



**Universidad  
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**TRABAJO ACADÉMICO**

“Satisfacción laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de una clínica privada de Miraflores, 2023”

**Para optar el Título de**

Especialista en Cuidado Enfermero En Emergencias y Desastres

**Presentado Por:**

**Autora:** Vela Nunta, Chirle Carla

**Código Orcid:** [Https://Orcid.Org/0009-0004-6023-1545](https://Orcid.Org/0009-0004-6023-1545)

**Asesora:** Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario


**Código Orcid:** [Https://Orcid.Org/0000-0001-8303-2910](https://Orcid.Org/0000-0001-8303-2910)

**Línea de Investigación**

Salud Y Bienestar

**Lima-Perú**

**2023**

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo,... **VELA NUNTA CHIRLE CARLA** egresado de la Facultad de .....Ciencias de la Salud..... y  Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... /  Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“SATISFACCIÓN LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UNA CLINICA PRIVADA DE MIRAFLORES, 2023”** Asesorado por el docente: Mg. Berlina Del Rosario Morillo Acasio. DNI ...002865014 ORCID... <https://orcid.org/0000-0001-8303-2910>..... tiene un índice de similitud de (19) (diecinueve) % con código \_\_oid:\_\_ oid:14912:290582180 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



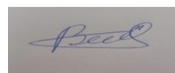
.....  
 Firma de autor 1

**VELA NUNTA CHIRLE CARLA** Nombres y apellidos del Egresado

DNI: .....44983176

.....  
 Firma de autor 2

DNI: .....



Firma

Mg. Berlina Del Rosario Morillo Acasio.

DNI: ...002865014

Lima, ...29...de.....noviembre..... de.....2023...

### **Dedicatoria**

A Dios a, mi esfuerzo, motivación, a mis ganas de superación con mi desarrollo profesional.

### **Agradecimiento**

A mi servicio de emergencia, a mis colegas, por el esfuerzo, dedicación y compromiso que brindan para una mejor atención.

**JURADO.**

**PRESIDENTE:** DRA CARDENAS DE FERNADEZ, MARIA HILDA

**SECRETARIO:** MG MORI CASTRO, JAIME

**VOCAL:** MG FUENTES SILES, MARIA ANGELICA

## Índice de contenido

<b>Dedicatoria .....</b>	<b>iii</b>
Agradecimiento .....	iv
JURADO.....	v
Índice de contenido .....	vi
Resumen .....	viii
Abstract .....	ix
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.1. Formulación Del Problema.....	4
1.2.1. Problema general:.....	4
1.2.2. Problemas específicos:.....	4
1.2. Objetivo De La Investigación .....	5
1.3.1. Objetivo general: .....	5
1.3.2. Objetivos específicos: .....	5
1.3. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION .....	7
1.3.1. Teórica .....	7
1.4.2 Metodológica.....	7
1.4.3. Practica .....	8
1.4. Delimitaciones de la investigación .....	8
1.5.1. Temporal.....	8
1.5.2. Espacial .....	8
1.5.3. Población o unidad de análisis .....	8
2. MARCO TEORICO .....	9
2.1. Antecedentes De La Investigación .....	9
Antecedentes Internacionales: .....	9
2.2. BASE TEORICA.....	14
2.2.1 Satisfacción laboral .....	14
Dimensiones de la satisfacción .....	18
2.2.2 Calidad de vida profesional.....	19
2.2.3 Teoría de enfermería de modelo de Dorothea Orem.....	24

2.3. Formulación De La hipótesis.....	25
2.3.1. Hipótesis general.....	25
2.3.2. Hipótesis específicas.....	26
3. METODOLOGIA.....	27
3.1 Método de la investigación.....	27
3.2 Enfoque de la investigación.....	27
3.3 Tipo de Investigación.....	27
3.4 Diseño de la investigación.....	27
3.5 Población, muestra y muestreo.....	27
3.6 VARIABLES Y OPERACIONALIZACION.....	28
Variable 1: Satisfacción laboral.....	28
Variable 2: Calidad de vida.....	28
3.7 TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	31
3.7.1 Técnica.....	31
3.7.2. Descripción del instrumento.....	31
3.7.3. Validación.....	32
3.7.4. Confiabilidad.....	32
3.8 PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	33
3.9 ASPECTOS ÉTICOS.....	33
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	35
4.1 Cronograma 2023.....	35
4.2 PRESUPUESTO.....	36
5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	37
Anexo.....	48
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	49
Anexo 3. Calidad de vida laboral.....	59
Anexo 4. consentimiento informado.....	63

## Resumen

**Introducción:** la satisfacción laboral y la calidad de vida del personal sanitario permite prepara al trabajador con un perfil innovador y creativo, como un sujeto constructor de conocimiento para la práctica de la profesión de enfermería, así mismo la facilidad de desarrollar proyectos, estrategias políticas y de gestión donde el pilar fundamental sea el enfermero por sus competencias.

**Objetivos:** Determinar como la satisfacción laboral se relaciona con la calidad de vida del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de una clínica privada, de Miraflores, lima 2023. **Métodos:** estudio de tipo aplicado, cuantitativa, correlacional y transversal. La muestra censal estará constituida por 100 profesionales de enfermería de una clínica privada de Miraflores. Se usará la encuesta para aplicar dos cuestionarios en escala de tipo Likert adaptado por Cheverria S, para la población objetivo, están validados y confiables para medir las variables en cuestión. Los datos recolectados serán procesados en SPSS 25 y las hipótesis se probarán usando la prueba estadística del coeficiente de correlación, de Spearman dado la naturaleza de las variables.

**Palabras claves:** satisfacción laboral, calidad de vida, enfermería.



## Abstract

**Introduction:** Job satisfaction and quality of working life of health personnel allows preparing the worker with an innovative and creative profile, as a knowledge builder subject for the practice of the nursing profession, as well as the ease of developing projects, political strategies, and management where the fundamental pillar is the nurse due to their competencies.

**Objective:** Determine how job satisfaction is related to the quality of life of the nursing professional in the emergency service of a private clinic, Miraflores, Lima 2023. **Methods:** applied, quantitative, correlational, and cross-sectional study. The census sample will consist of 100 nursing professionals from a private clinic in Miraflores. The survey will be used to apply two Likert-type scale questionnaires adapted by Cheverria S, for the target population, they are validated and reliable to measure the variables in question. The data collected will be processed in SPSS 25 and the hypotheses will be tested using Spearman's correlation coefficient statistical test given the nature of the variables.

**Keywords:** job satisfaction, quality of life, nursing.



## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema:**

La Organización Mundial de la Salud menciona que el personal de enfermería posee un rol muy importante para cumplir la misión del sistema de salud y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, lo cual permite cubrir las prioridades sanitarias incluidas en las metas nacionales y mundiales. Hasta el 2020, había 28 millones de enfermeros a nivel mundial, lo cual se incrementó en un promedio de 4,7 millones entre 2013 y 2018; no obstante, aún existe un déficit de 5,9 millones de enfermeros a nivel mundial, sobre todo en países de África, Asia Sudoriental, Región del Mediterráneo Oriental, y en algunas partes de América Latina (1).

En el Perú, hasta el 2021, se estima 93 677 profesionales de enfermería a nivel de todo el territorio nacional, de los cuales 34 844 pertenecen a Lima, lo cual significa más de un 30% del personal a nivel nacional; esto implica que hay un profesional de enfermería por cada 353 habitantes, no obstante, repartido inequitativamente en las regiones, siendo las más afectadas San Martín, Piura y Loreto, lo cual es insuficiente en muchas ocasiones para brindar un servicio de calidad en los establecimientos de salud (2).

La carrera de enfermería durante muchos años representa una vocación de servicio hacia la capacidad mostrando siempre dedicación y compromiso con la sociedad. Asimismo, las enfermeras que laboran en servicios críticos se enfrentan diariamente a cargas laborales de trabajo exigentes, tales como estrés, especialmente ante situaciones de emergencia que involucran estabilizar a los pacientes críticos, mostrando una calidad de vida baja en su entorno laboral y profesional (3).

En Latinoamérica, se han asociado la satisfacción laboral y la calidad de vida. En Chile, se encontraron que la calidad de vida y la satisfacción laboral estaban relacionadas en las dimensiones de seguridad en el trabajo y satisfacción con el puesto de trabajo, lo que confirma que los enfermeros que perciben un ambiente laboral agradable, que les permite desempeñarse de manera segura y además se sienten reconocidos, tienen una mejor satisfacción laboral (4). En Colombia, la Asociación Nacional de enfermeras, manifiesta que hay pocas garantías en cuanto el reconocimiento al profesional de enfermería para hacer su trabajo, además de no recibir la debida atención a su labor, lo cual afectaría su nivel de satisfacción laboral, generando que muchas enfermeras migran a otros países para mantener un mejor futuro o trabajar en dos lugares y lograr un salario digno (5).

Además, a partir de un metaanálisis de estudios realizado los países México, Chile, Colombia y Perú, se determinó el nivel de calidad de vida laboral en enfermeros; dentro de los resultados, predominó el género femenino, la calidad de vida de los enfermeros era baja, dentro de lo cual el soporte institucional para el trabajo se tuvo mayor calificación y el bienestar logrado a través del trabajo, la menor; adicionalmente, no se halló diferencia significativa entre los países abordados (6).

El Colegio de Enfermeros del Perú decreto según la Ley N° 22315 conjuntamente con el Consejo Nacional, argumenta la autonomía de enfermería es una variable importante que afecta la percepción de la enfermera sobre la satisfacción laboral, ambiente positivo, su práctica profesional y la calidad del cuidado, este es un concepto de interés para los actores involucrados, ya que el personal de enfermería se ha profesionalizado en todo el mundo, haciendo de la autonomía en un indicador importante para la profesión como un derecho propio (7).

El contexto de la pandemia ha provocado cambios significativos en los profesionales de salud que han venido trabajando en los diferentes establecimientos de hospitales, clínicas centro de salud, entre otros, especialmente el personal de enfermeras en primera línea, así mismo se evidencian situaciones estresantes que afectan directamente a la satisfacción laboral, provocando cambios de estado de ánimo, sensibilidad e insatisfacción en el área crítica que se encuentran laborando (8).

Dentro de los factores asociados con la satisfacción laboral en enfermeras que trabajan en el Servicio de Emergencias está el clima organizacional, dentro de lo cual se incluyen las condiciones de trabajo como las condiciones físicas, los beneficios laborales y remunerativos, el escaso personal disponible, las relaciones personales e interpersonales y la autoridad (9). Otro factor asociado, es el clima laboral, el cual se identificó en el servicio de emergencia del Hospital Regional de Lambayeque un clima y satisfacción laboral medio, ya que se visualizó déficit de trabajo en equipo, bajas remuneraciones en cuanto al sueldo, despidos sin justificación, sobrecarga laboral, asimismo, existe relación significativa del clima laboral en la satisfacción en la población estudiada, por lo que es importante fortalecer las condiciones de trabajos de estos profesionales de enfermería (10).

En el servicio de emergencia de una clínica privada de Miraflores, parte del personal refieren no sentirse satisfecho y asociarlo a sobrecarga laboral, estrés laboral, trabajo bajo presión, conflictos entre colegas, falta de apoyo por parte de supervisoras o enfermeras a cargo y directivos, sin embargo, no se conoce el alcance de lo que manifiestan ni la importancia que podría tener respecto a la salud de los trabajadores, la repercusión en la atención de los pacientes, sobre todo considerando que es un área que requiere una gran eficiencia en el trabajo. Es por ello, que surge la necesidad de conocer como es la relación de la satisfacción laboral y la calidad de vida percibidas en el profesional de enfermería del servicio de emergencia de una clínica privada de Miraflores.

## **1.1. Formulación Del Problema**

### **1.2.1. Problema general:**

¿Cómo la satisfacción laboral se relaciona con la calidad de vida del profesional de Enfermería en el servicio de emergencia de una clínica Privada de Miraflores, 2023?

### **1.2.2. Problemas específicos:**

- ¿Cómo la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral se relaciona con la calidad de vida del profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia?
- ¿Cómo la dimensión remuneración y beneficios laborales de la satisfacción laboral se relaciona con la calidad de vida del profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia?
- ¿Cómo la dimensión supervisión de la satisfacción laboral se relaciona con la calidad de vida del profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia?
- ¿Cómo la dimensión relaciones humanas de la satisfacción laboral se relaciona con la calidad de vida del profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia?
- ¿Cómo la dimensión promoción y capacitación de la satisfacción laboral se relaciona con la calidad de vida del profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia?
- ¿Cómo la dimensión comunicación de la satisfacción laboral se relaciona con la calidad de vida del profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia?
- ¿Cómo la dimensión puesta de trabajo de la satisfacción laboral se relaciona con la calidad de vida del profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia?

## **1.2.Objetivo De La Investigación**

### **1.3.1. Objetivo general:**

Determinar como la satisfacción laboral se relaciona con la calidad de vida del profesional de enfermería en el servicio de Emergencia de una clínica Privada de Miraflores, 2023.

### **1.3.2. Objetivos específicos:**

- Identificar como la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral se relaciona con la calidad de vida del profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia.
- Identificar como la dimensión remuneración y beneficios laborales de la satisfacción laboral se relaciona con la calidad de vida del profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia.
- Evaluar como la dimensión supervisión de la satisfacción laboral se relaciona con la calidad de vida del profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia.
- Identificar como la dimensión relaciones humanas de la satisfacción laboral se relaciona con la calidad de vida del profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia.
- Identificar como la dimensión Promoción y capacitación de la satisfacción laboral se relaciona con la calidad de vida del profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia.
- Identificar como la dimensión comunicación de la satisfacción laboral se relaciona con la calidad de vida del profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia.

- Identificar como la su dimensión Puesto de trabajo de la satisfacción laboral se relaciona con la calidad de vida del profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia.



### **1.3.JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION:**

#### **1.3.1. Teórica**

El presente estudio de investigación muestra su justificación teórica con la contribución que hará la comprensión de las teorías de satisfacción laboral y calidad de vida en la enfermería, ya que los conceptos de este fenómeno tienen diversos significados que son, analizados, sintetizados y sistematizados. Así mismo se centra en distintas teorías en mención a dicho proyecto de esta investigación referente a estas variables, a su vez se considera investigaciones que contribuyan a una mejor comprensión de este fenómeno, lo que ayudara avanzar en nuestro conocimiento y comprensión de estos factores existentes en la práctica profesional. Del mismo modo, se sustenta en la teoría de enfermería respecto a estas variables de investigación y está representada por las teórica Dorothea Oren con su teoría “Déficit de autocuidado”. Por lo tanto, este estudio busca identificar la satisfacción laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería de una clínica privada, para abordar el problema desde el punto de vista científico.

#### **1.4.2 Metodológica**

Esta investigación será un gran aporte en relación con la gestión e implementación de prácticas y/o políticas necesarias, los cuales permitirán comprender a mejorar a una satisfacción laboral y calidad de vida del personal de enfermería, quienes laboran en una unidad de emergencia, entre ellos que están expuestos a un grado de estrés mental y físico. El presente estudio de investigación contribuye en un tema especial para el profesional de enfermería, proporciona conocimientos previos en base a información confiable y actualizada al manejo de la satisfacción laboral y la calidad de vida profesional de enfermería, por tanto, se espera realizar posteriormente futuras investigaciones, establecer relaciones a la problemática afinadas a estudios similares.

### **1.4.3. Practica**

En base a los resultados de la recolección de datos alcanzados posteriormente a los análisis, lo que se buscará es determinar específicamente como se relaciona la satisfacción laboral y calidad de vida del profesional de enfermería, buscando más información sobre las necesidades del personal de enfermería.

### **1.4.Delimitaciones de la investigación:**

#### **1.5.1. Temporal**

El proceso de esta investigación será en el periodo 2023.

#### **1.5.2. Espacial**

El presente estudio de investigación se ejecutará en el servicio de emergencia de una clínica privada ubicada en el distrito de Miraflores, provincia de Lima, departamento de Lima.

#### **1.5.3. Población o unidad de análisis**

El presente estudio tendrá como población, profesionales de enfermería que laboran en una clínica privada de Lima, sobre lo que se investigara y que comparten una serie de características definidas y específicamente similares, los criterios de selección del conjunto poblacional del estudio se plantearon los siguientes criterios de Inclusión: enfermeros que se encuentren laborando con contrato mayor a un mes. En criterios de Exclusión enfermeros que no se encuentran trabajando en el servicio de emergencia.

## 2. MARCO TEORICO

### 2.1. Antecedentes De La Investigación

#### Antecedentes Internacionales:

**Peña**, (11) En su investigación del 2021 Ecuador , tuvo como objetivo “Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de la Clínica Hospital San José, Loja ” de enfoque cuantitativo , de diseño no experimental, transaccional descriptivo y correlacional; siendo su población de 89 enfermeros/as, empleando el muestreo no probabilístico por conveniencia .se utilizaron la técnica de encuesta y como instrumento dos cuestionarios: La escala de motivación laboral (R-MAWS) y la escala de estrés laboral (MBI), ambos de escala tipo Likert; todos los instrumentos pasaron por el proceso de validez a través de juicio de expertos y confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach (alfa:0,7863 y 0,7278 respectivamente) los datos recolectados fueron procesados mediante la estadística descriptiva e inferencial a través de correlación de Spearman. Resultados: El nivel de motivación laboral fue medio con un 78% y el estrés tuvo un nivel medio con el 62% de los profesionales evaluados. Conclusión: Se evidencia niveles considerables de motivación y estrés laborales.

**Carvalho**,(12) en su investigación del 2020 en Brasil , tuvo como objetivo “Determinar ,la relación entre el perfil sociodemográfico y laboral de los profesionales de enfermería y el clima de seguridad del paciente en un hospital público de emergencia” de enfoque cuantitativo, estudio transversal; siendo una población de 177 profesionales de enfermería Para la recolección de datos, se utilizó el Safety Attitudes Questionnaire - Short Form 2006, validado y transculturalmente adaptado al idioma portugués. Resultado: 64,1%. El p-valor de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov con corrección de Lilliefors mostró ausencia de normalidad para todas las variables cuantitativas: edad (p-valor =

0,024), número de profesionales de enfermería por turno (p-valor < 0,001), número de pacientes por profesional (p-valor < 0,001), dominio condiciones de trabajo (p-valor = 0,034), dominio general (p-valor = 0,011) y el resto de dominios SAQ (p-valor < 0,001). Del total, 27,1% eran enfermeros y 72,9% técnicos o auxiliares de enfermería. La mayoría de los encuestados eran mujeres (85,9%) y la mediana de edad de los profesionales fue de 40 años (RIC: 33,0-45,5). Conclusión: identificar los predictores en las bases de seguridad del paciente es una herramienta de gestión importante que permite detectar, planificar y ejecutar actividades los dominios que deben mejorarse.

**Brunelli**, (13) en su investigación del 2022 en Argentina, tuvo como objetivo “Conocer los factores psicosociales del trabajo (demandas y recursos) y la asociación con la satisfacción laboral de un hospital de emergencia” de enfoque observacional transversal, siendo una población 151 personas que trabajaban que se desempeñaron en un hospital de emergencia, se utilizó una encuesta sobre las demandas y recursos laborales y la satisfacción del trabajo realizado. Resultados: En la escala de 1 al 4 la satisfacción fue de 3,46. La carga de trabajo fue de 1,24 y el apoyo social de 3,43. Los factores de demanda (conflictos interpersonales (r: -0,21). inequidad (r: -0,48). conflicto de rol (r:-0,28) y carga de trabajo (r: -0,39) se correlacionan de forma negativa y estadísticamente significativa con la satisfacción laboral. Los recursos se relacionan de forma positiva con la satisfacción laboral (apoyo social (r: 0,40); retroalimentación (r: 0,39) y autonomía (r: 0,320). Conclusiones Entre los factores de demanda, la carga de trabajo fue la mayormente percibida y el apoyo social y organizativo el recurso más valorado. La satisfacción laboral fue alta y ésta aumentó con el apoyo social, la retroalimentación y la autonomía.

**Antecedentes Nacionales:**

**Cortes**, (14). En su investigación del 2021 en Lima, tuvo como objetivo:” Determinar la calidad del cuidado y su relación con el estrés laboral en el profesional de enfermería servicio de emergencia Hospital III Angamos, Miraflores” de enfoque cuantitativo de tipo básico, no experimental, nivel correlacional; siendo su población objetiva para el estudio de investigación 60 profesionales de enfermería. se utilizaron dos cuestionarios estructurados, que pasaron la prueba de confiabilidad mediante la prueba piloto. Resultados: un 55% de la población manifiestan la calidad del cuidado a un nivel “regular”; el 41.67% en nivel “bueno”; el 3.33% en un nivel “malo”. . Referente a la segunda variable, el 65% sufre de estrés laboral en un nivel regular, el 31.67% un nivel alto y el 3.33% un nivel bajo. conclusión: En relación con la hipótesis, se comprueba y concluye que sí existe una relación entre la calidad del cuidado y el estrés laboral, a consecuencia de haber obtenido un  $p=000$  y un  $Rh=0.764$ .

**Ticllacuri**,(15).En su investigación del 2021 en Lima tuvo como objetivo:” Determinar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida del cuidado de enfermería en pacientes del servicio de emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen”de enfoque cuantitativa, diseño correlacional, tipo descriptivo, diseño correlacional. siendo su población de 160 enfermeras del servicio de emergencia. Se utilizaron dos cuestionarios, escala de tipo Likert. Resultados: procesados en spp versión 26 para la obtención de media aritmética y frecuencia y desviación estándar, y escala de stanones para determinar el nivel” medio”, “bajo” o “alto” para constatar la hipótesis se utilizará el coeficiente de correlación de Sperman y para contrastar se utilizará tablas cruzada para determinar la relación que existen entre las variables y así obtener una conclusión.

**Aguilar**(16), en su investigación del 2020 en Lima, tuvo como objetivo Determinar la relación que existe entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora” el enfoque que se utilizó fue cuantitativo, descriptivo, correlacional, transversal, con diseño no experimental. El estudio tuvo una población de 104 personas y trabajó con una muestra de 83, el muestreo fue probabilístico aleatorio. Para el recojo de los datos se utilizaron dos cuestionarios que se validaron por juicio de expertos y se encontró la confiabilidad con Alfa de Cronbach que en la primera variable tuvo la confiabilidad de 0,918 y en la segunda 0,889. Los resultados fueron: En la calidad de vida profesional nivel medio en 46 (55,4%) y en sus dimensiones: Apoyo directo nivel medio en 51(61,4%), en la demanda en el trabajo, nivel medio en 51 (61,4%), en los recursos psicológicos organizacionales nivel medio en 39 (47%) y en la segunda variable desempeño laboral nivel deficiente en 50 (60,2%) y en sus dimensiones: capacidad cognitiva nivel deficiente en 49 (59%), en la capacidad efectiva nivel deficiente en 41 (49,4%) y en la capacidad psicomotora nivel moderado en 40 (41,7%). Se concluye que existe relación entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020.

**Bazán**, (17) en su investigación del 2019 en Lima, tuvo como objetivo “Determinar la relación que existe entre la calidad de vida y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de emergencia de un Hospital del Seguro Social de Salud de Nivel III-2” de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, con alcance descriptivo, de nivel correlacional; siendo su población de 250 individuos con una muestra final por formula de 150 personas. La técnica empleada para recolectar los datos fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fue el cuestionario. Para medir la variable calidad de vida se tomó: La escala de calidad de vida profesional (CVP-35) original de Cabezas (1998) y la escala de desempeño laboral se tomó de la Taxonomía de desempeño contextual

original de Borman et al. Resultados en un 93% (150) en relación a calidad de vida tuvo un contundente dominio para la opción “Media” en caso de las dimensiones apoyo directivo 90% (150), motivación intrínseca 79% (150) y cargas de trabajo con un 72% (150); un 55% (150) presenta una opción “baja”. Conclusiones: se demostró que hubo relación entre las variables Calidad de vida y el Desempeño Laboral; observándose que la relación fue directa y con débil nivel ( $r = 0,204$ ), indicando que, a mayor Calidad de vida, asciende el Desempeño Laboral; además se demostró relación entre la Motivación Intrínseca y el Desempeño laboral; con una relación directa y de nivel moderado ( $r = 0,583$ ), indicando que, a mayor motivación Intrínseca, asciende el Desempeño laboral; existe relación entre Apoyo Directivo y Desempeño Laboral; con una relación directa y de nivel débil ( $r = 0,296$ ), indicando que a mayor Apoyo directivo, asciende el Desempeño Laboral; finalmente se demostró relación entre las Cargas de Trabajo y el Desempeño laboral; con una relación inversa de nivel leve ( $r = - 0,164$ ), indicando que a mayor Cargas de Trabajo, desciende el Desempeño Laboral.

## **2.2.BASE TEORICA**

### **2.2.1 Satisfacción laboral**

La "satisfacción" puede ser concebida como el "sentimiento de bienestar o placer" que surge al "colmarse un deseo o cubrir una necesidad" (18). La definición precisa de satisfacción laboral no es unánime, ya que varía según el autor o investigación. No obstante, se pueden discernir dos enfoques generales hacia este concepto: uno se enfoca en la satisfacción laboral como una "respuesta afectiva hacia el trabajo," mientras que el otro, aunque no se ha completado su formulación (19).

El entendimiento del comportamiento del individuo en la organización inicia con la revisión de las contribuciones clave de la psicología al comportamiento organizacional, enfocándose en conceptos como la "satisfacción laboral" y las "actitudes" que han sido ampliamente abordados por Robbins a través de los años, el cual es un referente en la administración de sistemas de trabajo. La satisfacción laboral es esencialmente un conjunto de actitudes hacia el trabajo, basado en una disposición psicológica del individuo hacia su labor, lo que involucra actitudes y sentimientos; esta satisfacción depende de múltiples factores, incluido el entorno físico, la relación con el jefe, el sentido de logro, la aplicación de conocimientos y otros aspectos (20).

Existe una fuerte influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral, especialmente en áreas como el desarrollo profesional y la relación con los superiores. Se conoce que factores como las condiciones físicas de trabajo y las relaciones personales con los jefes pueden influir en la satisfacción laboral. Y que, dentro de la fórmula, los directivos tienen una función vital en la canalización de comportamientos y la promoción de un desempeño efectivo del personal (21).



Dentro de la cultura organizacional, la calidad del sistema de comunicación interna en una organización puede influir en la satisfacción laboral de los empleados. Una comunicación clara, en un ambiente adecuado y a través de canales efectivos, tiende a generar acciones que aumentan la satisfacción. Por otro lado, una comunicación confusa puede causar problemas y disminuir la satisfacción en el trabajo. La comunicación interna es vital para alcanzar objetivos estratégicos y gestionar cambios, lo que puede impactar positivamente en la satisfacción laboral. Una gestión eficaz de la comunicación interna reduce el riesgo de conflictos y mejora tanto la empresa como la satisfacción de sus empleados. Por ende, la comunicación interna estratégica es crucial para incrementar la satisfacción laboral y mejorar la competitividad de la organización (22).

Otro factor es el apoyo organizacional, que influye en la satisfacción laboral. Los profesionales que perciben respaldo tienen mayor satisfacción, especialmente en turnos parciales. El ambiente laboral, el apoyo de colegas y la comunicación clara son fundamentales en esta satisfacción, incluso más que las condiciones físicas. Esta relación positiva entre apoyo y satisfacción es crucial para mantener un equipo motivado, mejorando la calidad de la atención (23).

La satisfacción de las necesidades laborales impulsa la asunción de responsabilidades y la eficacia en la atención. Evaluar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño en el trabajo proporciona valiosa información para la mejora continua, y por ende un servicio de mayor calidad. Se ha observado que las dimensiones como las condiciones de trabajo, el bienestar, la remuneración y la posibilidad de superación influyen directamente en la satisfacción del personal (24).

La evaluación de la satisfacción laboral se basa en teorías psicológicas vinculadas a necesidades y expectativas, siendo crucial para la calidad del cuidado. Esto se refleja en la definición de la compensación laboral y su relación con la satisfacción del cliente interno como requisito de un proceso indicador de gestión. Al valorar aspectos en el entorno de trabajo, considerando el contexto interno y externo, se busca mejorar áreas como la relación con el personal, el ambiente de trabajo, remuneración y desarrollo profesional. Esta evaluación, aplicada a todos los profesionales, contribuye a elevar la satisfacción del personal, impactando positivamente en la calidad de la atención brindada por la institución (25).

Respecto al estrés laboral, éste puede tener efectos en la salud a corto y mediano plazo, con síntomas fisiológicos frecuentes. El síndrome de burnout refleja impactos en la salud mental lo cual puede disminuir la satisfacción laboral, influida por factores específicos como tiempo de servicio, oportunidades de crecimiento y necesidades individuales. Esta insatisfacción puede afectar el rendimiento, calidad de atención y presencia laboral. Asimismo, el estrés y burnout pueden aumentar el ausentismo por enfermedades, accidentes, violencia, etc., lo que impacta en costos y experiencia acumulada (26).

La satisfacción en el trabajo y el entorno organizacional son elementos esenciales en la gestión, permitiendo evaluar la situación laboral. Existe una relación importante entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, lo que sugiere que un ambiente positivo se relaciona con niveles más altos de satisfacción. Por ende, es importante implementar estrategias para mejorar estos aspectos, alineando la organización con las expectativas de los colaboradores (27).

Un estudio en un centro de salud peruano durante la emergencia sanitaria revela la influencia del burnout y la motivación en la satisfacción laboral. Es importante considerar otras variables que afecten los resultados. La satisfacción laboral está vinculada a un entorno adecuado en centros de atención sanitaria, con protocolos para evitar sobrecarga laboral. La conducta del personal reflejó empatía con el entorno, y la satisfacción se vio como resultado positivo de la actividad funcional en la organización. Además, la motivación laboral, afectada por el desconocimiento de la enfermedad, influyó en la disposición de trabajar efectivamente, a pesar de las implicancias de enfermedades contagiosas (28).

El clima organizacional, como factor influyente en la satisfacción laboral, desempeña un papel crucial en el bienestar de los empleados. Su impacto se manifiesta a través de la percepción que los trabajadores tienen sobre las condiciones y el entorno laboral en el que operan. Cuando el clima organizacional es positivo, proporcionando recursos adecuados, equidad en beneficios y remuneración, se correlaciona con niveles más altos de satisfacción laboral. Sin embargo, es vital considerar otras variables que pueden afectar tanto el clima organizacional como la satisfacción laboral. Esta relación es especialmente destacada en profesionales de la salud, como médicos y enfermeras, donde un clima saludable se relaciona con una alta satisfacción laboral. Es fundamental, entender la importancia de este factor para planificar estrategias de mejora y así potenciar la eficiencia, el servicio a los usuarios y el bienestar de los trabajadores en la organización (29).

Un estudio en docentes universitarios argentinos examinó niveles de work engagement, satisfacción laboral, salud física y mental. La actitud hacia tarea y trabajo fue positiva, pero se halló estrés y síntomas físicos en varios participantes. Docentes satisfechos y comprometidos tuvieron mejor salud, respaldando la relación entre satisfacción laboral,

work engagement y salud. Es crucial que las universidades mejoren condiciones laborales, incluyendo compensación y planes de carrera. Aunque aporta, este estudio tiene limitaciones, como medir variables en un solo momento, lo que podría introducir sesgos metodológicos (30).

### **Dimensiones de la satisfacción**

#### **Dimensión 1. Condiciones de trabajo:**

Cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores de salud. Se conoce que factores como las condiciones físicas de trabajo y las relaciones personales con los jefes pueden influir en la satisfacción laboral (31).

#### **Dimensión 2. Remuneración y beneficios laborales:**

Un reconocimiento económico por su trabajo que garantiza la cobertura en mayor o en menor medida de sus necesidades (31).

#### **Dimensión 3. Supervisión:**

Vigilancia o dirección de la realización de una actividad determinada (32).

#### **Dimensión 4. Relaciones Humanas:**

Vínculos suelen basarse en la jerarquía y se desarrollan mediante la comunicación (32).

#### **Dimensión 5. Promoción y capacitación:**

Donde se promueve y propone convenios y alianzas estratégicas en materia de promoción del empleo y capacitación para el trabajo (32).

## **Dimensión 6. Comunicación**

La comunicación interna en una organización puede influir en la satisfacción laboral de los empleados. Una comunicación clara, en un ambiente adecuado y a través de canales efectivos, tiende a generar acciones que aumentan la satisfacción. Por otro lado, una comunicación confusa puede causar problemas y disminuir la satisfacción en el trabajo. La comunicación interna es vital para alcanzar objetivos estratégicos y gestionar cambios, lo que puede impactar positivamente en la satisfacción laboral. Una gestión eficaz de la comunicación interna reduce el riesgo de conflictos y mejora tanto la empresa como la satisfacción de sus empleados. En resumen, la comunicación interna estratégica es crucial para incrementar la satisfacción laboral y mejorar la competitividad de la organización (33).

## **Dimensión 7. Puesto de trabajo:**

Es aquel espacio en el que un individuo desarrolla su actividad laboral (33).

### **2.2.2 Calidad de vida profesional**

La calidad de vida profesional establece el sentimiento de bienestar que se deriva del equilibrio que el individuo percibe, entre ella la carga de la profesión, los recursos psicológicos, organizacionales y relacionales que dispone en su entorno (34).

Baitul afirma que la “percepción que expresan los empleados de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente en el que laboran, permiten conocer el grado de bienestar y desarrollo que estas condiciones generan en los recursos humanos, la misma que cuando es negativa, en términos generales impacta en el óptimo funcionar de la empresa (35).

La calidad de vida en el trabajo es un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo(36).

Ésta se basa en una percepción que expresan los empleados de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente en el que laboran, lo que resulta en una evaluación del grado de bienestar y el desarrollo que estas condiciones generan en los recursos humanos, la misma que cuando es negativa, en términos generales, impacta en el óptimo funcionar de la empresa(37).

### **Dimensiones de Calidad de Vida profesional.**

#### **Dimensión 1. Bienestar físico**

Es la percepción subjetiva del ser humano sobre su propia condición física o sobre su propia sensación de sentirse bien, en lo cual le permita adaptarse en su entorno laboral, y así realizar sus actividades sin contratiempo alguno (38).

**a) Programación de turnos:** por naturaleza de régimen de trabajo hospitalario, mantiene su propio reglas de trabajo, de manera continua en 12 horas diurno y nocturno, lo cual debe de tener una consideración especial, en lo que se refiere a situaciones físicas, psicológicas, sociales y espirituales, por defecto es garantizar un trabajo en condiciones que se efectúa la salud del usuario interno y externo (38).

**b) Uso de correctores:** se refiere a variables elementos que compensan, y a su vez utilizan las personas con limitación o alguna discapacidad. Se refiere a dicha dolencia o alguna afectación entre ellos se hace mención del uso de algunos dispositivos tales como; bastón, andadores audífonos, protectores faciales, etc (38).

**c) Equipos de protección profesional:** son variables elementos u objetos, en lo cual permite que el trabajador pueda protegerse de los agentes infecciosos, riesgos laborales y peligros en el trabajo (39).

**d) Demanda de trabajo:** son las horas de trabajo realizado, en lo que se debe mantener para un equilibrio en cuanto a una oferta laboral, las instituciones prestadoras de servicios superan con creces las ofertas, por lo tanto, implica una sobrecarga laboral del enfermero, produciendo agotamiento físico, cansancio, fatiga, sueño (39).

**e) Remuneración:** es la asignación otorgada al trabajador, como parte de la contraprestación del servicio, en lo cual varía según la complejidad de la función asignada, sin embargo, cada institución maneja su propio presupuesto (39).

**f) Control preventivo:** consiste en someterse a un examen físico minucioso del cuerpo humano, con sus indicadores clínicos, resultado de exámenes de laboratorio e imágenes correspondientes para encontrar algún hallazgo de enfermedad, refiriéndose a un chequeo preventivo, para así anticiparse ante un evento patológico (40).

**g) Mecánica corporal:** se define al uso de dispositivo, al utilizar fuerza y energía del cuerpo para realizar un desplazamiento en cuanto a un movimiento correcto del cuerpo humano de tal manera que las palancas giren a función de su eje, la palanca, resistencia y energía, se menciona la ergonomía laboral (41).

**h) Supervisión:** es la expresión de vigilar el cumplimiento, en cuanto a procesos de una determinada actividad, de tal manera también se aplica como proceso de control, revisión, fiscalización de trabajo (42).

**i) Condiciones físicas:** son conjuntos en base a determinantes como, fuerza, flexibilidad, velocidad, talla, resistencia, equilibrio, peso, entre otras como mínimo para cumplir una función o trabajo específico (42).

**j) Capacidades físicas:** se define en tema en cuanto a la rapidez, el no cansarse, quien derrocha energía, son condiciones para laborar en áreas críticas, cada asignación de trabajo corresponde al perfil físico, que se pueda sustentar a las condiciones físicas (43).

**k) Estado físico:** se refiere a las características físicas inherentes al trabajo enfermero, lo cual todo ello permite ser medible en toda su extensión (43).

**l) Dotación de alimentos:** cada alimento se refiere a una fuente de energía, la nutrición física del organismo responde al consumo de cada alimento o principales nutritivos según el requerimiento calórico y proteico que brinda los alimentos, y esto menciona conjuntos de factores económicos, sociales, y culturales (43).

## **Dimensión 2. Bienestar social**

Conjunto de percepción subjetiva del individuo de las relaciones de los miembros de una comunidad laboral o productiva, en lo cual se brinda soporte a las personas que lo requieren y permitan la autorrealización como parte de la satisfacción de sus necesidades básicas (44).

**a) Transcendencia:** son las que se expresan, el límite del más allá, es una persona con visión que no mantiene paradigmas, confundiendo con una metáfora de sobresalir, ser reconocida en su entorno (44).

**b) Reconocimiento social:** es un proceso, en lo cual se logra tener visualizaciones dentro de una organización social, por sus características que sustentan cualidades personales en referencias a sus valores y principios socialmente aceptables (44).

**c) Habilidades sociales:** se define a conjuntos de capacidades de interrelacionarse a una dinámica grupal pre a prendidas y formativas, en lo que permite desarrollarse a una afinidad social y participativa (44).



**d) Buen trato:** es conjunto de establecer una comunicación de principios éticos y valores, con respeto a la persona con quien se interrelaciona, considerándose en la actualidad un indicador para medir la calidad de atención (45).

**f) Oportunidades:** se define como una esencia de la justicia social, se preocupa por encontrar la justicia y trato digno sin distinción de otra naturaleza, cabe mencionar que las oportunidades pueden presentarse de manera inesperada y muchas ocasiones hay que buscarla para encontrarla (45).

**g) Derechos laborales:** consiste el derecho al trabajador que asiste en búsqueda de condiciones óptimas en el ejercicio de sus labores, para mejorar su condición social y económica, entre ellos hace mención; la remuneración, alimentación, recreación, progresiones de turnos, horas de descanso, entre otros (45).

**h) Condiciones laborales:** son condiciones que se exige para cumplir una función específica como mínima, y a su vez está amparado por el derecho civil, que garantiza la seguridad y salud del trabajador (45).

**i) Apoyo social:** se basa al soporte económico o material haciendo mención para aplicar algunas necesidades básicas, sirviendo como un soporte necesario buscando siempre el bienestar de los trabajadores (45).

### **Dimensión 3. Bienestar psicológico.**

Se define como percepción que manifiesta el individuo, incluyendo su estado emocional y de conocimiento, en lo cual se determinan un conjunto de respuestas humanas en diferentes direcciones que implica estados de ánimos e identidad de la enfermera (46).

**a) Motivación:** se refiere al grado de energía, impulso que se da para lograr metas u objetivos, para lograr y satisfacer necesidades básicas personales (46) .

**b) Perseverancia:** se refiere a la dedicación con fuerza absoluto, teniendo la característica de ser sostenida al mismo tiempo, teniendo objetivos propuesto (46).

**c) Soporte emocional:** consiste en brindar apoyo emocional, al s personas que requieren afecto, carencia, desarrollando una habilidad sociable de afectos solidaridad, escucha activa, al fin de lograr bienestar de las personas (46).

**d) Estabilidad emocional:** se refiere la capacidad de brindar un equilibrio emocional, logrando que las personas sean racionales, piensan con claridad sus emociones y mantengas sus respuestas emocionales ante la acción (47).

**f) Actitud proactiva:** se define por las personas que mantienen o crean conductas de tener una acción o iniciativa, tomando decisiones oportunas, son personas para mejora de cambios (47).

**g) Toma de decisiones:** son aquellas que eligen de manera correcta y oportuna, en realizar varias opciones (47).

**h) Desarrollo personal:** son conjunto de habilidades, procesos, que orientan a actividades, competencias personales que desarrollan, ideas capacidades, conductas nuevas (47).

**i) Pasión por el trabajo:** se refiere a una base fundamental que se mantienen en el trabajo, la pasión, disfrutar, mantenerse comprometido en el área laboral, creando un proceso productivo, para bien de las cosas en consecuencia del trabajo (47).

### **2.2.3 Teoría de enfermería de modelo de Dorothea Orem.**

Dorothea Orem presenta su "Teoría de enfermería del déficit de autocuidado" como una teoría general compuesta por tres teorías relacionadas: la teoría de autocuidado, que describe el porqué y el cómo las personas cuidan de sí mismas; la teoría de déficit de autocuidado, que describe y explica cómo la enfermería puede ayudar a la gente, y la teoría

de sistemas de enfermería, que describe y explica las relaciones que hay que mantener. Para aplicar el Modelo de Orem es necesario conocer cómo este define los conceptos paradigmáticos de persona, enfermería, entorno y salud (48).

Dentro de este marco, se concibe al ser humano como un organismo biológico, racional y pensante; los seres humanos tienen la capacidad de reflexionar sobre sí mismos y su entorno, capacidad para simbolizar lo que experimentan y usar creaciones simbólicas (ideas, palabras) para pensar, comunicarse y guiar los esfuerzos para hacer cosas que son beneficiosas para sí mismos y para otros, define los cuidados de enfermería como el ayudar al individuo a llevar a cabo y mantener acciones de autocuidado para conservar la salud y la vida, recuperarse de la enfermedad y afrontar las consecuencias de ésta. El entorno es entendido en este modelo como todos aquellos factores, físicos, químicos, biológicos y sociales, ya sean estos familiares o comunitarios, que pueden influir e interactuar en la persona, finalmente el concepto de salud es definido como un estado que, para la persona, significa cosas diferentes en sus distintos componentes y cambia a medida que cambian las características humanas y biológicas de la persona (48).

### **2.3. Formulación De La hipótesis**

#### **2.3.1. Hipótesis general**

**Hi:** Existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de una clínica privada de Miraflores 2023.

**Ho:** No existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de una clínica privada de Miraflores 2023.

### 2.3.2. Hipótesis específicas

**H1.** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería en el servicio de emergencia.

**H2.** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión remuneración y beneficios laborales de la satisfacción laboral y la calidad vida del profesional de enfermería en el servicio de emergencia.

**H3.** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión supervisión de la satisfacción laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería en el servicio de emergencia.

**H4.** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión relaciones humanas de la satisfacción laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería en el servicio de emergencia.

**H5.** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión promoción y capacitación de la satisfacción laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería.

**H6.** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión comunicación de la satisfacción laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería en el servicio de emergencia.

**H7.** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión puesto de trabajo de la satisfacción laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería en el servicio de emergencia.

### **3. METODOLOGIA**

#### **3.1 Método de la investigación**

El método de investigación es hipotético-deductivo, lo cual consiste en el establecimiento de hipótesis a través de un proceso de inducción-deducción-inducción para comprobarlas o refutarlas (49).

#### **3.2 Enfoque de la investigación**

El presente proyecto de la investigación es de enfoque cuantitativo, de tal manera se logrará conocer los comportamientos, las afinidades que se necesita medir los datos del proyecto en base a un resultado que nos brindará en porcentajes(50).

#### **3.3 Tipo de Investigación**

El presente estudio corresponde a una investigación de tipo aplicada, ya que busca la utilización de los conocimientos resultantes en la práctica (50) .

#### **3.4 Diseño de la investigación**

El presente estudio corresponde a un diseño no experimental de corte transversal y correlacional. Es transversal porque mide las variables en un momento determinado. Es correlacional porque busca mantener la relación entre dos variables (50).

#### **3.5 Población, muestra y muestreo**

Estará integrada por 100 profesionales de enfermería, que están laborando en el área del servicio de emergencia, la muestra será censal, debido a que se utilizará la totalidad de la población en una clínica privada en la actualidad, en el periodo 2023.

***Criterios de inclusión:***

- ✓ Profesionales de Enfermería que labora más de un mes en el servicio.
- ✓ Profesionales de Enfermería que acepten y firmen el consentimiento informado.
- ✓ Profesionales de Enfermería que se encuentra laborando en el servicio de emergencia.

***Criterios de exclusión:***

- ✓ Profesionales de Enfermería que no desean participar.
- ✓ Profesionales de Enfermería que no acepten firmar el consentimiento informado.
- ✓ Profesionales de Enfermería que no se encuentren laborando en el servicio de emergencia.

**3.6 VARIABLES Y OPERACIONALIZACION.**

Variable 1: Satisfacción laboral

Variable 2: Calidad de vida



---

Bienestar  
psicológico

Buen trato  
Oportunidades  
Derechos laborales.  
Condiciones laborales.  
Apoyo social.  
  
Motivación.  
Perseverancia  
Soporte  
emocional.  
Estabilidad emocional.  
Actitud proactiva.  
Toma de decisiones  
Desarrollo personal.  
Pasión por el trabajo.

---



### **3.7 TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.**

#### **3.7.1 Técnica**

La técnica para la recolección de datos será mediante la encuesta, que consiste en la recolección sistemática de información en una muestra de personas, mediante un instrumento sobre la calidad de vida profesional y satisfacción laboral, los mismo serán aplicados tal como se presentarán (50).

#### **3.7.2. Descripción del instrumento**

**Instrumento 1: satisfacción laboral.** - se utilizará el instrumento de recolección de datos cuestionario escala de satisfacción laboral SL-ARG creada por Alex Ruíz Gómez y María Zavaleta Flores el 2013, la escala está compuesta por 43 ítems, con alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert y cada ítem está estructurado con cinco alternativas de respuesta como: 1) totalmente en desacuerdo, 2) en desacuerdo 3) indiferente 4) de acuerdo 5) totalmente de acuerdo. Aplicados a los 7 niveles o factores de satisfacción laboral (51).

**Instrumento 2: calidad de vida laboral.** - de tipo escala orientado a recoger información sobre calidad laboral, elaborado por Cheverria S, adaptado por el autor, el cual consta de 29 ítems, distribuido en 3 dimensiones, con alternativa múltiple, conformado por tres dimensiones: bienestar físico (12 ítems), bienestar social (9 ítems) y bienestar psicológico (8 ítems), teniendo como alternativa siempre, a veces y nunca (52).

### 3.7.3. Validación

#### **Instrumento 1: Satisfacción laboral.**

Para la validación de la escala SL-ARG el 2016, se consultó a seis profesionales expertos en el área laboral y entendida en el tema de la elaboración de escalas de opinión, los cuales realizaron la revisión e hicieron los ajustes necesarios, esta validación permitió la selección de 44 ítems distribuidos en siete factores. Para la validez de constructo se realizó a través de análisis de correlación ítem-test, y se determinó que 43 ítems eran válidos tras aplicar el coeficiente de Pearson ( $r$ ) y hallar correlaciones altamente significativas en esos 43 ítems (53).

#### **Instrumento 2: Calidad de vida laboral.**

Este instrumento fue validado el 2020 respecto a su contenido por juicio de expertos, conformado por cuatro miembros, quienes valoraron y dieron sus apreciaciones, para mejorar el instrumento en cuanto, relevancia, suficiencia y claridad de los ítems (52).

### 3.7.4. Confiabilidad

**Instrumento 1: satisfacción laboral.** - La confiabilidad de la Escala SL-ARG, se obtuvo mediante el análisis interna, utilizándose el coeficiente Alfa de Cronbach, donde se obtuvo un índice 0.878, lo que permite afirmar que el instrumento es confiable.(51)

**Instrumento 2: calidad de vida laboral.** -se aplicó la prueba piloto a un grupo de enfermeras, con las mismas características de la población de estudio, se utilizó el Alfa de Cronbach, obteniendo valores para el instrumento de 0.82 y para el segundo 0.78, los cuales se encuentra por encima de 0.7, por tanto, se tratan de instrumentos fiables (52).

### **3.8 PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS**

Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos con la dirección de la Clínica privada de Miraflores. Una vez aprobado, se coordinará con la autoridad del departamento de enfermería para establecimiento de un cronograma de recolección de datos (fecha y horarios) y del listado los enfermeros/as que participará en el análisis.

En cuanto sea recolectado la información, estos serán procesados en una base de datos de Excel. Se realizará un análisis estadístico correlacional, para cuantificar la relación de las 2 variables de naturaleza cualitativa usando el coeficiente de correlación de los rangos de Spearman, usando el SPSS 25. Los hallazgos se reflejarán en tableros estadísticos, con su análisis e interpretación tomando el marco teórico.

### **3.9 ASPECTOS ÉTICOS**

#### **Autonomía**

Los participantes del trabajo serán informados de acuerdo con los objetivos establecidos, ellos estarán voluntariamente previo a su consentimiento informado quienes firmarán de manera voluntaria con toda autonomía y anonimato.

#### **Beneficencia**

Se realizarán informes de los servicios donde pertenecen los trabajadores, realizando todas las sugerencias en las mejoras sobre calidad de vida laboral del personal de enfermería; se realizarán planes de contingencias, según los diagnósticos originados según las evaluaciones hechas y que se plantearán a un determinado plazo.

**No maleficencia**

Se tendrán respeto y protección al entrevistado con todos sus derechos y bienestar mediante todos los principios éticos, sin considerar a la población como sujetos de estudios sino como personas.

**Justicia**

La selección de los participantes se realizará teniendo en cuenta los criterios mencionados tratados con respeto y amabilidad, así mismo se tratará a todos por igual, sin discriminaciones o preferencias.

#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.

##### 4.1 Cronograma 2023.

N°	EJECUCION DE ACCIONES	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	ENTREGABLE
1	Identificación del problema						Proyecto aprobado
2	Revisión de la literatura científica						Manuscrito para revisión
3	Formulación planteamiento de objetivos de la investigación						Informe de revisión
4	Presentar propuesta de estudios al comité de ética						Acta de aprobación
5	Procesamiento de recojo de datos						Reporte mensual
6	Diseñar mecanismo de análisis inferencial						Reporte estadístico
7	Redactar el manuscrito de investigación						Informe final
8	Presentar la investigación						Aprobación final.

## 4.2 PRESUPUESTO

Componente	Precio unitario	Cantidad	Precio total
Laptop	3500.00	1	3500.00
Impresora	500	1	500
usb	50	1	50
Internet	185	1	185
mouse	80	1	80
Tinta de impresora	250	1	250
Útiles de oficina	700	1	700
Reproduccion de ofimatica	100	1	100

### Consultorías

Consultora metodológica	3500.00	1	3500.00
Consultora estadística	4000.00	1	3500.00
Total			12,865

## 5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. Situación de la Enfermería en el Mundo 2020 [Internet]. 2020 [citado el 7 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>.
2. Instituto Nacional de Estadística e Informática. Recursos Humanos de Salud [Internet]. 2021 [citado el 11 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://m.inei.gov.pe/estadisticas/indice-tematico/health-human-resources/>.
3. Abu S, MW. Correlates to Work-Related Stress of Newly-graduated Nurses in Critical Care Units. Int J Caring Sci [Internet]. 2020;13(1):507–17. [citado el 11 de agosto de 2023]. Disponible en: [www.internationaljournalofcaringsciences.org](http://www.internationaljournalofcaringsciences.org).
4. Montoya P, Bello N, Neira J, Montoya P, Bello N, Neira J. Relación entre calidad de vida y satisfacción laborales en el equipo de atención primaria de salud. Med Segur Trab (Madr) [Internet]. octubre de 2020 [citado el 6 de julio de 2023];66(261):220–9. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2020000400004&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2020000400004&lng=es&nrm=iso&tlng=es).
5. Scare. “La enfermería en Colombia vive los momentos más críticos en la historia del país” Anec - s.c.a.r.e. [Internet]. [citado el 7 de julio de 2023]. Disponible en: <https://scare.org.co/noticias/la-enfermeria-en-colombia-vive-los-momentos-mas-criticos-en-la-historia-del-pais-anec/>.
6. Caicedo HY. Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: metaanálisis. signos - Investigación en sistemas de

- gestión.[internet]. el 30 de junio de 2019;11(2):41–62. [citado el 11 de agosto 2023]. Disponible en: [https://www.academia.edu/41641021/Calidad\\_de\\_vida\\_laboral\\_en\\_trabajadores\\_de\\_la\\_salud\\_en\\_paises\\_latinoamericanos\\_meta\\_analisis](https://www.academia.edu/41641021/Calidad_de_vida_laboral_en_trabajadores_de_la_salud_en_paises_latinoamericanos_meta_analisis).
7. Colegio de Enfermeros del Perú. Proyecto de Ley N° 495/2022. [internet]. Perú; mar 23, 2023. [citado 11 de agosto 2023]. Disponible en: [https://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2022/Salud/files/proyectos\\_de\\_ley/proyecto\\_de\\_ley\\_4595.pdf](https://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2022/Salud/files/proyectos_de_ley/proyecto_de_ley_4595.pdf).
  8. Carrasco OP, Castillo FC, Salas RM, Reyes CE. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19. [internet]. Perú, 2020. [citado 11 de agosto 2023]. Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4398>.
  9. Gotelli J, Mansilla MA. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en los servicios de medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo. [internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2019. [citado 11 de agosto 2023]. Disponible en: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3231693>.
  10. Oblitas SM. Influencia del clima laboral en la Satisfacción de las Enfermeras de Emergencia del Hospital Regional Lambayeque – Chiclayo. [internet]: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2019. [citado 11 de agosto 2023]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9033345>.
  11. Motivación laboral y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de la Clínica Hospital San José, Loja - Ecuador 2021 [Internet]. [citado



- el 28 de mayo de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68504>.
12. Castilho DEC, Silva AEB de C, Gimenes FRE, Nunes R de LS, Pires ACAC, Bernardes CA. Factores relacionados con el clima de seguridad del paciente en un hospital de urgencias. *Rev Lat Am Enfermagem* [Internet]. el 1 de junio de 2020 [citado el 28 de mayo de 2022]; 28:1–11. Disponible en: <http://www.scielo.br/j/rlae/a/Zk4HFHkPD8nfRhsHytjqFVv/abstract/?lang=es>.
  13. Brunelli MV, Bonorino CA, Cingolani P, Galli M, Kitashima N, Rocca M. condiciones laborales y sus consecuencias en la satisfacción laboral en un hospital de emergencia. *Horiz Enferm* [Internet]. 2022;33(1):33–48. [citado el 24 julio de 2023]. Disponible en: <http://horizonteenfermeria.uc.cl/index.php/RHE/article/view/44363>.
  14. Cortez MM. Calidad del cuidado relacionado al estrés laboral del profesional de enfermería servicio de emergencia Hospital III Angamos – Miraflores 2021 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2021 [citado el 28 de mayo de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73356>.
  15. Ticllacuri RDC. Estrés laboral y calidad del cuidado de enfermería en pacientes del servicio de emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2021. [internet]. [citado el 11 de agosto de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1198>.
  16. Aguilar DC, Alpaca F. Calidad de vida profesional y desempeño laboral en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020. [internet]. Universidad Interamericana; 2021. [citado 11 de agosto 2023]. Disponible en: <http://repositorio.unid.edu.pe/handle/unid/135>.

17. Bazán SS. Calidad de vida y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital del Seguro Social de Salud de Nivel III-2, año 2019. [internet] .2019.[citado el 11 de agosto del 2023]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55505/Baz%C3%A1n\\_CSS-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55505/Baz%C3%A1n_CSS-SD.pdf?sequence=1).
18. Lara JD, Sulca LY. calidad de vida y comportamiento ecológico en estudiantes de séptimo ciclo de secundaria de la institución educativa Juan Velazco Alvarado – Bernal, en el contexto de emergencia sanitaria –2020. [internet].2021. [citado 24 julio 2023]. Disponible en: [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/AUIC\\_0bd9d96baf3c74aa944c9e85a1aec380/Details](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/AUIC_0bd9d96baf3c74aa944c9e85a1aec380/Details).
19. Cofide. Satisfacción laboral: guía para mejorarla [Internet]. [citado el 28 de mayo de 2022]. Disponible en: <https://www.cofide.mx/blog/satisfaccion-laboral-guia-para-mejorarla>.
20. Atalaya M. Satisfacción Laboral y Productividad. Revista de Psicología. 1999;3(5). [internet].[citado el 11 de agosto del 2023].Disponible en : [https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999\\_n5/satisfaccion.htm](https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm).
21. Chiang M, Candia F, Chiang M, Candia F. Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales. Revista Científica de la UCSA. 2021;8(1). [internet].[citado el 11 de agosto del 2023]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8953162>.
22. Tamayo S. Comunicación interna, clima organizacional y satisfacción laboral: una reflexión necesaria. Folletos Gerenciales. 2020; XXIV(3).[Internet].[citado el 11 de

- agosto del 2023]. Disponible en:  
<https://www.studocu.com/co/document/universidad-nacional-abierta-y-a-distancia/protocolo/comunicacion-interna-clima-organizacional-y-satisfaccion-laboral-una-reflexion-necesaria/42846178>.
23. Varas I. Apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en teletrabajadores. [internet]. Universidad de Barcelona. 2019; [citado el 11 de agosto del 2023]. Disponible en:  
[https://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/6522/1205\\_Gonzalez.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/6522/1205_Gonzalez.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
24. Mora J, Mariscal Z. Correlación entre la satisfacción y desempeño laborales. Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores. [Internet]. Perú 2019 [citado el 11 de agosto de 2023]. Disponible en:  
<https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307>.
25. Cuesta A. Evaluación de la satisfacción laboral. Retos de Dirección. [Internet]. 2020;14(2) [ Citado el 11 de agosto del 2023]. Disponible en:  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2306-91552020000200327](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2306-91552020000200327).
26. Barral S, Albán G. Impacto de los factores de riesgo psicosociales, estrés y síndrome de burnout sobre la satisfacción laboral en personal administrativo de nivel técnico-gerencial en salud. [Internet]. Uda Akadem. 2021;(8). [citado el 11 de agosto del 2023]. Disponible en:  
<https://scholar.archive.org/work/j7jrmwrza5bupg7qjf27y7lmfq>.

27. Araya M, Medina GAI. Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Médica de Risaralda*. [Internet] 2019;25(2) [Citado el 11 de agosto del 2023]. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/343001830\\_Satisfaccion\\_laboral\\_y\\_clima\\_organizacional\\_en\\_funcionarios\\_de\\_atencion\\_primaria\\_de\\_salud\\_de\\_una\\_comuna\\_en\\_Chile](https://www.researchgate.net/publication/343001830_Satisfaccion_laboral_y_clima_organizacional_en_funcionarios_de_atencion_primaria_de_salud_de_una_comuna_en_Chile).
28. Mendoza E, Guerrero MA, Carhuancho I, Nolzco F, Silva D. Determinantes de la satisfacción laboral en un establecimiento de salud durante el estado de emergencia sanitaria, Perú *Apuntes Universitarios*. [Internet].2021;12(1) [Citado el 11 de agosto de 2013].Disponible en: <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/919>.
29. Del Ángel EM, Fernández CA, Santes MC, Fernández H, Zepeta D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. [Internet] *Enfermería Universitaria*. 2020;17(3) [Citado el 11 de agosto de 2023]. Disponible en: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-70632020000300273](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632020000300273).
30. Pujol LJ. Work engagement, satisfacción laboral, salud física y salud mental en académicos de una universidad pública argentina. *Salud de los Trabajadores*, ISSN-e 1315-0138, Vol 26, N° 1, 2018, págs 6-19. [Internet].2018;26(1) [Citado el 11 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375857991002>.
31. Lázaro A, Isla D, Campos R. "Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del hospital regional de Ica. [Internet]. diciembre 2020".

- [Citado 11 de agosto de 2023]. Disponible en:  
<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1104>.
32. Chacón RM. Liderazgo gerencial y su relación con la Satisfacción Laboral en el Personal de Enfermería del Hospital de Emergencias Villa El Salvador Lima 2022.[Internet] Lima; 2023.[Citado el 11 de agosto de 2023]. Disponible en:  
<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/6627059>.
33. Millan AM, Augusto C, Fuchs MG, Presidente OE, Flores MG, Atilio R. calidad del servicio y satisfacción del cliente de la empresa transporte cruz del sur cargo s.a.c. santa anita 2018. [Internet]2020.[ Citado el 11 de agosto de 2023]. Disponible en:  
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/887/TESIS%20Troncos%20-%20Maldonado%20-%20Ortega.pdf?sequence=3&isAllowed=y>.
34. Sosa OR, Cheverría S, Rodríguez E .México P. Calidad de vida profesional del personal de enfermería. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc. [Internet].2010;18(3):153–8.[Citado el 11 de agosto 2023]. Disponible en:  
<https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2010/eim103f.pdf>.
35. Cruz JE. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. Pensamiento & Gestión [Internet]. el 15 de julio de 2018 [citado el 6 de julio de 2023];(45):58–81. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-62762018000200058&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762018000200058&lng=en&nrm=iso&tlng=es).
36. Zavala MOQ, Klinj TP, Carrillo KLS. Qualidade de vida no trabalho do pessoal de enfermagem de instituições públicas de saúde. Rev Lat Am Enfermagem. 2016;24.

- [citado el 11 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://www.revistas.usp.br/rlae/article/view/124545>.
37. Cruz JE. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión* [Internet]. el 15 de julio de 2018 [citado el 28 de mayo de 2022];(45):58–81. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-62762018000200058&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762018000200058&lng=en&nrm=iso&tlng=es).
  38. Carneiro H, Neves C, Custódia A, Souza SE, Medeiros M, Munari DB, et al. La seguridad de los trabajadores de enfermería y los factores determinantes para adhesión a los equipamientos de protección individual 1. *Rev Latino-Am Enfermagem* [Internet]. 2011;19(2). Disponible en: [www.eerp.usp.br/rlae](http://www.eerp.usp.br/rlae).
  39. Ortiz JL. 11 técnicas para la integración de personal en tu empresa [Internet]. [citado el 28 de mayo de 2022]. Disponible en: <https://blog.hubspot.es/service/proceso-integracion-personal>.
  40. Edén. Satisfacción laboral: factores de influencia positivos y negativos | Edén Springs [Internet]. [citado el 28 de mayo de 2022]. Disponible en: <https://www.aguaeden.es/blog/satisfaccion-laboral-factores-de-influencia-positivos-y-negativos>.
  41. Pérez JZ. Fundamentos teóricos de la mecánica corporal en la movilización de pacientes en el ámbito de enfermería. *Más Vita*. [Internet]. el 30 de abril de 2020;2(1):8–15.[Citado el 11 de agosto 2023] . Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1255331/58-texto-del-articulo-172-1-10-20200430.pdf>.

42. Morales C, Gómez L. Actividad física en personal de enfermería durante la emergencia sanitaria Covid19. Revista Observatorio del Deporte. [Internet]. 2022;8(3).[Citado el 11 de agosto 2023].Disponible en : <https://www.revistaobservatoriodeldeporte.cl/index.php/odep/article/view/294>.
43. Quintana MO, Paravic T, Sáez k. Perceived quality of life at work according to level of care and nurse category. Ciencia y Enfermería. [Internet]. 2015;21(3):49–62. [citado 11 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://revistaschilenas.uchile.cl/handle/2250/230598?show=full>.
44. Prevención integral. Las dimensiones del bienestar [internet] 2020.[citado el 20 agosto 2023].Disponible en: <https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2020/07/22/dimensiones-bienestar>.
45. Pebes AB, Uribe C, Loyola G. Motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de medicina del hospital regional de Ica 2016. Vol. 7, Rev.[Internet]. enferm. vanguard. 2019.[Citado el 11 de agosto de 2023]. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/335670446\\_Motivacion\\_y\\_su\\_relacion\\_c\\_on\\_la\\_satisfaccion\\_laboral\\_del\\_profesional\\_de\\_enfermeria\\_en\\_el\\_servicio\\_de\\_Medicina\\_del\\_Hospital\\_Regional\\_2016](https://www.researchgate.net/publication/335670446_Motivacion_y_su_relacion_c_on_la_satisfaccion_laboral_del_profesional_de_enfermeria_en_el_servicio_de_Medicina_del_Hospital_Regional_2016).
46. Instituto Europeo de logística y transporte.Bienestar psicológico.[internet].España 2020.[Citado 30 agosto 2023]. Disponible en: <https://ielogis.com/bienestar-psicologico>.
47. Farias I.Las seis dimensiones del modelo de bienestar de Carol Ryff.[internet] 2023.[Citado 30 agosto de 2023]. Disponible en :

<https://www.psicoactiva.com/blog/corrientes-psicologicas/modelo-de-bienestar-de-carol-ryff/>.

48. Navarro Y, Castro M. Modelo de dorothea orem aplicado a un grupo comunitario a través del proceso de enfermería. *Enferm Glob* [Internet]. 2019 [citado el 28 de mayo de 2022];19. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412010000200004](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412010000200004).
49. Arias J, Holgado J, Tafur T, Vásquez M. Metodología de la investigación: El método Arias para desarrollar un proyecto de tesis. [Internet]. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú; 2022.[Citado el 11 de agosto 2023].Disponible en: <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/3109>.
50. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. 6a ed. [Internet]México D.F.: McGraw-Hill; 2014.[Citado el 11 de Agosto de 2023]. Disponible en: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>.
51. Materiales e instrumentos - Satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores obrero [Internet]. [citado el 2 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://1library.co/article/materiales-instrumentos-satisfacci%C3%B3n-laboral-bienestar-psicol%C3%B3gico-trabajadores-obrero.yevrd7rz>.
52. Travesano SB. Calidad de vida y desempeño laborales del personal de enfermería del Centro Médico Municipal-Cuarto Trimestre 2020. [Internet]: Universidad Autónoma de Ica; 2020. [Citado el 11 de agosto de 2023]. Disponible en:



[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/AUIC\\_1fb3ada26fab4778371409b928878288](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/AUIC_1fb3ada26fab4778371409b928878288).

53. Huarca PA, Ruiz KJ. Satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores obreros de empresas de intermediación laboral del sector Minero en Arequipa. [Internet]: Universidad Nacional de San Agustín; 2016. [Citado el 11 de agosto 2023]. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3145673>.

## **Anexo**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

**Título de la investigación:** “satisfacción laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de una clínica Privada de Miraflores, 2023”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Tipo y método de investigación:
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable y dimensiones	
<p>¿Cómo la satisfacción laboral se relaciona con la calidad de vida del profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia de una clínica privada de Miraflores, 2023?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cómo la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral se relaciona, con la calidad de vida del profesional de enfermería en el servicio de emergencia?</p> <p>¿Cómo la dimensión remuneración y beneficios laborales de la satisfacción laboral se relaciona, con la calidad de vida del profesional de enfermería en el servicio de emergencia?</p> <p>¿Como la dimensión supervisión de la satisfacción laboral se relaciona con la calidad de vida del profesional de enfermería en el servicio de emergencia?</p> <p>¿Cómo la dimensión relaciones humanas de la satisfacción laboral se relaciona con la calidad de vida del profesional de enfermería en el servicio de emergencia?</p> <p>¿Cómo la dimensión promoción y capacitación de la satisfacción laboral se</p>	<p>Determinar como la satisfacción laboral se relaciona con la calidad de vida del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de una clínica privada de Miraflores, 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Identificar como la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral se relaciona con la calidad de vida del profesional de enfermería en el servicio de emergencia.</p> <p>Identificar como la dimensión remuneración y beneficios laborales de la satisfacción laboral se relaciona con la calidad de vida del profesional de enfermería en el servicio de emergencia.</p> <p>Evaluar como la dimensión supervisión de la satisfacción laboral se relaciona con la calidad de vida del profesional de enfermería en el servicio de emergencia.</p> <p>Identificar como la dimensión relaciones humanas de la satisfacción laboral se relaciona con la calidad de vida del</p>	<p><b>Hi</b>=Existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de una clínica privada de Miraflores 2023.</p> <p><b>Ho</b>=No existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de una clínica privada de Miraflores 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p><b>HI.</b> Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral y la calidad de vida del profesional de</p>	<p><b>Variable 1: satisfacción laboral.</b></p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p>Condiciones de trabajo. Remuneración y beneficios laborales. Supervisión. Relaciones humanas. Promoción y capacitación. Comunicación. Puesto de trabajo.</p> <p><b>Variable 2: calidad de vida</b></p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bienestar físico</li> <li>• Bienestar social</li> <li>• Bienestar psicosocial</li> </ul>	<p>Aplicada Cuantitativa No experimental Correlacional Transversal.</p> <p><b>Población, muestra y muestreo:</b></p> <p>Población será integrada por 100 profesionales de enfermería y la muestra será censal ya que se utilizará en la totalidad de la población.</p> <p><b>Instrumento Variable I:</b> Satisfacción laboral <b>SL-ARG,,K</b></p> <p><b>Confiabilidad Instrumento I:</b> Alfa de Cronbach 0.88</p> <p><b>Instrumento Variable II:</b> Calidad de vida laboral</p> <p><b>Confiabilidad Instrumento II:</b> Alfa de Cronbach 0.82.</p>

---

<p>relaciona con la calidad de vida del profesional de enfermería en el servicio de emergencia?</p>	<p>profesional de enfermería en el servicio de emergencia.</p>	<p>enfermería en el servicio de emergencia de una clínica Privada de Miraflores, 2023.</p>
<p>¿Cómo la dimensión comunicación de la satisfacción laboral se relaciona con la calidad de vida del profesional de enfermería en el servicio de emergencia?</p>	<p>Identificar como la dimensión promoción y capacitación de la satisfacción laboral se relaciona con la calidad de vida del profesional de enfermería en el servicio de emergencia.</p>	<p><b>H2.</b> Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión</p>
<p>¿Cómo la dimensión puesta de trabajo de la satisfacción laboral se relaciona con la calidad de vida del profesional de enfermería en el servicio de emergencia?</p>	<p>Identificar como la dimensión comunicación de la satisfacción laboral se relaciona con la calidad de vida del profesional de enfermería en el servicio de emergencia.</p>	<p>remuneración y beneficios laborales de la satisfacción laboral y la calidad vida del profesional de enfermería en el</p>
	<p>Identificar como la dimensión puesto de trabajo de la satisfacción laboral se relaciona con la calidad de vida del profesional de enfermería en el servicio de emergencia.</p>	<p>servicio de emergencia de una clínica Privada Miraflores 2023.</p>
		<p><b>H3.</b> Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión supervisión de la satisfacción laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de una clínica privada Miraflores 2023.</p>
		<p><b>H4.</b> Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión relaciones humanas de la satisfacción laboral y la calidad de vida del profesional de</p>

---

---

enfermería en el servicio de emergencia de una clínica privada Miraflores 2023.

**H5.** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión promoción y capacitación de la satisfacción laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de una clínica privada Miraflores 2023.

**H6.** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión comunicación de la satisfacción laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería en el servicio de emergencia en una clínica privada Miraflores 2023.

**H7.** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión puesto de trabajo de la satisfacción laboral y la calidad de vida del profesional de

---

---

enfermería en el  
servicio de emergencia  
en una clínica privada  
Miraflores 2023.

---

**Anexo: 2 instrumento de satisfacción laboral SL-ARG,.K**

Apreciados colegas mi nombre es Carla Vela, estoy realizando un trabajo de investigación, por lo cual, realiza buscar la satisfacción laboral, de los profesionales de enfermería, así mismo necesito sus participan voluntario , iniciando una encuesta de manera sincera y honesta, me es grato mostrar mi agradecimiento cordial , por su colaboración, al mismo tiempo informar que esta encuesta será de manera anónima y confidencial.

**DATOS GENERALES****Edad:**

a) 20 a 30 años   b) 31 a 40 años   c) 41 a 60 años   d) 61 años a mas

**Sexo:**

Masculino    Femenino

**Estado civil:**

Soltero/a  Casado/a  Divorciado/a  Viudo/a

**Mayor nivel educativo alcanzado:**

a) Terciario: completo      b) Universitario: completo      c) Posgrado: completo

**Experiencia Profesional:**

a) 1 a 3 meses   b) 4 a 6 meses   c) 7 mes a más.

**Antigüedad en el servicio:**

a) 1 a 3 años      b) 4 a 6 años      c) 7 años a más.

TOTALMENTE DE ACUERDO	TA
DE ACUERDO	DA
INDIFERENTE	I
EN DESACUERDO	ED
TOTALMENTE EN DESACUERDO	TD

N°	ITEMS	TA	DA	I	ED	TD
1	Mi ambiente de trabajo, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación.					
2	Lo que gano aquí, me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia					
3	Recibo reconocimiento de mi jefe cuando realizo un buen trabajo.					
4	Siento que formo parte de un buen equipo de trabajo					
5	Aquí tengo oportunidades para ascender.					
6	Me resulta fácil acceder a comunicarme con mis superiores.					
7	La labor que realizo a diario permite desarrollar mis habilidades.					
8	La organización provee de los equipos y mobiliario necesarios para realizar mi trabajo.					
9	La remuneración que percibo esta acorde con la labor que realizo.					



10	Recibo apoyo de mi jefe cuando se presenta algún problema en el trabajo.						
11	Mi jefe fomenta las buenas relaciones entre los colaboradores.						
12	Las posibilidades para ascender son equitativas para todos los colaboradores.						
13	Mantengo una adecuada comunicación con compañeros de otras áreas del trabajo.						
14	El trabajo que realizo a diario pone a prueba mis conocimientos y capacidades.						
15	Considero adecuado el ambiente en el que realizo mi trabajo.						
16	El sueldo que percivo aquí es atractivo a comparación de lo que recibiría en otras organizaciones.						
17	Mi jefe toma en cuenta mis opiniones que buscan mejorar las actividades en el trabajo.						
18	Tengo confianza en mis compañeros del trabajo						
19	El buen desempeño es un aspecto importante para logra un acenso en la organización.						
20	Puedo acceder con facilidad a la información que necesito para realizar mi trabajo.						
21	El trabajo que realizo a diario representa todo un desafío para mi.						

22	Las instalaciones , en el trabajo son seguras para realizar mis labores.						
23	La organización me paga puntualmente las remuneraciones.						
24	Mi jefe esta constantemente evaluando mi trabajo.						
25	Cuando tengo dificultades en el trabajo, recibo apoyo de mis compañeros.						
26	El acenso en el trabajo involucra también una mejora remunerativa.						
27	Para estar informado de lo que sucede en la organización se utiliza diferentes medios como: reuniones, cartas, memorándums, etc.						
28	En la organización las actividades que realizo q diario están de acuerdo con las funciones establecidas en mi contrato.						
29	La temperatura ambiente en el trabajo facilita la realización de mis valores.						
30	Aquí me brindan los beneficios como seguro medico, gratificaciones, vacaciones, etc.						
31	Mi jefe me orienta y enseña cuando desconozco como realizar alguna actividad en el trabajo.						
32	Me agrada trabajar con mis compañeros de labores.						
33	Recibo la información necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.						

34	En la organización, la información que se recibe acerca de los cambios y logro de metas es clara, correcta y oportuna.						
35	En el trabajo las funciones y responsabilidades están definidas, por tanto, se lo que se espera de mí.						
36	La organización me proporciona los materiales necesarios para realizar un buen trabajo.						
37	Mi jefe toma en cuenta la opinión de los compañeros del trabajo para tomar decisiones.						
38	Me es fácil expresar mis opiniones en el trabajo.						
39	Cuando se implanta nuevas políticas y/procedimientos en la organización, recibo la capacitación suficiente.						
40	La organización me mantiene informado del logro de metas y objetivos propuestos.						
41	Las instalaciones en mi trabajo cuentan con una adecuada limpieza.						
42	Aquí tengo la seguridad de no ser despedido en el futuro.						
43	La organización tiene en cuenta la antigüedad para ascender a otros puestos de trabajo.						

Condiciones en el trabajo	1,8,15,22,29,36,41
Remuneración y beneficios laborales.	2,9,16,23,30,42
Supervisión	3,10,17,24,31,37
Relaciones Humanas	4,11,18,25,32,38
Promoción y capacitación	5,12,19,26,33,39,43
Comunicación	6,13,20,27,34,40
Puesto de trabajo	7,14,21,28,35

**Anexo 3. Calidad de vida laboral.**

Buenos días mi nombre es Carla Vela y estoy realizando un trabajo de investigación en lo cual tienes fines de buscar la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería. Por lo tanto, necesito sus participación correspondiente iniciando una breve encuesta de manera sincera y honesta , me es grato de antemano, agradecer su colaboración , al mismo tiempo informar que esta encuesta será de manera anónima y confidencial.

**DATOS GENERALES****Edad:**

a) 20 a 30 años   b) 31 a 40 años   c) 41 a 60 años   d) 61 años a mas

**Sexo:**

Masculino    Femenino

**Estado civil:**

Soltero/a ( ) Casado/a ( ) Divorciado/a ( ) Viudo/a ( )

**Mayor nivel educativo alcanzado:**

a) Terciario: completo      b) Universitario: completo      c) Posgrado: completo

**Experiencia Profesional:**

a) 1 a 3 meses   b) 4 a 6 meses   c) 7 mes a más.

**Antigüedad en el servicio:**

a) 1 a 3 años      b) 4 a 6 años      c) 7 años a más.

N	ITEMS	Nunca	A veces	Siempre
	<b>BIENESTAR FISICO</b>			
2	La programación de turnos es acorde a mi condición física.			
3	Utilizo correctores para superar mi discapacidad física.			
4	La demanda del trabajo en el servicio donde trabajo es mayor que la oferta.			
5	El uso de la mecánica corporal me facilita realizar procedimientos de enfermería sin contratiempos.			
6	El trabajo de la supervisión es una fortaleza para cumplir con los objetivos estratégicos.			
7	La remuneración que percibo cubre mis necesidades básicas.			
8	Puedo contar con equipos de protección personal para cumplir con mis funciones inherente al trabajo enfermero.			
9	Existe condiciones físicas de control en relación al (ruido, iluminación, limpieza, orden,etc).			
10	Mis capacidades físicas me permiten (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)			
11	Mi estado físico permite desempeñar mis actividades finales de enfermería.			
12	El hospital se encarga de realizar control preventivo de exámenes de salud periódicos a los trabajadores.			

13	Los enfermeros tenemos acceso a la alimentación en cantidad y calidad según el requerimiento calórico y proteico.			
	<b>BIENESTAR SOCIAL</b>			
14	Mi labor de enfermero trasciende en el que hacer diario en el servicio que laboro.			
15	Mi trabajo tiene reconocimiento social de parte de los directivos de la institución.			
16	El desarrollo de mis habilidades sociales permite realizar trabajo en equipo.			
17	La práctica del buen trato permite socializar con mis compañeros de trabajo.			
18	En el servicio que laboro tengo oportunidades en desarrollarme y aplicar mi creatividad e iniciativa.			
19	En el hospital donde trabajo se respetan los derechos laborales.			
20	Los directivos están interesados en mejorar las condiciones laborales de los enfermeros.			
21	Mi jefe inmediato esta pendiente de brindarme el apoyo social cuando tengo problemas extralaborales.			
22	La oficina de bienestar social es el encargado de mejorar aspectos tangibles a la salud física.			
	<b>BIENESTAR PSICOLOGICOS</b>			

23	tengo la motivación suficiente para ayudar a resolver los problemas de los pacientes.			
24	La perseverancia es clave para lograr metas y objetivos personales e institucionales.			
25	El soporte emocional de mi familia es importante para desarrollar mi trabajo diario.			
26	Estoy seguro de la estabilidad emocional en vida de mi familia.			
27	Es común tener una actitud pro activa en las relaciones interpersonales con mis compañeros de trabajo.			
28	La toma de decisiones en el trabajo responde a mi conocimiento y experiencia con criterio y sentido común, parte de mi autonomía personal.			
29	Estoy enfocado en mi desarrollo personal para ser cada día mejor profesional y persona.			
30	Es una pasión desarrollar el trabajo enfermero en medio de tanta dificultad.			



**Anexo 4. consentimiento informado**

Se le invita a participar en este estudio de investigación. antes de participar debe conocer y comprender cada una de las siguientes definiciones.

**Título del proyecto:** “Satisfacción laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de una clínica privada de Miraflores ,2023”

**Nombre de la investigadora principal:**

Lic. Chirle Carla Vela Nunta.

**Propósito del estudio:**

Determinar la relación entre la satisfacción laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en el servicio de emergencia 2023.

**Beneficios por participar:**

Tiene la posibilidad de dar a conocer los resultados de la investigación por los medios adecuados, considerando de utilidad en su vida y actividad profesional.

**Inconvenientes y riesgos:**

Ninguna, solo sugeriría responder el cuestionario.

**Costo por participar:**

No realizara ningún gasto alguno durante el estudio.

**Renuncia:**

Podrá retirarse del estudio, en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

**Participación voluntaria:**

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

**DECLARACION DE CONSENTIMIENTO.**

Declaro haber sido informado del nombre, los objetivos y de la información que alcanzare en el estudio la misma que será utilizado para fines exclusivamente de la investigación, lo que me asegura la absoluta confiabilidad del mismo , por lo que acepto participar en el estudio.

Nombres y apellidos del participantes o apoderados	Firma o huella digital
N° de DNI:	
N° De teléfono: fijo móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre o apellido del responsable del encuestador	Firma

N° De DNI	
N° teléfono	
Datos del testigo para los casos de participante iletrados	Firma o huella digital
Nombre o apellidos	
DNI	
teléfono:	

\*certificado que he recibido una copia del consentimiento informado\*

## Reporte de similitud TURNITIN

### ● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 18% Base de datos de trabajos entregados
- 8% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

#### FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	<b>Submitted on 1690995269087</b> Submitted works	3%
2	<b>uwiener on 2023-09-14</b> Submitted works	1%
3	<b>uwiener on 2023-02-26</b> Submitted works	1%
4	<b>uwiener on 2023-09-24</b> Submitted works	<1%
5	<b>Universidad Wiener on 2023-08-12</b> Submitted works	<1%
6	<b>uwiener on 2023-10-14</b> Submitted works	<1%
7	<b>uwiener on 2023-10-15</b> Submitted works	<1%
8	<b>uwiener on 2023-10-27</b> Submitted works	<1%