obtendrá una óptima calidad de vida.

Por tal motivo es importante reconocer que ineficiencias hay para contribuir con recomendaciones que favorezcan a regenerar la calidad de vida del personal de salud.

2.2.2. Satisfacción laboral

Según Locke define la satisfacción laboral en el “estado emocional como consecuencia de la apreciación subjetiva del individuo”. Quiere decir que el individuo con positivas experiencias en el trabajo genera una respuesta afectiva, fidelización y sentido de pertenencia en la institución. (19)

Entonces se puede decir que la satisfacción laboral es uno de los principales compuestos de la CVL. Si se genera un bajo nivel de satisfacción; se evidenciará que la fatiga y la

monotonía puede perjudicar la calidad y la proporción de la labor que se realiza y esto traer como consecuencia el ausentismo laboral o abandono de trabajo.

Herzberg (1959) indica con su teoría que la satisfacción de la persona con su cargo laboral procede del hecho de enriquecer su puesto para que así pueda evolucionar una mayor responsabilidad y experimentar un crecimiento psicológico. (20)

La teoría de Herzberg divide dos factores:

	Su efecto puede afectar la satisfacción		Función preventiva de la insatisfacción
Factores motivadores	<ul style="list-style-type: none"> - Realización personal que se genera en el puesto de trabajo - Reconocimiento por el desempeño - Trascendencia de la tarea - Oportunidades de crecimiento y desarrollo 	Factores higiénicos	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisión - Relaciones interpersonales - Condiciones físicas del trabajo - Remuneraciones - Prestaciones - Seguridad en el trabajo - Políticas y prácticas administrativas

Figura 3. Elaboración propia de Herzberg (1959)

Factores motivadores, son los que causan placer como la realización personal, el reconocimiento en el centro laboral, teniendo estos elementos presentes, generaran un nivel alto de motivación en el empleado impulsando un mejor desempeño.

Por otro lado, los factores higiénicos su función es prevenir la insatisfacción, pero sin posibilidad de mejorar la satisfacción, tiene aspectos como la supervisión, relaciones sociales, condiciones físicas, la retribución, la seguridad en el trabajo. Cuando no es aplicado correctamente, puede generar insatisfacción en el empleador.

Dimensiones de la satisfacción laboral

Según Palma lo agrupo en 4 dimensiones:

Significación de la Tarea

La investigación realizada por Hackman y Oldham (1980) refiere que “El trabajo agrupa dos valores como individual y colectivo para el trabajador, en el caso de ser aceptado positivamente, el individuo podrá desempeñarlo con gusto, obteniendo la institución cumplir con sus expectativas además el trabajador se le será retribuido con reconocimiento en su entorno laboral.”

En tal caso, podemos definir como una valoración que le da el trabajador a la institución de salud ya sea por el desarrollo de actividades para su autorrealización, equidad en el equipo y con los materiales e implementos necesarios.

Condiciones de Trabajo

En esta faceta se hace un análisis de la estructura del trabajo en relación con la disposición de materiales, normativas donde indican las autoridades encargadas de regular las actividades laborales. Por ello, se debe lograr implementar un clima laboral sin perjuicios de cualquier índole y auxiliar para proporcionar los instrumentos para brindar seguridad y bienestar al personal de salud.

Referente la OMS (2010) indica que “crear un buen clima laboral donde se pueda prosperar buenos lazos interpersonales entre trabajadores y jefes, aporta en la mejora de desenvolvimiento del equipo para cumplir metas compartidas.”

Reconocimiento Personal y/o Social

Se entiende como la valoración que es reconocida por el equipo de trabajo debido a un buen desempeño del trabajador y también este puede hacer una introspección resaltando sus fortalezas y valor en la institución.

Que el trabajador sienta que está aportando en la institución donde labora, dicho reconocimiento por los superiores genera una mejora en su autoestima, fortalece lazos de compañerismo y desarrolla el sentido de pertenencia.

Beneficios Económicos

Esta dimensión engloba en la importancia de las retribuciones económicas que percibe el trabajador por un buen rendimiento.

Tomando en cuenta, que un trabajador que tenga la solvencia económica para cubrir sus necesidades y su autorrealización, al no tener esas preocupaciones, el trabajador estará concentrado para desempeñar sus labores teniendo mayor eficiencia.

Consecuencias de una calidad de vida y satisfacción laboral baja

Enfocándonos por el rubro de enfermería, es una de las profesiones que está expuestas a padecer mayor estrés por las actividades que realiza ya que se trabaja con seres humanos

y ahora mucho más en esta pandemia que está afectando a toda la población y no hay demanda de personal por lo que realizan turnos extras, y a veces no son reconocidos por la institución donde trabajan.

Son diversos factores estresantes tanto biológicos como físicos, debido a que las condiciones laborales no son las adecuadas, especialmente en América Latina. Estudios realizados en Perú sobre las condiciones que trabaja el enfermero refiere que el personal de enfermería que trabaja más de 5 años enfrentando situaciones difíciles y dolorosas, un clima laboral desagradable, infraestructura inadecuada y falta de compañerismo entre colegas; presenta alto nivel de estrés.

Por otra parte, el interés de las instituciones ha crecido en los últimos veinte años para el cuidado de la calidad de vida de los profesionales.

Añadiendo a esto, las investigaciones reflejan a personas que afrontan constantemente estas situaciones traumáticas que componen un riesgo para desarrollar síntomas negativos asociados al Síndrome Burnout, fatiga por compasión, depresión y desorden de estrés postraumático.

Síndrome Burnout

El síndrome suele ser usual en el personal de salud puesto a que están en continua interacción con situaciones de sobrecarga de estrés acareando extenuación emocional, despersonalización siendo la mala práctica en atención al paciente, asimismo, la baja realización personal. (21)

La OMS alerta sobre el dilema de la insuficiencia del profesional de enfermería a causa del S. de burnout.

Ha consecuencia de este síndrome comienza aparecer síntomas psicosomáticos, psicológicos y problemas sociales.

Fatiga por compasión

Dicha fatiga se debe por situaciones de alto estrés diario que padecen las enfermeras, trayendo, como consecuencia, la apatía y el cinismo hacia los pacientes como la supresión de la aptitud para cuidar de personas que lo necesiten. (22)

Por consiguiente, este síndrome es generado por un clima laboral lleno de estrés, como la indolencia de los superiores, la carencia de participación en equipo del personal de salud, baja dotación de persona, extenuantes jornadas laborales y la sobrecarga laboral.

Signos indicativos de la fatiga por compasión

- Físicos: agotamiento crónico, desvelo, dolores de cabeza, rigidez muscular, síntomas digestivos.
- Emocionales: melancolía, indolencia, cinismo, emocionalmente hipersensibles, frustración e desabrimiento, depresión, angustia, culpa, bipolaridad, mala concentración, alteración de la memoria y automedicación.
- Sociales: retraimiento, indiferencia o pérdida de la capacidad de disfrutar de actividades interpersonales que le causaba placer.
- Laborales: evitar o temer trabajar con determinados pacientes, reducción de la productividad, aumento de los errores cometidos, malestar, disconformidad

laboral, ineficiencia laboral, sobrecarga laboral e incluso la decisión de abandonar la carrera de enfermería.

- Espirituales: incertidumbre existencial.

Depresión

El personal de salud a lo largo de su trayectoria comienza a cargar problemas ajenos que los pueden llevar a la depresión y comienzan a experimentar sentimientos negativos que afectan la salud del trabajador, y esto afecta sus relaciones familiares y la responsabilidad laboral. Perdiendo las ganas de realizar actividades y pueden sumergirse en un estado de apatía y fatalismo frente al futuro. (23)

Por estas escenas, pueden tener con más frecuencia: bajo de ánimo, sin energía, el sueño se trastorna y disminuye el apetito. También, pierden la confianza en sí mismas y se desvalorizan.

Desorden de estrés postraumático

Es un acontecimiento que se asocia al haber experimentado una amenaza inmediata como la violación de la integridad física, moral o haber presenciado estos sucesos.

Debido a que no existe una sola causa de este trastorno, genera varios cambios como respuesta, entre ellas, variaciones en el sistema de regulación emocional en el cerebro en relación con la alta sensibilidad a situaciones riesgosas y respuestas de autoprotección por supervivencia. (24)

2.3. Formulación de hipótesis

Hipótesis general

H.I: Existe una relación significativa entre la calidad de vida con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Institución Privada 2021

H.O: No existe una relación significativa entre la calidad de vida con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Institución Privada 2021.

Hipótesis específicas

H.I: Existe una relación de la calidad de vida en su dimensión física con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Institución Privada 2021.

H.O: No existe una relación de la calidad de vida en su dimensión física con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Institución Privada 2021.

H.I: Existe una relación de la calidad de vida en su dimensión psicológica con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Institución Privada 2021.

H.O: No existe una relación de la calidad de vida en su dimensión psicológica con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Institución Privada 2021.

H.I: Existe una relacion de la calidad de vida en su dimensión de relacione sociales con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Institución Privada 2021.

H.O: No existe una relacion de la calidad de vida en su dimensión de las relaciones sociales con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Institución Privada 2021.

H.I: Existe una relacion de la calidad de vida en su dimensión ambiental con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Institución Privada 2021.

H.O: No existe una relacion de la calidad de vida en su dimensión ambiental con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Institución Privada 2021.

3. Capitulo III: METODOLOGIA

3.1. Método de investigación

Se está utilizando un modo deductivo, que es una forma de razonamiento y explicar la realidad partiendo de teorías generales, este método no genera nuevos conocimientos, ya que parte de comprobar un conocimiento previo. (25)

3.2. Enfoque investigativo

El presente trabajo de investigación es de enfoque cuantitativo porque se determinará la correlación de la calidad de vida y la satisfacción de los trabajadores de enfermería mediante las encuestas que ya fueron validadas y confiables que se medirán con la escala de Likert.

3.3. Tipo de investigación

El presente estudio es una investigación básica, ya que tiene como finalidad la obtención y recolección de datos con el objetivo de construir y ampliar conocimientos de la información previa ya existente.

3.4. Diseño de investigación

El diseño de estudio es no experimental, correlacional y de corte transversal, dado que se recogerá información en un tiempo determinado y se medirá la relación que existe en las variables.

3.5. Población, muestra y muestreo

Se tomará a una población de aproximadamente 200 enfermeros y la muestra será de 80 personales que laboran en la institución privada.

De los cuales se seleccionará de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión planteados en la investigación, un criterio de inclusión es que participarán el personal exclusivamente que labora dentro de la institución privada y que deseen participar voluntariamente firmando un consentimiento informado.

3.6. Variables y Operacionalización

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala de valorativa (Niveles o rangos)
Calidad de vida laboral	Es la calidad de vida en sus dimensiones de salud física, psicológica, relaciones sociales y ambientales, el cual será medido mediante un instrumento de WHOQOL-BREF de 26 ítems, preguntas cerradas. Cada una con cinco opciones, tipo Likert	<p>Salud física</p> <p>Salud psicológica</p> <p>Relaciones sociales</p> <p>Ambiente</p>	<p>Dolor</p> <p>Dependencia de medicina</p> <p>Energía para la vida diaria</p> <p>Movilidad</p> <p>Sueño y descanso</p> <p>Actividad diaria</p> <p>Capacidad de trabajo</p> <p>Sentimientos positivos.</p> <p>Espiritualidad, religión</p> <p>Pensamiento, aprendizaje.</p> <p>Imagen corporal</p> <p>Autoestima</p> <p>Sentimientos negativos.</p> <p>Relacion personal</p> <p>Actividad sexual</p> <p>Apoyo social</p> <p>Seguridad y libertad</p> <p>Ambiente físico</p> <p>Recursos económicos</p> <p>Oportunidades de información</p> <p>Ocio y descanso</p> <p>Lugar</p> <p>Atención sanitaria</p> <p>transporte</p>	Ordinal	<p>Puntuación global para la medición de la calidad de vida.</p> <p>C.V buena o alta: 100 a 130 puntos.</p> <p>C.V media o regular: 70 a 99 puntos.</p> <p>C.V baja o mala menor de 69 puntos.</p> <p>La dimensión salud física:</p> <p>C.V buena o alta: 26-35 puntos.</p> <p>C.V regular o media: 15-25 puntos.</p> <p>C.V mala o baja: 6-14 puntos.</p> <p>La dimensión salud psicológica:</p> <p>C.V buena o alta: 24-30 puntos.</p> <p>C.V regular o media: 15-23 puntos.</p> <p>C.V mala o baja: 6-14 puntos.</p> <p>La dimensión de relaciones sociales:</p> <p>C.V buena o alta: 11-15 puntos.</p> <p>C.V regular o media: 7-10 puntos.</p> <p>C.V mala o baja: 3-6 puntos.</p> <p>La dimensión ambiente:</p> <p>C.V buena o alta: 29-40 puntos.</p> <p>C.V regular o media: 19-28 puntos.</p> <p>C.V mala o baja: 8-18 puntos.</p>

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala de valorativa Niveles o rangos)
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral del personal de enfermería se mide a través de la escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (Palma, 2005) conformada por 27 ítems cada una con cinco opciones, tipo Likert (17 positivos y 10 negativos) que evalúa el grado de disposición o conformidad que los trabajadores de una organización presentan en relación al trabajo en sí y a su entorno laboral y que puede ser analizada desde las dimensiones de: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos.	<p>Significación de la tarea</p> <p>Condiciones de trabajo.</p> <p>Reconocimiento personal y/o social</p> <p>Beneficios económicos</p>	<p>Trabajo justo Valorar de la tarea Sentimiento de ser útil Grado de complacencia de resultados Desarrollo personal Gusto por el trabajo Nivel de dicha propia al realizar el trabajo Gusto por las actividades.</p> <p>Distribución física nivel de confort del ambiente Gusto por el horario Sensación de beneficio a partir de buenas relaciones con los jefes Grado de incomodidad al respecto del horario Comodidad en la ubicación física Existencia de comodidad para el buen desempeño Valorización del esfuerzo por parte de superiores.</p> <p>Sentimiento de mal trato por parte de la empresa nivel de distancia en las relaciones interpersonales Grado de importancia de tareas Trabajo en equipo Reconocimiento del esfuerzo por horas extras.</p> <p>Nivel de sueldo respecto a la labor Sentimiento respecto a la remuneración Grado de complacencia al respecto a la remuneración Sentimiento de explotación Expectativas económicas</p>	Ordinal	<p>Satisfacción global Muy satisfecho: 117 o más puntos. Satisfecho: 103 - 116 puntos. Promedio: 89 - 102 puntos. Insatisfecho: 75 - 88 puntos. Muy insatisfecho: 74 o menos puntos.</p> <p>Significación de la tarea Muy satisfecho: 37 o más puntos. Satisfecho: 33 - 36 puntos. Promedio: 28 - 32 puntos. Insatisfecho: 24 - 27 puntos. Muy insatisfecho: 23 o menos puntos</p> <p>Condiciones de trabajo. Muy satisfecho: 41 o más puntos. Satisfecho: 35 - 40 puntos. Promedio: 27 - 34 puntos. Insatisfecho: 20 - 26 puntos. Muy insatisfecho: 19 o menos puntos.</p> <p>Reconocimiento personal y/o social Muy satisfecho: 24 o más puntos. Satisfecho: 19 - 23 puntos. Promedio: 18 - 20 puntos. Insatisfecho: 12 - 17 puntos. Muy insatisfecho: 11 o menos puntos</p> <p>Beneficios económicos Muy satisfecho: 20 o más puntos. Satisfecho: 16 - 19 puntos. Promedio: 11 - 15 puntos. Insatisfecho: 8 - 10 puntos. Muy insatisfecho: 7 o menos puntos</p>

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnicas

La técnica utilizada en el trabajo para las dos variables fueron la encuesta mediante la escala de Likert.

3.7.2. Descripción de instrumento

En la variable CVL se utilizará el formulario WHOQOL-BREF (WHO, 1996) con sus dimensiones: física, psicológica, relaciones sociales y ambiental, y se medirá si la calidad de vida es buena, media o baja.

Y para la variable satisfacción laboral se aplicará el instrumento de SL-SPC (Palma, 2005), con sus cuatro esferas: significación de tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y social y beneficios económicos y se medirá como muy satisfecho, satisfecho, promedio, insatisfecho y muy insatisfecho.

3.7.3. Validación

El instrumento de CVL (WHOQOL-BREF), fue autenticado por I. Espinoza, P. Osorio, M. Torrejón, R. Lucas-Carrasco y D. Bunout, alcanzando una fiabilidad muy buena (Alpha de cronbach de 0,88) para el cuestionario total y para cada una de las preguntas (0,87-0,88).

El cuestionario SL-SPC (satisfacción laboral) fue validado por Palma en el año 2005 y estimo la viabilidad del análisis factorial sobre la base de la medida de adecuación kaiser-meyer (0.852), el test de esfericidad de barlett (10161.49) y el nivel de significación ($p < 0.05$) obteniendo resultados que confirman validez del instrumento.

Palma mediante el método de consistencia interna obtuvo una correlación de 0.84 (alfa de cronbach) y de 0.81 (split half de guttman), los cuales señalan una alta consistencia interna de los datos, por lo que se interpreta que el instrumento es confiable.

3.7.4. Confiabilidad

Ambos cuestionarios ejecutan la escala de medición de Likert, en tal sentido se utilizó el estadístico coeficiente Alpha de cronbach con el fin de establecer que los instrumentos sean consistentes o confiables. Se recopilaron las encuestas de ambos instrumentos y fueron introducidos en el programa IBM SPSS 24 que permitió hacer el análisis de confiabilidad Alpha de Cronbach.

Confiabilidad del instrumento de calidad de vida

Estadísticas de confiabilidad de calidad de vida	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.877	26

Según el resultado de confiabilidad de la variable calidad de vida dio como coeficiente 0.877 y según la escala de medición del Alpha de Cronbach indicaría que el instrumento tiene una buena consistencia interna.

Confiabilidad del instrumento de satisfacción

Estadísticas de confiabilidad de satisfacción laboral	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.839	27

También, se analizó la confiabilidad del instrumento de la segunda variable que es satisfacción laboral, el cual dio un resultado de 0.83 y según a la escala de medición del Alpha de Cronbach indicaría que el instrumento tiene una buena consistencia.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

El trabajo primero se presentará al comité de ética de la UPNW para la aprobación del proyecto.

Anticipadamente antes de iniciar a la recopilación de datos, se tuvo que realizar las gestiones pertinentes con autorizaciones para conseguir el ingreso de la institución privada.

La obtención de información fue ejecutada en el mes de octubre del presente año, la encuesta se realizó por el formulario de google donde se colocó todas las preguntas, posteriormente los datos fueron ingresados en una matriz de datos diseñada en el programa Microsoft Excel 2013, luego serán exportados al programa IBM SPSS Statistics versión 24.0. Ahí se procesarán y analizarán las tablas y gráficos que posteriormente serán descritas e interpretadas en las secciones resultados y discusión.

Para comprobar las hipótesis y la correlación de variables se usará la prueba y coeficiente de Rho de Spearman.

3.9. Aspectos éticos

Principio de autonomía: es la libre decisión del personal de enfermería en participar o no en el estudio, y se respetara en todo el proceso.

Principio de beneficencia: no se revelará datos confidenciales del participante para evitar causarle daños que puedan perjudicarlo por eso el cuestionario es de manera anónima.

Principio de no maleficencia: se dará confidencialidad a los datos que se brinde en la recolección de datos.

Principio de justicia: a todos los participantes se les explica lo mismo de que trata el cuestionario y la investigación, con el respeto, equidad y cordialidad que se merecen.

4. Aspectos administrativos

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2021	
	AGO	SET
Planteamiento del problema	X	
Propósito objetivos	X	
Marco teórico y antecedentes	X	
Base teórica	X	
Variable	X	
Material y método	X	
Operacionalizacion de variables	X	
Diseño de estudio	X	
Cronograma de actividades y presupuesto	X	
Consideraciones éticas	X	
Referencia bibliográfica		X
Presentación de trabajo académico		X

4.2. Presupuesto

Recursos necesarios	Unidad de medida	Cantidad	Precio
Humanos			
Encuestador	Honorario	1	300.00
Estadístico	Honorario	1	400.00
Asesora	Honorario	1	1800.00
Materiales			
Folder manila	Unidad	2	1.00
Papel bond	Millar	1	14.00
Impresión	Ciento	130	65.00
Lapiceros	Unidad	20	10.00
Financiero			
Movilidad local	Unidad	2	15.00
Refrigerio	Unidad	3	21.00
Total			2626.00

5. Capítulo V presentación y discusión de resultados

5.1. Resultados

TABLA N° 1.

Datos socio demográficos del personal de enfermería de una institución privada 2021

INFORMACIÓN DE PARTICIPANTES		
	N°	%
EDAD		
20-24	13	16.25
25-29	21	26.25
30-34	19	23.75
35-39	19	23.75
>40	8	10
TOTAL	80	100
SEXO		
FEMENINO	66	82.5
MASCULINO	14	17.5
TOTAL	80	100
ESTADO CIVIL		
SOLTERO	62	77.5
CASADO	18	22.5
DIVORCIDO	0	0
VIUDO	0	0
TOTAL	80	100
TIEMPO DE LABOR		
< 1 AÑO	29	36.25
1-4 AÑOS	19	23.75
5-10 AÑOS	18	22.5
> 11 AÑOS	14	17.5
TOTAL	80	100
TIPO DE CONTRATO		
PERMANENTE	25	31.25
TEMPORAL	55	68.75
TOTAL	80	100

En la tabla N° 1 de sociodemográficos, respecto a la edad de enfermeros tienen entre 25 -29 años que representan el 26.25% (21); en cuanto al sexo en su mayoría son femeninas con un 82.5%(66); en el estado civil el mayor porcentaje de enfermeros son solteros con un 77.5%(62); en el tiempo de labor llevan <1 año que pertenece a un 36.25%(29) y el tipo de contrato que prevalece es el temporal con un 68.75% (55).

TABLA N° 2.

Resultados de la frecuencia y porcentaje del nivel de la calidad de vida de los enfermeros en una institución privada - Lima 2021

VARIABLE CALIDAD DE VIDA		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Buena o alta	3	3.75
Media o regular	69	86.25
Baja o mala	8	10
	80	100

La tabla 2 muestran los niveles de la calidad de vida que tienen los enfermeros de la institución privada - Lima 2021, el cual muestra que el 86.25% (69) de los enfermeros tienen una tendencia de calidad de vida media, el 10 % (8) baja y solo el 3.75% tienen una calidad de vida buena.

TABLA N°3.

Distribución de las frecuencias y sus porcentajes de las dimensiones de la calidad de vida del personal de enfermería de una institución privada - Lima 2021

CALIDAD DE VIDA SEGÚN SUS DIMENSIONES								
Nivel	Salud física	Porcentaje	Salud psicológica	Porcentaje	Ambiente	Porcentaje	Relaciones sociales	Porcentaje
Buena alta	15	18.75	16	20	22	27.5	39	48.75
Regular media	64	80	62	77.5	55	68.75	38	47.5
Mala baja	1	1.25	2	2.5	3	3.75	3	3.75
Total	80	100	80	100	80	100	80	100

En la tabla 3 se muestra la calidad de vida por sus dimensiones, en el cual en la dimensión física hay un 80% (64) de los enfermeros que tienen una calidad de vida regular, mientras que el 18.7% (15) tiene una buena calidad de vida y el 1.2% (1) tiene una mala calidad de vida; en la dimensión psicológica el 77.5% (62) de los enfermeros tienen un nivel regular de su calidad de vida, el 20% (16) buena y el 2.5% (2) tienen una mala calidad de vida; en la dimensión ambiente el 68.7% (55) de los enfermeros tienen una calidad de vida regular, el 27.5 (22) buena y el 3.7 (3) mala calidad de vida; en la dimensión de relaciones sociales el 48.7% (39) enfermeros tienen un nivel bueno a regular con 47.5% (38) y solo el 3.7% (3) enfermeros tienen una mala calidad de vida.

TABLA N°4.

Distribución de las frecuencias y sus porcentajes de la satisfacción laboral del personal de enfermería en una institución privada - Lima 2021

SATISFACCIÓN LABORAL		
Nivel	Frecuencias	Porcentaje
Muy satisfecho	3	3.75
Satisfecho	27	33.75
Promedio	37	46.25
Insatisfecho	10	12.5
Muy insatisfecho	3	3.75
Total	80	100

En la Tabla 4 se puede observar que el 46.2% (37) de los enfermeros tienen un nivel promedio con su satisfacción laboral, seguido de 33.7% (27) que están satisfecho, el 12.5% (10) y el 3.7% (3) refieren que está insatisfecho y muy insatisfecho respectivamente, y solo el 3.7 (3) están muy satisfechos de su satisfacción laboral.

TABLA N°5.

Distribución de las frecuencias y sus porcentajes de las dimensiones de satisfacción laboral del personal de enfermería de una institución privada - Lima 2021

SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN DIMENSIONES

Nivel	Condiciones de trabajo	Porcentaje	Beneficios económicos	Porcentaje	Significación de tarea	Porcentaje	Reconocimiento personal	Porcentaje
Muy satisfecho	5	6.25	9	11.25	26	32.5	0	0
Satisfecho	29	36.25	18	22.5	30	37.5	5	6.25
Promedio	39	48.75	31	38.75	22	27.5	40	50
Insatisfecho	4	5	15	18.75	1	1.25	29	36.25
Muy insatisfecho	3	3.75	7	8.75	1	1.25	6	7.5
Total	80	100	80	100	80	100	80	100

En la Tabla 5 se puede evidenciar que en la dimensión de condiciones de trabajo el 48.7% (39) de enfermeros esta con un nivel promedio de satisfacción laboral, el 36.2% (29) y 6.2% (5) presentan satisfechos y muy satisfechos respectivamente con su satisfacción laboral, mientras que el 5% (4) y el 3.7% (3) representan el nivel de insatisfechos y muy insatisfechos; en la dimensión de beneficios económicos el 38.7% (31) refieren tener un nivel promedio de satisfacción laboral, el 22.5% (18) representa estar satisfechos, por otro lado el 18.7% (15) indica que estar insatisfechos, el 11.2% (9) está muy satisfechos y el 8.7 (7) esta insatisfechos con la satisfacción laboral; en la dimensión significación de tarea el personal se encuentra satisfecho a muy satisfecho con un 37.5% (30) y 32.5% (26) respectivamente, el 27.5% están en un nivel promedio de satisfacción y solo el 1.25% (1) están insatisfechos y muy insatisfechos; en la dimensión reconocimiento personal el 50% (40) están de promedio de satisfacción a insatisfechos con un 36.25% (29), seguido de un 7.5% (6) muy insatisfechos y solo el 6.25% (5) están satisfechos.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis general

H.I: Existe una relación significativa entre la calidad de vida con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021.

H.O: No existe una relación significativa entre la calidad de vida con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021.

TABLA N°6

Correlación de Spearman entre la calidad de vida y satisfacción laboral

			Calidad de vida Global	Satisfaccion laboral global
Rho de Spearman	calidad de vida global	Coefficiente de correlación	1.000	.437**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	80	80
	satisfaccion laboral global	Coefficiente de correlación	.437**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	80	80

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

El resultado que muestra tabla 6 representa que si existe una correlación moderada entre las variables de calidad de vida y satisfacción laboral ya que el valor del coeficiente es 0.437** y el valor $p = <.001$, por lo que se rechaza la HO y se acepta la HI que afirma que existe una relación significativa entre la calidad de vida con la satisfacción laboral entre el personal de enfermería de una institución privada 2021.

Hipótesis específicas 1

H.I: Existe una relación de la calidad de vida en su dimensión física con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021.

H.O: No existe una relación de la calidad de vida en su dimensión física con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021.

TABLA N°7

Correlación Spearman entre la dimensión salud física y la satisfacción laboral

Correlacion entre la dimension de salud fisica y la satisfaccion laboral

		Salud fisica	Satisfaccion laboral
Rho de Spearman	Dimension de salud fisica	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.374**
		N	<.001
	Satisfaccion laboral	Coefficiente de correlación	80
		Sig. (bilateral)	.374**
		N	<.001
		80	80

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

En la tabla 7 se puede observar el resultado de coeficiente $Rho = .374^{**}$ lo que indica una correlación baja entre la dimensión de salud física de la variable calidad de vida y satisfacción laboral y el valor $p = <.001$ de significancia, por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 que confirma que existe una relación de calidad de vida en su dimensión física con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021.

Hipótesis específicas 2

H.I: Existe una relación de la calidad de vida en su dimensión psicológica con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021.

H.O: No existe una relación de la calidad de vida en su dimensión psicológica con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021.

TABLA N°8

Correlación Spearman entre la dimensión psicológica y la satisfacción laboral

Correlacion entre la Dimension Psicologica y satisfaccion laboral

			Dimensión psicologica	Satisfaccion Laboral
Rho de Spearman	Dimension psicologica	Coefficiente de correlación	1.000	.234*
		Sig. (bilateral)	.	.037
		N	80	80
	Satisfaccion laboral	Coefficiente de correlación	.234*	1.000
		Sig. (bilateral)	.037	.
		N	80	80

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 8 se puede observar el resultado de coeficiente Rho = .234* lo que indica una correlación baja entre la dimensión psicológica de la variable calidad de vida y satisfacción laboral y el valor $p = <.037$ de significancia, por lo que se rechaza la HO y se acepta la HI que confirma que existe una relación de calidad de vida en su dimensión psicológica con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021.

Hipótesis específicas 3

H.I: Existe una relación de la calidad de vida en su dimensión de relaciones sociales con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021.

H.O: No existe una relación de la calidad de vida en su dimensión de relaciones sociales con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021.

TABLA N°9

Correlación Spearman entre la dimensión relaciones personales y la satisfacción laboral

Correlacion entre la dimension personal y satisfaccion laboral

			Dimension relaciones personales	satisfaccion laboral
Rho de Spearman	Dimension relaciones personales	Coefficiente de correlación	1.000	.262*
		Sig. (bilateral)	.	.019
		N	80	80
	Satisfaccion laboral	Coefficiente de correlación	.262*	1.000
		Sig. (bilateral)	.019	.
		N	80	80

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 9 se puede observar el resultado de coeficiente Rho =.262* lo que indica una correlación baja entre la dimensión psicológica de la variable calidad de vida y satisfacción laboral y el valor $p = <.019$ de significancia, por lo que se rechaza la HO y se acepta la HI que confirma que existe una relación de calidad de vida en su dimensión relaciones sociales con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021.

Hipótesis específicas 4

H.I: Existe una relación de la calidad de vida en su dimensión ambiental con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021.

H.O: No existe una relación de la calidad de vida en su dimensión ambiental con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021.

TABLA N°10

Correlación Spearman entre la dimensión ambiental y la satisfacción laboral

Correlación entre la dimensión ambiente y la satisfacción laboral

		Dimension ambiente	Satisfaccion laboral
Rho de Spearman	Dimension ambiente	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.428**
		N	80
	Satisfaccion laboral	Coefficiente de correlación	.428**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	80

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

En la tabla 10 se puede observar el resultado de coeficiente Rho =.428* lo que indica una correlación moderada entre la dimensión ambiental de la variable calidad de vida y satisfacción laboral y el valor $p = <.001$ de significancia, por lo que se rechaza la HO y se acepta la HI que confirma que existe una relación de calidad de vida en su dimensión ambiental con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021.

5.2. Discusión de resultados

El presente estudio tiene como objetivo principal el determinar la relación entre la calidad de vida y la satisfacción laboral en el personal de enfermería, ya que estamos en una alta demanda de necesidad de enfermeros por toda la coyuntura del covid-19.

Con respecto a los datos sociodemográficos, la mayoría de enfermeros tienen entre 25 -29 años que representan el 26.25% (21); son más del sexo femenino con un 82.5%(66); de estado civil solteros con un 77.5%(62); su tiempo de labor es <1 año que pertenece a un 36.25%(29) y el tipo de contrato que tienen es el temporal con un 68.75% (55).

La calidad de vida implica varios componentes objetivos como subjetivos donde el principal objetivo es el bienestar individual.

Según los resultados arrojados en el presente estudio indica que la calidad de vida de los enfermeros es media/regular con un 86.25 (69) , el 10 % (8) baja y solo el 3.75% tienen una calidad de vida buena, estos resultados son semejantes a la investigación que realizó Yupanqui T. Camilo (2019) titulado: calidad de vida laboral en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia del INEN 2019 entre los resultados más resaltantes se encontró que el 71.7% de los profesionales de enfermería aprecia una calidad de vida profesional (CVP) media, en seguida del 26.7% presentaron una calidad de vida alta y solo el 1.7% presentan un nivel de CVP baja, en cambio Santiago A. (2018) en su estudio "calidad de vida laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de los centros de salud de la red asistencial Lima Ciudad 2015" refiere que la calidad de vida profesional de enfermería es altamente insatisfactoria que superan el 50%.

En los resultados se muestra la calidad de vida por sus dimensiones, en el cual en la dimensión física hay un 80% (64) de los enfermeros que tienen una calidad de vida regular, mientras que el 18.7% (15) tiene una buena calidad de vida y el 1.2% (1) tiene una mala calidad de vida; coincidiendo con el estudio de Angulo L. (2018) titulado “calidad de vida y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital público nivel II- 2 del Minsa, Lima 2018” se analizó respecto a la dimensión salud física que el 53% (90 casos) manifestó una media calidad de vida. A su vez, el 47% (79 casos) exponen una alta calidad de vida sobre esta dimensión, mientras que no se observó ningún caso con un bajo nivel de calidad de vida.

Con respecto a la dimensión psicológica el 77.5% (62) de los enfermeros tienen un nivel regular de su calidad de vida, el 20% (16) buena y el 2.5% (2) tienen una mala calidad de vida; concordando con Angulo L. en su estudio ya que se observó en dimensión salud psicológica de la calidad de vida refirió que el 43% (73 casos) presentó una media calidad de vida en esta dimensión. A su vez, el 57% (96) refirió una alta calidad de vida sobre esta dimensión, mientras que no observó ningún caso con un bajo nivel de calidad de vida.

En la dimensión ambiental el 68.7% (55) de los enfermeros tienen una calidad de vida regular, el 27.5 (22) buena y el 3.7 (3) mala calidad de vida; lo mismo que refiere en su estudio Angulo L. respecto a la dimensión Ambiente de la calidad de vida que el 89% (150 casos) de los enfermeros presentó una calidad de vida media en esta dimensión. A su vez, el 11% (19 casos) refirió tener una alta calidad de vida, mientras que no se observó ningún caso con un bajo nivel en esta dimensión.

En la dimensión de relaciones sociales el 48.7% (39) enfermeros tienen un nivel bueno a regular con 47.5% (38) y solo el 3.7% (3) enfermeros tienen una mala calidad de vida, en esta dimensión Angulo L. no está de acuerdo ya que en su estudio se observó que el 56% (95

casos) presentó de media calidad de vida a alta con el 44% (74 casos) de enfermeros, mientras que no se observó ningún caso con un bajo nivel de calidad de vida.

La satisfacción laboral es el resultado entre de las experiencias, necesidades y valores por lo que el presente estudio se puede observar que el 46.2% (37) de los enfermeros tienen un nivel promedio con su satisfacción laboral, seguido de 33.7% (27) que están satisfecho, el 12.5% (10) y el 3.7% (3) refieren que está insatisfecho y muy insatisfecho respectivamente, y solo el 3.7 (3) están muy satisfechos de su satisfacción laboral, coincidiendo con el estudio que realizó Huamani A. (2018) titulado “Estrés y satisfacción laboral en enfermeros de servicios críticos de una clínica de Lima” indica que el mayor porcentaje de las enfermeras de los servicios críticos presenta nivel medio de satisfacción laboral 76%, en el nivel alto es un 52%, mientras que 12% refleja baja satisfacción, contradiciendo estos resultados Campos G. (2018) en su estudio titulado “Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú” presenta que la mayoría de las enfermeras tienen insatisfacción laboral con un 50%, seguido de una satisfacción laboral promedio con un 48%.

La satisfacción laboral se evaluó en dimensiones en los cuales los resultados de condiciones de trabajo el 48.7% (39) de enfermeros esta con un nivel promedio de satisfacción laboral, el 36.2% (29) y 6.2% (5) presentan satisfechos y muy satisfechos respectivamente con su satisfacción laboral, mientras que el 5% (4) y el 3.7% (3) representan el nivel de insatisfechos y muy insatisfechos; concuerda con el estudio de Angulo J. que refirió que el 64% presento un nivel promedio y el 36% está insatisfecho y solo el 1% está satisfecho, caso contrario se ve en el estudio de Campos G, que indica que la mayoría de las enfermeras se sienten insatisfechas con un 58%, y tienen una satisfacción promedio el 48% de ellas.

Por otro lado, en la dimensión de beneficios económicos se hayo que el 38.7% (31) refieren tener un nivel promedio de satisfacción laboral, el 22.5% (18) representa estar satisfechos, sin embargo, el 18.7% (15) indica que estar insatisfechos, el 11.2% (9) está muy satisfechos y el 8.7 (7) esta insatisfechos con la satisfacción laboral, estos valores se aproximan a lo que encontró Campos G. que indica que las enfermeras tienen una satisfacción a nivel promedio (56%), y en ambos casos se sienten satisfechos e insatisfechos con un 22%, al respecto de Angulo J. refirió que el 73% presentó de un nivel promedio, a un 15% un nivel insatisfecho y solo el 11% está satisfecho.

Así mismo, en la dimensión significación de tarea el personal se encuentra satisfecho a muy satisfecho con un 37.5% (30) y 32.5% (26) respectivamente, el 27.5% están en un grado promedio de satisfacción y solo el 1.25% (1) están insatisfechos y muy insatisfechos; estos resultados concuerdan con Angulo J. en su estudio ya que informo que el 49% tiene un nivel muy satisfecho, sumando que el 36% y 15% alcanzaron el nivel de satisfecho y promedio, respectivamente y no se observó ningún caso de insatisfacción.

En cuanto en la dimensión reconocimiento personal el 50% (40) están de promedio de satisfacción a insatisfechos con un 36.25% (29), seguido de un 7.5% (6) muy insatisfechos y solo el 6.25% (5) están satisfechos, estando de acuerdo Angulo en su estudio indica que el 80% tiene una satisfacción promedia, el 12% y un 5% alcanzaron el nivel de muy insatisfecho e insatisfecho, respectivamente. Por último, solo un 2% alcanzó el nivel de satisfecho y un 1% de la muestra logro un nivel de muy satisfecho.

Por ende, este estudio fue importante para darse cuenta que la calidad de vida que lleva el personal de enfermería repercute en su satisfacción laboral, esto merece una atención importante en todas las instituciones de salud, en donde el personal de enfermería pueda tener

una mejor calidad de vida, pero a su vez lograr estar satisfechos con su labor y esto se refleje en la calidad de atención.

6. Capítulo VI Conclusiones y recomendaciones

6.1. Conclusiones

- La calidad de vida y la satisfacción laboral tienen relación en el personal de enfermería de una institución privada 2021.

- Existe una relación de la calidad de vida en su dimensión física con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021.

- Existe una relación de la calidad de vida en su dimensión psicológica con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021.

- Existe una relación de la calidad de vida en su dimensión de relaciones sociales con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021.

- Existe una relación de la calidad de vida en su dimensión ambiental con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021.

6.2. Recomendaciones

- Se recomendaría que jefatura de enfermería tenga una comunicación asertiva con su personal a cargo para que puedan conocer mejor las condiciones de su calidad de vida y como estos factores puede influir en su satisfacción laboral y ser reflejada en el ámbito asistencial. Esta información seria de mucha ayuda ya que el personal de enfermería constituye la primera línea de atención médica y ayuda al sostenimiento del desarrollo de la institución.

- Mostrar interés en todos los dominios de la calidad de vida, pero poner más énfasis en la salud física y psicológica del personal, realizar pausas activas en cada turno, tener un psicólogo donde el personal pueda asistir gratuitamente.

- Se sugiere que las autoridades deban conocer más de la labor realizada por el personal de enfermería en sus áreas, para que evalúen una mejor remuneración ya que el aspecto económico es parte fundamental en la calidad de vida.

- Por último, como la mayoría de los enfermeros tienen una calidad de vida y satisfacción laboral promedio, se recomienda incentivar y brindar actividades recreativas e integradoras que permitan el acercamiento y mejore la comunicación entre los trabajadores y autoridades de la institución.

Referencia

1. Espinoza I, Osorio P, Torrejón MJ, Lucas-Carrasco R, Bunout D. Validación del cuestionario de calidad de vida (WHOQOL-BREF) en adultos mayores Chilenos. *Rev Med Chil.* 2011;139(5):579–86.
2. Quintana M, Paravic-Klijin T, Sáez-Carrillo K. CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO PERCIBIDA SEGÚN NIVELES DE ATENCIÓN y CATEGORÍAS DE ENFERMERAS. *Cienc y Enferm XXI [Internet].* 2015;(3):49–62. Available from: http://www.scielo.cl/pdf/cienf/v21n3/art_05.pdf
3. Vidotti V, Martins JT, Galdino MJQ, Ribeiro RP. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enferm Glob [Internet].* 2019;18(3):344–54. Available from: <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961>
4. 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;7(2):124.
5. Suasnabar Cayco M. Síndrome de Burnout y calidad de vida profesional en enfermería en un instituto de enfermedades neurológicas. Lima, 2017. Univ César Vallejo. 2017;
6. García Y, Martínez M, Rivera M, Gutiérrez G. Satisfacción laboral del Personal de enfermería en dos Instituciones De Salud Públicas: Caso Hidalgo, México. *AdministrativaCiencia [Internet].* 2016;0(1):26–42. Available from:

<https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04CA201601.pdf>

7. Savira F, Suharsono Y, Tamrat W, Pasimeni F, Pasimeni P, Kecerdasan I, et al. SATISFACCIÓN LABORAL DE LA ENFERMERA (O) PROFESIONAL EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL NACIONAL [Internet]. Vol. 21, Journal of Chemical Information and Modeling. 2017. Available from: [https://www.oecd.org/dac/accountable-effective-institutions/Governance Notebook 2.6 Smoke.pdf](https://www.oecd.org/dac/accountable-effective-institutions/Governance%20Notebook%202.6%20Smoke.pdf)
8. Campos Truyenque G, Nolberto Sifuentes VA, Coras Bendezú DM. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. Rev Enferm Hered. 2019;11(1):11–7.
9. Suares D. “ Estresores Y Satisfacción Laboral Del Personal De. 2012;1–62. Available from: [file:///C:/Users/Noemi/Downloads/36. TFM_Silvia Suárez Díaz.desbloqueado.pdf](file:///C:/Users/Noemi/Downloads/36.TFM_Silvia%20Su%C3%A1rez%20D%C3%ADaz.desbloqueado.pdf)
10. Romani S, Ferrer M. Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla. 2018;12.
11. Soto Fuentes PE, Barrios Araya S, Molina Muñoz Y. Síndrome De Quemarse Por El Trabajo Y Satisfacción Laboral Como Predictores De Calidad De La Atención De Enfermería Hospitalaria. Cienc y enfermería. 2017;23(3):99–111.
12. Alemán Jarquín JC, Linares ML. Satisfacción Laboral del personl de Enfermeria de la sala de neonatologia Hospital militar Escuela dr. Alejandro Davila bolaños - Nicaragua Junio 2017 [Internet]. Universidad Nacional Autonoma de Nicaragua;

2017. Available from: <https://repositorio.unan.edu.ni/7917/1/t960.pdf>
13. González M, López M del C. Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional* [Internet]. 2019;9(1):1–7. Available from: <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.1.2019.6418>
 14. Huamani Cuba A. Estrés y satisfacción laboral en enfermeros de servicios críticos en una clínica de Lima. *Cienc y arte Enferm* [Internet]. 2018;38–43. Available from: <http://www.cienciaenfermeria.org/index.php/rcae/article/view/77/135>
 15. Angulo Álvarez J. Calidad de vida y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital público nivel II – 2 del Minsa, Lima 2018 [Internet]. Universidad César Vallejo. Universidad Cesar Vallejo; 2019. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26664>
 16. Yupanqui Tenorio C. En El Servicio De Emergencia [Internet]. Calidad de Vida Laboral en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia del INEN-2019. Universidad Norbert Wiener; 2019. Available from: [http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/3040/TESIS Yupanqui Camilo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/3040/TESIS%20Yupanqui%20Camilo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
 17. Botero de Mejía BE, Pico Merchán ME. Calidad de vida relacionada con la salud. *Hacia la Promoción la Salud* [Internet]. 2007;12(1):11–24. Available from: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-75772007000100002&lng=en&nrm=iso&tlng=es

18. Grupo de la OMS sobre la calidad de vida. La gente y la salud. Foro Mundial de la Salud [Internet]. 1996;17:385–7. Available from:
https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/55264/WHF_1996_17_n4_p385-387_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
19. Pablos Gonzalez M. Satisfacción laboral y estrategia de cambio de las enfermeras. 2016.
20. Canchanya Poma E. Nivel de satisfacción laboral en el personal operativo de la empresa [Internet]. Vol. 1, Solid State Ionics. 2017. Available from:
<http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0167273817305726>
<http://dx.doi.org/10.1038/s41467-017-01772-1>
<http://www.ing.unitn.it/~luttero/laboratoriomateriali/RietveldRefinements.pdf>
<http://www.intechopen.com/books/spectroscopic-analyses-developme>
21. Martínez Pérez A. El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Vivat Academia. 2010;0(112):42.
22. Deborah A. Fatiga por compasión el precio de la atención. Nursing2016 [Internet]. 2016;4. Available from:
https://repositori.upf.edu/bitstream/handle/10230/25371/Myezyentseva_Olha_2014.pdf?sequence=3
23. Dughi Martinez P, Contreras Martinez C. Modulo De Atención Y Salud Mental. Atención Integral En Salud Mental [Internet]. 2005;4:23. Available from:
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/391413/Módulo_de_atención_integra

l_en_salud_mental_dirigido_a_trabajadores_de_primer_nivel_de_atención._Módulo
_6_la_depresión20191017-26355-1qox3lw.pdf

24. Rojas Campos M. Trastorno de Estrés Postraumático. Revista Medica de Costa Rica y Centroamérica LXXIII [Internet]. 2016;(619):8. Available from:
<https://www.binasss.sa.cr/revistas/rmcc/619/art07.pdf>
25. Hernández Sampieri R. Metodologia de la investigacion. 6ta ed. 2014. 634 p.

Anexo

ANEXO 1

CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA DE LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (WHOQOL-BREF)

Instrucciones:

Este cuestionario sirve para conocer su opinión acerca de su Calidad de Vida, su salud y otras áreas de su vida. Por favor, conteste a todas las preguntas. Si no está seguro (a) de que respuesta dar a una pregunta, escoja la que le parezca más apropiada. A veces, esta puede ser su primera respuesta.

Por favor. Lee cada pregunta, valore sus sentimientos y haga un círculo en el número de la escala de cada pregunta que sea su mejor respuesta.

Nº	Ítem	Muy mal	Poco	Lo normal	Bastante bien	Muy bien
1	¿Cómo puntuaría su calidad de vida?	1	2	3	4	5

	Ítem	Muy insatisfecho	Poco	Lo normal	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
2	¿Cuán satisfecho está con su salud?	1	2	3	4	5

Las siguientes preguntas hacen referencia a cuánto ha experimentado ciertos hechos en las dos últimas semanas.

Nº	Ítem	Nada	Un poco	Lo normal	Bastante	Extremadamente
3	¿Hasta qué punto piensa que el dolor (físico) le impide hacer lo que necesita?	1	2	3	4	5
4	¿Cuánto necesita de cualquier tratamiento médico para sentirse bien en su vida?	1	2	3	4	5
5	¿Cuánto disfruta de la vida?	1	2	3	4	5
6	¿Hasta qué punto siente que su vida tiene sentido?	1	2	3	4	5
7	¿Cuál es su capacidad de concentración?	1	2	3	4	5
8	¿Cuánta seguridad siente en su vida diaria?	1	2	3	4	5
9	¿Cuán saludable es el ambiente físico de su alrededor?	1	2	3	4	5

Las siguientes preguntas hacen referencia a “cuán totalmente” usted experimentó o fue capaz de hacer ciertas cosas en las dos últimas semanas.

Nº	Ítem	Nada	Un poco	Moderado	Bastante	Totalmente
10	¿Tiene energía suficiente para su vida diaria?	1	2	3	4	5
11	¿Es capaz de aceptar su apariencia física?	1	2	3	4	5
12	¿Tiene suficiente dinero para cubrir sus necesidades?	1	2	3	4	5
13	¿Cuán disponible tiene la información que necesita en su vida diaria?	1	2	3	4	5
14	¿Hasta qué punto tiene oportunidad de realizar actividades de ocio?	1	2	3	4	5
15	¿Es capaz de desplazarse de un lugar a otro?	1	2	3	4	5

Las siguientes preguntas hacen referencia a “cuán satisfecho o bien feliz” se ha sentido en varios aspectos de su vida en las últimas semanas.

Nº	Ítem	Muy insatisfecho	Poco	Lo normal	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
16	¿Cuán satisfecho está de su sueño?	1	2	3	4	5
17	¿Cuán satisfecho está con su habilidad para realizar sus actividades de la vida diaria?	1	2	3	4	5
18	¿Cuán satisfecho está con su capacidad de trabajo?	1	2	3	4	5
19	¿Cuán satisfecho está de sí mismo?	1	2	3	4	5
20	¿Cuán satisfecho está con sus relaciones personales?	1	2	3	4	5
21	¿Cuán satisfecho está con su vida sexual?	1	2	3	4	5
22	¿Cuán satisfecho está con el apoyo que obtiene de sus amigos?	1	2	3	4	5
23	¿Cuán satisfecho está de las condiciones donde vive?	1	2	3	4	5
24	¿Cuán satisfecho está con el acceso que tiene a los servicios sanitarios?	1	2	3	4	5
25	¿Cuán satisfecho está con su transporte?	1	2	3	4	5

La siguiente pregunta hace referencia a la frecuencia con que usted ha sentido o experimenta ciertos hechos en las dos últimas semanas.

Nº	Ítem	Nunca	Raramente	Medianamente	Frecuentemente	Siempre
26	¿Con que frecuencia tiene sentimientos negativos, tales como tristeza, desesperanza, ansiedad, depresión?	1	2	3	4	5

ANEXO 2

Escala de Opiniones SL-SPC

Estimado trabajador, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación le presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda marcando con un aspa (X) en la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista.

Total Acuerdo (TA) De Acuerdo (A) Indeciso (I) En Desacuerdo (D) Total Desacuerdo (TD)

Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones. Responda con libertad y sinceridad.

N°	Afirmaciones	TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la institución.					
7	Me siento útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					

N°	Afirmaciones	TA	A	I	D	TD
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18	Me complace los resultados de mi trabajo.					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

ANEXO 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE-VRI

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores : karla Rosmery Sparrow Falcon

Título : "Calidad de vida y satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada - 2021"

Propósito del Estudio: Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: "Calidad de vida y satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada - 2021". Es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener, karla Rosmery Sparrow Falcon. El propósito de este estudio es determinar la relación entre la calidad de vida y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada. Su ejecución ayudará/permitirá a evaluar su calidad de vida y el grado de satisfacción que tienen el personal de enfermería

Procedimientos:

Si Usted decide participar en este estudio se le realizará lo siguiente:

- Se le explicara de que trata el estudio de investigación y en que consiste el cuestionario
- Se le brindara el presente consentimiento para el requerimiento de su firma
- Se le entregara los cuestionarios, el cual debe de llenar según su perspectiva

La entrevista/encuesta puede demorar unos 20 minutos. Las informaciones dadas serán solamente de conocimiento de la investigadora y su asesora, quienes garantizan la confidencialidad y respeto a la privacidad, en el informe final de la investigación será publicada no siendo mencionado los nombres de los participantes.

Riesgos: Su participación en el estudio de investigación no generara perjuicios y/o gastos que afecten a su integridad personal o familiar.

Beneficios: Esta investigación tiene en sus cuestionarios evaluar, en que dominios hace falta mejorar en la institución que usted trabaja para que su calidad de vida mejore y su satisfacción a la hora de laborar incremente y pueda brindar una atención de calidad a los pacientes.

Costos e incentivos: Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico, ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad: Se guardará la información con códigos y no con sus datos personales. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de Usted. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del paciente: Si usted se siente incómodo durante el llenado de las encuestas, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con la investigadora Karla Rosmery Sparrow Falcon al número telefónico 940722218 y/o al Comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, Presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. 7065555 anexo 3285. comité.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas pueden pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante:
Nombres
DNI:



Investigador
Nombres: Karla Rosmery Sparrow Falcon
DNI: 71023347

Matriz de consistencia

Título de la investigación:

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES	Diseño metodológico
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la calidad de vida y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021?</p> <p>Problema específico:</p> <p>¿Cómo se relaciona la calidad de vida en su dimensión física con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona la calidad de vida en su dimensión psicológica con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona la calidad de vida en su dimensión de relaciones</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la calidad de vida y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación de la calidad de vida en su dimensión física con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021</p> <p>Determinar la relación de la calidad de vida en su dimensión psicológica con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021</p> <p>Determinar la relación de la calidad de vida en su dimensión de relaciones</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>H.I: Existe una relación significativa entre la calidad de vida con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021.</p> <p>H.O: No existe una relación significativa entre la calidad de vida con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021.</p> <p>Hipótesis específica:</p> <p>H.I: Existe una relación de la calidad de vida en su dimensión física con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021.</p> <p>H.O: No existe una relación de la calidad de vida en su dimensión física con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021.</p> <p>H.I: Existe una relación de la calidad de vida en su dimensión psicológica con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021.</p>	<p>Variable 1: calidad de vida</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Salud física Salud psicológica Relaciones sociales Ambiente</p> <p>Variable 2: satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Significación de la tarea</p> <p>Condiciones de trabajo. Reconocimiento personal y/o social Beneficios económicos</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>El presente estudio es una investigación básica, ya que tiene como finalidad la obtención y recolección de datos con el objetivo de construir y ampliar conocimientos de la información previa ya existente.</p> <p>Método y diseño de la investigación.</p> <p>Se está utilizando un método deductivo, que es una forma de razonamiento y explicar la realidad partiendo de teorías generales, este método no genera nuevos conocimientos, ya que parte de comprobar un conocimiento previo.</p> <p>En cuanto al diseño de investigación del estudio es no experimental, correlacional y de corte transversal, dado que se recogerá datos en un tiempo determinado y se medirá la relación que existe en las variables</p>

<p>sociales con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona la calidad de vida en su dimensión ambiental con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021?</p>	<p>sociales con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021</p> <p>Determinar la relación de la calidad de vida en su dimensión ambiental con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021</p>	<p>H.O: No existe una relación de la calidad de vida en su dimensión psicológica con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021.</p> <p>H.I: Existe una relación de la calidad de vida en su dimensión de relaciones sociales con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021.</p> <p>H.O: No existe una relación de la calidad de vida en su dimensión de relaciones sociales con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021.</p> <p>H.I: Existe una relación de la calidad de vida en su dimensión ambiental con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021.</p> <p>H.O: No existe una relación de la calidad de vida en su dimensión ambiental con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021.</p>		<p>Población y muestra</p> <p>La población estuvo integrada aproximadamente por 200 enfermeros y la muestra será de 80 personales que laboran en la institución privada.</p> <p>Quienes fueron seleccionados de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión planteados en la investigación, un criterio de inclusión es que participarán el personal exclusivamente que labora dentro de la institución privada y que deseen participar voluntariamente firmando un consentimiento informado.</p>
--	---	---	--	---

