



**Facultad de Ciencias de la Salud**

**“Calidad de vida profesional y satisfacción laboral  
en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital de Ica”**

**Trabajo académico para optar el título de especialista en Cuidado  
Enfermero en Emergencias y Desastres**

**Autora:** Mansilla Gutierrez, Yashin.

CODIGO ORCID:

0000-0003-4388-6940

**Asesor:** Mg. Palomino Taquire, Rewards

CODIGO ORCID:

0000-0002-4694-8417

ICA – PERÚ

2023

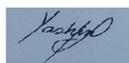
 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>		
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01	<b>FECHA: 08/11/2022</b>

Yo,... **MANSILLA GUTIERREZ YASHIN** 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 “.....”**“CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMEROS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITA DE ICA”** Asesorado por el docente: Mg Rewards Palomino Taquire

DNI ... 44694649 ORCID... <https://orcid.org/0000-0002-4694-8417?lang=es>..... tiene un índice de similitud de ( 14 ) (catorce) % con código oid:14912:231997907 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  
**MANSILLA GUTIERREZ YASHIN**  
 DNI: .....44694649

.....  
 .....  
 Firma de autor 2  
 Nombres y apellidos del Egresado

Firma  
 Mg Rewards Palomino Taquire  
 DNI: .....44694649.....

Lima, ...12...de.....mayo ..... de.....2023.....

## **DEDICATORIA:**

A mis padres y hermanos por el apoyo permanente en mi formación profesional.

## **AGRADECIMIENTOS**

A los miembros de jurado evaluador por su criterio acertado en la evaluación, así como a mi Asesor por las sugerencias recibidas para el mejoramiento de este trabajo.

**ASESOR: Mg. PALOMINO TAQUIRE, Rewards**

**CODIGO ORCID: 0000-0002-4694-8417**

**JURADO**

Presidente: Dr. Carlos Gamarra Bustillos

Secretario: Mg. Ivan Javier Basurto Santillan

Vocal: Mg. Maria Angelica Fuentes Siles

# Índice

Resumen .....	1
Abstract .....	2
1. El problema.....	3
1.1. Planteamiento del problema.....	3
1.2. Formulación del problema.....	6
1.2.1. Problema general .....	6
1.2.2. Problemas específicos .....	6
1.3. Objetivos de la investigación.....	6
1.3.1. Objetivo general.....	6
1.3.2. Objetivos específicos.....	6
1.4. Justificación de la investigación .....	7
1.4.1. Teórica.....	7
1.4.2. Metodológica .....	8
1.4.3. Práctica .....	8
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	9
1.5.1. Temporal.....	9
1.5.2. Espacial .....	9
1.5.3. Recursos .....	9
2.1. Antecedentes de la investigación .....	10
Internacionales.....	10
Nacionales .....	11
2.3. Bases teóricas.....	13
2.3.1. Calidad de vida profesional .....	13
2.3.2. Dimensión calidad de vida profesional .....	14
2.3.3. Satisfacción laboral .....	17
2.3.4. Dimensiones de la satisfacción laboral .....	18
2.4. Formulación de hipótesis.....	26
2.4.1. Hipótesis general.....	26
2.4.2. Hipótesis específicas .....	26
3. Metodología.....	26
3.1. Método de investigación .....	26
3.2. Enfoque de la investigación.....	27
3.3. Tipo investigación.....	27
3.4. Diseño de la investigación.....	27
3.5. Población, muestra y muestreo.....	27

3.6. Variables y operacionalización.....	29
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	31
3.7.1. Técnica .....	31
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	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
4.1. Cronograma de actividades.....	35
4.2. Presupuesto .....	36
5. Referencias .....	37
Anexos.....	41
Anexo 01: Matriz de consistencia .....	42
Anexo 02: Instrumento de recolección de datos .....	43
Anexo 03: Consentimiento informado.....	46

## **RESÚMEN**

El presente estudio surge como una necesidad científica que persigue indicar evidencias sobre el comportamiento de las variables en un escenario asistencial muy exigente donde el trabajo es muy riguroso y demanda una intervención oportuna para salvar la vida de las personas. Se ha planteado el objetivo de Determinar la relación entre la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral en Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Ica, 2023, estudio de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental, en una muestra censal de 42 profesionales de enfermería del servicio de emergencia, se aplicarán dos cuestionarios empleando como técnica la encuesta, la recolección de datos se desarrollará en el servicio de emergencia, la información será procesada en el programa SPS V. 25 usando las herramientas de la estadística descriptiva e inferencial, los resultados que se busca son demostrar la relación o independencia de las variables de estudio.

Palabras clave: calidad de vida profesional, satisfacción laboral, enfermeros.

## **ABSTRACT**

The present study arises as a scientific need that seeks to indicate evidence on the behavior of the variables in a very demanding healthcare scenario where the work is very rigorous and demands timely intervention to save people's lives. The objective of Determining the relationship between the quality of professional life and job satisfaction in Nurses of the Emergency Service of the Hospital of Ica, 2023, a study with a quantitative approach, of a descriptive correlational type, with a non-experimental design, in a sample has been established. census of 42 nursing professionals from the emergency service, two questionnaires will be applied using the survey as a technique, data collection will take place in the emergency service, the information will be processed in the SPS V. 25 program using statistical tools Descriptive and inferential, the results sought are to demonstrate the relationship or independence of the study variables.

Keywords: quality of professional life, job satisfaction, nurses

## **1. EL PROBLEMA**

### 1.1. Planteamiento del problema

La calidad de vida laboral es un aspecto fundamental dentro de las organizaciones de salud, debido a su gran influencia en el desempeño laboral y el logro de los objetivos institucionales, el desenvolvimiento profesional y la satisfacción laboral están relacionadas, esto ha sido de interés de las instituciones de salud (1). La calidad de vida laboral 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 (2).

Estudios desarrollados en China, indica que la calidad de vida profesional de las enfermeras genera cierta preocupación, especialmente para aquellas enfermeras que laboran en las salas de emergencia, unidades de cuidados intensivos y salas de oncología (3). En Europa el escenario asistencial hospitalario esta adherido de una serie de factores adversos que limitan la calidad de vida del profesional de salud: siendo las más incidentes, el ambiente laboral hostil, la sobrecarga laboral, las relaciones interpersonales, y la carencia de incentivos (4).

En el escenario asistencial la calidad de vida laboral es una forma de describir las experiencias individuales y colectivas que viven los profesionales de la salud en relación con su trabajo (5)(6). Existen otros factores que afectan el estado emocional del enfermero como la intimidación, el agotamiento y la satisfacción laboral (6). Algunos especialistas, refieren que, “la exigencia, las demandas asistencias y la necesidad de una atención oportuna, sigue afectando la satisfacción laboral del personal en el servicio de emergencia” (6); asimismo, el miedo al contagio del COVID-19 y la propagación en sus hogares conlleva a elevar los niveles de estrés e insatisfacción laboral (7).

Un estudio de investigadores de Asia occidental descubrió que la satisfacción laboral se ha visto afectada negativamente debido a la falta de acceso a equipos de

protección personal y la preocupación e incertidumbre del contagio. Esta situación varía de un país a otro, dependiendo de la capacidad de los sistemas de salud para responder a la pandemia (7). Coincidentemente otros autores van por la misma línea de enfoque, sosteniendo que, la pandemia de COVID-19 ha afectado negativamente a las enfermeras (8).

Esta situación reafirma a Peydró (9), quien señaló que el trabajo de los profesionales de enfermería se caracteriza por el alto nivel de carga laboral, cambios de horario, burocracia, condiciones físicas desfavorables, pacientes cada vez más exigentes, que exigen un desempeño eficaz siendo la calidad de vida laboral percibida uno de los factores que la pudiera favorecer, del mismo modo, un estudio realizado en Brasil, concluyó que “las mujeres entre 50 y 59 años tienen la calidad de vida laboral más baja y ello es influenciado por los factores sociodemográficos” (10).

Así mismo, en un estudio realizado sobre satisfacción laboral, Agüero señala que “el 57% del personal de salud se encuentra medianamente satisfecho, y el 43% no tiene ningún tipo de satisfacción en su centro de labores” (11). En el territorio nacional, la Encuesta Nacional de Satisfacción de Usuarios del Aseguramiento Universal en Salud en el 2016, en relación al trabajo el 65,8% de las/los enfermeras/os manifestaron estar satisfechos mientras que el 12,8% se encuentra insatisfechos (12), lo cual proporciona una idea de que “algo” está ocurriendo con la calidad de vida profesional del Personal de Enfermería.

Además, estudios llevados a cabo por Contreras en la red de ESSALUD de la Clínica San Pablo demuestran que el 66,7% de los encuestados manifiestan que tienen un alto nivel de satisfacción laboral, el 16,7% indican que tienen un nivel medio de satisfacción laboral y el 16,7% de los encuestados manifiestan que tienen un bajo nivel de satisfacción laboral (13). Del mismo modo, Yupanqui (14), realizó una investigación sobre la calidad de vida laboral en el profesional de enfermería, donde concluyó que los profesionales de enfermería que laboran en el Instituto Nacional de Neoplásicas percibieron una calidad de vida media (14), lo cual se relaciona con los estudios precitados.

Además, es preciso señalar que, la Superintendencia Nacional de Salud de Perú, asigna importancia a la relación existente entre el síndrome de agotamiento y la satisfacción laboral midiendo periódicamente esta problemática en los profesionales de la salud del Perú, como parte de la evaluación de satisfacción laboral de este grupo (12).

De la misma manera, un estudio efectuado el 2012, reveló en sus resultados que el 77.38% tienen una calidad de vida laboral buena y el 15.48% regular, el 41.66% perciben que sus condiciones laborales son regulares, el 36.90% considera que es bueno y el 20.23% considera que son muy buenas (15). Mientras que una similar investigación sostiene que el 84 % de las enfermeras perciben una calidad de vida laboral medio, el 76 % percibe un apoyo directivo medio, el 70 % tiene una carga laboral medio, el 64 % percibe una motivación intrínseca, el 50% tiene un desempeño laboral alto (16). Está claro que si la comunidad científica está interesada, las enfermeras están bien pagadas y felices en su trabajo.

Dada la situación actual, se observa que los estudios sobre calidad de vida profesional y satisfacción laboral de las enfermeras se realizan en las grandes ciudades, pero existe poco interés en realizar estudios de estas variables en el interior del país.

Por ello, el estudio de estas variables es necesario para mejorar los servicios que el “Hospital Santa María del Socorro” brinda a la población de la ciudad de Ica y alrededores. El servicio de emergencia atendió los casos de Covid-19, y el personal de enfermería brindó atención a los pacientes que ingresaron a raíz de ello. Estaban bajo mucha presión debido a la gran carga de trabajo.

En la actualidad, el Servicio de Emergencia y la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Santa María del Socorro de la ciudad de Ica, atienden emergencias de diversa índole tales como: pacientes politraumatizados por accidentes, caídas, elementos cortopunzantes, entre otros. De manera similar, se han informado admisiones de pacientes de emergencia debido al mal funcionamiento del sistema o falla multisistémica. En algunos casos, el personal de enfermería en ambos turnos, tanto diurno como nocturno, se encarga de atender a pacientes que se encuentran en

estado crítico a causa de sus enfermedades, como cánceres, insuficiencia renal, accidentes cerebrovasculares y anomalías cardíacas. El presente estudio tiene como objetivo medir, cuantificar y calificar la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral de las enfermeras del Servicio de Emergencia y de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Santa María del Socorro de Ica, Perú.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuáles es la relación entre la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral en Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Ica, 2023?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cómo la dimensión Carga del trabajo se relaciona con la satisfacción laboral en Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Ica, 2023?
- ¿Cómo la dimensión Motivaciones intrínsecas se relaciona con la satisfacción laboral en Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Ica, 2023?
- ¿Cómo la dimensión Apoyo directivo se relaciona con la satisfacción laboral en Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Ica, 2023?

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

### **1.3.1. Objetivo general**

- Determinar la relación entre la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral en Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Ica, 2023

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Identificar cómo la dimensión carga del trabajo se relaciona con la satisfacción laboral en Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Ica, 2023
- Identificar cómo la dimensión motivaciones intrínsecas se relaciona con la satisfacción laboral en Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Ica, 2023.
- Identificar cómo la dimensión Apoyo directivo se relaciona con la satisfacción laboral en Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Ica, 2023.

## **1.4. Justificación de la Investigación**

### **1.4.1. Teórica**

Los resultados del presente proyecto de investigación permitirán rediscutir, cuestionar, replantear los conceptos de calidad de vida, con el objetivo de cerrar las brechas del conocimiento de como la calidad de vida profesional del personal de emergencia va deteriorándose.

La Teoría de Dorothea Orem, el cuál define su modelo como una teoría general de enfermería que se compone de otras tres teorías relacionadas: la teoría del autocuidado, la teoría del déficit de autocuidado y la teoría de los sistemas de atención. También define las metas de enfermería como: ayudar a las personas a desarrollar y mantener comportamientos de autocuidado para mantener la salud y la vida, recuperarse de la enfermedad y prevenir los efectos de dicha enfermedad. También establece que las enfermeras pueden utilizar cinco tipos de asistencia: actuar para llenar los vacíos, liderar, enseñar, apoyar y proporcionar un entorno de desarrollo. El concepto de autocuidado fortalece la participación de las personas como decisoras en el cuidado de su salud, lo que está en consonancia con el objetivo de la promoción de la salud (1).

El estudio se justifica teóricamente porque existen varias fuentes que se utilizarán para medir la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral en los servicios de emergencia, y estas fuentes han sido investigadas en el

pasado. La investigación se basa en estudios realizados por centros de investigación de gestión de personal de enfermería altamente especializados en todo el mundo que continúan produciendo resultados de alta calidad para las enfermeras en términos de satisfacción laboral y calidad de vida profesional. La investigación tendrá términos y definiciones específicos que permitirán comprender los problemas que afectan al Personal de Enfermería del hospital, en su rol de enfermeros. El estudio nos permitirá conocer la realidad de la calidad de vida profesional y satisfacción laboral del Personal de Enfermería del “Hospital Santa María del Socorro” de la ciudad de Ica.

#### **1.4.2. Metodológica**

Aporte de la investigación cuantitativa en ciencias de la salud, intenta determinar la fuerza de las asociaciones o correlaciones entre las variables al generalizar y objetivar los resultados utilizando una muestra derivada de una población. (1) Asimismo, aportará instrumentos validados y confiables para futuras investigaciones en enfermería.

La investigación se justifica porque se utilizará el método hipotético-deductivo para iniciar con la teoría de las variables “calidad de vida profesional” y “Satisfacción laboral”, y se comprobará si se cumplen o no en la realidad observada. Esto corroborará el marco teórico, y luego se realizarán inferencias a partir de los resultados obtenidos.

#### **1.4.3. Práctica**

Los resultados de la presente investigación servirán de insumo a los directores del hospital, unidad de capacitación y docencia, jefe de enfermeras, personal asistencial, con la finalidad de realizar procesos de mejora continua, para la calidad de vida profesional y satisfacción laboral, los cambios que se tiene que realizar, si siente que es conveniente. Como lo menciona la teoría de enfermería de Virginia Henderson que establece que una persona es un individuo que necesita ayuda médica para mantenerse saludable o morir. El medio ambiente es responsabilidad del hogar y de la sociedad para brindarle el cuidado. La salud es la capacidad

de funcionar de forma independiente. Las enfermeras son las principales asistentes de los pacientes y deben contribuir con su experiencia a la atención del paciente. Henderson creía que la enfermería cambia con los tiempos, también incorporó principios de fisiología y psicopatología en su definición de enfermería y explicó la importancia de la independencia en la atención (3).

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

### **1.5.1.Temporal**

El presente proyecto de investigación se realizará en los meses de Febrero - Octubre en el año 2023.

### **1.5.2.Espacial**

El presente proyecto de investigación se llevará a cabo en el interior de las instalaciones de un hospital público de Ica, específicamente en el servicio de emergencia.

### **1.5.3. Recursos**

Este investigador es la única persona disponible para llevar a cabo la investigación.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de la investigación

#### Internacionales

Matsuishi Y (17) en el 2022 en Japón desarrollo un estudio con el objetivo de analizar calidad de vida profesional en enfermeras de cuidados intensivos pediátricos/adultos, se trató de un estudio descriptivo correlacional utilizaron un cuestionario de calidad de vida\_a encuesta\_en línea en una muestra de 310 enfermeras. Sus resultados indican que el clima ético del hospital tiene un impacto significativo en la calidad de vida profesional de las enfermeras con ciertos rasgos de personalidad, mantener un clima hospitalario ético es importante para prevenir el síndrome de burnout. **Concluyo:** la calidad de vida del profesional de enfermería en las áreas críticas no son alentadores.

**Ndlovu E (18) en 2021** en Sud África desarrolló un estudio con el objetivo de: determinar la calidad de vida profesional de enfermeros en unidades de cuidados críticos: Influencia de las características demográficas, estudio descriptivo prospectivo en una muestra de por 154 enfermeros, uso como instrumento el cuestionario ProQol-5 sus resultados indicaron: Los principales factores que influyeron en la calidad de vida profesional fueron los años de experiencia laboral ( $p=0,047$ ), la formación del enfermero con referencia a la licenciatura ( $p=0,006$ ) y la relación enfermero-paciente ( $p<0,001$ ). **Conclusión:** la calidad de vida del profesional de enfermería es regular, y esta influenciado a ciertos factores demográficos.

**Salehi T. Et al. (19) el 2020, en Teherán,** desarrollaron un estudio con el objetivo de determinar la relación entre un ambiente de trabajo saludable, la satisfacción laboral y la rotación anticipada entre las enfermeras en las unidades de cuidados intensivos, fue un estudio descriptivo transversal, con 270 enfermeras el instrumento usado fue un cuestionario sus resultados que el ambiente de trabajo saludable tuvo una relación significativa y positiva con

la satisfacción laboral ( $r = 0.831$ ,  $p < 0.001$ ), y una relación significativa pero inversa con la intención de irse ( $r = -0.558$ ,  $p < 0.001$ ). **Conclusión:** la satisfacción laboral esta relacionada al ambiente de trabajo.

**Gonderen K y Yucens B (20), en el 2020, en Turquía**, desarrolló un estudio con el objetivo de determinar la satisfacción laboral, el agotamiento y la depresión en enfermeras de unidades de cuidados intensivos, estudio descriptivo correlacional en una muestra de 42 enfermeras de UCI. Sus resultados indican que hubo una correlación negativa entre la satisfacción laboral y el agotamiento emocional, la despersonalización, los niveles de depresión, así como una correlación positiva entre el logro personal. El agotamiento emocional y la realización personal predijeron la satisfacción laboral, mientras que la despersonalización y la depresión no lo fueron. **Conclusión:** La satisfacción laboral de las enfermeras fue de nivel medio.

**Rahman Ch (21). el 2020 en Bangladesh** publicaron una investigación con el objetivo de “determinar la relación de las satisfacción laboral y la Violencia en el lugar de trabajo, entre las enfermeras de Bangladesh”. Estudio transversal con una muestra de 1264 enfermeras a quienes se les aplicaron los cuestionarios de satisfacción laboral y violencias en el trabajo. Conclusión el nivel de satisfacción es medio y existe relación entre las variables estudiadas ( $p=0.003$ ).

### **Nacionales**

**Machaca M (22). En el 2020**, en Puno desarrolló un estudio para determinar “las condiciones laborales y calidad de vida en el Trabajo de las Enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón” estudio descriptivo que uso el cuestionario de "Autoevaluación de las Condiciones de Trabajo de Enfermería" para la recolección de datos y la "Escala de Calidad de Vida Profesional" para medir la calidad de vida, sus resultados indican que el 77,38% de los enfermeros se sienten bien con su calidad de vida en el trabajo, el 39,28% sienten que las condiciones regulares de trabajo son buenas, el 25%

se sienten bien con sus condiciones de trabajo y el 11,90% se sienten muy bien con sus condiciones de trabajo. **Conclusión:** el 3,57% de las enfermeras que tienen mala calidad de vida en el trabajo, el 2,38% tienen malas condiciones laborales, y el 19% tiene muy malas condiciones de trabajo.

**Travezaño S (23) el 2020**, en Chincha, desarrolló un estudio cuyo objetivo fue determinar la relación de la calidad de vida laboral y desempeño laboral del Personal de Enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María-Cuarto Trimestre 2020, fue un estudio de tipo básico, nivel correlacional, basado en una muestra de 35 profesionales. Sus resultados indican que existe una relación significativa entre ambas variables de investigación, con una correlación positiva promedio de .589 y un valor de p de 0.00, la calidad de vida y desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal Jesús María está positivamente correlacionada (en un 59.9%). **Conclusión.** la calidad de vida y el trato del personal de enfermería solo está débilmente correlacionada (solo en 3%).

**Yupanqui C (24). el 2019 en Lima**, publicó una investigación que tenía como objetivo determinar la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en el servicio de emergencia, estudio descriptivo cuya muestra fue de 60 enfermeras utilizó como instrumento la Escala de Vida Profesional, sus resultados indican que el 71% de los profesionales de enfermería creen tener una calidad de vida profesional media, el 78,3% dice tener una CV media; en la dimensión apoyo gerencial, el 73,3% dice tener un CVP medio; y en la dimensión motivación intrínseca, 56,7% reportan alta CV. **Conclusión:** la calidad de vida predominante de las enfermeras fue media.

**López I (25). en 2018 en Lima**, desarrolló un estudio cuyo objetivo fue determinar la calidad de vida y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia. Este fue un estudio de tipo básico con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental. El instrumento utilizado para la recolección de datos fue el cuestionario denominado Escala de Vida Profesional (CVP-35) (16).

Resultados: Según el autor, los datos sugieren una correlación de Spearman positiva y significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral ( $\rho=.732$ ;  $p<0.05$ ), de acuerdo con estos resultados, se puede señalar que, a mayor apoyo gerencial, mayor desempeño laboral **Conclusión:** la calidad de vida fue media y el desempeño laboral fue regular.

## **2.3. Bases teóricas**

### **2.3.1. Calidad de vida profesional**

**Definición:** La Calidad de Vida Profesional (CVP) se define como el bienestar secundario a la percepción de equilibrio entre demandas de trabajo y recursos disponibles para afrontarlas, existiendo una estrecha relación entre satisfacción y rendimiento laboral. En el ámbito sanitario, esta percepción de equilibrio se traduce en una mejora de la calidad de los servicios prestados (26)

Una calidad de vida profesional positiva para una enfermera se puede lograr a través de la dedicación a su trabajo, la satisfacción con su trabajo y las relaciones positivas con los pacientes y colegas. Una calidad de vida profesional negativa puede deberse a condiciones de trabajo difíciles, salarios inadecuados y falta de seguridad laboral. Enfermeras que trabajan en unidades de cuidados intensivos (UCI) corren un alto riesgo de sufrir problemas de salud potencialmente mortales, por lo que su calidad de vida es motivo de especial preocupación (27).

Sin embargo, los factores asociados con la calidad de vida profesional aún no están claros. Investigaciones recientes han encontrado que el estilo de vida y la información demográfica están asociados con una mala calidad de vida profesional, pero el impacto de factores como el clima ético del hospital y los rasgos de personalidad no se conocen bien (28).

Muchos otros autores creen que la calidad de vida laboral de una enfermera es un factor importante en su atracción y retención, por lo que argumentan que es importante centrarse en mejorar esa calidad (29).

Desde otra perspectiva, la calidad de vida se define como un bienestar secundario a la percepción de equilibrio entre las demandas laborales y los recursos disponibles para satisfacerlas. A menudo se observa una estrecha relación entre la satisfacción laboral y el desempeño (29).

Los investigadores tienen diferentes opiniones sobre qué medidas de la calidad de vida profesional constituyen un progreso significativo, y se consideran como dimensiones la "satisfacción por compasión y la fatiga por compasión". Según estos académicos, la satisfacción por compasión ocurre cuando se brinda atención compasiva a los pacientes y sus familias, mientras que la fatiga por compasión es el resultado de la exposición repetida a eventos traumáticos, lo que produce agotamiento y estrés traumático en las enfermeras (30). Otros investigadores también consideran como dimensiones el agotamiento, el estrés traumático y la satisfacción por compasión (31).

### **2.3.2. Dimensión calidad de vida profesional**

En adición, se tiene el punto de vista de investigadores alternos, quienes presentan como dimensiones de la calidad de vida profesional “al compromiso profesional de la enfermera, el deseo de esfuerzo, el hecho de mantener la pertenencia profesional, la dedicación a las metas y valores y la satisfacción profesional” (32). Desde otras perspectivas, las dimensiones pueden nombrarse y utilizarse para construir un modelo que refleje la satisfacción laboral de las enfermeras.

### **Dimensión Carga del trabajo**

Está referida a la cantidad de trabajo realizada por el trabajador en un momento dado, la cual brinda la oportunidad de disfrutar la tarea y ayuda a conseguir los objetivos laborales y el desarrollo profesional (33).

Sin embargo, las demandas laborales que sobrepasan las capacidades del trabajador, que le exigen ir más allá de sus límites ocasionan una gran fatiga física y emocional, lo que impide un desenvolvimiento laboral satisfactorio. Para las organizaciones internacionales, la carga de trabajo es clave en términos de productividad. Esto

produce un desequilibrio en las funciones de los trabajadores, que luego se ven presionados a dar más de lo que pueden. Esto puede conducir a una sobrecarga para estos trabajadores (22).

Sobrecargar al trabajador puede ponerlo en riesgo de satisfacer sus necesidades y expectativas laborales. Desde una perspectiva psicológica, experimentar demasiada sobrecarga cuantitativa o cualitativa puede provocar insatisfacción laboral, tensión y baja autoestima. Además, también puede provocar depresión, irritación e insatisfacción laboral y trastornos psicossomáticos (1).

### **Dimensión Motivaciones intrínsecas**

La motivación para un comportamiento es personal, basada en factores que establecen la necesidad de ese comportamiento y lo convierten en una prioridad para el individuo. Estamos considerando tu situación laboral y tu motivación para practicar, el apoyo de tu familia y la importancia de desarrollar tu creatividad. Además del apoyo de sus compañeros de trabajo, obtiene la preparación que necesita para hacer su mejor trabajo (23).

Asimismo, se especifica que “La motivación intrínseca se define como el interés y el disfrute en una actividad por sí misma. Las sensaciones de dominio, eficacia y autonomía son inherentes al interés intrínseco en la tarea. El constructor de motivación intrínseca describe la tendencia a la maestría, el interés espontáneo y la exploración que es esencial al desarrollo cognitivo y social, y representa la principal fuente de gozo y vitalidad a lo largo de la vida”(24).

Las personas buscan más que recompensas extrínsecas en su trabajo, incluido un entorno de trabajo donde puedan usar sus habilidades y trabajar con personas interesantes, la capacidad de trabajar en una atmósfera de respeto mutuo y la oportunidad de realizarse u organizados de acuerdo con principios similares a los tuyos en trabajo, ocio, poder y prestigio (4).

## **Dimensión Apoyo directivo**

El equipo directivo brinda apoyo emocional a los empleados que laboran en la organización. Tomando en cuenta los siguientes aspectos: la capacidad de expresarte libremente y al mismo tiempo satisfacer las necesidades de la empresa, satisfacción con tu salario, reconocimiento por el trabajo que realizas, más la oportunidad de ascenso. El documento incluye el reconocimiento de la libertad para tomar decisiones y la variedad de oportunidades laborales que permiten a los empleados ser creativos. Mantener buenas relaciones con tus compañeros de trabajo es esencial si quieres mantener un ambiente de trabajo positivo. Debe poder trabajar bien con su personal para lograr esto. Los directores son responsables de velar por que la institución y los trabajadores trabajen en armonía y de manera coordinada, a fin de lograr los fines de la institución y los intereses propios de los trabajadores. Se deben implementar métodos efectivos para lograr esto (23).

## **Importancia de la calidad de vida profesional.**

El dinamismo del mundo globalizado hace que las oportunidades y amenazas estén siempre presentes, por lo que las empresas se esfuerzan por ser lo más competitivas posible para aprovechar las condiciones cambiantes. Las empresas se enfrentan a una situación difícil en la que es necesario mejorar la calidad de vida de sus trabajadores, contratar nuevos talentos y mantener a los empleados existentes. Para ello, es importante desarrollar una nueva forma de gestión que fortalezca la calidad de vida del trabajador y lo motive a trabajar más. Esto ayudará a la empresa a mejorar su productividad y posicionarse en el mercado (24).

Tradicionalmente, la determinación del estado de salud o enfermedad de un individuo se ha centrado en métodos objetivos basados en medidas desarrolladas e implementadas, como marcadores bioquímicos, fisiológicos y anatómicos, o simplemente utilizando indicadores epidemiológicos para caracterizar la enfermedad, la población. Sin embargo, según la definición de salud propuesta por la Organización Mundial de la Salud, existen vacíos en la medición de la calidad de vida o el estado de salud de un individuo (25).

### **2.3.3. Satisfacción laboral**

La calidad de vida profesional refleja la experiencia acumulada positiva (satisfacción con compasión) y negativa (fatiga con compasión) que los asistentes profesionales experimentan con su trabajo, lo que afecta la salud y la eficacia de los enfermeros. Por lo tanto, la calidad de vida profesional se refiere a la calidad que los cuidadores sienten que es adecuada para quienes brindan asistencia profesional (30).

Otros autores consideran que la satisfacción laboral es uno de los factores que pueden estar asociados a la intención de dejar el trabajo. Por tanto, la calidad de vida profesional es el sentimiento o respuesta emocional que tiene una persona hacia todos los aspectos de su trabajo. La satisfacción del enfermero en las unidades de cuidados intensivos es importante para su permanencia en la unidad y para brindar cuidados de calidad. Según los investigadores, varios estudios han demostrado que, aunque el personal de la UCI gana más dinero, la tasa de abandono, insatisfacción y conflictos organizacionales entre el personal de la UCI es mayor en las UCI. Dichos comportamientos aumentan el ausentismo, los retrasos y los errores, lo que puede comprometer la seguridad del paciente, provocar lesiones al personal y crear condiciones de trabajo incómodas (20).

Algunos investigadores argumentan que la satisfacción laboral es la evaluación general de una persona de su trabajo y es importante para que las personas sean exitosas, productivas y felices en el trabajo. Se sabe que la satisfacción laboral influye en la eficacia del personal. Las reacciones emocionales al trabajo pueden ser resultado de la evaluación y actitud de la persona hacia su trabajo, así como de su alegría y entusiasmo (39).

Muchos autores coinciden en que la satisfacción laboral describe cuán satisfecha está una persona con su trabajo, y que niveles más bajos de depresión están asociados con niveles más altos de satisfacción laboral (40).

Las enfermeras pueden estar más satisfechas con su trabajo si sus gerentes tienen en cuenta los aspectos de enfermería que están cambiando, como el uso de la tecnología y las tendencias de atención al paciente. dejar el trabajo Crear un entorno

que sea saludable para los empleados es una parte importante de la creación de un lugar de trabajo exitoso. Un entorno de trabajo saludable es aquel en el que las políticas y los procedimientos están diseñados para permitir que los empleados cumplan tanto con sus responsabilidades laborales como con sus objetivos personales al mismo tiempo (41).

Las enfermeras que trabajan en una UCI brindan un servicio a pacientes que están politraumatizados o que están cerca de la muerte. Sus familias a menudo dependen de ellos para recibir apoyo durante este momento difícil. Las enfermeras a menudo están expuestas al sufrimiento de los pacientes, a las exigencias de los familiares exigentes de los pacientes ya la muerte. Los problemas emocionales pueden empeorar por estos factores, lo que puede llevar a que se reduzcan los comportamientos de evitación y la satisfacción laboral. Cuando las personas no están contentas con su trabajo, tienden a disminuir su ritmo de trabajo, a estar menos presentes en el trabajo y a presentar más quejas y críticas (42).

Cabe señalar que un estudio reciente en Canadá encontró que una menor satisfacción laboral estaba relacionada con niveles más altos de depresión y ansiedad. La satisfacción de las enfermeras con su trabajo aumenta cuando las organizaciones se aseguran de proporcionar un entorno de trabajo seguro y de apoyo (43).

Desde una perspectiva tangente, generalmente se acepta que la satisfacción laboral es cuando un trabajador se siente motivado, feliz y contento con su trabajo. La satisfacción laboral es cuando un empleado siente que su trabajo es estable, tiene potencial para el crecimiento profesional y ofrece un equilibrio cómodo entre el trabajo y la vida (25). Según el autor citado, el trabajador se siente satisfecho con su trabajo, ya que cumple con las expectativas de los mismos.

#### **2.3.4. Dimensiones de la Satisfacción Laboral**

Desde una perspectiva particular, el ambiente de trabajo es una dimensión. Un ambiente de trabajo saludable incluye buenas habilidades de comunicación,

verdadera colaboración, toma de decisiones efectiva, el personal adecuado, reconocimiento significativo y liderazgo auténtico. Hoy en día, la importancia de tener un ambiente de trabajo saludable es cada vez mayor. Las enfermeras pueden ayudar a retener a su personal creando un ambiente de trabajo saludable. Un ambiente de trabajo saludable es beneficioso tanto para el desempeño del personal como para la prestación de mejores servicios a los clientes. La Asociación Estadounidense de Enfermeras de Cuidados Críticos recomienda un ambiente de trabajo que sea saludable y satisfactorio para el personal. Esto ayudará a mantener al personal feliz y motivado, lo que a su vez conducirá a una mayor retención (44).

En cuanto a la dicotomía establecida para cada dimensión de la actividad laboral, encontramos que trabajar en el sector formal afecta únicamente a la satisfacción laboral, variable con un efecto significativo y positivo. Por otro lado, el trabajo permanente tiene un efecto positivo significativo tanto en la satisfacción con la vida como en la satisfacción laboral. También encontramos que el trabajo formal aumenta significativamente la satisfacción laboral en comparación con el trabajo informal, y que este efecto es mayor en la satisfacción con la vida que en la satisfacción laboral, lo que sugiere una dimensión laboral. La importancia de las condiciones de trabajo expresada en la dicotomía formal/informal en general y más específicamente, esto respaldan los hallazgos más recientes de Temkin (42).

Por otro lado, la demografía es una dimensión de la identidad de una persona. Las enfermeras que trabajan en un hospital, especialmente en la UCI, necesitan lidiar con los diferentes factores que pueden afectar su satisfacción laboral. Algunos de los factores que pueden afectar la satisfacción laboral de una persona incluyen la demografía, los deberes y responsabilidades del trabajo, el entorno laboral y la capacidad de la persona para manejar de manera efectiva los problemas del lugar de trabajo. Las enfermeras insatisfechas pueden distraerse de sus pacientes, no brindar atención holística y, en general, brindar atención de enfermería de menor calidad. Estos diversos factores pueden tener un efecto negativo en la satisfacción del paciente (43).

Existen diferentes dimensiones en la satisfacción laboral. Estas dimensiones se pueden estudiar con más detalle y se pueden considerar como parte del constructo de investigación.

Dimensión 1. La satisfacción laboral. Es el sentimiento general de un individuo acerca de su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción laboral tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que no está satisfecha con su posición tiene actitudes negativas hacia ella (44).

Por ello, la satisfacción laboral se define como el grado en que los empleados disfrutan de su trabajo y no hay consenso sobre si se trata solo de procesos emocionales o cognitivos. En efecto, mientras algunos autores, como Fisher, plantean que la satisfacción laboral es una respuesta afectiva o afectiva al trabajo en general, otros, como Weiss, la definen como una evaluación positiva o negativa que los individuos hacen de sus situaciones laborales. Desde una perspectiva más integradora, otros autores, sostienen que la satisfacción laboral surge de los procesos afectivos y cognitivos mediante los cuales el sujeto evalúa su experiencia en el trabajo (45).

Por otro lado, la satisfacción laboral puede estar directamente relacionada con el conocimiento sobre las personas en la organización. Esta experiencia toma la forma de la percepción de un empleado, que finalmente tiene un componente emocional. Todos estos factores influyen en el comportamiento humano. Otro concepto que nos dan de la satisfacción laboral es, que se conceptualiza como una actitud o un conjunto de actitudes que desarrolla una persona sobre su situación laboral, este comportamiento puede referirse al trabajo en general o a algunos aspectos específicos del trabajo. Por lo tanto, la satisfacción laboral es esencialmente un concepto global que se refiere a las actitudes de las personas hacia varios aspectos del trabajo (46).

Dimensión 2. Presión del trabajo. En términos prácticos, esto podría verse como la capacidad de trabajar bajo presión, debido a la sobrecarga de tiempo o tareas, sin dejar de ser productivo. Muchos trabajos hoy parecen estar bajo presión, como se puede ver en los anuncios de trabajo. Hay mucha presión en este momento que es

más alta de lo habitual, como si las cosas solo valieran la pena considerar si sucedieron en el pasado. La mejor manera de adaptarse a la presión en el trabajo es administrar bien su tiempo, pero esto no siempre es posible, porque las múltiples funciones alejan a la enfermera de lo que estaba haciendo y la dispersan. Mucha gente dice que el momento más productivo de su trabajo es por la mañana, antes de que comiencen las llamadas telefónicas y otras interrupciones. Otra ventaja es la capacidad de comprender rápidamente lo que es necesario e importante, ya que a veces las emergencias no requieren una respuesta rápida. Muchos empleadores buscan empleados que puedan trabajar bajo presión, por lo que todos deben aprender a manejar este desafío (27).

Por lo tanto, la presión laboral y las variables que componen el nivel de carga mental que deben soportar los empleados en una situación laboral son acumulaciones complejas de la interacción de varios factores laborales extraprofesionales, y el control de uno de estos factores no puede garantizar un estado óptimo de carga mental, como exigencias en el trabajo, descripción de tareas, el ambiente laboral, organización y gestión de carrera, las condiciones físicas relacionadas con la seguridad, la salud y el medio ambiente de trabajo (9).

El trabajo bajo presión en condiciones estresantes puede afectar significativamente la salud de los empleados y el funcionamiento de las organizaciones. Así que todo esto es un asunto muy serio que debe tomarse en serio y no a la ligera. La realidad es que trabajar bajo presión es un problema muy serio que necesita ser abordado, reducido o resuelto. Esto no es saludable para ninguna organización ni para sus miembros. Incluso si hay algunas condiciones que lo causarán u otras condiciones naturales inevitables, es mejor tener las herramientas para enfrentarlo si es necesario o encontrar una solución al problema (10).

Dimensión 3. Competencia profesional. Para esta dimensión, se refiere a las competencias profesionales como atribuciones o responsabilidades que se vinculan a la figura profesional (tareas y funciones), que “abarca el conjunto de realizaciones, resultados, líneas de acción y logros que se exigen del titular de una determinada profesión u oficio”, es decir, la competencia profesional se refiere directamente a las capacidades y habilidades de una persona que son necesarias para desarrollar a

través de capacitación. El proceso de calificación para la competencia en un campo permite que alguien sea capaz de hacer lo que se requiere para tener éxito en ese campo, así lo señala Gómez (28).

Por otro lado, los conceptos de competencia y calificación están íntimamente relacionados, ya que una calificación es la capacidad adquirida para realizar un trabajo u ocupar un puesto. Las capacidades se consideran estructuras complejas de atributos necesarios para realizar una situación específica. Es una combinación compleja de características (conocimientos, actitudes, valores y habilidades) y tareas a realizar en una situación dada que involucra diferentes aspectos de la persona. Este enfoque holístico integra y vincula atributos y tareas, permite que se realicen múltiples acciones deliberadas simultáneamente y considera el contexto y la cultura del lugar de trabajo de una manera que incluye la ética y los valores como elemento de la acción competente (11).

Los resultados reflejan las habilidades, actitudes y conocimientos teórico prácticos desarrollados por los profesionales, pues son profesionalmente competentes las personas que poseen los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para el ejercicio de su profesión y que son capaces de resolver de forma independiente y flexible los problemas profesionales. Es por eso, quienes están capacitados para cooperar en un marco profesional y organización del trabajo, se entiende que una persona está calificada cuando logra los resultados esperados en su esfuerzo de trabajo, con los recursos y el nivel de calidad que se esperaría. La competencia se puede definir, entonces, como: “La capacidad de un profesional para tomar decisiones, con base en los conocimientos, habilidades y actitudes asociadas a la profesión, para solucionar los problemas complejos que se presentan en el campo de su actividad profesional” (12).

Dimensión 4. Promoción profesional. Una promoción laboral es cualquier tipo de cambio experimentado por una enfermera, que representa una mejora en sus condiciones profesionales. Esta es una oportunidad para impulsar tu carrera profesional. El proceso de obtener un ascenso comienza cuando se necesita a alguien con las calificaciones que usted tiene. Se abren “algunas funciones que no están cubiertas” (29).

A largo plazo, la incorporación de la promoción de la salud en el lugar de trabajo debería reducir la carga asistencial sobre los sistemas de salud, bienestar y seguridad social. Además, su integración en la gestión de seguridad y salud en el trabajo fortalecerá las prácticas de seguridad y salud y promoverá el desarrollo de una cultura de prevención de riesgos. Además, el enfoque de promoción de la salud del Ministerio de Salud del Perú afirma que lograr el bienestar de los empleados y mejorar la salud requiere aumentar la productividad y reducir los costos médicos y el ausentismo, como el mejoramiento de la imagen de la empresa, por lo tanto, las inversiones en la mejora de las condiciones de trabajo deben aumentar la productividad en la organización (13).

Dimensión 5. Relaciones interpersonales enfermería. Las relaciones humanas son aquellas en las que dos o más personas interactúan para satisfacer las necesidades y deseos del otro. La comunicación, el respeto y la motivación son ingredientes clave en las relaciones humanas exitosas. Asimismo, Las relaciones humanas se caracterizan por el respeto, lo que significa que tenemos en cuenta los sentimientos de los demás y entendemos lo que sienten antes de hacer nada (30).

Las relaciones humanas que ocurren en la práctica de enfermería están moldeadas por una variedad de circunstancias, cuyo conocimiento puede influir en el encuentro enfermera-paciente para proporcionar los beneficios deseados, como el manejo efectivo de la enfermedad, la recuperación facilitada o una muerte digna, el papel de la enfermera en ella, el momento de la experiencia de interacción y algunas de las circunstancias en las que el paciente puede encontrarse, entre otros factores, que algunos teóricos de la enfermería han identificado y analizado. La interacción humana define el cuidado y es cómo se brinda el cuidado. Por lo tanto, debe ser analizado y corregido en cada etapa de desarrollo de la profesión de enfermería (14).

Por lo tanto, conforme la enfermera obtiene experiencia viene la sabiduría clínica que brinda a la enfermera pautas lo suficientemente maduras sobre sentimientos, actitudes y comportamientos para comprender la situación del paciente y muestra calidez humana en las relaciones. En ese sentido, uno de los factores más

importantes que influyen en la capacidad de los enfermeros para gestionar interacciones y resolver problemas puede ser la experiencia, ya que les proporciona confianza en sí mismos, habilidades interpersonales y habilidades de comunicación, son áreas que las enfermeras deben dominar y practicar para mantener las relaciones y la comunicación en un entorno comunitario (15).

Dimensión 6. Características extrínsecas del estatus. El empleo de duración determinada es un estatus que se otorga a los trabajadores que tienen total autonomía en su lugar de trabajo y que pueden controlar sus carreras. Se confirma que, si bien los profesionales generalmente están más satisfechos con su trabajo, están más comprometidos con él que las enfermeras. Sin embargo, los bajos salarios, la poca o nula preparación, los diferentes tipos de jefes y la sobrecarga de trabajo son los factores que producen mayor insatisfacción laboral en el personal de enfermería (31).

Cabe precisar, el salario es uno de los factores más importantes en la vida profesional, ya que los profesionales siempre tienen en cuenta sus incentivos y recompensas para hacer su mejor trabajo. En cuanto a su salario, los trabajadores dependen de él para cubrir las necesidades básicas de ellos y sus familias, esto es fundamental para poder pagar la alimentación y la vivienda, que satisfacen las necesidades básicas de las personas. El dinero es muy importante porque permite a las personas satisfacer sus necesidades, obtener los recursos que necesitan para vivir cómodamente y tener una mejor calidad de vida (32).

Así mismo, para tener la oportunidad de desarrollarse profesionalmente o intentar ser parte de una clase social, la posición actual en la sociedad se considera muy importante porque da un cierto nivel en la sociedad. Actualmente, muchas personas están tratando de alcanzar un estatus en el que sean reconocidas, que es un nivel en el que sienten que tienen cierto prestigio en la sociedad y son reconocidos por la sociedad. El estatus se puede lograr de diferentes maneras. Una profesión da un cierto nivel en relación con otras, lo que le da un estatus más alto o un grado de formación más bajo que otras. Dado que una persona tiene una profesión, otro factor que contribuye a la formación del estatus es la profesión a la que se dedica, ya que algunas personas tienen un estatus superior a otras, dado que otras tienen diferente

prestigio de la profesión, lo que se refleja en sociedad. Este tipo de percepción afectará negativa o positivamente (16).

Dimensión 7. Monotonía laboral. El tedio laboral es habitual en trabajos que implican la repetición de secuencias muy cortas y repetitivas (33).

La monotonía laboral puede darse debido a la repetición de secuencias de trabajo muy cortas, repetitivas y repercutir en los factores de riesgo en el trabajo. Un ejemplo de este tipo de factor de riesgo son los trabajos entrelazados o cuando las condiciones ambientales son las mismas o cambian solo levemente. Un proceso que requiere una atención intensa y es monótono a menudo conduce a problemas psicosociales. Es difícil para una persona mantenerse enfocada si la tarea no es atractiva o estimulante. Para este tipo de trabajos, es recomendable disponer de personal preparado para intervenir para que esta monotonía no se convierta en uno de los factores de riesgo en el trabajo (45).

Asimismo, pueden causar cambios físicos, emocionales, cognitivos y conductuales. Estos pueden ser trabajos adicionales o trabajos internos, es decir, relacionados con el lugar de trabajo, que incluye las relaciones con la dirección de la organización, las características de la estructura del puesto, las condiciones de la tarea, la carga física, la jornada laboral, la carga de trabajo, la remuneración, la gestión de equipos y prácticas, el ejercicio profesional y el desempeño del trabajo en otras condiciones propias del puesto (46).

## **2.4. Formulación de hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

- H1: Existe relación entre la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral en Enfermeros del Servicio de Emergencia del hospital de Ica.
- H1: No existe relación entre la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral en Enfermeros del Servicio de Emergencia del hospital de Ica.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

- Existe relación significativa entre la carga del trabajo y la satisfacción laboral en Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Ica, 2023
- Identificar cómo la dimensión motivaciones intrínsecas se relaciona con la satisfacción laboral en Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Ica, 2023.
- Identificar cómo la dimensión Apoyo directivo se relaciona con la satisfacción laboral en Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Ica, 2023.

## **3. METODOLOGÍA**

### **3.1. Método de investigación**

Para el desarrollo de la presente investigación se empleará el método hipotético - deductivo, dado que se describirá la realidad partiendo de la observación, y luego de va a explicar la realidad a partir de la lógica y concluir con las ideas en base a los datos observados (35).

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

Se usará el enfoque cuantitativo; La investigación cuantitativa busca medir un fenómeno, cuantificar, expresar en cifras, los parámetros estudiados en una población, Estas cifras pueden ser resultados descriptivos o comparativos, o pueden ser objeto de análisis estadísticos para establecer si existen vínculos significativos entre determinados parámetros estudiados, además el procesamiento de los mismos será en los paquetes estadísticos accesibles y pertinentes, como es el SPSS-v24 y el Excel (34).

### **3.3. Tipo investigación**

El tipo de indagación es prospectiva y transversal; ya que utilizará métodos, conocimientos y teorías previas para describir e interpretar el fenómeno observado en diferentes momentos del tiempo (34).

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

No experimental, porque la investigación se realizará sin manipular deliberadamente las variables, se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después” analizarlos (34).

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

**Población:** estará conformada por profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia, la muestra estará constituida por 42 licenciadas de enfermería, para la presente investigación se realizará el muestreo No probabilístico.

**Muestra:** Este estudio incluirá una población censal de 42 enfermeras asistenciales que laboran en el Hospital Santa María del Socorro de Ica, y una muestra de dichas enfermeras. Todos los profesionales de enfermería cumplirán con el único criterio de selección de estar dispuestos a participar en esta investigación.

**Muestreo:** no probabilístico es una técnica de muestreo en la que los investigadores seleccionan muestras en función de un juicio subjetivo en lugar de una selección aleatoria (19).

**Criterios de inclusión:**

- Enfermero que labora en el área de emergencias por un tiempo no menor de 6 meses.
- Enfermero que acepte participar en el estudio, y ha firmado el consentimiento informado.

**Criterios de exclusión**

- Enfermeros que se encuentren de vacaciones o licencia.
- Enfermeros que se nieguen a participar en la investigación.

**6. Variables y operacionalización**

**Variable 1:** Calidad de vida profesional

**Variable 2:** Satisfacción laboral

### 3.6. Variables y operacionalización

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ESCALA VALORATIVA
V1 Calidad de vida profesional	Es el bienestar secundario a la percepción de equilibrio entre demandas de trabajo y recursos disponibles para afrontarlas, existiendo una estrecha relación entre satisfacción y rendimiento laboral (23)	La evaluación del profesional sobre su calidad de vida laboral será medida a través de un instrumento validado que capte sus respuestas a tres dimensiones: carga de trabajo, motivación intrínseca y apoyo. La calificación gerencial para este objeto se basa en un total de 35 ítems, con una calificación final de buena, regular o mala.	Carga del trabajo	Apoyo Información Sueldo Autonomía Estimulo	Buena: 35 a 70 puntos. Regular: 71 a 139 puntos. Deficiente: 140 a 175 puntos	1 es nunca, 2 es casi nunca, 3 es a veces, 4 es casi siempre y 5 es siempre
			Motivaciones intrínsecas	Capacitación Trabajo en equipo Estrés Horario Identificación		
			Apoyo directivo	Resolución de conflictos Sobrecarga responsabilidad Promoción de caragos		

<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICION CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICION OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ESCALA DE MEDICION</b>	<b>ESCALA VALORATIVA</b>
V2. Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es el estado de bienestar y felicidad de una persona en relación al desempeño en el espacio de trabajo y su entorno (23)	La satisfacción laboral es el grado de conformidad del profesional de enfermería respecto a su entorno y condiciones de trabajo en el área de emergencia.	Satisfacción por el trabajo. Presión del trabajo. Competencia profesional. Relaciones interpersonales. Características extrínsecas del estatus Monotonía laboral	Interés por el trabajo Importancia Preparación Responsabilidad Agotamiento Capacidad Desempeño eficiente y responsable Tener pocos recursos Competencia Relación cordial con el jefe. Relación cordial con los compañeros de trabajo. Indecencia Sueldo adecuado Rutina laboral. Problemas de los compañeros suelen afectar	Ordinal	Alto (50 a 63 pts.) Medio (35 a 49 pts.) Bajo (21 a 34 pts.)

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

#### **3.7.1. Técnica**

En este estudio de investigación se utilizará la técnica de encuesta. Esta es una forma de recolectar datos sobre un problema o realidad. Los investigadores utilizan cuestionarios, escalas o pruebas para recopilar datos, que luego se analizarán estadísticamente (36).

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

Para la **calidad de vida laboral** se usará el cuestionario ((**CVP-35**) validado mide cómo las personas perciben la calidad de su vida profesional. Tiene una escala del 1 al 5 y proporciona una medida resumen. Se ha utilizado en diferentes estudios para determinar sus efectos.

La CVP-35: tiene 35 ítems en una escala Likert 5 puntos.

#### **Baremo:**

Buena: 35 a 70 puntos.

Regular: 71 a 139 puntos.

Deficiente: 140 a 175 puntos

Para la variable **satisfacción laboral** (37) se utilizará el Cuestionario Font Roja, que es una adaptación de otro instrumento utilizado en el Estudio de Salud Comunitaria de Tecumseh. Este cuestionario tiene siete factores, cada uno de los cuales se agrupan en 21 ítems. ¿Qué tan satisfecho estás con tu relación actual?.

Este cuestionario mide la satisfacción general con el trabajo. Tiene 21 preguntas y ha sido utilizado en el ámbito hospitalario. El instrumento mide la satisfacción de los clientes con siete factores. ¿Qué tan satisfecho está con la siguiente pregunta? El nivel de satisfacción de los clientes en el punto 2 se considera medio. El instrumento ha sido utilizado en varios estudios en España, Colombia, Chile y Perú, y ha sido validado en dos estudios previos (37).

### **Baremo:**

Alto (50 a 63 pts.)

Medio (35 a 49 pts.)

Bajo (21 a 34 pts.)

### **3.7.3. Validación**

#### **- Validación del Cuestionario de Calidad de vida profesional**

La validación CVP-35: 35 ítems escala Likert 5 puntos,  $\alpha=0.93$ , KMO=0.9 (Esta tabla muestra dos pruebas que indican la idoneidad de los datos para la detección de estructuras), prueba de esfericidad de Barlett  $p<0.001$  (36).

#### **- Validación del cuestionario de Satisfacción Laboral**

El juicio de los expertos arrojó un índice de validez de contenido (IVC) de 0,93 para determinar la pertinencia, lo cual indica que el instrumento es válido; respecto a la relevancia el resultado fue de 0,71. Estos resultados permiten afirmar que la escala goza de validez de contenido (37).

El IVC oscila entre +1 y -1, siendo las puntuaciones positivas las que indican una mejor validez de contenido. Un índice IVC = 0 indica que la mitad de los expertos han evaluado el ítem como esencial.

### **3.7.4. Confiabilidad**

El análisis de confiabilidad del cuestionario se ha realizado en la variable **Calidad de vida profesional - CVP 35**, el cual fue validado en población española, aplicado a enfermeras, en el cual se encontró que consta de tres dimensiones constituidas por: apoyo gerencial, carga de trabajo y motivación intrínseca. La consistencia interna fue alta (con un  $\alpha$  de Cronbach  $> 0,7$  para los factores y 0.81 para puntaje global), por lo tanto, el índice alcanzado tuvo una alta confiabilidad. (38).

Para la variable **satisfacción laboral**: Para el presente estudio para determinar el coeficiente de confiabilidad del CVP-35 se analizará con el alfa de Cronbach y utilizando el software estadístico **satisfacción laboral** (34), para el presente estudio para determinar el coeficiente de confiabilidad del CVP-35 se analizará con el alfa de Cronbach y utilizando el software estadístico SPSS.

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

Las encuestas se realizarán con el consentimiento de los participantes. Se proporcionará un cronograma para que la recopilación de datos pueda proceder sin interrumpir el servicio. Los datos se digitalizarán utilizando el programa Microsoft Excel 2019 y luego se exportarán para su análisis.

El análisis estadístico se desarrollará en dos momentos, se iniciará con el análisis descriptivo donde se evaluará las medidas de tendencia central: la media, la moda, las desviaciones estándar y las tablas de frecuencias. El segundo momento se desarrollará para el análisis inferencial, es aquí donde se efectuará la prueba de hipótesis usando la prueba de Chi cuadrado, tomando como valor de significancia ( $p \leq 0.05$ ).

### **3.9. Aspectos éticos**

El estudio será enviado al comité de ética institucional para su consideración y calificación. En la investigación con seres humanos se seguirá la Declaración de Helsinki y se cumplirá estrictamente el código de ética de la investigación. Cada voluntario será informado del propósito del estudio y se le pedirá que dé su consentimiento si desea participar. Se incluirá el teléfono de contacto del investigador por si fuera necesario. La identidad de los participantes se protegerá mediante códigos para los instrumentos de evaluación, a los que sólo tendrá acceso el autor de este estudio.

#### **4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS**

### .1. Cronograma de actividades

N°	ETAPAS	2023																							
		Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio			
		S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
1	Elaboración del proyecto de investigación	X																							
2	Presentación del proyecto de investigación		X	X																					
3	Levantamiento de observaciones del proyecto de investigación				X					X	X														
4	Aprobación del proyecto de investigación											X	X												
5	Trabajo de campo													X	X										
6	Tratamiento de datos estadísticos															X									
7	Redacción del informe final																X								
8	Presentación del informe final																	X							
9	Levantamiento de observaciones del informe final																	X	X						
10	Aprobación del informe final																			X	X	X			
11	Sustentación del informe de investigación																						X	X	

#### 4.2. Presupuesto

MATERIALES	2023				TOTAL
	Feb	Mar	Abr	May	S/.
<b>Equipos</b>					
1 laptop	2000				2000
USB	30				30
<b>Útiles de escritorio</b>					
Lapiceros	3				3
Hojas bond A4		10			10
<b>Material Bibliográfico</b>					
Libros	60	60			120
Fotocopias	30	30		10	70
Impresiones	50	10		30	90
Espiralado	7	10		10	27
<b>Otros</b>					
Movilidad	50	20	20	20	110
Alimentos	50	10			60
Llamadas	50	20	10		80
<b>Recursos Humanos</b>					
Digitadora	400				400
<b>Imprevistos*</b>		600		600	1200
<b>TOTAL</b>	1430	270	30	170	4800

## 5. REFERENCIAS

1. OIT. Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención Ginebra: Informe del Comité Mixto de la OIT/OMS sobre medicina del trabajo; 2016.
2. Salehi T, Barzegar M, Yekaninejad Ms, Ranjbar H. Relación entre Ambiente de Trabajo Saludable, Trabajo Satisfacción y Rotación Anticipada entre las Enfermeras en Unidad de Cuidados Intensivos (UCI). *Annals of Medical and Health Sciences Research*. 2020 March-April; Vol. 10(Issue: 2): p. 825-826.
3. Cao X, Li J, Gong S. Las relaciones del choque de transición, la empatía, la resiliencia y las estrategias de afrontamiento con la calidad de vida profesional en enfermeras recién graduadas. *BMC Nursing*. 2021; Vol. 20(Issue: 65): p. 8.
4. Matsuishi Y, Mathis J, Hoshino H, Enomoto Y, Shimojo N, Kawano S, et al. Personalidad, ética y calidad profesional de vida en Enfermeras Intensivas Pediátricas/Adultos: Estudio PERSEPRO PAIN. *Plos One*. 2022 March 22;; p. 1-23.
5. Filmalter C, Joordan J, Heyns T. Calidad de vida profesional de enfermeros en unidades de cuidados críticos: Influencia de las características demográficas. *South Africa critical care SAJCC*. 2022; Vol. 38(Issue: 1): p. 39-43.
6. Rahman C, Kabir H, Mazumder A, Rahman M. Violencia en el lugar de trabajo, acoso, agotamiento, trabajo satisfacción y su correlación con depresión entre las enfermeras de Bangladesh: una encuesta transversal durante la pandemia COVID-19. *Plos One*. 2022;; p. 1-20.
7. Zhang SX, Jing L, Asghar AJ, Ali Y, Jizhen L, Shuhua S. Cuando la tormenta se vuelve más fuerte: la salud y la satisfacción laboral durante el pico epidémico de COVID-19. *International Journal of Mental Health and Addiction*. 2022 november 2020;; p. 956-965.
8. Kaya SD, Mehmet N, Safak K. Compromiso profesional, satisfacción y calidad de vida de las enfermeras durante la pandemia de COVID-19 en Konya, Turquía. *Ethiop J Health Sci*. 2022 March;; p. 393-404.
9. Peydró C. Calidad de vida, trabajo y salud en los profesionales sanitarios: Un estudio en el Hospital General Universitario de Alicante Alicante: Universidad de Alicante - Departamento de Psicología de la Salud - Facultad de las Ciencias de la Salud; 2015.
10. Pereira G, Da Sivla M, De Almeida A, Rufino L, Nascimento O, Molina Da A. Calidad de vida en el climaterio de enfermeras que actúan en la atención primaria. *Revista Brasileira de Enfermagem REBEn*. 2018 Diciembre 12; Vol. 72(Suppl. 3): p. 154-161.
11. Agüero E. Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en los trabajadores de un Centro de Diagnóstico Por Imagen Valencia: [Trabajo de especialización presentado ante el área de estudios de postgrado de la Universidad de Carabobo para optar el Título de Especialista en Salud Ocupacional]; 2018. Venezuela, Vol. 72(Suppl. 3): p. 154-161.

11. Instituto Nacional de Estadística e Informática. Encuesta Nacional de Satisfacción de Usuarios en Salud 2016 Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática; 2016.
12. Contreras M. Condiciones de Salud y Satisfacción Laboral según régimen laboral en enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez Lima: [Tesis en línea]; 2017.[visitado 19-02-23] URL disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/4406>
13. Yupanqui C. Calidad de vida laboral en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia del INEN - 2019 Lima: [Tesis en línea]; 2019. [visitado 19-02-23] URL disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7419/Reyes%20%20BRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=En%20el%202019%20en%20Per%C3%BA,profesional%20media%3B%20En%20las%20dimensiones>
14. Machaca M. Condiciones Laborales y Calidad de Vida en el Trabajo de las Enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, [tesis en línea]; 2020. [visitado 19-02-23] URL disponible en: [www.renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3220230](http://www.renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3220230)
15. López I. Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio del Centro Quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima -2018 Lima: [Tesis]; 2018. [visitado 19-02-23] URL disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27450>
16. Matsushi Y, Mathis J, Hoshino H, Enomoto Y, Shimojo N, Kawano S, et al. Personalidad, ética y calidad profesional de vida en Enfermeras Intensivas Pediátricas/Adultos: Estudio PERSEPRO PAIN. Plos One. 2022 March 22;; p. 1-
17. Ndlovu E, Filmalter C, Joordan J, Heyns T. Calidad de vida profesional de enfermeros en unidades de cuidados críticos: Influencia de las características demográficas. South Africa critical care SAJCC. 2022; Vol. 38(Issue: 1): p. 39-4
18. Salehi T, Barzegar M, Yekaninejad Ms, Ranjbar H. Relación entre Ambiente de Trabajo Saludable, Trabajo Satisfacción y Rotación Anticipada entre las Enfermeras en Unidad de Cuidados Intensivos (UCI). Annals of Medical and Health Sciences Research. 2020 March-April; Vol. 10(Issue: 2): p. 825-82
19. Gong S. Las relaciones del choque de transición, la empatía, la resiliencia y las estrategias de afrontamiento con la calidad de vida profesional en enfermeras recién graduadas. BMC Nursing. 2021; Vol. 20(Issue: 65): p. 8.
20. Rahman Chowdhury , Kabir H, Mazumder , Akter , Rahman Chowdhury M, Hossain. Violencia en el lugar de trabajo, acoso, agotamiento, trabajo satisfacción y su correlación con depresión entre las enfermeras de Bangladesh: una encuesta transversal durante la pandemia COVID-19. Plos One. 2022;; p. 1-20.
21. Machaca M. Condiciones Laborales y Calidad de Vida en el Trabajo de las Enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno - 2019 Puno:

- [Presentado por la Bachiller Milagros del Pilar Machaca Idme para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería]; 2020
22. Travezaño S. Calidad de vida laboral y desempeño laboral del Personal de Enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María-Cuarto Trimestre 2020 Chincha: [Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciada en Enfermería]; 2020.
  23. Yupanqui C. Calidad de vida laboral en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia del INEN - 2019 Lima: [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería]; 2019.
  24. López I. Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio del Centro Quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima -2018 Lima: [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de Servicios de Salud]; 2018.
  25. Alonso Fernández M, Iglesias Carbajo AI, Franco Vidal A. Percepción de la calidad de vida profesional en un área sanitaria de Asturias. Atención Primaria. 2002;; p. 483-489.
  26. Maslach CPiPPaVPU. Ciencia & Trabajo. Comprendiendo el Burnout. 2009 Abril / Junio; Año 11(Nº 32): p. 37-43.
  27. Rodríguez Carvajal R, De Rivas Hermosilla S. Stress and burnout at work: differences, updates and lines of intervention. Medicina y Seguridad del Trabajo. 2011; Vol. 57(Suplemento1: 1-262): p. 72-88.
  28. Gutierrez Castro E, Loredó Pérez M, Manzano Hernández R. Calidad de vida profesional del personal de enfermería del Hospital del niño y la mujer en San Luis Potosí San Luis Potosí: [Tesis para obtener el Grado de Licenciada en Enfermería Universidad Autónoma de San Luis de Potosí]; 2010.
  29. Alexander Romero L. Relación entre calidad de vida profesional y compromiso organizacional en los trabajadores del área cadena de suministro en una empresa del Estado en Lima Metropolitana Lima: [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Psicología del Trabajo y las Organizaciones]; 2019.
  30. Cortés N. Todo sobre la satisfacción laboral.; 2021. Primera, edición, Thompson; España, 2019
  31. Robbins S, Coulter M. Administración. Décima edición ed. México: Pearson; 2010.
  32. Gonzáles D. Trabajo bajo presión., [monografía en línea] [visitado 19-02-23] URL disponible en: <https://www.eafit.edu.co/practicas/estudiantes-prepractica/Documents/Trabajo%20bajo%20presion.pdf>
  33. Gómez P. Las competencias profesionales Revista Mexicana de Anestesiología. 2015;; p. 49-55. [artículo en línea] [visitado 19-02-23] URL disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2015/cma151g.pdf>
  34. Chaparro D. 10 consejos de oro para conseguir una promoción laboral en el 2010. [web site] [visitado 19-02-23] URL disponible en: <https://www.informationplanet.com.co/blog/promocion-laboral/>

35. Romero L, Acuña G. Construyendo Buen Trato Barranquilla: Romero Salazar Leonardo Rafael; 2006.
36. Fanarraga L. Satisfacción Laboral de los profesionales de Enfermería que laboran en los establecimientos de salud del primer nivel de atención Chincha diciembre 2016 Bautista UPSJ, editor. Chincha: [Tesis]; 2017. . [visitado 19-02-23] URL disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2842584>
37. Cisneros C. Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería y su relación con las condiciones de trabajo hospitalario San Luis Potosí: [Tesis]; 2018. [visitado 19-02-23] URL disponible en: <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/3020/MAE1ASL01101.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
38. Mente Vita. ¿Que es la monotonía laboral y como evitarla? [Online]; 2022. [web site] [visitado 19-02-23] URL disponible en: <https://mentevita.com/que-es-la-monotonia-laboral-y-como-evitarla/>
39. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la Investigación. Sexta Edición ed. México D.F.: MCGRAW-hill / Interamericana Editores, s.a. de C.V.; 2018.
40. Tamayo y Tamayo M. El proceso de la investigación científica Mexico: Editorial Limusa; 2004.
41. Rivera A, Rivera C, González C. Validación de los cuestionarios CVP-35 y MBI-HSS para calidad de vida profesional y burnout en residentes. Investigación en educación médica. 2017 Junio; Vol. 6(Issue: 21): p. 26-34.
42. Manrique F, Herrera M, Mendez Y. Validez y Fiabilidad en Colombia Font Roja. Hacia la promoción de la salud. 2019 julio-diciembre;; p. 46-59.
43. Rodríguez L, Chávez Y. Calidad de vida profesional y el Síndrome de Burnout en el Personal de Enfermería que labora, en la Clínica Privada Jesús del Norte, Lima 2016 Lima: [Tesis]; 2016.
44. Martín J, Gómez T, García M, Del Cura M, Cabezas M, García Sánchez S. Medición de la capacidad evaluadora del cuestionario CVP35 para la percepción de la calidad de vida profesional. Atención Primaria. 2008; Vol. 40(Nº 7): p. 327-335.
45. Rodríguez, L., y Chávez, Y. Calidad de vida profesional y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería que labora, en la clínica privada Jesús del Norte, Lima 2018. Universidad de Norbert Wiener, Lima. Perú

## **ANEXOS**

Anexo 01: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>¿Cuáles es la relación entre la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral en Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Ica, 2023?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar la relación entre la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral en Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Ica, 2023</li> </ul>	<p>H1: Existe relación entre la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral en Enfermeros del Servicio de Emergencia del hospital de Ica.                      H1: No existe relación entre la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral en Enfermeros del Servicio de Emergencia del hospital de Ica.</p>	<p>V1. Calidad de vida profesional                      Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Carga en el trabajo</li> <li>- Motivaciones extrínsecas</li> <li>- Apoyo directivo</li> </ul>	<p>Estudio descriptivo, correlacional.                      Diseño no experimental                      Método hipotético deductivo</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cómo la dimensión Carga del trabajo se relaciona con la satisfacción laboral en Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Ica, 2023?</li> <li>- ¿Cómo la dimensión Motivaciones intrínsecas se relaciona con la satisfacción laboral en Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Ica, 2023?</li> <li>- ¿Cómo la dimensión Apoyo directivo se relaciona con la satisfacción laboral en Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Ica, 2023?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar cómo la dimensión carga del trabajo se relaciona con la satisfacción laboral en Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Ica, 2023</li> <li>- Identificar cómo la dimensión motivaciones intrínsecas se relaciona con la satisfacción laboral en Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Ica, 2023.</li> <li>- Identificar cómo la dimensión Apoyo directivo se relaciona con la satisfacción laboral en Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Ica, 2023.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe relación significativa entre la carga del trabajo y la satisfacción laboral en Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Ica, 2023</li> <li>- Identificar cómo la dimensión motivaciones intrínsecas se relaciona con la satisfacción laboral en Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Ica, 2023.</li> <li>- Identificar cómo la dimensión Apoyo directivo se relaciona con la satisfacción laboral en Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Ica, 2023.</li> </ul>	<p>V2: Satisfacción laboral                      Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Satisfacción por el trabajo.</li> <li>- Presión del trabajo.</li> <li>- Competencia profesional.</li> <li>- Promoción profesional.</li> <li>- Relaciones interpersonales.</li> <li>- características extrínsecas del estatus.</li> <li>- Monotonía laboral</li> </ul>	

## ANEXO 02: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

**TÍTULO DEL ESTUDIO:** CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMEROS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL DE ICA

**INSTRUCCIONES:** el presente instrumento permitirá la recolección de datos que apoyen con el logro de los objetivos de la investigación.

### A. DATOS GENERALES

**1. Código:** ..... **Sexo :** ..... **Edad:**..... **Años de experiencia laboral** .....

Teniendo en cuenta la respuesta que más se ajusta a su opinión sobre lo que se le pregunta, marque con una X el número de la respuesta de cada frase basándose en la escala siguiente:

### TEST DE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL

#### Considerando:

¿Qué tan conforme se encuentra con su calidad de vida laboral? Considerando una graduación del 1 al 5.

- 1: Como una graduación mínima al enunciado
- 5: La máxima sensación y/o satisfacción

Nº	ENUNCIADOS	1	2	3	4	5
1	Satisfacción con el tipo de trabajo.					
2	Satisfacción con el sueldo.					
3	Posibilidad de promoción					
4	Reconocimiento de mi esfuerzo.					
5	Apoyo de mis jefes.					
6	Apoyo de mis compañeros					
7	Posibilidad de ser creativo					
8	Recibo información de los resultados de mi trabajo					
9	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito					
10	Mi empresa trata de mejorar la CV de mi puesto					

<b>11</b>	Tengo autonomía o libertad de decisión.					
<b>12</b>	Variedad en mi trabajo					
<b>13</b>	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas.					
<b>14</b>	Calidad de trabajo que tengo.					
<b>15</b>	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo.					
<b>16</b>	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo.					
<b>17</b>	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo.					
<b>18</b>	Conflicto con otras personas de mi trabajo.					
<b>19</b>	Falta de tiempo para mi vida personal.					
<b>20</b>	Incomodidad física en el trabajo.					
<b>21</b>	Carga de responsabilidad					
<b>22</b>	Interrupciones molestas.					
<b>23</b>	Estrés esfuerzo emocional					
<b>24</b>	Interrupciones molestas					
<b>25</b>	Estrés esfuerzo emocional					
<b>26</b>	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud.					
<b>28</b>	Apoyo de mi familia					
<b>29</b>	Ganas de ser creativo					
<b>30</b>	Desconecto al acabar la jornada laboral.					
<b>31</b>	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo					
<b>32</b>	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual					
<b>33</b>	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas.					
<b>34</b>	Lo que tengo que hacer queda claro.					
<b>35</b>	Apoyo de mis compañeros					

### SATISFACCIÓN LABORAL (FONT ROJA)

Nº	ITEMS	Siempre	A veces	Nunca
1.	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.			
2.	Tengo mucho interés por las cosas que realizo en mi trabajo.			
3.	Tengo la sensación que lo que estoy haciendo es de mucha importancia.			
4.	Estoy convencido que el puesto. de trabajo que ocupo es el que me corresponde por mi capacidad y preparación			
5.	Creo que tengo mucha responsabilidad en mi trabajo.			
6.	Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal, me suelo encontrar tranquilo.			
7.	Pocas veces me he sorprendido fuera del trabajo pensando en cuestiones relacionadas en mi trabajo			
8.	Muy pocas veces me he visto obligado a emplear “a tope” toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.			
9.	Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo.			
10.	Siento que mi desempeño es eficiente y responsable.			
11.	Con frecuencia siento que tengo recursos pocos recursos para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.			
12.	Con frecuencia la competitividad o el estar a la altura de los demás en mi puesto de trabajo, me causa tensión.			
13.	Tengo muchas oportunidades de capacitación.			
14.	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante.			
15.	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional.			
16.	La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial			
17.	La relación interpersonal con mis compañeros de trabajo es muy cordial.			
18.	Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto profesional, tengo independencia para realizarlo.			
19.	El sueldo que percibo es adecuado.			
20.	Mi actual trabajo es el mismo todos los días.			
21.	Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo habitualmente suelen afectarme.			

## ANEXO 03: CONSENTIMIENTO INFORMADO

### CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE – VRI

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener.  
Investigadora: Yashin Mansilla Gutierrez  
Título: “Calidad de vida profesional y satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de emergencia del Hospital Santa María del Socorro - 2023”

#### **Propósito del estudio:**

Estoy invitando a Ud. A participar en un estudio llamado “Calidad de vida profesional y satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de emergencia del Hospital Santa María del Socorro Año 2023”. Es un estudio desarrollado por una investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener, YASHIN MANSILLA GUTIERREZ. Su ejecución permitirá que otras personas puedan seguir investigando y realizando más estudios.

#### **Procedimientos:**

Si Ud. Decide participar en la investigación se le realizará lo siguiente:

- Leer detenidamente todo el documento y participar voluntariamente.
- Recoger todas las preguntas formuladas en la encuesta.
- Firmar el consentimiento informado.
- La encuesta puede demorar de 20 a 30 minutos y los resultados se le entregarán a Ud. en forma individual o se almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.
- Riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.
- Su participación en el estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.
- Beneficios: Ud. se beneficiará con los resultados que se le harán conocer por los medios más adecuados de manera individual que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.
- Costos e incentivos:
- Ud. no deberá pagar nada por la participación, igualmente no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

#### **Confidencialidad:**

Se guardará la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de su persona. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

#### **CONSENTIMIENTO**

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

-----  
Participante  
Nombres:  
DNI:

-----  
Investigadora  
Nombres: Yashin Mansilla Gutiérrez  
DNI: 75550025