



**Universidad  
Norbert Wiener**

**Facultad de Ciencias de la Salud**

**Escuela Académico Profesional de Enfermería**

Calidad de vida laboral y satisfacción laboral del  
personal de enfermería, área de emergencia en un  
hospital nacional, 2022

Trabajo académico para optar el título de especialista en  
cuidado enfermero en emergencias y desastres

Presentado por:

Autor: Lic. Pablo Tineo, Gioveth Rosali

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8532-6322>

Asesor: Dra. Bernardo Santiago, Grisi

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4147-2771>

Lima – Perú

2022

## **DEDICATORIA**

A Dios por acompañarme hacia mis metas.

A mi madre Rosalía y padre Raúl, al darme el ejemplo de constancia, lucha y su apoyo absoluto.

A mi familia por darme esas palabras de apoyo para seguir adelante como buena persona e hija.

## **AGRADECIMIENTO**

A los Profesores de la Universidad Norbert Wiener, al guiarme y ayudarme en mi formación, que hoy he puesto en práctica en esta especialidad.

**ASESOR:** DRA. BERNARDO SANTIAGO, GRISI

**CODIGO ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-4147-2771>

**JURADOS:**

- Presidente** : Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña.  
**Secretario** : Dra. Milagros Lizbeth Uturnco Vera.  
**Vocal** : Mg. Magdalena Petronila Rojas Ahumada

# INDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	vi
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	vii
<b>INDICE</b> .....	x
<b>RESUMEN</b> .....	xii
<b>ABSTRACT</b> .....	xiii
<b>1. EL PROBLEMA</b> .....	1
<b>1.1. Planteamiento del problema</b> .....	1
<b>1.2. Formulación del problema</b> .....	4
<b>1.2.1. Problema general</b> .....	4
<b>1.2.2. Problemas específicos</b> .....	4
<b>1.3. Objetivos de la investigación</b> .....	5
<b>1.3.1. Objetivo general</b> .....	5
<b>1.3.2. Objetivos específicos</b> .....	5
<b>1.4. Justificación de la investigación</b> .....	6
<b>1.4.1. Teórica</b> .....	6
<b>1.4.2. Metodológica</b> .....	6
<b>1.4.3. Práctica</b> .....	7
<b>1.5. Delimitaciones de la investigación</b> .....	7
<b>1.5.1. Temporal</b> .....	7
<b>1.5.2. Espacial</b> .....	7
<b>1.5.3. Recursos</b> .....	7
<b>2. MARCO TEÓRICO</b> .....	8
<b>2.1. Antecedentes</b> .....	8
<b>2.2. Bases teóricas</b> .....	11
<b>2.2.1. Evolución teórica Calidad de vida laboral</b> .....	11
<b>2.2.2. Concepto Calidad de vida laboral</b> .....	13
<b>2.2.3. Dimensiones calidad de vida laboral:</b> .....	14
<b>2.2.4. Evolución teórica Satisfacción laboral</b> .....	14
<b>2.2.5. Concepto Satisfacción laboral</b> .....	15
<b>2.2.6. Dimensión Satisfacción laboral</b> .....	18
<b>2.3. Formulación de hipótesis</b> .....	20
<b>2.3.1. Hipótesis general</b> .....	20
<b>2.3.2. Hipótesis específicas</b> .....	20

<b>3. METODOLOGÍA</b> .....	21
<b>3.1. Método de la investigación</b> .....	21
<b>3.2. Enfoque de la investigación</b> .....	21
<b>3.3. Tipo de investigación</b> .....	21
<b>3.4. Diseño de la investigación</b> .....	22
<b>3.5. Población, muestra y muestreo</b> .....	22
<b>3.6.1. Variable calidad de vida laboral</b> .....	23
<b>3.6.2. Variable satisfacción laboral</b> .....	24
<b>3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b> .....	26
<b>3.7.1. Técnica</b> .....	26
<b>3.7.2. Descripción de instrumentos</b> .....	26
<b>3.7.3. Validación</b> .....	28
<b>3.7.4. Confiabilidad</b> .....	28
<b>3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos</b> .....	29
<b>3.9. Aspectos éticos</b> .....	29
<b>4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS</b> .....	30
<b>4.1. Cronograma de actividades</b> .....	30
<b>4.2. Presupuesto</b> .....	31
<b>5. REFERENCIAS</b> .....	32
<b>ANEXOS</b> .....	37
Anexo 1: Matriz de Consistencia .....	37
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos .....	38
Anexo 3: Consentimiento informado .....	42

## RESUMEN

**Introducción:** este proyecto de investigación servirá para medir la variable calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería en un hospital nacional, 2021, ya que es un reto constante, ahora en estos tiempos de pandemia con el virus (covid-19), las consecuencias de esta variable llegan a comprometer la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de los hospitales nacionales; por lo cual será importante la interacción de estas dos variables en el profesional de enfermería. **Objetivo:** determinar la relación de calidad de vida y satisfacción laboral del personal de enfermería, área de emergencia en un Hospital Nacional, 2022. **Métodos:** para este proyecto de investigación se utilizará un estudio aplicado con enfoques cuantitativos y no experimentales, corte transversal y de corte transversal. La población es de 250 profesionales de enfermería, en un hospital nacional en el área de emergencia, para la recopilación de datos de dicho proyecto de investigación se empleará dos instrumentos (escala y encuesta) sobre calidad de vida laboral y satisfacción laboral respectivamente, lo cual será aplicada ante el previo permiso del hospital nacional y el consentimiento informado de cada participante. **Resultado:** para este proyecto de investigación se procesará nuestros datos a nivel descriptivo se utilizará cuadros y esquemas estadísticos descriptivos, los cuales serán procesados en la programación de Excel 2010 (tablas de frecuencia, histogramas, coeficientes de Pearson) y para colapsar las hipótesis se tomará el coeficiente de correlación (nivel de significación), y su proceso se hará en el sistema estadístico SPSS 22.

**Palabras clave:** Calidad de vida laboral, Satisfacción laboral, enfermeras área de emergencia



## ABSTRACT

**Introduction:** this research project will serve to measure the variable quality of work life in nursing professionals in a national hospital, 2021, since it is a constant challenge, now in these times of pandemic with the virus (covid-19), the consequences of this variable end up compromising job satisfaction in nursing professionals in national hospitals; therefore, the interaction of these two variables in the nursing professional will be important. **Objective:** to determine the relationship between quality of life and job satisfaction of nursing staff, emergency area in a National Hospital, 2022. **Methods:** for this research project, an applied study will be used with quantitative and non-experimental approaches, cross-sectional and cross-section. The population is 250 nursing professionals, in a national hospital in the emergency area, for the data collection of said research project, two instruments will be used (scale and survey) on quality of work life and job satisfaction, respectively, which It will be applied with the prior permission of the national hospital and the informed consent of each participant. **Result:** for this research project, our data will be processed at a descriptive level, descriptive statistical charts and schemes will be used, which will be processed in Excel 2010 programming (frequency tables, histograms, Pearson coefficients) and to collapse the hypotheses, the correlation coefficient (significance level), and its process will be done in the statistical system SPSS 22.

**Keywords:** Quality of work life, job satisfaction, nurse's emergency area

# 1. EL PROBLEMA

## 1.1. Planteamiento del problema

La OMS, refiere que PEA están aproximadamente la mayor parte de su tiempo en el trabajo. Las condiciones laborales tienen efectos considerables en la salud, las mejores condiciones laborales proporcionan amparo, acompañamiento social, conveniencia de crecimiento personal y ayuda contra el riesgo físico y psicosocial (1).

Además, la OMS revela que el COVID-19 ha arriesgado al personal de salud y a sus familias a los riesgos de contagio, revelan que la cantidad de contagiados por el virus entre los trabajadores, fueron más casos que en la población general, si bien sabemos que el personal de la salud representa un 3% de los países de grandes, el 2% de los países bajos y medios, cerca del 14% de los casos del virus fueron notificaciones del personal de salud. Sin embargo, la recolección de datos es limitada y no es exacto saber si el personal de salud se contagió en su lugar de trabajo o en su entorno comunitario. Miles de personal de salud fueron infectados por el virus, perdiendo la vida en el mundo (2).

Asimismo, las instituciones de salud tienen como propósito de establecer trabajos saludables, como plantea la OIT, en el título “trabajo decente”, en el que se puede ser fructuosa en condiciones de independencia, justicia, seguridad y decencia humana (3).

Como la OIT, refiere que las enfermedades no transmitibles representan ochenta y un por ciento de muertos. El EPOC (cuatrocientos cincuenta mil muertos), los ACV (cuatrocientos mil muertos) y la cardiopatía isquémica (treientos cincuenta mil muertos). Los traumatismos ocupacionales causan diecinueve porcientos de muertos (treientos sesenta mil muertos). El principal riesgo es las largas jornadas de trabajo, vinculada a

unos setecientos cincuenta mil muertos. Además, destacó la necesidad de los trabajadores y empresas frágiles, en específico los trabajadores informales, emigrantes y trabajadores domésticos (4).

La OMS y OIT se unen para publicar el 1° estudio que cuantifica la carga de cardiopatía y ACV se relación a la exposición de las jornadas laborales largas (setecientos cincuenta mil muertos). En el estudio establecieron que las jornadas laborales largas son factores de riesgos asociados a la mayor carga de morbilidad en el trabajo (5).

La OEA se estableció en 1948 con el objetivo de buscar un orden de paz y justicia, fomentando el apoyo, fortaleciendo la colaboración y defendiendo la autoridad, la integridad geográfica y la independencia. Al haber sido espectador de la segunda guerra mundial, se buscó fortalecer la doctrina de los derechos humanos. Actualmente afrontamos una nueva amenaza global: una pandemia que no discrimina, afectando proporcionalmente a grupos en situación de vulnerabilidad. Los estados toman las medidas para lidiar con la crisis sanitaria más grande de nuestros tiempos. La pandemia nos hizo ver las carencias de nuestra realidad. La salud pública carece de recursos, la carencia de protección a las personas, el alto trabajo informal y la pobreza crea diferencia y distinción en las Américas (6).

Según la ONU las medidas de control de riesgo hacia el personal de salud (enfermeras, médicos y trabajadores de emergencias), en primera línea de la pandemia. Sin olvidar a las personas que trabajan en ventas de alimentos y personal de limpieza. La medida para proteger al personal tiene que contener entre la enseñanza y aprendizaje sobre experiencia de trabajo seguro y sano, entrega de equipo de protección gratuita según la necesidad (7).

Como la OPS, refiere que sería necesitaría 23 enfermeras por cada diez mil personas para brindar los servicios básicos y en Sudamérica, Centroamérica y el caribe hay un promedio de 13.8, por lo que se deriva a tener sobrecarga laboral (8).

Según MINSA, el personal de salud al tener mayor satisfacción laboral en el sentido laboral y profesional con el lugar donde trabaja llegan a ofrecer una buena calidad de atención y llegar a sentir que su labor es valiosa. Además, tener potestad para solucionar los problemas y optimizar el servicio de salud, ayudándole a elevar su moral. Calcular la satisfacción laboral es evidenciar la eficacia de la repartición de los servicios centrales, es por ello que la satisfacción laboral es trascendental para el bien en común, que es llegar al cuidado de enfermería insuperable (9).

Además, el CEP, brindo al INEI, el número de habitantes por departamento entre los años 2009 y 2016. La población total por enfermera ha disminuido en 153 personas y en Lima también ha disminuido en 74 personas, disminuyendo la tasa de enfermería en Perú (10).

En un ambiente laboral recibe mayor atención la satisfacción laboral, ya que los recursos humanos son importantes para el lugar de trabajo ya que obtendrán resultados positivos en su labor, producción, eficacia e indicadores en la atención de la salud, pues la satisfacción influye en la relación que adoptarán en el trabajo (11).

Asimismo, la satisfacción en los profesionales de enfermería influirá sobre la calidad de su servicio, donde algunos estudios consideran que al aumentar la satisfacción en el profesional de enfermería optimizando la relación con su paciente y el cuidado prestado, e influyendo en la actitud y el desarrollo del profesional de salud en sus labores diarias (12).

Se observa que el área de emergencia del hospital Nacional, existen dificultades que enfrentan a diario el personal de enfermería, por lo cual disminuye la motivación de trabajo en equipo, por ende, la satisfacción hacia el trabajo a realizar no es el adecuado. El personal de salud está expuesto a tensiones que afecta el trabajo en equipo, con sus colegas y jefes a cargo, tornándolo poco motivante para el trabajador. El personal de enfermería refiere que existe una mayor demanda por parte del usuario hacia ellos, por falta de espacio y materiales, haciendo la incomodidad al realizar sus labores, además de la falta de reconocimiento institucional por su trabajo, la baja remuneraciones y pocas oportunidades de ascensos son dificultades que limitan el desarrollo personal y profesional. Por lo cual se formula la pregunta (13).

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la calidad de vida laboral y relación de satisfacción laboral del personal de enfermería, área de emergencia en un Hospital Nacional, 2022?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre el **bienestar individual** y satisfacción laboral del personal de enfermería, área de emergencia en un Hospital Nacional, 2022?

¿Cuál es la relación entre la **condiciones y medio ambiente de trabajo** y la satisfacción laboral del personal de enfermería, área de emergencia en un Hospital Nacional, 2022?

¿Cuál es la relación entre la **organización** y satisfacción laboral del personal de enfermería, área de emergencia en un Hospital Nacional, 2022?

¿Cuál es la relación entre el **bienestar logrado a través del trabajo** y satisfacción laboral del personal de enfermería, área de emergencia en un Hospital Nacional, 2022?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

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

Determinar la relación de calidad de vida y satisfacción laboral del personal de enfermería, área de emergencia en un Hospital Nacional, 2022.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Conocer la relación entre el **bienestar laboral** y satisfacción laboral del personal de enfermería, área de emergencia en un Hospital Nacional, 2022.

Conocer la relación entre las **condiciones y medio ambiente de trabajo** y la satisfacción laboral del personal de enfermería, área de emergencia en un Hospital Nacional, 2022.

Conocer la relación entre la **organización** y satisfacción laboral del personal de enfermería, área de emergencia en un Hospital Nacional, 2022.

Conocer la relación entre el **bienestar logrado a través del trabajo** y satisfacción laboral del personal de enfermería, área de emergencia en un Hospital Nacional, 2022.

## **1.4. Justificación de la investigación**

### **1.4.1. Teórica**

Los procesos de estimación cuantitativa son los inicios de la investigación y un buen mecanismo para cuantificar la satisfacción laboral y cómo ésta se relaciona con el bienestar o detrimento, calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería, lo que contribuirá a mejorar la política de personal en la distribución de cargas horarias de las unidades hospitalarias para ofrecer cuidados de calidad y evitar eventos adversos. Entonces, los resultados a obtener serán de beneficio para otras investigaciones, sin perjuicio de las limitaciones que esto pueda implicar para la unidad hospitalaria, pero serán relevantes para aquellas con las mismas características que la población investigada que constituye el contenido de este trabajo académico (14).

### **1.4.2. Metodológica**

Esta investigación será aplicativa y de enfoques cuantitativo, no experimental, de corte transversal y correlacional. Se utilizará las metodologías clásicas de la comprensión científica para plantear un problema saliente y hallar respuestas a las grandes preguntas que aun plantean en calidad de vida laboral y satisfacción laboral, profesional de enfermería que labore, área de emergencia (14).

### **1.4.3. Práctica**

La finalidad de este estudio se considera de interés para la sociedad por estar directamente relacionado con la responsabilidad que tienen las instituciones hospitalarias de ofrecer y ejercer una atención integral a sus empleados con horarios y actividades justas, dignas y reglamentadas para mejora la percepción de una buena calidad de vida laboral, profesional de enfermería y satisfacción laboral, profesional de enfermería, área de emergencia y así brindar calidad y calidez a los usuarios (14).

## **1.5. Delimitaciones de la investigación**

### **1.5.1. Temporal**

Los tiempos que abarca el proyecto de investigación son transversales, entre mayo y junio de 2022.

### **1.5.2. Espacial**

Esta investigación se realizará en Lima Metropolitana, en un Hospital Nacional.

### **1.5.3. Recursos**

Se dispone de capital documental para el desarrollo del proyecto de investigación, además del recurso humano del investigador.



## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### **A nivel internacional:**

Pozos, et al, (2021), México, propone como estudio de investigación, “*Determinar la relación entre la satisfacción laboral, la calidad de vida profesional con percepción de salud en personal de enfermería de un hospital público en Guadalajara, México 2018*”, el presente estudio fue: tipo observacional, transversal y de correlación, el resultado es: el treinta y cinco por ciento de la población no percibe salud, de estos, los que se encontraron en respuesta de riesgo fueron para las dimensiones de la satisfacción laboral: 23% (motivación), 26% (satisfacción laboral) y 22% (jerarquía); las correspondientes a la calidad de vida profesional: 13% (apoyo de directivo), 32% (carga de trabajo) y 15% (motivación intrínseca) (15).

Suleiman, et al. (2019), Jordania, planteo como propósito de investigación “*evaluar la calidad de vida laboral de enfermería (QNL) y los factores relacionados entre las enfermeras que trabajan en la sala de emergencia (SU)*”, esta investigación se empleó un diseño, descriptivo y transversal. Los resultados fueron: Los participantes del estudio informaron una puntuación media de BQNL de que indica un BQNL moderado. Además, los participantes obtuvieron niveles moderados en todas las subescalas de BQNL. La puntuación media de BQNL fue estadísticamente mejor para las enfermeras que tenían cursos de formación en el servicio de urgencias (16).

Mendoza, (2018), en Ecuador, planteo como investigación, “*Determinar la incidencia de la satisfacción laboral y la calidad de vida de los funcionarios del área de Farmacia del Hospital Teodoro Maldonado Carbo*”, esta investigación empleo un diseño

cuantitativo, con método deductivo, de tipo descriptivo, correlacional y de corte transversal, el resultado fue: las dimensiones de calidad de vida analizadas fueron salud, felicidad, satisfacción con la vida, satisfacción económica, satisfacción con la vida familiar con dos escalas y satisfacción con el bienestar subjetivo, en tanto que la satisfacción laboral fue medida en base a dos constructos (17).

Parveen, et al. (2017), Arabia Saudita, planteo como investigación, “*Calidad de vida laboral: los determinantes de la satisfacción laboral y la retención laboral entre los RN y los OHP*”, su estudio los resultados: muestran que existe una diferencia significativa entre dimensiones demográficas y CVL y satisfacción. Las satisfacciones con el crecimiento personal y el paquete salarial fueron se encontró que tiene impactos positivos significativos en la retención general. El documento proporciona una mayor comprensión de QWL, satisfacción y retención y sus relaciones con cada uno otros entre los RN y OHP en salud pública y privada organizaciones de atención en Arabia Saudita (18).

Suárez, et al. (2017), España, planteo como objetivo de investigación, “*Comparar la satisfacción laboral entre enfermeros, médicos y personal administrativo en un servicio de urgencias (SU)*”, su estudio fue descriptivo y transversal, el resultado fue: Las enfermeras y los médicos reportaron mayor estrés y presión laboral que el personal administrativo y describieron un peor ambiente físico de trabajo. Las relaciones interpersonales obtuvieron la puntuación más alta entre los tres grupos de profesionales (19).

A nivel nacional:

Ramírez, (2022), en Lima, planteo como objetivo de investigación, “*De qué manera se relacionan la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Barranca en el contexto del*

*COVID-19, período 2020*”, su estudio fue de tipo básico, nivel correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, los resultados fueron: respecto a la calidad de vida laboral, el 53,7% del personal de salud considera que es adecuado, en el 9,8% indica que se encuentra en un nivel promedio y en el 36,6% se desarrolla de manera inadecuada. Respecto a la variable satisfacción laboral, el 4,9% del personal de salud percibe una satisfacción alta, en el caso del 53,7% presenta una satisfacción regular y en el 41,5% indica una satisfacción baja (20).

Sparrow, (2022), en Lima, planteo como objetivo de investigación, “ *Determinar la relación entre la calidad de vida y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada 2021*”, su estudio fue no experimental, correlacional y de corte transversal, los resultados fueron: la variable de la calidad de vida de los enfermeros es media/regular con un 86.25 (69), el 10 % (8) baja y solo el 3.75% tienen una calidad de vida buena y según la variable de satisfacción arroja que el 46.2% (37) de los enfermeros tienen un nivel promedio, seguido de 33.7% (27) que están satisfecho, el 12.5% (10) y el 3.7% (3) refieren que está insatisfecho y muy insatisfecho respectivamente, y solo el 3.7 (3) están muy satisfecho (21).

Cruz, (2020), en Piura, planteo como objetivo de investigación, “*Determinar la Calidad de Vida Laboral (CVL) del personal de enfermería en tiempos de COVID19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020*”, Su estudio fue descriptivo, transversal y no experimental, cuyos resultados fueron: predominan las mujeres en un sesenta y tres por ciento, más de la mitad calificaron que el soporte institucional está valorado como muy malo, mayor de la mitad del personal refiere que no hay seguridad laboral (22).

Angulo, (2019), en Lima, planteo como objetivo de investigación, “*Determinar la relación entre la calidad de vida y la satisfacción laboral del personal de enfermería de*

*un hospital público nivel II – 2 del Minsa, Lima 2018*”, es un estudio de diseño no experimental, correlacional y de corte transversal bajo el enfoque, siendo el resultado: Asimismo, se puede afirmar que existe relación entre las dimensiones de la variable calidad de vida (salud física, salud psicológica, relaciones sociales y ambiente) y satisfacción laboral (23).

Monsalve, et al. (2018), en Chiclayo, planteo como objetivo de investigación *“Determinar la relación entre la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, Chiclayo”*, esta investigación es tipo cuantitativo, el resultado fue: que más del 50% de profesionales de enfermería percibe un nivel regular de calidad de vida profesional (66,7%), seguido de una mala percepción (25,0%) y el 21,3 % restante percibe una buena de calidad de vida profesional. Respecto a la satisfacción laboral, más del 50% de profesionales de enfermería percibe un nivel moderado de satisfacción laboral (66,7%) seguido de un nivel alto (25%) sólo el 21,3% restante percibe una baja satisfacción laboral (24).

Rojas, et al. (2017) en Ayacucho, planteo como objetivo de investigación *“Relacionar la calidad de vida profesional con la satisfacción laboral en enfermeras de servicio de emergencia de Hospital Regional de Ayacucho, 2016”*, esta investigación es tipo correlacional y transversal, el resultado fue: el 50% de la muestra presenta calidad de vida profesional muy baja y todas ellas reportan insatisfacción laboral. El 35% presenta calidad de vida profesional baja, de las cuales, 30% reporta satisfacción laboral moderada y 5% insatisfacción (25).

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Evolución teórica Calidad de vida laboral**

CVL engloba cinco variables clave para las cuales las empresas brindan soluciones: conflicto laboral, efectos laborales, supervisión, apertura social y recompensa intrínseca, expresada en términos de determinación en situaciones y circunstancias laborales definidas (26).

Por tanto, la CVL es un fenómeno bastante lento que puede ser estudiado mediante comparaciones estadísticas, correlaciones y estudios cualitativos. Sin embargo, aunque CVL ha mejorado desde sus inicios, todavía existen confusiones relativas, especialmente para la gestión de algunas empresas, como aquellas con estructuras muy rígidas y muy reacias al cambio, principalmente en las empresas tradicionales de gestión de la producción. sistemas de tipo industrial; en los que prestan servicios, mayor es la aceptación de esta filosofía. Por lo tanto, el énfasis en la CVL radica en la construcción sólida de las relaciones sociales y psicológicas que existen entre la empresa y sus empleados (26).

La CVL debe ser considerada en el desarrollo de las personas, en el marco político de la empresa y del establecimiento, de modo que se relacione con todos los aspectos que incide en su comportamiento tales como desempeño laboral, sistemas de trabajo, políticas de la empresa, métodos de liderazgo y gestión, estrategia organizacional o eficiencia y productividad (27).

Al enfatizar la promoción del trabajo y la creación de un ambiente saludable para las actividades laborales, se enfatiza la importancia de establecer relaciones directas entre la salud, el bienestar físico y la moral del trabajador, el profesional se basa en su desempeño y el su trabajo (28).

### **2.2.2. Concepto Calidad de vida laboral**

La herramienta CVL-HP ha demostrado ser psicológicamente confiable y adecuada para su empleo en hospitales públicos, demostrando una alta validez de contenido, criterios de construcción y confiabilidad. Se cree que los cuatro aspectos de la CVL-HP es accesibles y coherentes en la demostración científica, lo cual revela la complicada multidimensionalidad de la objetividad y la subjetividad en la vida laboral de los profesionales (29).

El contenido, criterios y validez de la CVL-HP se basan en 3 herramientas que se aplicaron anticipadamente a diferentes tipos de profesionales de la salud. Este instrumento referencia representan alguna desigualdad con la CVL-HP: la CVT-Gohisalo presenta 7 aspectos como el apoyo del lugar de trabajo, la seguridad laboral y la inclusión en el trabajo, satisfacción laboral, felicidad en el trabajo, el crecimiento personal y tiempo libre; sin embargo, ignora los aspectos ergonómicos, que se han incorporado al CVL-HP. La Q-Labors 56 reconocer los aspectos subjetivos y objetivos considerados en el CVL-HP; Según CVL, se piensa que es un fenómeno psicosocial compleja siendo el resultado de las interacciones de las personas en su entorno laboral, y de estas personas con agrupaciones informales y formales, siendo la parte de un sistema institucional perseverante a cambios (29) (30).

Debido a su estatus psicosocial, la CVL fue evaluada en este estudio bajo una vista metodológica sintética, basándose en estos principios: consistencia entre sujetos de investigación y métodos de valoración (análisis de etapas), grupo de factores de confirmación y reactivo CVL; La idoneidad del procedimiento a un determinado nivel general de medición (se han determinado las dimensiones generales y el equipo de medición) (30).

### 2.2.3. Dimensiones calidad de vida laboral:

**Bienestar individual:** describe sobre calidad de vida en un personal de salud (31).

**Condiciones y medio ambiente de trabajo:** comprende sobre la implementación de una variedad de régimen y acciones en el lugar que laboran para apoyar a los empleadores y el profesional de la salud a manejar mejor su salud, mejorar su salud, promover la productividad y la capacidad en el lugar de trabajo. (31).

**Organización:** La distribución de las relaciones requeridas entre los puestos de capital humano y las actividades de una institución social, para mejor efecto en el marco de planes y metas. (31).

**Bienestar logrado a través del trabajo:** es una actitud de gozo sobre los requisitos relacionados al estilo de vida, incluyendo el goce de los bienes y la riqueza obtenidos a través del trabajo (31).

### 2.2.4. Evolución teórica Satisfacción laboral

Abraham Maslow, el psicólogo humanista, formó una jerarquía de necesidades en la que la satisfacción es primordial y las necesidades que permiten el crecimiento personal se entrelazan en el nivel más alto. Esta jerarquía indica varios aspectos que incluye la satisfacción, la necesidad fisiológica, la seguridad, la afiliación, la autoestima y la autorrealización (32).

El interés por la satisfacción laboral como área de intervención e investigación es concurrente con el surgimiento de ciertas corrientes psicológicas, en especial la satisfacción en la “Scientific Management” como variable relacionada con el desempeño. (33) (34).

Junto con la investigación de Hawthorne, pudo realizar el 1er estudio formal sobre la satisfacción laboral, en el que examinó las oposiciones entre sujetos y grupos. Gracias a dicho estudio se pudo observar diferentes significados de niveles de satisfacción por grupo ocupacional y tipo de acción realizada. Los superiores corresponden a los principales grupos de expertos y los subordinados pertenecen a los grupos generales de expertos, especializados en trabajos manuales (33).

Happock considero que las variables son de naturaleza extrínseca, mientras que nuevas investigaciones en el campo consideran que las dimensiones internas no se relacionan con el entorno de su trabajo, sino que se relaciona con el objeto mismo (35).

Schaffer fue quien creó una teoría sobre las 12 necesidades básicas, por la cual la satisfacción o insatisfacción genera un estado de estrés para cada individuo (insatisfacción laboral o ist, por sus siglas en inglés), o no estrés (satisfacción laboral o st por sus siglas en inglés); Por lo tanto, el autor demostró sobre existe diferencia entre los individuos y las 12 necesidades básicas (35).

### **2.2.5. Concepto Satisfacción laboral**

La satisfacción laboral se refiere a: “una actitud sentimental positiva o agradable del pensamiento subjetivo sobre la experiencia laboral de cada individuo”. Por otro lado, Spector la define como el producto de las percepciones subjetivas e individuales de los juicios afectivos que las personas hacen en la organización en relación con su trabajo y las consecuencias que de él se derivan (36).

Muchos estudios psicológicos revelan que la satisfacción o insatisfacción laboral está relacionada con el comportamiento y la importancia individual, organizacional o social. Las consecuencias a grado personal incluyen consecuencias sobre la salud, la adopción de conducta “emocionantes” (tardanzas, ausencias, apatía) y la estabilidad entre



lo profesional y lo no profesional. El profesional de la salud y su trabajo no está ajeno a estos resultados, los estudios han demostrado que el vínculo entre estas consecuencias o comportamientos y la satisfacción del paciente no es infrecuente (37).

Para una serie de autores e investigadores, la satisfacción laboral es un tema muy interesante en la investigación sobre el comportamiento en el lugar de trabajo. Después de esto último, debido principalmente a tres razones: a) aspecto cultural, porque las organizaciones valoran la realización y la libertad individual; b) aspectos funcionales, que, a través de encuestas de satisfacción, pueden ver otros aspectos del trabajo, como el ausentismo, el desempeño y; c) el aspecto histórico, que desde el inicio de la psicología como ciencia, las empresas han comenzado a utilizar el conocimiento generado sobre la conducta humano, en los ambientes de trabajo y organizaciones. La ganancia por la producción, mediante el sistema de los incentivos, ha dado paso a importantes preguntas sobre la salud psicológica de las personas en el trabajo, y la satisfacción laboral ha sido y sigue siendo uno de los temas más interesantes (33) (38).

Por lo tanto, la satisfacción laboral es el nivel donde una persona obtiene satisfacción de su trabajo. Por otro lado, se define como una actitud emocional positivo o encantadora, como resultado a la experiencia laboral (39).

Asimismo, considera que la satisfacción laboral es vida como la reacción, sentimiento y percepción de una persona hacia su trabajo (38).

Incluso si la definición de satisfacción laboral se confunde con otras definiciones como la conducta del empleado, la ética laboral e incluso el motivo, la distinción aún debe aclararse. La satisfacción laboral está correlacionado con la ética en el lugar laboral; sin embargo, estos dos conceptos no son lo mismo a pesar de que se refieren al estado emocional positivo que puede tener un empleado, la ética laboral es un subproducto de

un equipo de trabajo, él mismo es creador y consta de 4 dimensiones: de solidaridad grupal, la necesidad de una meta, el progreso observable hacia la meta y la participación del individuo en tareas significativas el significado necesario para lograr metas u objetivos específicos (40).

Por tanto, la ética del trabajo puede definirse como la propiedad consciente, por parte de los trabajadores, de ser influidos y pertenecientes a un conjunto de trabajadores mediante la aceptación a objetivos comunes y la seguridad en la conveniencia de estos objetivos. Al concluir, el autor agrega dos notas diferentes para distinguir la ética de la satisfacción laboral (41).

Además, la gratificación da más énfasis en los eventos actuales e incluso los eventos pasados, mientras que la moralidad se enfoca más en el futuro. Por otro lado, la moral laboral representa los diferentes grupos, mientras que la satisfacción laboral es un sentimiento positivo generada por la persona hacia su trabajo y la institución. Se podría argumentar que lo moral está incluido en una parte de la satisfacción laboral, por lo que aquellos que están por logran sus metas en el trabajo o están cerca de lograrlos tienen más confianza en el futuro que aquellos que no pierden. No va en contra de las definiciones discutidas anteriormente, y considera la satisfacción laboral como una respuesta afectiva al trabajo, en otras palabras, una respuesta emocional que se asocia positiva o negativamente con el trabajo en sí (42).

La satisfacción laboral indica una actitud positiva acerca de un trabajo, derivado de una evaluación de sus características. Es decir, un individuo con un alto grado de satisfacción laboral tiene un sentimiento positivo acerca de su trabajo, por otro lado, mientras que una persona insatisfecha tiene actitud negativa. Los empleados que están satisfechos y comprometidos con su trabajo tienen tasas más bajas de rotación, ausentismo y aislamiento. Además, tienen un mejor historial en el trabajo (43).

### 2.2.6. Dimensión Satisfacción laboral

**La satisfacción laboral:** El grado de satisfacción del individuo está condicionado a su lugar de trabajo (44).

**Tensión relacionada con el trabajo:** es nivel de stres de su desempeño laboral que trae la persona. Esto se reflejará en fatiga cognitiva, responsabilidad percibida y estrés en el trabajo (44).

**Competencia profesional:** es la medida en la que piensa que su preparación laboral coincide con lo que su trabajo requiere de usted (44).

**Presión del trabajo:** es la medida en que la persona observa una carga de trabajo para uno mismo (44).

**Promoción profesional:** es la medida en que el individuo cree saber lo que sus jefes esperan de él (44).

**Relación interpersonal con sus jefes:** es la medida en que la persona piensa saber lo que sus jefes están esperando de él (44).

**Relación interpersonal con los compañeros:** el nivel de agrado por la relación con los compañeros (44).

**Características extrínsecas de estatus:** El nivel en que se conoce el estatus particular a la persona, tanto en términos de remuneración como en términos de independencia de la institución y el desempeño del trabajo (44).

**Monotonía laboral:** es la medida en la que la persona se ve afectado por sus hábitos de relación con los compañeros y la cantidad limitada de trabajo (44).

Considerando todo lo anterior, podemos inferir que un hecho problemático, que en el sector de prepráctica, se puede observar en los área de hospitalización, las

enfermeras refieren: “Tengo mucho trabajo y no solo un paciente”, "tenemos muchos pacientes y el tiempo nos falta", "falta de más personal y somos muy pocos", "dígame al paciente que lo voy a tratar, que por favor espere un momento...", informa el paciente defectos en la relación cuidador-paciente”. Así, los pacientes presentan de forma reiterada solicitudes y quejas sobre desacuerdos en el tratamiento, bajo acceso a la información, entre otros, y estos se presentan de diversas formas, por escrito y de forma oral en base a la atención hospitalaria, en tableros que mencionan la Dirección de Hospitales, o en diversas organizaciones como SUSALUD, entre otras (45).

## 2.3. Formulación de hipótesis

### 2.3.1. Hipótesis general

#### **Hipótesis de trabajo (Hi)**

**Hi:** Si existe correlación entre la calidad de vida y la satisfacción laboral con el personal de enfermería, en el área de emergencia en un Hospital Nacional, 2022.

**H0:** No existe correlación entre la calidad de vida y la satisfacción laboral con el personal de enfermería, en el área de emergencia en un Hospital Nacional, 2022.

### 2.3.2. Hipótesis específicas

Si existe correlación entre el **bienestar individual** y la satisfacción laboral con el personal de enfermería, en el área de emergencia en un Hospital Nacional, 2022.

Si existe correlación entre la **condiciones y medio ambiente de trabajo** y la satisfacción laboral con el personal de enfermería, en el área de emergencia en un Hospital Nacional, 2022.

Si existe correlación entre la **Organización** y la satisfacción laboral con el personal de enfermería, en el área de emergencia en un Hospital Nacional, 2022.

Si existe correlación entre el **bienestar logrado a través del trabajo** y la satisfacción laboral con el personal de enfermería, en el área de emergencia en un Hospital Nacional, 2022.

### **3. METODOLOGÍA**

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

Para llevar a cabo el estudio, se tomará un enfoque cuantitativo "se recopila información de profesionales médicos, luego se hipotetiza y se basa experimentalmente en inferencias y finalmente se llega a una teoría". (14).

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

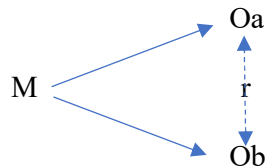
Para ello se utilizará un estudio aplicado con enfoque cuantitativo y no experimental, de corte transversal y correlacional. Para procesar nuestros datos a grado descriptivo se utilizará cuadros y esquemas estadísticos descriptivos, los cuales serán procesados con el sistema Excel 2010 (tablas de frecuencia, histogramas, coeficientes de Pearson) para colapsar las hipótesis se tomará el coeficiente de correlación (nivel de significación), y su proceso se hará en el sistema estadístico SPSS 22 (46).

#### **3.3. Tipo de investigación**

El estudio es del tipo aplicada porque sus conclusiones permitirán comprender los fenómenos estudiados que son calidad de vida y satisfacción laboral; se realizara recomendaciones o soluciones a los problemas planteados (46).

### 3.4. Diseño de la investigación

El presente proyecto será observacional, descriptivo, correlacional y de corte transversal, porque se investigará y recopilará la información de la población en un determinado instante del tiempo (47).



Donde

- M=Muestra de la investigación
- Oa= calidad de vida laboral
- Ob= satisfacción laboral
- r = correlación que existente

### 3.5. Población, muestra y muestreo

#### **Población:**

Es la suma de los factores del estudio, el estudio actual incluyendo 250 enfermeras del Hospital Nacional. Esta población es finita, porque podemos contar todos los que participarán en la encuesta (48).

#### **Muestra:**

Es finita ya que el estudio la muestra se determina mediante el sistema de muestreo censal, ya que dependerá del criterio del investigador para determinar el objetivo de la investigación. La muestra fue donada por 250 enfermeras que laboran en el Hospital Nacional (48).

### **Muestreo:**

Este es el régimen más manejado para elegir los mecanismos de la muestra total de personas, área de emergencia, hospital nacional. "Es en una cantidad de normas, programaciones y juicios por los cuales una cantidad de elementos seleccionados de un conjunto representa lo que sucede en ese conjunto" (49)

### **Criterios de selección**

#### ***Criterios de inclusión:***

- Profesional de Enfermería que trabajen en emergencia, contratados bajo cualquier modalidad que trabajen
- Profesional de Enfermería que de forma voluntaria dan su consentimiento.

#### ***Criterios de exclusión:***

- Profesional de Enfermería de emergencia que se encuentren rotando o en prácticas profesionales
- Profesional de Enfermería del que no se desee incluirse en el proyecto.

### **3.6. Variables y operacionalización**

**V1:** calidad de vida laboral

**V2:** satisfacción laboral

#### **3.6.1. Variable calidad de vida laboral**

**Definición conceptual:** CVL influye esfuerzos para crecer la creación y optimar la felicidad de los profesionales de la salud y su medio ambiente; Por lo tanto, referirse al término "calidad" tiene una relación positiva. La medida es difícil debido a su naturaleza dinámica, compleja y multidimensional. (31).



### Matriz operacional

Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Bienestar individual	Trabajo en equipo	Ordinal	bajo (55 a 91) medio (92 a 128) alto (129 a 165)
	Misión organizacional		
Condiciones y medio ambiente de trabajo	Insumos de calidad		
	Ambiente grato		
Organización	Comunicación efectiva		
Bienestar logrado a través del trabajo	Habilidades		
	Imagen del trabajo		
	Satisfacción		

#### 3.6.2. Variable satisfacción laboral

**Definición conceptual:** Estado sentimental positivo o agradable basado en el pensamiento subjetivo de la experiencia laboral de la persona, tiene 9 aspectos: satisfacción laboral, estrés laboral, competencia profesional, presión laboral, relación interpersonal con el jefe, relación interpersonal con los compañeros, características externas de estatus y trabajo monótono (36).

### Matriz operacional

Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Satisfacción laboral por el trabajo	Grado de comodidad en su puesto de trabajo.	Ordinal	Grado alto de satisfacción laboral (83 - 104) Grado medio de satisfacción laboral (61-82) Grado bajo de satisfacción laboral (56-60)
Tensión relacionada con el trabajo	Afectación física y expresión de sentimientos negativos hacia sus labores.		
Competencia profesional	Presentación del curriculum vitae.		
Presión del trabajo	Nivel de estrés laboral.		
Promoción profesional	Capacidad de autoconocimiento de su potencial.		
Relación interpersonal con sus jefes	Cantidad de canales de comunicación con los superiores.		
Relación interpersonal con los compañeros	Nivel de clima organizacional.		
Características extrínsecas de estatus	Satisfacción dependiendo al cargo que desempeña.		
Monotonía laboral	Capacidad de adaptación a otro nuevo servicio o cargo.		

### **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnica**

La encuesta será aplicada para recopilación de datos sobre dos variables, calidad de vida laboral y satisfacción laboral, lo cual será una encuesta y una escala, encaminada a establecer una conexión directa con las consideradas como fuente de información. Está diseñado para ser más espontáneo y abierto a la información. La encuesta abarca los siguientes aspectos: objetivos, orientaciones, datos de trabajo y aplicación de instrumentos, cuestionarios y escalas, recogiendo informaciones percibidas por los enfermeros. Esto se hará en unos 20 a 25 minutos. (48).

#### **3.7.2. Descripción de instrumentos**

**Ficha técnica de la escala de calidad de vida laboral en Hospitales públicos:**

“**bienestar individual**”; Catorce ítems relacionados, que reflejan aspectos del clima laboral, satisfacción laboral, motivación, expectativas, actitudes y valores;

“**condiciones y medio ambiente de trabajo**”; doce factores que incluyen condiciones, características, contenido del trabajo, seguridad e higiene;

“**organización**”; Se definieron catorce ítems subaspectos: cultura y ambiente organizacional, apoyo institucional, eficacia eficiencia y productividad, compromiso, participación y toma de decisiones, con el objetivo de alcanzar fórmula eficacia en el marco de los planes y objetivos de la organización;

“**bienestar logrado a través del trabajo**”, quince ítems se refieren a un estado de satisfacción de las necesidades relacionadas con el estilo de vida; Se incluye el disfrute de los bienes y riquezas obtenidos a través de la actividad laboral (31).

### **Ficha técnica de Satisfacción laboral:**

El nivel de satisfacción que siente la persona está regido a su labor, incluyendo los ítems 7, 10, 11, 16 de los puntos; Tensión relacionada por el trabajo: La cantidad de estrés que su desempeño profesional trae a la persona. Se traduce en sentimientos de fatiga, responsabilidad percibida y estrés laboral, abarcando los ítems 2, 3, 4, 5 y 6 de los puntos; Competencia profesional: La medida en que cree que su preparación profesional coincide con lo que su trabajo requiere de usted, incluye puntajes instrumentales 22, 23, 24 de los puntos; Presión del trabajo: La medida en que el individuo percibe su carga de trabajo, incluye los ítems 18, 20 de los puntos; Promoción profesional: La medida en que la persona cree que puede mejorar, tanto en lo profesional como en el reconocimiento de su trabajo, cubre los ítems 9, 12 y 17 de los puntos; Relación interpersonal con sus jefes: El nivel en el individuo piensa que sabe lo que esperan de él, incluidos los ítems 13 y 19 de los puntos; Relación interpersonal con los compañeros. Nivel de satisfacción que inducen las relaciones con los compañeros, ver apartado 14 de la escala; Características extrínsecas de estatus: La medida otorga a la persona un estatus particular, tanto en términos de remuneración como de independencia de la organización y desempeño del trabajo, en términos de los puntos 8, 15 de los puntos; Monotonía laboral: La medida en que los hábitos de relación con los compañeros de trabajo y las limitaciones de trabajo afectan al individuo, considere los ítems 1 y 21 de los puntos. Los ítems negativos pertenecen a los reactivos (5, 6, 11, 12, 13, 14, 15 y 18) de los puntos. (36).

### **3.7.3. Validación**

#### **Escala de calidad de vida laboral en hospitales públicos:**

Un medidor CVL-HP en Tlaxcala ha sido validado mediante análisis factorial exploratorio con personal de la salud 669 que trabajan en salud, enfermería, medicina, administración y afines. Se recolectó de una población de 2.814 trabajadores de la salud, se utilizó un cálculo de muestra para un estudio transversal, un grado de confianza del 95% y precisión del 5%. fue un muestreo simplemente aleatorio y en los hospitales; La escala se empleó en 6 hospitales públicos de Tlaxcala, durante el mes de noviembre y diciembre de 2012. (31).

#### **Cuestionario Satisfacción Laboral:**

La validez, el cuestionario Font Roja fue validado por diferentes colaboradores en un estudio ejecutado en España en 2016, titulado “Investigación El Estudio de Salud de Asturias sobre Satisfacción Laboral en Grupos de Atención Primaria” tiene su valor de confianza de 95% mejores resultados (36).

### **3.7.4. Confiabilidad**

#### **Escala de calidad de vida laboral en hospitales públicos:**

El índice general CVL-HP otorga una puntuación media de 9,3 puntos; la dimensión felicidad del individuo recibió un promedio de 2,6; medio ambiente y condiciones de trabajo 1,5; felicidad lograda a través del trabajo 2.6 y organización 2.5; finalmente, la confianza de la herramienta es alta en 0.921, mientras que la confiabilidad de las cuatro dimensiones se encontró entre 0.919 y 0.920 (31).

#### **Cuestionario Satisfacción Laboral:**

El instrumento fue validado y construido en español y tiene una adecuada confiabilidad ( $r_{11} = 0.85$ ). Esta herramienta te ayudará a determinar el Valor de

Satisfacción Promedio General (SMG) obtenido al contar 24 Ítems del Cuestionario y 9 factores subdivididos (50).

### **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

Los trámites de autorización se realizarán con las autoridades del Hospital Nacional y se coordinará con el personal de enfermería que labore en emergencia para fijar las fechas de realización de la recopilación de datos. Tendrá lugar en mayo y julio, los días que sean menos concurridos se implementarán y entrarán en vigor; Se le administrará la encuesta a cada personal de enfermería que labore en emergencia, se les explicará la finalidad del estudio y firmarán su permiso para la participación en la encuesta aproximadamente 20' a 25', y al termino de cada trabajo de campo, cada encuesta completada será revisada para verificada para su respectiva codificación. Para procesar nuestros datos a nivel descriptivo se utilizarán tablas y gráficos estadísticos descriptivos, los cuales serán procesados con el programa Excel 2010 (tablas de frecuencia, histogramas, coeficientes de Pearson) y para colapsar las hipótesis se tomará el Coeficiente de Correlación (nivel de significación). y su procesamiento se hará en el sistema estadístico SPSS 22.

### **3.9. Aspectos éticos**

El estudio examinará 4 principios de la bioética: Cada personal de enfermería del estudio recibirá un consentimiento informado verbal y escrito. No causará daño físico, psíquico o moral al personal de enfermería, y se respetarán todas las indicaciones dadas por el área de emergencia, manteniendo la imagen del área. La información recopilada se mantendrá estrictamente confidencial. Todo el personal de enfermería será respetado y tratado por igual sin negación ni discriminación alguna. La investigación beneficiará a las enfermeras que brindan apoyo a los departamentos de emergencia y las instalaciones del lugar de trabajo.

## 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

### 4.1. Cronograma de actividades

Actividades	Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto			
	1 semana	2 semana	3 semana	4 semana	1 semana	2 semana	3 semana	4 semana	1 semana	2 semana	3 semana	4 semana	1 semana	2 semana	3 semana	4 semana	1 semana	2 semana	3 semana	4 semana
Escritura del proyecto.																				
Exposición y arreglo del proyecto.																				
Preparación y ajuste de los instrumentos.																				
Recopilación, procedimiento y estudio de la información																				
Exposición del Informe																				
Sustentación de la tesis																				

## 4.2. Presupuesto

REPRESENTACIÓN	IMPORTE	PRECIO UNIDAD	PRECIO FINAL
<b>A. Materiales</b>			
- copias	3 millares	100.00	300
- Papelería	3 millares	100.00	300
- lapiceros	10 lápices	2.00	20
- borrador	10 borradores	1.00	10
- engrampadora	1 engrampador	10.00	10
	1 caja de grapas	10.00	10
<b>B. Servicios</b>			
- Computadora	500 horas	1.00	500
- Impresión	250	0.50	125
- Fotocopia	1000	0.05	100
- Anillado	02 ejemplares	20.0	40
- Empastado	02 ejemplares	50.0	100
- Asesora	10 asesorías	250.0	2500
- Revisión de redacción	1 asesora	500.0	500
- Estadístico	1 asesora	800.0	800
- Toma de datos	8 personas	100.0	800
<b>c. Viáticos</b>			
- Pasajes	10 viajes de entrevista	5.00	50
	10 viajes de asesoría	5.00	50
		<b>TOTAL</b>	6215



## 5. REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Protección de la salud de los trabajadores. [Online].; 2021 [cited 2021 Mayo 15]. Available from: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>.
2. Organización Mundial de la Salud. OMS: Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes. [Online].; 2020 [cited 2022 Junio 28]. Available from: <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>.
3. OIT (Oficina Internacional del Trabajo). Memoria del director general: trabajo decente. 102nd ed. OIT , editor. Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo; 1999. Available from: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
4. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Salud y seguridad en el trabajo. [Online].; 2021 [cited 2022 Abril 22]. Available from: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_819802/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang--es/index.htm).
5. OIT. OMS/OIT: Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo. [Online].; 2021 [cited 2022 Junio 28]. Available from: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_819802/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang--es/index.htm).
6. OEA. AMNISTIA internacional. [Online].; 2020 [cited 2020 Junio 29]. Available from: <https://www.amnesty.org/es/latest/news/2020/09/oas-must-condemn-repressive-measures-pandemic/>.
7. ONU. Noticias ONU Mirada global Historias Humanas. [Online].; 2022 [cited 2022 Junio 28]. Available from: <https://news.un.org/es/story/2020/04/1473472>.
8. OPS (Organización Panamericana de la Salud). La OPS/OMS destaca la necesidad de formar más personal de enfermería en América Latina y el Caribe. [Online].; 2015 [cited 12 Mayo 2021]. Available from: <https://tinyurl.com/yyn5jh2e>.
9. Ministerio de Salud. Encuesta de satisfacción del personal de salud. [Online].; 2002 [cited 2021 junio 15]. Available from: <http://bit.ly/2aXHIsO>.
10. Instituto Nacional de Estadísticas e informática. Recursos humanos de salud, 2009-2016. INE. 2017. Available from: <http://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/health/>
11. Manosalvas C, Manosalvas L, Nieves J. El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación Medellín: AD-minister; 2015.
12. Sanchez M, Sanchez P. Factores determinantes de la satisfacción laboral en España antes y durante la crisis de 2008 Catalunya: Intangible Capital; 2016. Available from: <http://dx.doi.org/10.3926/ic.844>
13. Dr. Velasquez, A. Dr. Cespedes, S. Dr. Malo, M. Dr. Pedroza, J. Saco, A. & Dr. Zamora, V. La salud hoy: Problemas y soluciones. 1st ed. Arroyo J, editor.: Graduate Business School

- Pontificia universidad catolica del peru; 2015. Available from:  
<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/3443.pdf>
14. Pineda, E. De alvarado, E. & De Canales, F. Metodología de la investigación. 2nd ed. N.W. Washington: Organización Panamericana de la Salud 1994; 1994. Available from:  
<https://iris.paho.org/handle/10665.2/3132>
  15. Pozos Radillo, B. Plascencia Campos, A. Preciado Serrano, M. Rayas Servin, K. & Acosta Fernandez, M. Relación de satisfacción laboral y calidad de vida profesional con la percepción de salud en personal de enfermería. NURE investigación: Revista Científica de enfermería. 2021 Noviembre 11; 18(115). Available from: Dialnet-  
[RelacionDeSatisfaccionLaboralyCalidadDeVidaProfesi-8235261.pdf](https://www.dialnet.es/relaciondesatisfaccionlaboralycalidaddevidaprofesi-8235261.pdf)
  16. Suleima, K. Hijazi, Z. Al Kalaldehy, M & Sharour, L. Quality of nursing work life and related factors among emergency nurses in Jordan. Journal of Occupational Health. 2019; 61(5): p. 398 - 406. Available from: <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12068>
  17. Mendoza Mestranza G. Calidad de vida y satisfacción laboral de los funcionarios del área de farmacia del Hospital Teodoro Maldonado Carbo. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. 2018 Octubre 30. Available from:  
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/11922>
  18. Parveen, M. Maimaini, K. & Kassim, NM. Calidad de vida laboral: los determinantes de la satisfacción laboral y la retención laboral entre los RN y los OHP. Internacional para la investigación de calidad. 2017; 11(1): p. 173. Available from:  
<http://www.ijqr.net/journal/v11-n1/11.pdf>, Doi: 10.18421/IJQR11.01-11
  19. Suárez, M., Asenjo, MBAM, & Sánchez, M. Satisfacción laboral entre el personal del servicio de urgencias. Diario de enfermería de emergencia de Australasia. 2017; 20(1): p. 31-36. Available from:  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1574626716300416>, Doi: 10.1016/j.aenj.2016.09.003
  20. Ramírez Chávarry J. Calidad de vida laboral y satisfacción laboral de los enfermeros en el servicio de emergencia del hospital de Barranca en el contexto de la COVID-19. Universidad Nacional JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN. 2022 Abril 29. Available from:  
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/6175>
  21. Sparrow Falcon K. Calidad de vida y satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada - 2021. Universidad Norbert Wiener. 2022 Abril 21. Available from:  
<https://hdl.handle.net/20.500.13053/6321>
  22. Cruz J. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. Universidad del Norte. 2018 Mayo;(45). Available from: <https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>
  23. Angulo Álvarez J. Calidad de vida y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital público nivel II – 2 del Minsa, Lima 2018. Universidad Cesar Vallejo. 2019. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26664>

24. Monsalve Saavedra, M. & Fuentes Mundaca, C. Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en el profesional de Enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, Chiclayo, 2017. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. 2018 Noviembre 26. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12893/2920>
25. Rojas Flores, J. Ccorahua Cuya, C. & Taboada Villar, S. Relación entre la calidad de vida profesional y satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia Hospital Regional de Ayacucho, 2016. Universidad Nacional del Callao. 2017. Available from: <http://hdl.handle.net/20.500.12952/3857>
26. Jokinen, E. & Heiskanen, T. Is the Measured Good Quality of Working Life Equivalent to Strategically Strong HRM System? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2013; 18: p. 131-141. Available from: <https://doi.org/10.1016/jj.sbspro.2013.06.401>
27. Grote, G & Guest, D. El caso para revitalizar la investigación sobre la calidad de la vida laboral. *Relaciones humanas*. 2017; 70(2): p. 149-167. Available from: <https://doi.org/10.1177/0018726716654746>
28. Kim, M. & Ryu, E. [Structural Equation Modeling of Quality of Work Life in Clinical Nurses based on the Culture-Work-Health Model]. *J Korean Acad Nurs*. 2015 Dec.; 45(6): p. 879-89. Available from: doi: 10.4040/jkan.2015.45.6.879. PMID: 26805500.
29. Casas F. Calidad de vida y calidad humana. *Papeles del psicólogo*. 1999; 7(4): p. 46-54.
30. Peñarrieta-de Córdova, I. Santiago-Abregú, S. Krederdt-raujo, S. Guevara- Morote, G. Carhuapoma-Acosta, M. & Chavez-Flores, E. "Validación del instrumento: "Calidad de vida en el trabajo "CVT-GOHISALO" en enfermería del primer nivel de atención". *Rev enferm Herediana*. 2014; 7(2): p. 124 - 131. Available from: <https://doi.org/10.20453/renh.v7i2.2562>
31. Hernandez-Vicente, I. Lumbreras-Guzman, M. Méndez-Hernández, P. Rojas-Lima, E. Cervantes-Rodríguez, M. & Juárez-Flores, C. Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala. *Salud publica de mexico*. 2017 Mar/Abr; 59(2). Available from: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0036-36342017000200183](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342017000200183), Doi: <https://doi.org/10.21149/7758>
32. Molina J, Avalos F, Valderrama L, Uribe A. Factores relacionados con la Satisfacción Laboral de Enfermería en un Hospital médico-quirúrgico. *Investigación y Educación en Enfermería*. 2009 Dic.; 27(2). Available from: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S012053072009000200007](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012053072009000200007)
33. Muchinsky P. *Psicología aplicada al trabajo*. Learning ed. Thomson , editor. Madrid: Paraninfo; 2000.
34. Taylor, K. & Weiss, D. Prediction of individual job termination from measured job satisfaction and biographical data. *Journal of Vocational Behavior*. 1972; 2(2): p. 123-132. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0001879172900437>, Doi: [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(72\)90043-7](https://doi.org/10.1016/0001-8791(72)90043-7)

35. Schaffer R. Job Satisfaccion as Related to Need Satisfaction in Work. Psychological Monographs: General and Applied. 1953; 67(14): p. 1-29. Available from: <https://psycnet.apa.org/record/2011-16795-001>, Doi: 10.1037/h0093658
36. Spector P. Satisfacción laboral: aplicación, evaluación, causas y consecuencias SAGE Publications I, editor.; 1997. Available from: <https://sk.sagepub.com/books/job-satisfaction>, Doi: 10.4135/9781452231549
37. Aiken, LH. Clarke, SP. Sloane, DM. Sochalski, J. & Silber, JH. Dotación de personal de enfermería hospitalaria y mortalidad de pacientes, agotamiento de enfermeras e insatisfacción laboral. JAMA. 2002; 288(16): p. 1987-1993. Available from: Doi:10.1001/jama.288.16.1987
38. Weinert A. Manual de Psicología de la Organización Barcelona: Herder; 1987.
39. Locke, E. & Latham, G. A theory of goal –setting and task performance. Hall ed. Englewood Cliffs: Prentice ; 1990.
40. Peiró, J. & Prieto, F. Tratado de Psicología del trabajo. La actividad laboral en su Madrid: Síntesis Psicología; 1996.
41. Ruvalcaba, F. Selva, C. & Sahagún, M. Satisfacción laboral:una revisión teórico-histórica de su investigación Mexico: ESTUDIOS SOBRE EL TRABAJO EN LA REGIÓN CENTRO DE MÉXICO; 2014.
42. Bullock, F. & Russell, J. Interpretación de los niños en edad preescolar de las expresiones faciales de emoción. Revista internacional de desarrollo conductual. 1984; 7(2): p. 193-214. Available from: <https://doi.org/10.1177/016502548400700207>
43. Robbins S & Judge T. Comportamiento Organizacional Mexico: Pearson; 2013.
44. Castillo F & Lipa R. Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería de áreas críticas de la clínica Internacional sede San Borja. Wiener Univ. 2016.
45. Guerrero-Ramírez, R. Meneses-La Riva, M. & De La Cruz-Ruiz, M. Cuidado humanizado de enfermería según la teoría de Jean Watson, servicio de medicina del Hospital Daniel Alcides Carrión. Lima- Callao, 2015. Rev enferm Herediana. 2016; 9(2): p. 133-142.
46. Hernández, Roberto, Fernández, Carlos, Baptista, Pilar. Metodología de la Investigación. Sexta ed. INTERAMERICANA EDITORES SADCV, editor. México: McGRAW-HILL; 2014. Available from: [https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n\\_Sampieri.pdf](https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf)
47. Veiga de Cabo, J; De la Fuente, E & Zimmermann, M. Modelos de estudios en investigación aplicada: conceptos y criterios para el diseño. Medicina y Seguridad del Trabajo. 2008 Marzo; LIV(210). Available from: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v54n210/aula.pdf>
48. Arias, J. & Covinos, M. Diseño y metodología de la investigación Arequipa: ENFOQUES CONSULTING EIRL; 2021. Available from: <http://www.cienciaysociedad.org/>

49. Macassi S. Como elaborar muestras para los sondeos de audiencia Aler , editor. Quito: Volumen 5 de Cuadernos de Investigación; 1997.
50. Lomeña, J. Burnout y satisfaccion laboral en atencion primaria. Medicina de Famila. 2004; 5: p. 147-155. Available from: <http://www.samfyc.es/Revista/PDF/v5n3/07.pdf>

# ANEXOS

## Anexo 1: Matriz de Consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológicos
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cuál es la calidad de vida laboral y relación de satisfacción laboral del personal de enfermería, área de emergencia en un Hospital Nacional, 2021?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el <b>bienestar individual</b> y satisfacción laboral del personal de enfermería, área de emergencia en un Hospital Nacional, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las <b>condiciones y medio ambiente de trabajo</b> y la satisfacción laboral del personal de enfermería, área de emergencia en un Hospital Nacional, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la <b>organización</b> y satisfacción laboral del personal de enfermería, área de emergencia en un Hospital Nacional, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el <b>bienestar logrado a través del trabajo</b> y satisfacción laboral del personal de enfermería, área de emergencia en un Hospital Nacional, 2021?</p>	<p><b>OBETIVO GENERAL</b> Determinar la relación de calidad de vida y satisfacción laboral del personal de enfermería, área de emergencia en un Hospital Nacional, 2021.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b></p> <p>Conocer la relación entre el <b>bienestar laboral</b> y satisfacción laboral del personal de enfermería, área de emergencia en un Hospital Nacional, 2021.</p> <p>Conocer la relación entre las <b>condiciones y medio ambiente de trabajo</b> y la satisfacción laboral del personal de enfermería, área de emergencia en un Hospital Nacional, 2021.</p> <p>Conocer la relación entre la <b>organización</b> y satisfacción laboral del personal de enfermería, área de emergencia en un Hospital Nacional, 2021.</p> <p>Conocer la relación entre el <b>bienestar logrado a través del trabajo</b> y satisfacción laboral del personal de enfermería, área de emergencia en un Hospital Nacional, 2021.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> Hi: Existe relación significativa entre la calidad de vida y la satisfacción laboral con el personal de enfermería, en el área de emergencia en un Hospital Nacional, 2021.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</b></p> <p>Existe relación significativa entre el <b>bienestar individual</b> y la satisfacción laboral con el personal de enfermería, en el área de emergencia en un Hospital Nacional, 2021.</p> <p>Existe relación significativa entre las <b>condiciones y medio ambiente de trabajo</b> y la satisfacción laboral con el personal de enfermería, en el área de emergencia en un Hospital Nacional, 2021.</p> <p>Existe relación significativa entre la <b>Organización</b> y la satisfacción laboral con el personal de enfermería, en el área de emergencia en un Hospital Nacional, 2021.</p> <p>Existe relación significativa entre el <b>bienestar logrado a través del trabajo</b> y la satisfacción laboral con el personal de enfermería, en el área de emergencia en un Hospital Nacional, 2021.</p>	<p><b>VARIABLE 1</b> Calidad de vida laboral</p> <p><b>DIMENSIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bienestar individual</li> <li>❖ Condiciones y medio ambiente de trabajo</li> <li>❖ Organización</li> <li>❖ Bienestar logrado a través del trabajo</li> </ul> <p><b>VARIABLE 2</b> Satisfacción laboral</p> <p><b>DIMENSIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Satisfacción por el trabajo</li> <li>❖ Tensión relacionada con el trabajo</li> <li>❖ Competencia laboral</li> <li>❖ Presión del trabajo</li> <li>❖ Promoción profesional</li> <li>❖ Relación interpersonal con sus jefes</li> <li>❖ Relación interpersonal con los compañeros</li> <li>❖ Características extrínsecas de estatus</li> <li>❖ Monotonía laboral</li> </ul>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> Investigación aplicada, ya que está orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos, en base a una realidad, buscando seguir enriqueciendo el conocimiento científico</p> <p><b>MÉTODO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b> Esta investigación será aplicativa y de enfoque cuantitativo, no experimental y de corte transversal, correlacional. Se utilizará las metodologías clásicas de la comprensión científica para plantear un problema saliente y hallar respuestas a las grandes preguntas que aun plantean en la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral en el personal de enfermería</p> <p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b> La población es la suma de los factores del estudio, el estudio actual incluyendo 250 enfermeras del Hospital Nacional. Esta población es finita, porque podemos contar todos los elementos que participarán en la encuesta.</p>

**Variable 1: Escala de calidad de vida laboral en hospital pública**

**I. Introducción:**

Estimados colegas el presente cuestionario tiene como objetivo de conocer sobre su opinión del trabajo en equipo. Dicha información es anónima y confidencial, por lo que se pide su sinceridad y experiencia vivida.

**II. Indicaciones:**

A continuación, se le pide responder marcando con (X) su respuesta de acuerdo a la escala presentada.

Malo	1
Regular	2
Bueno	3

Nº	Ítems	Malo	Regular	Bueno
1	Comunicación fluida entre el equipo de trabajo del hospital nacional.			
2	Identificación con la misión del hospital nacional			
3	Mantenimiento de materiales biomédicos del hospital nacional			
4	Considera que la Evaluación que recibió es justa en el hospital nacional			
5	Retroalimentación de compañeros y superiores por la evaluación de trabajo en el hospital nacional			
6	Ambiente de trabajo grato en el hospital nacional			
7	Jefe inmediato satisface las necesidades en el hospital nacional			
8	Jefe se interesa por resolver problemas en el hospital nacional			
9	Ayuda de compañeros en el hospital nacional			
10	Desarrollo personal en el hospital nacional			
11	Instalaciones limpias en el hospital nacional			
12	Tengo planes de jubilación en este hospital nacional			
13	Funciones definidas en el hospital nacional			
14	Reconocimiento en mi puesto de trabajo en el hospital nacional			
15	Medio ambiente donde laboro			
16	Estabilidad laboral actualmente en el hospital nacional			
17	Contribución de trabajo al logro de objetivos comunes			
18	Derecho habiente			
19	Calidad de insumos en el hospital nacional			
20	Fatiga muscular al concluir la jornada laboral en el hospital nacional			

21	Seguridad frente a contagio tóxico en el hospital nacional			
22	Beneficio para mi condición laboral en el hospital nacional			
23	Calidad de la tecnología para el desarrollo de mi trabajo en el hospital nacional			
24	Relaciones fluidas entre equipos en el hospital nacional			
25	Mi salud general actualmente			
26	Presión laboral que percibo			
27	Conflictos resueltos a través del dialogo			
28	Libertad de expresión sin temor a represarías			
29	Creatividad e innovación			
30	Oportunidad de ascenso			
31	Jefe estimula innovación			
32	Fomento de trabajo en equipo			
33	Motivación para ser proactivo en mi trabajo			
34	Colaboración que recibo por parte de mis compañeros			
35	Interés laboral por mi centro de trabajo			
36	Disposición de apoyo en mi centro de trabajo			
37	Pertenencia institucional			
38	Preparación e inducción al puesto			
39	Manuales actualizados en el hospital nacional			
40	Me Identifico con mi servicio			
41	Identificación con el hospital nacional que trabajo			
42	Creatividad, innovación y motivación en el trabajo			
43	Reconocimiento de clientes en el hospital nacional			
44	Como percibo mi nivel de vida			
45	Uso de mis habilidades y potencialidades en el hospital nacional			
46	Posibilidad en el trabajo			
47	Equilibrio laboral y personal en el hospital nacional			
48	Remuneración para el puesto que desempeño en el hospital nacional			
49	Logro de metas en el hospital nacional			
50	Relación con compañeros del hospital nacional			
51	Satisfacción en el trabajo			
52	Relevancia social dentro de mi trabajo			
53	Tiempo libre para compartir con mi familia			
54	Muestra de gratitud por parte de mi jefe			
55	Responsabilidad laboral en el hospital nacional			



**Variable 2: Cuestionario Satisfacción laboral (FONT ROJA)**

Muy de acuerdo	1
de acuerdo	2
Ni de acuerdo, ni desacuerdo	3
En desacuerdo	4
Muy desacuerdo	5

Nº	Preguntas	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	En desacuerdo	Muy desacuerdo
1	Mi actual trabajo en el hospital nacional es el mismo de todos los días, no varía nunca					
2	Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital nacional					
3	Al final de la jornada de un día en el hospital nacional de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansada					
4	con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital nacional pensando en cuestiones relacionados con mi trabajo.					
5	Muy pocas veces me he visto obligado a emplear a tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo en el hospital nacional.					
6	Muy pocas veces mi trabajo en el hospital nacional me perturba mi estado de ánimo o a mi salud o a mis horas de sueño.					
7	En mi trabajo en el hospital nacional me encuentro muy satisfecho.					
8	Para organizar el trabajo en el hospital nacional que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia.					
9	Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas en el hospital nacional.					
10	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo en el hospital nacional.					

11	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena en el hospital nacional.					
12	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante en el hospital nacional.					
13	la relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial en el hospital nacional.					
14	Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales en el hospital nacional.					
15	El sueldo que percibo es muy adecuado en el hospital nacional.					
16	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo en el hospital nacional, es el que me corresponde por capacidad y preparación.					
17	tengo muchas posibilidades de promoción profesional en el hospital nacional.					
18	Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo en el hospital nacional.					
19	Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo en el hospital nacional.					
20	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer en el hospital nacional.					
21	los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo habitualmente me suelen afectar.					
22	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo en el hospital nacional.					
23	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable en el hospital nacional.					
24	Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión.					

Anexo 3: Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

#### PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACION EN SALUD

Se le hace llegar esta invitación por motivo de participar en el estudio de investigación realizado. Antes de decidir en participar en este estudio debe saber y conocer que comprende este estudio.

**Título de proyecto:** CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA, AREA DE EMERGENCIA EN UN HOSPITAL NACIONAL, 2021.

**Nombre de investigador:** Lic. Gioveith Rosali Pablo Tineo

**Propósito del estudio:** Determinar la relación de calidad de vida y satisfacción laboral del personal de enfermería, área de emergencia en un Hospital Nacional, 2021.

**Inconvenientes y riesgos:** Ninguno, solo se le pide responder el cuestionario brindado.

**Costo por participar:** Usted no realizar gasto alguno

**Confidencialidad:** La información que usted proporciona será protegido, solo el investigador puede conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será mencionado cuando los resultados sean publicados.

**Renuncia:** Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción.

**Consultas posteriores:** Si usted tuviera preguntas adicionales durante el desarrollo del cuestionario, puede dirigirse hacia mi persona para despistar esas dudas.

**Participación Voluntaria:** La participación en este estudio es completamente voluntario y puede retirarse en cualquier momento.

#### DECLARACION DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he sido presionado para participar en este estudio y finalmente acepto participar voluntariamente en este estudio.

Nombres y Apellidos: .....

N° DNI: .....

Firma del participante: .....